



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

MONITORAGGIO SULL'APPRENDISTATO

XIV Rapporto

Dicembre 2013

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

I capitoli 1, 2 e 4 sono stati realizzati dall'ISFOL, con il coordinamento di Sandra D'Agostino e Silvia Vaccaro. Sono autori dei testi: Arianna Angelini (2.1, 2.4.4), Debora Gentilini (2.1.1), Francesca D'Arista (2.2.1, 2.4.5) Antonella Scatigno (2.2.2, 2.4.5, 4.1, 4.4), Vanessa Lombardi (2.3.1), Alessia Romito (2.3.2, 2.4.3, 4.2, 4.3), Salvatore Festa (2.4.1), Vincenza Infante (2.4.2 e 2.4.3), Antonella Pittau (1, 2.4.6). Il capitolo 3 è stato realizzato dall'INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale. È autore del testo Giulio Mattioni.

Indice

Premessa

1. Le novità in materia di apprendistato

2. L'attuazione dell'apprendistato

2.1 La regolazione negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro

2.1.1 L'avvio del processo di costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato

2.2 L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

2.2.1 La regolamentazione regionale della formazione

2.2.2 L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

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

2.3.1 La regolamentazione regionale della formazione

2.3.2 L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

2.4 L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

2.4.1 La regolamentazione regionale della formazione

2.4.2 L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

2.4.3 Focus: l'apprendistato di alta formazione in Lombardia

2.4.4 Focus: l'apprendistato di alta formazione in Piemonte

2.4.5 Focus: l'apprendistato di alta formazione in Emilia Romagna

2.4.6 Le prime regolamentazioni dell'apprendistato di ricerca

3. I numeri dell'apprendistato

3.1 L'occupazione in apprendistato di fonte INPS nel 2012

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

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

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

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

4. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

4.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

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

4.3 L'occupazione e la formazione degli apprendisti minori

4.4 Gli interventi formativi per i tutor aziendali

Allegati

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

Premessa

Il XIV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato prosegue l'attività di analisi sull'avanzamento della regolamentazione e dell'attuazione del d.lgs. 167/2011 nel corso dell'anno 2013, tenendo anche conto delle novità introdotte in materia di apprendistato professionalizzante dal decreto legge 76/2013 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 99) e della proposta di Linee guida per l'apprendistato professionalizzante approvata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 17 ottobre 2013.

Il primo capitolo contiene un'analisi qualitativa e in chiave comparativa degli atti e degli accordi che sia le Regioni e le Province Autonome che le Parti sociali hanno adottato, tra la fine del 2012 e il 2013, per rendere operative le tre tipologie di apprendistato previste dalla normativa nazionale:

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

Si conferma anche per il 2013 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 questo XIV Rapporto 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 terzo 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.

L'ultima parte del Rapporto si concentra, come lo scorso anno, sull'esame del sistema pubblico di formazione per l'apprendistato, che coinvolge anche i tutor aziendali. L'analisi viene realizzata dall'ISFOL a partire dalle informazioni fornite dalle Regioni e Province Autonome e presenta un set ormai consolidato di dati, sugli interventi di formazione organizzati nel 2012, tenendo conto delle risorse impegnate e spese.

1. Le novità in materia di apprendistato

Nello scorso anno il XIII Rapporto di monitoraggio ha dato conto delle novità introdotte in materia di apprendistato dalla legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. L'attenzione riservata all'apprendistato come strumento di contrasto alla disoccupazione giovanile non è scemata nel 2013, anno nel quale sono state avviate alcune iniziative, a livello comunitario e nazionale, per promuovere la diffusione di questa tipologia di contratto.

Il Consiglio dell'Unione europea con la Raccomandazione del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una "Garanzia per i giovani" ha invitato gli Stati a garantire ai giovani con meno di 25 anni un'opportunità di formazione o un'offerta di lavoro qualitativamente valida, anche mediante il ricorso all'apprendistato, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale.

Al fine di conseguire gli obiettivi previsti dalla "Garanzia per i giovani" in Italia, dove i giovani sono la fascia di età maggiormente colpita dalla crisi occupazionale in atto, l'articolo 5 del decreto legge n. 76/2013 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 99) ha istituito una apposita struttura di missione che coinvolge oltre al Ministero del Lavoro e alle sue agenzie tecniche (ISFOL e Italia Lavoro), l'INPS, il Ministero dell'Istruzione, il Ministero dello Sviluppo Economico, il Dipartimento della Gioventù, le Regioni e Province Autonome, le Province e Unioncamere.

Per realizzare gli obiettivi previsti dalla "Garanzia per i giovani", il Governo, in collaborazione con Regioni, Province e altre istituzioni, ha predisposto un Piano nazionale che è stato approvato dalla Commissione europea all'inizio di gennaio 2014. Il Piano include tra le azioni finanziabili l'offerta di contratti di apprendistato, da svolgersi anche all'estero con il supporto della rete Eures.

Oltre all'istituzione della struttura di missione, il decreto legge n. 76/2013 ha previsto alcuni interventi volti a contrastare gli effetti negativi della crisi sull'occupazione giovanile, che comprendono anche misure di semplificazione dell'apprendistato professionalizzante. In particolare, l'art. 2, comma 2, demanda alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano l'adozione, entro il 30 settembre 2013, di *"linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167"*.

Le linee guida potranno prevedere che:

- a) il piano formativo individuale sia obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, fermo restando l'obbligo di svolgimento della formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Sulla base di queste indicazioni, che hanno trovato diretta applicazione dal 1° ottobre 2013, la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ha approvato, il 17 ottobre 2013, una proposta di Linee guida¹ per l'apprendistato professionalizzante, trasmessa al Governo per il successivo esame in sede di Conferenza Stato-Regioni. Al fine di rendere maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale le regolamentazioni regionali dell'apprendistato professionalizzante, le Linee guida, i cui contenuti sono esaminati in dettaglio nel paragrafo 2.2.1, definiscono i criteri di base a cui le Regioni dovranno attenersi nel disciplinare l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione. Il documento recepisce, inoltre, le indicazioni contenute nell'art. 2, comma 2, del decreto legge n. 76/2003 in relazione al piano formativo individuale, alla registrazione della formazione e alle aziende multi localizzate.

La strategia adottata a livello comunitario prevede, accanto alla "Garanzia per i giovani", altri strumenti e misure per combattere la disoccupazione giovanile, tra i quali la costituzione di una "Alleanza europea per l'apprendistato". Si tratta di un'iniziativa inaugurata a luglio 2013 e sostenuta dalla prima dichiarazione comune della Commissione europea, della presidenza del Consiglio dei ministri dell'UE e delle Parti sociali a livello europeo, che si sono impegnate a mettere in atto numerose azioni al fine di rafforzare l'accesso, l'offerta, la qualità e la capacità di attrazione dell'apprendistato.

L'Alleanza intende coinvolgere autorità pubbliche, partner sociali ed economici, istituti di formazione professionale, rappresentanti dei giovani ed altri attori rilevanti, come le Camere di Commercio, al fine di coordinare e diffondere diverse iniziative per il miglioramento dei sistemi di apprendistato.

L'Iniziativa ha individuato tre ambiti prioritari d'intervento:

- la riforma dei sistemi di apprendistato, tramite il *peer-to-peer learning*, il trasferimento delle conoscenze, la creazione di partenariati internazionali e tra diversi attori all'interno dei singoli Paesi membri e la diffusione dei modelli di apprendimento basati sul lavoro. Inoltre, la Commissione ha messo a disposizione un servizio di assistenza, disponibile fino alla fine del 2014, per sostenere le autorità nazionali che si occupano dello sviluppo di programmi di apprendistato e stage;
- la diffusione dei benefici che le forme di apprendistato possono offrire agli studenti, alle imprese e alla società nel suo complesso. Infatti, nei Paesi dotati di un sistema duale (come in Germania ed Austria) si registra un livello di disoccupazione molto più basso rispetto a quelli dove la formazione professionale e i modelli di apprendimento sul lavoro non sono altrettanto diffusi;
- la messa a disposizione di risorse europee di cofinanziamento e la mobilitazione del settore privato. Gli interventi individuati nell'ambito dell'Alleanza europea per l'apprendistato saranno finanziati dal Fondo sociale europeo, dall'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile e dal programma Erasmus plus, il nuovo programma dell'UE per l'istruzione, la formazione e la gioventù.

¹ Il documento è stato approvato dalle Regioni e P.A. di Trento e Bolzano, con la contrarietà della Regione Puglia sul numero delle ore dell'offerta formativa pubblica graduate in base al titolo in possesso degli apprendisti, in considerazione della legge regionale già approvata.

L'Alleanza sosterrà anche le finalità della Garanzia per i giovani, ovvero assicurare che tutti i giovani al di sotto dei 25 anni ottengano un'offerta di lavoro, stage, apprendistato o di formazione di qualità entro quattro mesi dalla fine degli studi o dalla perdita del posto di lavoro.

E' utile, inoltre, ricordare che, a marzo 2013 è stato emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il decreto di istituzione dell'Organismo tecnico previsto dal comma 3 dell'art. 6 del TUA per la realizzazione di un repertorio dei profili professionali dell'apprendistato (cfr. par. 2.1.1). Attraverso questo repertorio si intende armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi, la cui regolamentazione è rimessa alle Regioni e standard professionali definiti dalle Parti sociali nei Contratti collettivi di lavoro.

Infine, la legge n. 128 dell'8 novembre 2013 di conversione del decreto legge 12 settembre 2013 n. 104, recante misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca, è intervenuta a sostegno dell'apprendistato di alta formazione, che viene individuato quale strumento idoneo a rafforzare il collegamento fra scuola, università e mondo del lavoro. In particolare, la norma, che intende promuovere l'esperienza lavorativa diretta degli studenti durante la formazione secondaria superiore e post-secondaria, stabilisce che le Istituzioni formative possano stipulare convenzioni con singole imprese o con gruppi di imprese per realizzare progetti formativi congiunti, dove lo studente, nell'ambito del proprio curriculum di studi, svolga un adeguato periodo di formazione presso le aziende sulla base di un contratto di apprendistato.

2. L'attuazione dell'apprendistato

2.1 La regolazione negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro

Il Testo Unico dell'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.

L'analisi che segue è svolta su due Accordi interconfederali² e 25 CCNL³, tra quelli stipulati tra la fine del 2012 e ottobre 2013, e consente di confermare, in continuità con il precedente Rapporto di monitoraggio, che la tipologia regolamentata in misura prevalente è l'apprendistato professionalizzante, prevista da tutti i CCNL/Accordi esaminati.

L'analisi degli Accordi e dei CCNL ha riguardato gli stessi aspetti principali presi in considerazione lo scorso anno e disciplinati nel rispetto dei principi indicati dal TUA. Di seguito si esamina la disciplina relativa all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è analizzata a conclusione del presente paragrafo.

² Accordo interconfederale dei dipendenti studi professionali e società che amministrano condomini o patrimoni immobiliari che erogano servizi integrati agli edifici, del 4 marzo 2013; Accordo interconfederale delle aziende che applicano i CCNL del CIDECE e CISAL, del 29 aprile 2013.

³ Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL delle Agenzie Societarie Unipol, Legacoop del 7 dicembre 2012; Accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori in somministrazione del 27 settembre 2013; CCNL dei lavoratori in somministrazione delle agenzie per il lavoro del 18 dicembre 2012; Accordo sull'apprendistato professionalizzante ad integrazione del CCNL dei servizi postali in appalto del 15 gennaio 2013; Accordo sull'apprendistato professionalizzante dei servizi, distribuzione, recapito e servizi postali del 5 marzo 2013; Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli operatori di vendita del 25 febbraio 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL degli addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti del 29 giugno 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti del 5 dicembre 2012; Verbale di accordo per rinnovo del CCNL dei dipendenti delle aziende esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi del 24 giugno 2013; Accordo per il rinnovo CCNL dell'industria alimentare del 27 ottobre 2012; Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi lubrificanti e GPL del 22 settembre 2012; Accordo quadro sulla disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca destinato agli addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi lubrificanti e GPL del 8 ottobre 2013; Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali dell'11 settembre 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici del 22 luglio 2013; Intesa sull'apprendistato professionalizzante delle farmacie del 14 giugno 2012; Verbale di accordo dei dipendenti delle imprese artigiane e delle PMI edili ed affini del 6 maggio 2013; CCNL dei dipendenti da proprietari di fabbricati del 12 novembre 2012; CCNL dei dipendenti dalla realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza dell'8 maggio 2013; Accordo per il rinnovo CCNL dell'industria alimentare del 27 ottobre 2012; CCNL dei lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei del 3 maggio 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL 5 marzo 2010 per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 febbraio 2013; Rinnovo CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni – artigiani e cooperative del 1 agosto 2013; Rinnovo CCNL autonoleggio del 20 giugno 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori chimica concia e settori accorpatisi, plastica e gomma, abrasivi ceramica e vetro del 25 luglio 2013; CCNL del trasporto aereo del 2 agosto 2013; Integrazione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL lavanderie-industrie (19 giugno 2013) per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante del 27 giugno 2013.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista sono generalmente stabiliti in base ad una suddivisione del contratto di apprendistato in periodi temporali e in relazione al livello di inquadramento finale dell'apprendista. Alcuni Contratti prevedono che il trattamento economico sia determinato in percentuale con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello. Nella maggior parte dei casi gli apprendisti in ingresso vengono inquadrati due livelli sotto quello di destinazione finale. Soltanto alcuni CCNL (es. "Farmacie", "Dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, farmacie, parafarmacie", "Servizi postali in appalto", "Servizi distribuzione, recapito e servizi postali") prevedono per i profili più alti la possibilità di inquadrare gli apprendisti al livello di destinazione finale per tutto il periodo dell'apprendistato.

Tutor e referente aziendale

Quasi tutti gli Accordi/CCNL prevedono la presenza, all'interno dell'azienda, di un tutor/referente aziendale, quale figura di riferimento per l'apprendista per l'intera durata del percorso formativo, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza lavorativa. In alcuni Accordi/CCNL è richiesto un determinato numero di anni di esperienza lavorativa. Ad esempio, il CCNL delle "Imprese gestite o partecipate dagli Enti locali esercenti farmacie, parafarmacie" prevede che il tutor abbia un'esperienza lavorativa di almeno quattro anni, di cui almeno due nell'area di attività della qualifica che l'apprendista dovrà conseguire, mentre l'Accordo Interconfederale per le "Aziende che applicano i CCNL del Cidec e Cital" e il CCNL "Servizi postali in appalto" richiedono per il tutor tre anni di esperienza. E' interessante sottolineare come il D.M. 28/02/2000, che individuava i requisiti richiesti per lo svolgimento delle funzioni di tutor aziendale, pur essendo stato abrogato per effetto del d.lgs. 167/2011, rimane il principale riferimento in materia, richiamato esplicitamente in alcuni Contratti (CCNL "Trasporti autonoleggi", "Aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei", "Aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento"). Le funzioni del referente aziendale possono essere svolte dallo stesso imprenditore o da un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello di destinazione finale dell'apprendista. In alcuni Accordi/CCNL viene specificato che nelle aziende fino a 15 dipendenti questa funzione può essere svolta dal datore di lavoro (es. CCNL "Aziende esercenti la produzione di laterizi", "Dipendenti del settore assistenziale, socio-sanitario"), mentre nelle strutture con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro può delegare tale funzione ad un soggetto interno che abbia le caratteristiche richieste. Soltanto il CCNL dei "Lavoratori in somministrazione" prevede la presenza di due tutor a cui l'apprendista dovrà rapportarsi, uno nominato dall'Agenzia che è un dipendente o un consulente iscritto ad un apposito Albo presso l'Ente Bilaterale (EBITEN), e l'altro è il tutor nominato dall'utilizzatore, scelto fra i soggetti con una qualifica non inferiore a quella che l'apprendista conseguirà alla fine del percorso formativo.

Piano Formativo Individuale

Il PFI deve essere redatto entro trenta giorni dalla stipula del contratto e in esso devono essere indicati i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, la qualifica da conseguire e il nome del tutor aziendale. La maggior parte degli Accordi/CCNL analizzati prevede che il PFI possa essere modificato durante il percorso di apprendistato qualora se ne presenti la necessità, di comune accordo fra il datore di lavoro, il tutor e l'apprendista. Quasi tutti i CCNL/Accordi esaminati

riportano uno schema in allegato in base al quale compilare il PFI. Il CCNL per i “Lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il lavoro” prevede che il PFI venga predisposto dall’Agenzia per il Lavoro congiuntamente all’impresa utilizzatrice e al lavoratore e venga sottoposto al parere di conformità dell’EBITEN che è tenuto alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, dell’ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento in coerenza con il PFI e con la qualifica da conseguire. L’Ente Bilaterale esprime il proprio parere di conformità entro 30 giorni e può chiedere integrazioni e modifiche all’Agenzia. L’Accordo per il rinnovo del CCNL dei “Lavoratori in somministrazione” prevede che il PFI sia sottoposto al parere di conformità della tecnostuttura di Forma.Temp e in seguito a quello del CDA Forma.Temp.

Libretto formativo del cittadino

E’ un obbligo del datore di lavoro attestare le competenze acquisite dall’apprendista e la qualifica raggiunta. La quasi totalità dei CCNL/Accordi analizzati stabilisce che la registrazione della formazione svolta e delle competenze acquisite venga effettuata nel “Libretto formativo del cittadino” e, in sua assenza, attraverso supporti informatici, fogli firma o in base a format allegati ai contratti. Nel caso degli apprendisti in somministrazione, al termine del periodo di apprendistato, l’Agenzia attesterà l’avvenuta formazione comunicando a Forma.Temp e alla Commissione Sindacale Territoriale (CTS), entro 30 giorni, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica.

Numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere

La maggior parte dei CCNL/Accordi che regolano questo aspetto (poco più della metà di quelli analizzati) si attiene a quanto stabilito dalla legge 92/2012, cioè che l’assunzione di nuovi apprendisti da parte di un datore di lavoro con un numero di dipendenti pari o superiore a 10 unità può avvenire solo se il rapporto fra apprendisti e dipendenti è di 3 a 2, mentre per le imprese con meno di 10 dipendenti il rapporto può essere 1 a 1 e, pertanto, non si può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate. Inoltre, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata all’aver mantenuto in servizio nell’arco dei 36 mesi (o 24 mesi per alcuni contratti) precedenti la nuova assunzione una percentuale di apprendisti assunti che può variare, a seconda del contratto considerato, da un minimo del 50% ad un massimo dell’80%.

Ruolo degli Enti Bilaterali/Commissioni Paritetiche

Meno della metà dei CCNL/Accordi analizzati attribuisce un ruolo specifico in materia di apprendistato agli Enti Bilaterali/Commissioni paritetiche, che svolgono soprattutto funzioni di monitoraggio dei progetti sperimentali, compiti di verifica e attestazione dell’avvenuta formazione e registrazione della stessa nel libretto formativo individuale, nonché di definizione di nuovi schemi esemplificativi di profili professionali. Alcuni Accordi/CCNL affidano agli Enti Bilaterali, oltre a quelli citati, ulteriori compiti. Ad esempio, l’Accordo per le “Aziende che applicano i contratti collettivi del CIDEDEC e CISAL” stabilisce che l’erogazione della formazione agli apprendisti avvenga preferibilmente attraverso gli Organismi Formativi Bilaterali di categoria o gli Organismi di Formazione regionali convenzionati, su programmi certificati dall’Ente Bilaterale. Nell’accordo per il rinnovo del CCNL “Industria metalmeccanica e installazione impianti” la Commissione Nazionale per la Formazione Professionale promuove l’aggiornamento dei contenuti della

piattaforma online @pprendo (utilizzata per la formazione a distanza degli apprendisti), attivando anche appositi finanziamenti per offrire alle aziende la possibilità di usare, in assenza di un'offerta formativa pubblica, uno strumento aggiornato sulle tematiche trasversali. Nell'accordo per il rinnovo del CCNL per i "dipendenti della PMI dei settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro" e per gli "Addetti alla PMI metalmeccanica e alla installazione di impianti" le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato sono gestite dall'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente – ENFEA, che, in base a quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012, dovrà operare non solo per la raccolta e la validazione dei piani formativi, ma anche per la formazione dell'apprendista e del tutor aziendale.

Durata, luoghi e modalità della formazione

La maggior parte degli Accordi/CCNL stabilisce un monte ore di formazione per l'apprendistato professionalizzante di 120 ore annue. Alcuni CCNL/Accordi stabiliscono di dedicare 40 delle 120 ore annue alla formazione trasversale, che ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti, e le restanti ore alla formazione professionalizzante, che ha contenuti specifici in base alla qualifica da conseguire. Altri CCNL come, ad esempio, quelli degli "Addetti all'industria chimica" e delle "Agenzie Societarie Unipol, Legacoop", prevedono che il monte ore sia modulato in base alla complessità delle competenze che l'apprendista deve acquisire. Alcuni CCNL ("Industria alimentare" e "Industria metalmeccanica e installazione impianti") si occupano solo della formazione professionalizzante, che non potrà essere inferiore a 80 ore medie annue. Tutti i Contratti esaminati prevedono che la formazione possa essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove prevista. Gli Accordi/CCNL analizzati individuano diverse modalità di erogazione della formazione: in aula, on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, visite aziendali, piattaforme e-learning. Tutti i contenuti possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, ma alcuni Accordi/CCNL richiedono all'impresa che intende erogare direttamente e al suo interno la formazione il possesso di determinati requisiti di capacità formativa, che generalmente prevedono la disponibilità all'interno dell'azienda: di un tutor/referente aziendale, di risorse umane (imprenditore, dipendenti o collaboratori esterni) con competenze adeguate al trasferimento dei contenuti formativi previsti, di luoghi conformi alle normative vigenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Mentre, come anticipato, tutti gli Accordi e i CCNL esaminati disciplinano gli aspetti generali e quelli specifici relativamente all'apprendistato professionalizzante, soltanto tre⁴ fanno esplicito riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e cinque⁵ prevedono alcune specifiche per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

⁴ Accordo interconfederale dei dipendenti studi professionali e società che amministrano condomini o patrimoni immobiliari che erogano servizi integrati agli edifici, del 4 marzo 2013; Accordo interconfederale delle aziende che applicano i CCNL del CIDEDEC e CISAL, del 29 aprile 2013; Verbale di accordo per il rinnovo CCNL dei dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali dell'11 settembre 2013.

⁵ Accordo interconfederale dei dipendenti studi professionali e società che amministrano condomini o patrimoni immobiliari che erogano servizi integrati agli edifici, del 4 marzo 2013; Accordo interconfederale delle aziende che applicano i CCNL del CIDEDEC e CISAL, del 29 aprile 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL degli addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti del 29 giugno 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti del 5 dicembre 2012; Accordo quadro sulla disciplina del contratto

Dei tre CCNL/Accordi che regolamentano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, solo quello dei “Dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali” prevede una disciplina specifica degli aspetti relativi all’inquadramento e alla retribuzione. In particolare, il contratto stabilisce che il trattamento economico dell’apprendista è determinato in percentuale rispetto alla durata e va da un minimo del 65% per i primi 12 mesi ad un massimo dell’85% per l’eventuale anno aggiuntivo ai tre previsti, nel caso in cui l’apprendista, dopo il raggiungimento della qualifica, decida di proseguire l’iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale. Gli altri due Accordi Interconfederali esaminati si limitano a recepire le disposizioni sull’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all’art. 3 del d.lgs. 167/2011.

Di regola negli Accordi/CCNL si trovano scarni riferimenti specifici all'apprendistato di alta formazione e ricerca. In particolare, gli Accordi interconfederali esaminati recepiscono il testo dell’art. 5 del TUA, rinviando la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di questa tipologia agli Accordi stipulati con le Regioni e le istituzioni formative. I CCNL per l’industria metalmeccanica e per gli addetti alla PMI metalmeccanica impegnano le Parti ad incentivare il ricorso all’apprendistato di alta formazione e a diffondere le Convenzioni stipulate con le Istituzioni formative a livello territoriale.

In alcune Regioni, come il Veneto, il Piemonte e la Lombardia, le Parti sociali hanno sottoscritto degli Accordi territoriali per la regolamentazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, definendo gli aspetti generali della disciplina contrattuale, come l’età dell’apprendista, la durata del contratto, l’inquadramento e la retribuzione. Nel Lazio, invece, la Convenzione Quadro⁶ per l’attivazione dell’apprendistato di alta formazione e di ricerca, stipulata dalle Parti sociali con le Università, stabilisce che, per quanto riguarda l’inquadramento e il trattamento economico dell’apprendista, si applicano le disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di categoria relative all’apprendistato professionalizzante.

L’unico Accordo nazionale, tra quelli esaminati, dedicato all’apprendistato di alta formazione e ricerca è quello stipulato l’8 ottobre 2013 da Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil. L’Accordo quadro stabilisce che la gestione del rapporto di lavoro tra l’impresa e l’apprendista sarà regolato dalle stesse norme contrattuali previste per l’apprendistato professionalizzante (art. 3 A del CCNL 22 settembre 2012), ad eccezione dei profili che attengono alla formazione e alla durata del periodo di apprendistato, che saranno disciplinati, in coerenza ai titoli da conseguire, nell’ambito delle singole iniziative sperimentali avviate a livello territoriale.

2.1.1 L’avvio del processo di costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell’apprendistato

Il Testo Unico sull’Apprendistato prevede l’istituzione di un Repertorio nazionale dei profili professionali dell’apprendistato (art. 6 comma 3), con lo “scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione

di apprendistato di alta formazione e ricerca destinato agli addetti dell’industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi lubrificanti e GPL del 8 ottobre 2013.

⁶ Convenzione Quadro per l’attivazione dell’apprendistato di alta formazione e di ricerca, stipulata il 1° agosto 2013 da Unindustria e Cgil, Cisl e Uil del Lazio insieme all’Università degli Studi Roma Tre e all’Università degli Studi di Cassino e del Lazio meridionale.

tra standard formativi e standard professionali sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei Contratti collettivi di lavoro”.

Il Repertorio previsto dal TUA dovrà confluire, come stabilito dall’art. 8, comma 3, del d.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13, nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, in vista della creazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Il compito di predisporre il Repertorio dei profili professionali dell’apprendistato è assegnato a un apposito organismo tecnico, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e composto da rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, della Conferenza Stato Regioni, delle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, con il supporto tecnico scientifico dell’Isfol.

Il lavoro dell’organismo tecnico è partito nella seconda metà del 2013. La premessa per l’avvio del processo di armonizzazione delle qualificazioni professionali è rappresentata dalla messa in trasparenza e dalla interleggibilità dei profili professionali dell’apprendistato definiti nei Contratti collettivi nazionali di lavoro.

L’attività di messa in trasparenza dei profili professionali dell’apprendistato persegue le seguenti finalità:

- raccogliere e analizzare i profili professionali per l’apprendistato professionalizzante definiti dalla contrattazione collettiva referenziandoli alle classificazione delle attività professionali (ATECO) e delle professioni (CP) in raccordo con le previsioni del d.lgs. 13/2013;
- promuovere una progressiva standardizzazione delle modalità di rappresentazione degli stessi;
- consentire la correlazione delle descrizioni dei profili professionali con le descrizioni effettuate da altri sistemi di offerta formativa (IeFP triennali e quadriennali, IFTS, ITS, Repertori regionali, ecc.).

L’organismo tecnico ha avviato la sua attività a partire dai settori dell’edilizia, della meccanica, dell’alimentare e del terziario, nei quali si registra un maggiore ricorso ai contratti di apprendistato.

Il lavoro dell’organismo tecnico per la costituzione del Repertorio nazionale delle professioni procederà, d’intesa con le Parti sociali, in progressivo e organico raccordo con le attività in corso nelle diverse sedi tecniche e istituzionali che concorrono alla realizzazione del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali previsto dal d.lgs. 13/2013.

2.2 L’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

2.2.1. La regolamentazione regionale della formazione

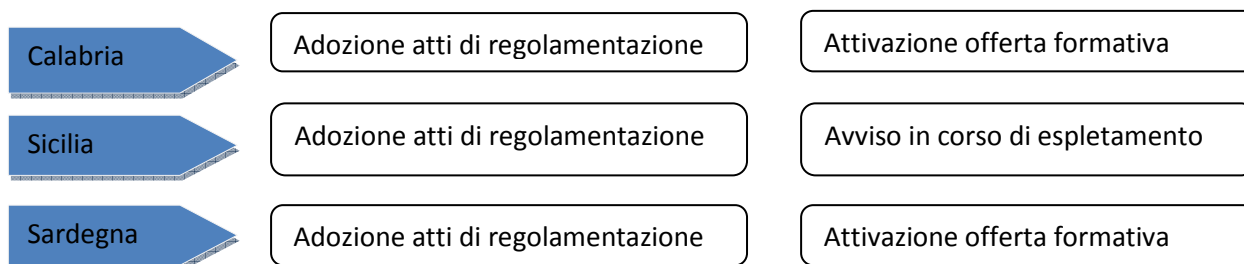
L’attività di monitoraggio svolta con riferimento all’anno 2013 evidenzia un buon livello di avanzamento della disciplina regionale in materia di apprendistato professionalizzante. Infatti, la totalità delle Amministrazioni regionali/provinciali, dopo aver recepito l’art. 4 del d.lgs. 167/2011, ha regolamentato l’apprendistato professionalizzante e ha definito le norme generali per l’attuazione dell’offerta pubblica di formazione di base e trasversale.

Nella maggior parte delle Regioni è anche attiva un’offerta formativa destinata ai giovani assunti in apprendistato. In Sicilia e in Abruzzo è stato emanato uno specifico avviso pubblico che, al

momento, non ha avuto ancora esito, mentre sono tre i territori in cui tale adempimento non è stato ancora attuato (cfr. schema seguente).

Schema 1 - Stato di avanzamento delle Regioni nella definizione della regolamentazione dell'apprendistato ex art.4 d.lgs. 167/11

Piemonte	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Valle d'Aosta	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa (*)
Lombardia	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
P.A. Bolzano	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
P.A. Trento	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Veneto	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Friuli Venezia Giulia	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa (*)
Liguria	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Emilia Romagna	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Toscana	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Umbria	Adozione atti di regolamentazione	
Marche	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Lazio	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Abruzzo	Adozione atti di regolamentazione	Avviso in corso di espletamento
Molise	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa
Campania	Adozione atti di regolamentazione	
Puglia	Adozione atti di regolamentazione	
Basilicata	Adozione atti di regolamentazione	Attivazione offerta formativa



(*)Al fine di consentire in tempi brevi l'accesso all'offerta formativa pubblica degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere a partire dal 26 aprile 2012, le ore di formazione relative all'acquisizione delle competenze di base e trasversali sono erogate, in via transitoria e fino alla definizione del nuovo catalogo dell'offerta formativa pubblica, dagli organismi formativi individuati con Avviso pubblico antecedente all'emanazione del TUA.

In attuazione del D.L. n 76/2013, convertito in legge n. 99 del 09/08/2013, le Regioni e le Province Autonome hanno elaborato una proposta di Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Tale proposta, al fine di rendere maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale le regolamentazioni regionali dell'apprendistato professionalizzante, disciplina l'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione. In particolare, la durata e i contenuti sono determinati sulla base del titolo di studio in possesso dell'apprendista al momento dell'assunzione, secondo il seguente schema:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo o in possesso di licenza elementare e/o di scuola secondaria di primo grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione e formazione professionale o di qualifica;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo di studio equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

Le Regioni hanno, inoltre, individuato il set di competenze che l'apprendista dovrà sviluppare attraverso la partecipazione ai percorsi formativi. La formazione può realizzarsi in modalità FAD, con modalità disciplinate dalle Regioni e P.A. e, di norma, deve essere svolta nella fase iniziale del contratto e prevedere modalità di verifica degli apprendimenti. Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di "standard minimi", ovvero luoghi idonei alla formazione e risorse umane con adeguate capacità e competenze, per poter erogare formazione all'interno.

In attesa che le Linee guida vengano adottate in Conferenza Stato-Regioni e che le Regioni le recepiscano, si fornisce il quadro delle regolamentazioni attualmente vigenti nei singoli territori regionali in attuazione dell'art.4 del TUA, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- durata e articolazione della formazione;
- definizione degli standard di contenuto;
- regolamentazione della formazione in impresa;
- modalità di attestazione e certificazione della formazione.

In linea con il TUA, le amministrazioni regionali hanno stabilito una **durata** della formazione di base e trasversale pari a 120 ore nel triennio.

La quasi totalità delle Regioni articola la formazione in moduli di 40 ore per ciascun anno di durata del contratto; unica eccezione la Regione Puglia, che stabilisce un'articolazione differente: sessanta ore per il primo anno, quaranta ore per il secondo anno e venti ore per il terzo anno di apprendistato. In taluni casi le regolamentazioni regionali prevedono la possibilità di anticipare nel corso di ogni anno le attività relative alle successive annualità formative. Nello specifico, le attività relative alla seconda e terza annualità formativa possono essere anticipate e concluse nel primo anno formativo (*Marche*); in alternativa le 120 ore possono essere ripartite in 40 ore nella prima annualità ed in 80 nella seconda annualità (*P.A. Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Sardegna*).

In Veneto e in Sicilia i moduli formativi, della durata di 40 ore ciascuno, possono essere combinati in funzione della durata e delle esigenze dell'impresa e dell'apprendista; in Veneto i percorsi di formazione sono organizzati secondo la modalità "learning week" e prevedono l'erogazione di 8 ore di formazione al giorno per cinque giornate lavorative consecutive.

Il TUA stabilisce che, ai fini della definizione del monte ore formativo, si possa tenere conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze possedute dell'apprendista.

Quasi tutte le Regioni hanno previsto una durata dell'impegno formativo inversamente proporzionale al livello d'istruzione degli apprendisti.

Sei amministrazioni regionali (Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lazio, Calabria, Sardegna) hanno adottato il modello concordato nella proposta di Linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante. Altre Regioni hanno, invece, previsto **riduzioni orarie** più contenute. Nelle Marche è previsto un percorso formativo di 100 ore per gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un titolo di scuola media superiore e di 80 ore per coloro che hanno una laurea o un altro titolo di livello terziario. In Toscana, invece, gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un diploma professionale svolgeranno 90 ore complessive di formazione, mentre coloro che hanno un diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o un diploma di laurea ne svolgeranno complessivamente 60. In Molise la riduzione a 90 ore nel triennio riguarda gli apprendisti con qualifica o diploma professionale, o coloro che hanno acquisito un diploma di istruzione coerente con il profilo professionale e con la mansione che l'apprendista dovrà svolgere; per coloro che sono in possesso di titoli di livello terziario è prevista una riduzione a 60 ore complessive. La P.A. di Bolzano stabilisce che la riduzione oraria riguardi esclusivamente gli apprendisti in possesso di un diploma universitario o altro titolo di studio post-secondario, che dovranno seguire un percorso di 60 ore complessive.

Del tutto particolare il caso della Basilicata, dove 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.

Molte sono le amministrazioni regionali che hanno colto la possibilità, offerta dal TUA, di ricalibrare l'impegno formativo in base alle competenze già possedute dall'apprendista, pur se non certificate dall'acquisizione dei titoli di studio. In molti casi (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna) la riduzione del monte ore formativo riguarda i giovani che hanno frequentato e completato, a seguito di precedenti rapporti di apprendistato, percorsi di formazione finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. In Piemonte ed Emilia Romagna i crediti formativi vengono, invece, riconosciuti solo in riferimento alla sicurezza sul lavoro.

Ulteriori riduzioni dell'impegno per la formazione di base e trasversale sono previste in ragione del riconoscimento di "crediti" relativi a conoscenze e competenze acquisite al di fuori del contratto di apprendistato. In Valle d'Aosta è prevista una riduzione del numero di ore per gli apprendisti in possesso di documentazione attestante l'acquisizione di competenze avvenuta in contesti formali, non formali o informali. Nella Provincia di Bolzano, invece, l'apprendista, che dispone di specifiche conoscenze teorico-professionali o di una cultura generale superiore, può essere dispensato, in tutto o in parte, dall'obbligo di frequenza della scuola professionale. Inoltre, il monte ore di riferimento può essere riparametrato in base alla effettiva durata del contratto di lavoro (Sicilia) e nel caso di contratti di durata stagionale (Valle d'Aosta, Emilia Romagna, Sicilia).

Nel definire le modalità di implementazione dell'offerta di formazione di base e trasversale, le Regioni hanno individuato le **aree di contenuto** rispetto:

- ✓ agli standard delle competenze chiave per l'apprendimento permanente (raccomandazione 2006/962/CE del 18 dicembre 2006);
- ✓ ai contenuti formativi per l'apprendistato definiti dal DM n. 179/1999;
- ✓ ai sistemi regionali degli standard formativi.

Generalmente, le competenze "tradizionali" per la formazione degli apprendisti, contenute nel DM n.179/99, vengono integrate con le competenze chiave per l'apprendimento permanente definite in ambito europeo.

Si evidenzia, come in Sardegna le competenze di base e trasversali, oltre a riferirsi agli standard minimi europei, devono tener conto degli standard relativi alle competenze di base del terzo e del quarto anno dell'Istruzione e Formazione Professionale e delle "competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale".

Generalmente le regolamentazioni regionali prevedono la possibilità di erogare la **formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa**.

In taluni casi sono dettagliate le modalità attraverso le quali è possibile realizzare la formazione. Ad esempio, in Abruzzo, al fine di realizzare la formazione interna, il datore di lavoro può organizzarsi anche in maniera integrata con altri datori di lavoro, eventualmente avvalendosi di soggetti terzi operanti nel settore della formazione.

Alcune Regioni hanno stabilito criteri per l'attestazione della "capacità formativa" dell'azienda necessaria per erogare all'interno la formazione di base e trasversale (ad esempio: Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Campania, Basilicata, Sardegna). In Piemonte si specifica che l'impresa deve autocertificare il possesso degli "standard minimi" previsti per esercitare le funzioni di soggetto formativo (dotazione di locali, attrezzature, personale idoneo, ecc.); tale autocertificazione, denominata "capacità formativa totale", deve essere effettuata mediante l'applicativo informatico "Gestione Apprendistato" disponibile sul web. La Regione Sardegna ha emanato specifiche "*Linee guida per l'erogazione della formazione di base e trasversale degli apprendisti con modalità interna*". Il documento dettaglia le caratteristiche che deve avere la formazione erogata in azienda e gli adempimenti a carico del datore di lavoro per l'erogazione della stessa. In particolare, l'azienda deve indicare il possesso di alcuni requisiti stabiliti dalla Regione: luoghi idonei; risorse umane adeguate; coerenza del programma didattico con durata, articolazione, contenuti e standard definiti dalla Regione.

Nelle Marche, invece, possono erogare formazione di base e trasversale internamente le aziende che hanno ottenuto l'accreditamento per la Macrotipologia Formazione Continua.

Altre realtà territoriali prevedono che la formazione di base e trasversale possa svolgersi all'interno dell'azienda solo ad alcune condizioni. Ad esempio, in Veneto, l'impresa può svolgere la formazione internamente soltanto se ha sedi in diverse regioni; in Friuli Venezia Giulia, nel caso di apprendisti assunti presso imprese con sedi operative situate al di fuori del territorio regionale, i percorsi formativi possono essere svolti all'interno delle medesime sedi. In Campania è necessaria una certificazione regionale che attesti che all'interno della provincia in cui ha sede l'azienda non è prevista un'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze trasversali.

Nella Provincia di Bolzano è stabilito, invece, un limite massimo di ore di formazione erogabili in azienda pari al 50% delle 40 ore annuali di formazione di base e trasversale previste.

In esito ai percorsi formativi in apprendistato professionalizzante, tutte le Regioni prevedono che sia rilasciata all'apprendista, da parte dell'agenzia formativa, un'**attestazione** del percorso svolto.

Inoltre, le regolamentazioni regionali contengono, in taluni casi, previsioni più o meno ampie in materia di **certificazione delle competenze acquisite** nei percorsi formativi.

In Lombardia e in Toscana sono oggetto della certificazione regionale le competenze previste dai rispettivi sistemi regionali degli standard professionali. Tale certificazione è facoltativa in entrambi i territori; in Lombardia le istituzioni formative interessate devono verificare ed attuare la riconduzione delle competenze previste dal PFI a quelle del QRSP (Quadro Regionale degli Standard Professionali), mentre in Toscana l'apprendista, a richiesta, può accedere al servizio di validazione e certificazione delle competenze acquisite.

Le competenze di base e trasversali, nonché quelle tecnico professionali, acquisite dagli apprendisti sono certificate e trascritte sul libretto formativo del cittadino secondo le disposizioni regionali in materia. Le Regioni Toscana e Basilicata hanno definito un formato di libretto formativo regionale. In particolare, nella Regione Toscana, su richiesta dell'apprendista, il Centro per l'Impiego attiva il servizio di supporto alla compilazione del libretto formativo.

Alcune Regioni hanno previsto degli **incentivi** economici per le imprese che assumono apprendisti. In particolare, tali incentivi sono tesi a: promuovere l'attivazione di contratti di apprendistato, favorire la trasformazione del contratto stesso al termine dell'attività formativa, motivare il tutor nell'attività di accompagnamento del giovane.

Ad esempio, la P.A. di Trento ha stabilito che il datore di lavoro che assuma un apprendista aggiuntivo in costanza dei rapporti di lavoro in essere degli altri apprendisti, o che assuma apprendisti che hanno subito, senza responsabilità propria, l'interruzione di un precedente rapporto di apprendistato, può chiedere un contributo biennale (1.000,00 euro l'anno per massimo due anni). La Regione Calabria ha previsto di destinare alle imprese 3.000,00 euro per apprendista in tre anni, quale rimborso forfettario per l'attività di affiancamento on the job svolta dal tutore o referente aziendale; la modalità di presentazione delle richieste è a sportello. La Basilicata prevede un incentivo destinato alle imprese che attivino contratti di apprendistato per le prime due annualità di vigenza del contratto stesso. In Campania viene erogato un incentivo economico ai datori di lavoro che assumono apprendisti e a quelli che non si avvalgono della facoltà di recesso al termine del periodo formativo del contratto.

Incentivi ad hoc, destinati all'assunzione dei lavoratori in mobilità, sono stati stanziati in Basilicata e Campania. In particolare la Basilicata prevede un innalzamento della soglia di contributo alla formazione (voucher) per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

2.2.2 L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

Di seguito si offre una lettura comparata dei dispositivi normativi emanati dalle amministrazioni regionali/provinciali allo scopo di rendere operativa sul territorio un'offerta di formazione pubblica destinata agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'attuazione dell'offerta formativa pubblica si traduce, nella totalità delle regioni, in **cataloghi** territoriali dell'offerta, che contengono l'elenco delle agenzie formative e talvolta anche la specificazione dei singoli moduli che possono essere offerti.

L'offerta formativa pubblica è, di regola, affidata a **strutture accreditate** presso la Regione; in alcuni territori tali soggetti attuatori devono, obbligatoriamente, costituirsi in un'associazione temporanea di imprese o di scopo (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria). In alcuni casi, inoltre, la formazione di base e trasversale esterna può essere erogata, anche in forma mutualistica, dagli Enti Bilaterali (Bolzano, Veneto, Basilicata); nel caso della Sardegna la presenza di un Ente Bilaterale nel raggruppamento temporaneo (RT) è, invece, una condizione necessaria.

Caso particolare quello della Provincia di Bolzano, in cui la formazione di base e trasversale si articola in un corso obbligatorio gratuito (della durata di 16 ore) organizzato dalle scuole professionali provinciali e nella frequenza di corsi che possono essere erogati: dalle suddette scuole, dagli Enti Bilaterali o da altre organizzazioni le cui finalità statutarie comprendono "formazione e aggiornamento" o, in alternativa, all'interno della azienda.

Gli enti erogatori vengono solitamente individuati in esito a procedure di evidenza pubblica. In alcune regioni le strutture possono candidarsi all'erogazione di servizi formativi in apprendistato mediante procedura informatica (Piemonte, Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Campania, Molise, Basilicata, Sicilia).

L'**adesione all'offerta formativa** pubblica, da parte dell'impresa, avviene principalmente secondo due modalità:

- ✓ nella quasi totalità dei casi è il datore di lavoro che seleziona dal catalogo un ente di formazione o, talora, gli interventi formativi ai quali inviare l'apprendista;
- ✓ talora l'azienda invia comunicazione di assunzione e viene contattata dal soggetto formativo.

Preliminare allo svolgimento delle attività formative è la compilazione del **progetto formativo** o del Piano Formativo Individuale di dettaglio, che definisce in maniera operativa il percorso formativo dell'apprendista. In alcune Regioni tale documento viene redatto direttamente dai soggetti deputati all'erogazione della formazione, talora in collaborazione con azienda e apprendista; in altre la compilazione spetta all'azienda.

In Emilia Romagna l'ente erogatore definisce, per ogni apprendista, un progetto formativo personalizzato (per l'annualità o per l'intero triennio), sulla base di un'analisi preliminare delle

competenze in ingresso del giovane e delle condizioni tecnico-organizzative dell'azienda. In Lombardia e in Toscana tale documento, denominato, rispettivamente, Piano di Intervento Personalizzato (PIP) e Patto Formativo Integrato, viene redatto dall'ente erogatore e sottoscritto insieme ad azienda e apprendista.

La Regione Sardegna ha stabilito l'obbligo del rilascio del parere di conformità del Piano Formativo Individuale. Il PFI, una volta redatto dall'impresa in raccordo con l'agenzia formativa, deve essere trasmesso all'Ente Bilaterale affinché questo lo valuti e lo validi.

Alcune Regioni hanno predisposto specifici portali dedicati e/o **procedure informatizzate**, che coadiuvano l'azienda nelle differenti operazioni relative a: comunicazione di assunzione dell'apprendista, scelta dei percorsi formativi, stesura dei progetti formativi (Piemonte, Veneto, Liguria, Lazio, Molise, Basilicata, Sicilia).

In Piemonte l'impresa che voglia usufruire della formazione pubblica deve pre-iscrivere l'apprendista, entro 30 giorni dall'assunzione, presso una delle agenzie formative presenti sul catalogo, utilizzando l'apposito applicativo; a seguito di tale pre-iscrizione, tramite il medesimo applicativo, il soggetto attuatore predispone il PFI di dettaglio che deve essere, successivamente, validato dall'impresa e quindi sottoscritto dall'apprendista.

Nella Provincia di Bolzano il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare, per via telematica attraverso il sistema ProNotel2, l'assunzione dell'apprendista, inoltrando in tal modo tutte le informazioni necessarie per l'iscrizione nelle scuole professionali dell'apprendistato tradizionale.

In Veneto, i nominativi degli apprendisti assunti, comunicati dai datori di lavoro mediante l'applicativo Coveneto, vengono trasmessi dalla Regione agli organismi di formazione tramite uno specifico portale gestionale (www.apprendiveneto.it); in seguito, soggetto attuatore, azienda e apprendista compilano il Piano Formativo Individuale. Entro la fine del mese successivo a quello di definizione del PFI, viene assegnato all'apprendista (tramite il portale gestionale) il voucher formativo.

In Liguria, l'impresa invia telematicamente la "Scheda di rilevazione apprendista", attraverso cui manifesta l'intenzione di aderire o meno all'offerta formativa pubblica per tutta le ore da svolgersi nel triennio; entro 60 giorni dalla data di assunzione, l'impresa aderisce all'offerta formativa pubblica per le prime 40 ore attraverso l'iscrizione del proprio apprendista presso un Organismo formativo presente nel Catalogo. Al termine del primo modulo, l'apprendista provvederà ad una nuova iscrizione relativa alle successive 40 ore e così via fino al completamento delle 120 ore nel triennio. Ad ogni iscrizione matura il diritto al voucher relativo alla formazione e alla certificazione delle competenze.

Nel Lazio il datore di lavoro iscrive gli apprendisti, attraverso il sistema *S.APP.*, alle edizioni dei corsi corrispondenti ai moduli scelti nell'ambito del piano formativo di base e trasversale (predisposto sempre mediante il sistema *S.APP.*), entro tre giorni lavorativi antecedenti alla data di avvio del corso.

In Molise l'impresa identifica i percorsi formativi di suo interesse nella sezione dedicata del sito web; successivamente, l'apprendista, sulla base del percorso individuato dall'azienda, sceglie l'ente erogatore nel quale spendere il proprio voucher formativo.

In Basilicata le imprese possono candidarsi a usufruire dei voucher (per la formazione di base e trasversale e per l'attività di consulenza di un esperto) e delle agevolazioni previste dalla Regione, mediante compilazione ed inoltro di domanda attraverso apposito link presente sul portale regionale. In esito all'attività di istruttoria delle domande, realizzata dalle Provincie, viene

approvato l'elenco regionale dei beneficiari ammessi a contributo. In ultimo, viene stipulata, con i singoli beneficiari, una convenzione che disciplina modalità e tempi con i quali effettuare le attività previste per il riconoscimento del voucher e dell'incentivo.

Nella Regione Siciliana le imprese scelgono il percorso formativo e, contestualmente, procedono alla richiesta di voucher, mediante il sistema telematico disponibile sul sito dedicato. La Regione, dopo una fase istruttoria, pubblica le richieste ammesse e finanziate di assegnazione dei voucher.

Per la realizzazione della formazione pubblica vengono talora promosse e sostenute metodologie di **formazione a distanza/e-learning** (Bolzano, Emilia Romagna, Toscana, Sicilia, Sardegna).

In Toscana è stato creato un sistema di *web-learning* regionale, denominato TRIO, contenente dei moduli formativi a cui è possibile accedere, all'interno dell'orario di lavoro, attraverso i poli formativi territoriali e/o attraverso i *web learning group*. La formazione formale esterna avviene per una percentuale, variabile in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista, con il sistema TRIO e per la restante percentuale in formazione frontale erogata dalle agenzie formative; tale formazione è integrata con altri percorsi "*blended*", contenuti nel catalogo regionale, finalizzati al conseguimento di certificazioni di mercato (ECDL, linguistico, ecc..). Anche in Sardegna è definita una percentuale di formazione massima erogabile in e-learning, pari a non oltre il 40 per cento del monte ore annuale.

In aggiunta agli elementi elencati, spesso si riscontrano nelle regolamentazioni regionali disposizioni relative ad eventuali **servizi aggiuntivi** che si offrono alle imprese a supporto della formazione in apprendistato.

I regolamenti per l'apprendistato professionalizzante hanno definito, in alcuni casi, delle azioni di supporto alle imprese che assumono apprendisti. Tali attività, affidate agli enti di formazione o agli Enti Bilaterali, si sono maggiormente concentrate sugli aspetti formativi del contratto di apprendistato. In particolare, le aziende che ne fanno richiesta ricevono assistenza riguardo alla progettazione e stesura del Piano Formativo Individuale e attività di supporto per l'erogazione della formazione tecnico-professionale in azienda (Lombardia, Basilicata). Altre Regioni ampliano il ventaglio dei servizi, aggiungendo, a quelli sopra descritti, attività di consulenza per il monitoraggio, la valutazione e l'attestazione della formazione erogata (Provincia di Trento, Friuli Venezia Giulia, Sardegna).

La Regione Lombardia attraverso il sistema "Dote Apprendistato professionalizzante" eroga servizi di supporto alle aziende relativi a: affiancamento per la gestione degli adempimenti amministrativi/contrattuali connessi all'attivazione del contratto di apprendistato; bilancio delle competenze; progettazione e stesura del Piano Formativo Individuale (PFI generale); supporto alla pianificazione; supporto nelle modalità di erogazione dell'attività formativa interna in affiancamento al tutor aziendale.

Nella P.A. di Trento gli Enti Bilaterali offrono ai propri iscritti i servizi di seguito elencati: assistenza alla compilazione e verifica di conformità del PFI; attività di sostegno alla formazione sotto la responsabilità dell'azienda.

Riguardo alle **modalità di finanziamento** della parte formativa del contratto di apprendistato professionalizzante, uno degli strumenti più utilizzati nelle Regioni è il sistema dei voucher. Per

ottenere il riconoscimento del voucher l'apprendista deve frequentare il percorso formativo per almeno l'80% del monte ore previsto.

In Veneto, Emilia Romagna e Abruzzo ogni apprendista ha a disposizione un voucher erogato a copertura della frequenza di ogni singolo modulo di 40 ore di formazione di base e trasversale; tale contributo finanziario è pari a trecentoventi euro in Veneto, cinquecento euro in Emilia Romagna e seicento euro in Abruzzo. In Toscana, Molise e Sicilia il voucher individuale è calcolato in base al numero di moduli e alle rispettive ore di formazione frontale da svolgere; esso ha un valore per ogni ora di formazione erogata di 12,90 euro in Toscana, 15 euro in Sicilia e 13 euro in Molise.

In alcune Regioni tale dispositivo di finanziamento è utilizzato non soltanto per finanziare le attività formative, ma anche per garantire l'accesso ai diversi servizi di supporto.

In Liguria esistono due tipologie di voucher, assegnati all'apprendista, destinati l'uno a finanziare il modulo formativo di 40 ore (euro 600,00), l'altro spendibile per la successiva certificazione delle competenze acquisite (euro 20,00). In Basilicata, oltre al voucher formativo, ne viene assegnato un altro per l'attività di consulenza e affiancamento all'azienda svolta da un esperto.

In Lombardia l'offerta formativa pubblica ed i servizi di supporto alle aziende sono finanziati secondo il sistema della "Dote"; in particolare, la "Dote Apprendistato" finanzia la formazione di base e trasversale, la "Dote Apprendistato professionalizzante" finanzia l'erogazione dei servizi di supporto all'attivazione del contratto di apprendistato. La richiesta della "Dote" per conto dei destinatari (apprendista e azienda) deve essere presentata per conto dei destinatari (apprendista e azienda) da uno dei soggetti accreditati dalla Regione o dagli Enti Bilaterali aventi titolarità a validare il Piano Formativo Individuale.

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

2.3.1 La regolamentazione regionale della formazione

A distanza di quasi due anni dall'entrata in vigore dell'art. 3 del TUA e dalla sottoscrizione dell'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, pressoché tutte le Regioni, ad eccezione della Valle d'Aosta e del Lazio, hanno disciplinato questa tipologia di apprendistato.

Soltanto tre Regioni (Umbria, Campania, Puglia) prevedono il rinvio a una successiva regolamentazione per la definizione delle specifiche di attuazione ed articolazione della formazione, mentre tutte le altre Amministrazioni hanno regolamentato nel dettaglio la tipologia di apprendistato di cui all'art. 3 del d.lgs. 167/2011.

Nel dettare la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le Regioni definiscono l'articolazione della formazione (interna o esterna all'azienda, strutturata o non strutturata) e la sua durata massima⁷, la disciplina dei profili formativi, i servizi e gli strumenti da mettere a disposizione dei beneficiari e dei destinatari, il sistema di monitoraggio delle attività.

⁷ L'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale siglato, il 15 marzo 2012, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome stabilisce che la durata della formazione, interna o esterna all'azienda, non possa essere inferiore alle 400 ore annue.

Su questi aspetti le Regioni hanno adottato scelte anche molto diverse, che rendono poco agevole la *clusterizzazione* e la comparazione fra gruppi omogenei di Regioni.

Una prima differenza rilevabile riguarda il **monte ore** e **l'articolazione della formazione**. Molte Regioni, infatti, hanno applicato una distinzione tra apprendisti minorenni, che si collocano nella fascia d'età del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, e apprendisti maggiorenni, a cui viene data la possibilità di abbreviare il percorso formativo e di vedersi riconosciute le competenze acquisite in precedenza. Piemonte, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise prevedono un monte ore di formazione per i minorenni più ampio di quello stabilito per i maggiori di 18 anni. In Piemonte, ad esempio, il monte ore previsto per i minorenni è di 990 ore annue, tra formazione strutturata e non strutturata, interna e esterna; per i maggiorenni sono previste invece 790 ore, articolate come per i minori. In Emilia Romagna la differenza è tra le 1.000 ore di formazione formale annue per il primo gruppo (minorenni) e le 400 ore annue per il secondo (maggiorenni); in Toscana c'è uno scarto di 390 ore tra i due gruppi, infatti i minorenni svolgono 990 ore di formazione annue e i maggiorenni 600 ore annue. In Abruzzo le ore previste sono 700 per i minorenni e 400 per i maggiorenni.

I percorsi, la cui durata, intesa come numero di anni, dipende dal livello d'istruzione dei giovani in ingresso, generalmente si distinguono in:

- percorsi triennali, per i giovani con la 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: per i giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno concluso positivamente almeno un anno di percorsi di istruzione secondaria di II grado o percorsi di IeFP coerenti (presenza di crediti in ingresso);
- percorsi annuali: giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno concluso positivamente almeno due anni di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP coerenti (presenza di crediti in ingresso).

In Toscana, il IV anno dei percorsi di IeFP verrà sperimentato, per la prima volta, attraverso il canale dell'apprendistato. Tale sperimentazione sarà attuata in sussidiarietà negli Istituti Professionali di Stato, o, per i ragazzi in drop-out, nelle Agenzie formative. Con successivo atto saranno definite le Aree economico professionali e le Figure professionali di Tecnico su cui concentrare la sperimentazione.

Lo schema seguente riporta in sintesi l'articolazione che le Regioni e le Province Autonome hanno previsto per la formazione destinata ai giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. L'attività formativa è di solito articolata in formazione strutturata e non strutturata: la prima, generalmente riferita alle competenze di base e professionali comuni, può realizzarsi sia presso il soggetto formativo sia presso l'azienda; la seconda, più legata alle competenze professionali acquisibili on the job, viene usualmente erogata all'interno dell'impresa. Le aziende possono erogare formazione solo nel rispetto dei requisiti previsti a livello regionale.

Schema 2 – L'articolazione della formazione in Apprendistato per la qualifica e il diploma

Formazione strutturata e non, ore annue		
Regioni e P.A.	15-17 anni	18 – 25 anni
Piemonte	990 ore di formazione, di cui 320 ore di formazione struttura esterna e 180 ore di formazione strutturata interna + 490 ore di formazione interna non strutturata	790 ore di formazione, di cui 140 ore di formazione strutturata esterna e 260 ore di formazione strutturata interna + 390 ore di formazione non strutturata interna
	Per il diploma professionale: 950 ore di formazione, di cui 250 ore di formazione strutturata interna e 230 ore di formazione strutturata 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.	
Veneto	440 ore di formazione strutturata, di cui 120 ore di formazione interna e 320 ore di formazione esterna.	440 ore di formazione strutturata, di cui 320 ore di formazione interna e 120 di formazione esterna.
P.A. di Trento	<p>Le ore di formazione previste, variano a seconda del target dei destinatari e del titolo da conseguire.</p> <p>Giovani senza titolo: 460 ore annue per 3 anni per la qualifica e per 4 anni in caso di conseguimento del diploma professionale. Il monte ore annuo di formazione esterna all'azienda può essere ridotto in presenza del riconoscimento di crediti culturali e professionali in ingresso, ferma restando la sua durata complessiva.</p> <p>Giovani in possesso del titolo di qualifica professionale che vogliono accedere al diploma professionale: 460 ore annue per 2 anni.</p> <p>Il percorso formativo, di 460 ore annuali, è articolato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 200 ore per lo sviluppo delle competenze di base - 260 ore per lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali, di cui 100 ore all'interno dell'azienda. <p>I datori di lavoro possono realizzare ulteriori moduli di formazione tecnico-professionale fino ad un massimo di 80 ore annue, purché in possesso della relativa capacità formativa (per esempio in quanto maestri artigiani) e purché l'azienda svolga tutti i processi e le attività richiamate nella figura di riferimento della qualifica/diploma del repertorio provinciale</p>	
P.A. 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).	
Friuli Venezia Giulia	500 ore di formazione strutturata, di cui 300 ore di formazione esterna + 200 ore di formazione in impresa.	400 ore di formazione strutturata, di cui 80 ore di formazione esterna + 320 ore di formazione in impresa.
Liguria	990 ore di formazione, di cui 554 ore di formazione strutturata esterna e 200 ore di formazione strutturata interna + 236 ore di formazione non strutturata interna.	990 ore di formazione, di cui 524 ore di formazione strutturata esterna e 200 ore di formazione strutturata interna + 266 ore di formazione non strutturata interna.
	Per il diploma professionale: 990 ore di formazione, di cui 440 ore di formazione strutturata interna e 200 ore di formazione strutturata 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 formazione, di cui 200 ore di formazione strutturata interna + 400 ore di formazione strutturata esterna + 390 ore di formazione non strutturata interna.	600 ore di formazione, di cui 400 ore di formazione strutturata esterna e 200 ore di formazione non strutturata interna
Abruzzo	700 ore	400 ore
Molise	Sono previste 1000 ore di formazione di cui: 400 di formazione esterna e 600 ore di interna. Vengono riconosciuti crediti formativi in ingresso ai giovani di età superiore ai 18 anni.	
Sardegna	<p>Le ore di formazione previste, variano a seconda del target dei destinatari e del titolo da conseguire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giovani che non hanno assolto il diritto-dovere all'istruzione e formazione e in condizioni di dispersione scolastica che intendono conseguire la qualifica professionale di I° livello: 990 ore di formazione, di cui 320 di formazione formale esterna e 180 di formazione formale interna + 490 ore di formazione non formale interna; - Giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni privi di qualifica e con titolo di scuola media secondaria di primo grado che intendono conseguire la qualifica professionale di I° livello : 990 ore di formazione, di cui 150 di formazione formale esterna e 250 di formazione formale interna + 590 di formazione non formale interna; - Giovani di età compresa tra i 17 e i 25 anni in possesso di una qualifica professionale di I° livello che intendono conseguire la qualifica professionale di II° livello: 900 ore di formazione, di cui 100 di formazione formale esterna e 300 di formazione formale interna + 500 di formazione non formale interna. 	

Un secondo aspetto da considerare riguarda i **contenuti dei percorsi formativi**. Secondo quanto stabilito nell'Accordo del 15 marzo 2012, questi fanno riferimento all'aggregato di competenze definite per gli analoghi percorsi di IeFP, ossia: alle competenze di base riferite alla formazione per gli assi culturali⁸ (asse culturale dei linguaggi, asse culturale matematico, asse culturale scientifico-tecnologico e asse culturale storico-sociale); alle competenze professionali comuni⁹ riferite alla formazione in materia di sicurezza e igiene, qualità e tecnologie informatiche e alle competenze professionali specifiche per i diversi profili¹⁰. Le qualifiche ed i diplomi in esito ai percorsi formativi devono, in ogni caso, far riferimento alle figure dei repertori regionali delle qualifiche e dei diplomi, correlate con le figure definite a livello nazionale.

Interessante è anche la previsione, all'interno della documentazione regionale sulla regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di **strumenti di accompagnamento** per supportare le imprese nell'utilizzo di tale forma contrattuale e per sviluppare il sistema regionale di apprendistato. Si fa riferimento ad esempio, alla Lombardia, che ha elaborato una *Guida facile all'apprendistato per imprese e giovani*, in collaborazione con Assolombarda; lo stesso ha fatto la Regione Piemonte con la *Guida per i Giovani* e la *Guida per le Imprese*, in cui attraverso un indice semplice, fatto di FAQ, è possibile informarsi su tutto ciò che è necessario sapere per l'attivazione e la gestione del contratto di apprendistato.

Tutte le Regioni hanno previsto un sistema di **monitoraggio** delle attività. Le modalità di monitoraggio differiscono da regione a regione. In Liguria, ad esempio, è stata istituita una Cabina di regia e monitoraggio con il compito di definire criteri e modalità di realizzazione, monitoraggio e valutazione della sperimentazione. La Regione Emilia Romagna si avvale del Servizio Lavoro che regola e monitora l'andamento del sistema di apprendistato e elabora e diffonde un report di monitoraggio sulle assunzioni e l'inserimento in organico degli apprendisti assunti. In Molise è stato istituito un Osservatorio composto dalla Regione, dall'Agenzia regionale Lavoro e dalle Parti sociali, al fine di monitorare l'utilizzo e l'efficacia dei contratti di apprendistato.

2.3.2 L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

Sebbene l'art. 3 del d.lgs.167/2011 sia stato regolamentato in quasi tutto il territorio nazionale, soltanto in un numero limitato di Regioni/P.A. è disponibile una offerta formativa dedicata ai giovani assunti in apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Liguria, Friuli Venezia Giulia, Provincia Autonoma di Bolzano¹¹). Tra queste, solo Piemonte, Lombardia, Veneto e Provincia Autonoma di Bolzano hanno avviato nel

⁸ Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011 e richiamato dal successivo Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 15 marzo 2012.

⁹ Allegato 3 dell'Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con D.I. del 15 giugno 2010.

¹⁰ Cfr. nota 2.

¹¹ La Provincia Autonoma di Bolzano adotta per l'apprendistato un sistema ispirato al modello "duale" tedesco.

corso del 2013 interventi formativi per l'acquisizione di una qualifica professionale in esercizio di apprendistato.

La stretta correlazione tra i titoli acquisibili attraverso i percorsi triennali e quadriennali previsti nel sistema di Istruzione e Formazione Professionale con quelli conseguibili in esercizio di apprendistato, sancita dal d.lgs. 167/2011, rappresenta la cornice entro la quale le Regioni hanno adottato scelte per l'attuazione dei percorsi formativi e hanno definito una offerta pubblica per gli apprendisti assunti in base all'art.3 del d.lgs. 167/2011.

L'analisi delle regolamentazioni, degli Avvisi pubblici (Piemonte, Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna) e delle Linee Guida (Liguria¹²) emanati per assicurare una offerta formativa pubblica dedicata all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale mette in luce alcuni aspetti caratteristici di tali percorsi che, al contempo, rappresentano gli elementi basilari dei diversi sistemi, ossia: la tipologia del soggetto attuatore, l'articolazione della formazione, che deve tenere in considerazione l'impegno lavorativo dell'apprendista, la durata dei percorsi, le metodologie e le modalità di attuazione della formazione.

La complessità di tali percorsi ha condotto le Regioni ad adottare scelte specifiche, volte sia ad assicurare il presidio dell'intero processo formativo, sia a favorire le condizioni per il successo formativo degli apprendisti.

Il primo aspetto da considerare fa riferimento all'identificazione dei **soggetti attuatori**. Gli organismi che si candidano ad erogare la formazione agli apprendisti assunti in base all'art. 3 del TUA devono possedere requisiti aggiuntivi e peculiari, volti a garantire una capacità formativa adeguata a gestire la formazione rivolta ad un target così specifico. In tutti i territori, infatti, tali soggetti sono stati individuati nelle istituzioni formative che, nell'ambito dell'accreditamento per la macrotipologia formazione iniziale o superiore, dimostrino il rispetto degli ulteriori requisiti previsti per l'erogazione della formazione per la tipologia specifica dell'apprendistato (Piemonte) o per gli ambiti dell'obbligo formativo (Veneto) o post obbligo formativo (Emilia Romagna, per i percorsi rivolti ai giovani che hanno superato il 18esimo anno di età), oppure che abbiano maturato almeno un'esperienza triennale nei percorsi finalizzati al conseguimento di una qualifica di IeFP (Lombardia).

Nella individuazione dei soggetti attuatori si riscontra come le Amministrazioni abbiano seguito due orientamenti: uno volto a garantire la presenza di una offerta formativa omogenea e capillare sul territorio, l'altro più *individuale*, volto a prevedere percorsi formativi per ogni singolo apprendista assunto.

La maggioranza delle Regioni, infatti, ha scelto di affidare l'offerta formativa per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale a *partenariati unici* che operano sia a livello regionale, così come avviene in Veneto, seppure con una articolazione provinciale, sia a livello sub-territoriale, come ad esempio in Piemonte, o provinciale, come nel caso dell'Emilia Romagna e della Liguria. Le molteplici forme di partenariato vedono il coinvolgimento di diversi soggetti che a vario titolo sono coinvolti nei percorsi in apprendistato, quali istituzioni formative (istituti scolastici

¹² La Regione Liguria ha demandato l'emanazione degli avvisi per l'individuazione dei soggetti attuatori delle azioni di sistema e dell'offerta formativa pubblica alle singole Province, che hanno provveduto a espletare la procedura per l'affidamento delle attività formative per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.

o universitari), Centri per l'impiego, Parti sociali, Camere di Commercio ed Enti Bilaterali. Il coinvolgimento di questi ultimi è considerato in Emilia Romagna, elemento premiante.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha affidato la formazione per gli apprendisti assunti in base all'art. 3 del d.lgs. 167/2011 all'Associazione temporanea EFFE.PI, soggetto accreditato per erogare formazione a tale tipologia di apprendisti.

La Regione Lombardia, invece, ha continuato ad adottare il sistema, già consolidato, della “dote apprendistato”, una dotazione di risorse in capo all'apprendista e/o all'impresa per la fruizione di determinati servizi, che permette di costruire percorsi formativi ad hoc o per gruppi omogenei tenendo in considerazione le esigenze formative e lavorative dell'apprendista e dell'azienda.

La formula del partenariato unico preferita da quelle Amministrazioni che hanno optato per attività più complesse, prevedendo azioni di sistema in affiancamento alle proposte formative. E' questa la scelta del Piemonte e della Liguria che hanno voluto coinvolgere gli attori territoriali per individuare modalità e strategie volte a rilevare il fabbisogno professionale, promuovere azioni di diffusione del contratto di apprendistato, nonché definire un modello di raccordo tra le imprese e i soggetti attuatori.

Un secondo aspetto da rilevare nell'analisi dell'offerta pubblica attivata dalle Regioni, che risulta generalmente uniforme nei diversi territori, fa riferimento alla **struttura della proposta progettuale**. In linea generale i percorsi formativi contemplano, non in forma onnicomprensiva né esaustiva, una serie di aspetti quali:

- la descrizione del percorso formativo, in considerazione l'età dell'apprendista e gli eventuali crediti formativi e/o professionali in ingresso, e le relative modalità di realizzazione;
- le metodologie didattiche;
- le risorse professionali che il soggetto gestore intende impegnare;
- le modalità e gli strumenti per l'integrazione tra formazione esterna e interna all'impresa;
- modalità e strumenti per la verifica dei risultati e monitoraggio delle attività;
- le modalità di ammissione dell'apprendista all'esame per il conseguimento del titolo.

L'offerta formativa si intende esclusivamente destinata agli apprendisti assunti in base all'art. 3 del d.lgs. 167/2011, ma in via complementare alcune Regioni permettono di usufruire dell'offerta formativa prevista per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale. Le Regioni Liguria, Lombardia e Friuli Venezia Giulia, ad esempio, consentono la partecipazione personalizzata ai percorsi già attivati nell'ambito dell'offerta formativa di IeFP; in Veneto, invece, la partecipazione a tale tipologia di percorsi è ammessa solo per le attività pratiche svolte in laboratorio. L'Emilia Romagna, nella prima fase di attuazione, ha scelto di riservare agli apprendisti minorenni la medesima offerta formativa prevista per i corsi di IeFP, la cui attività è stata affidata ad un raggruppamento temporaneo di impresa.

Nei diversi sistemi il processo formativo è sempre presieduto dalla presenza di un **tutore aziendale** e da un tutore formativo, adeguatamente formati e con competenze professionali adeguate a ricoprire il ruolo, che operano in stretto raccordo tra loro.

Più eterogenei, invece, risultano gli orientamenti regionali in merito all'**organizzazione e alle modalità di erogazione della formazione**¹³.

¹³ Cfr. paragrafo 2.3.1.

La formazione strutturata svolta presso il soggetto attuatore può essere organizzata in forma individuale¹⁴, in moduli formativi “dedicati” e in piccoli o grandi gruppi; il gruppo classe può essere composto da apprendisti che perseguono qualifiche o diplomi anche afferenti ad aree professionali diverse, nel rispetto dell’omogeneità dei contenuti delle unità didattiche erogate.

Inoltre, al fine di superare le difficoltà logistiche tra sede formativa e luogo di lavoro e per rispondere alle diverse esigenze di flessibilità dell’azienda e dell’apprendista, si prevede, tra le modalità formative per l’acquisizione delle competenze di base e professionali comuni, il ricorso alla formazione a distanza attraverso il sistema di videoconferenza (Piemonte) o autoformazione assistita (Liguria), presso il soggetto attuatore e con l’assistenza di personale dedicato.

Si prevedono anche attività di riallineamento, qualora gli apprendisti non raggiungano gli standard previsti per le competenze di base e comuni, o di recupero, nel caso in cui gli apprendisti non abbiano raggiunto il monte ore previsto per il rilascio del titolo o per assolvere l’obbligo formativo.

In Veneto, invece, i percorsi relativi alla formazione strutturata esterna sono realizzati attraverso *learning week*, ossia settimane di studio in modalità *full immersion*, anche con formula residenziale, volte a concentrare l’apprendimento, nelle sue diverse forme¹⁵ e su diverse tematiche, in un breve arco di tempo. La formazione strutturata interna all’azienda potrà essere erogata direttamente al singolo apprendista, oppure attraverso attività formative organizzate in piccoli gruppi omogenei di apprendisti in base al settore di attività dell’azienda di appartenenza.

Ai servizi formativi vengono solitamente aggiunti **servizi complementari** quali, ad esempio, il bilancio delle competenze, la predisposizione del Piano Formativo Individuale e l’affiancamento per la gestione degli adempimenti amministrativi/contrattuali connessi all’attivazione del contratto di apprendistato.

Nella maggioranza dei casi le attività vengono finanziate attraverso l’erogazione di **voucher** o, nel caso della Lombardia, della “**dote**”. Il voucher può essere “unico” (Lombardia ed Emilia Romagna) o può essere articolato in base al servizio erogato. Si prevedono, infatti, *voucher di inserimento*, per la valutazione di crediti in ingresso, progettazione del PFI, eventuali servizi di valutazione/certificazione intermedia delle competenze (Liguria), o *voucher di orientamento*, per accedere ai servizi di orientamento finalizzati alla costruzione dei PFI (Veneto); *voucher di base e voucher aggiuntivo*¹⁶, per la progettazione della formazione interna ed esterna, tutoraggio, erogazione di formazione strutturata presso l’organismo di formazione (Liguria); *voucher formativo*, per la partecipazione ad ogni singola attività di learning week e *voucher di formazione strutturata interna*, per l’erogazione della formazione strutturata all’interno dell’impresa (Veneto).

Gli importi dei voucher/dote possono variare in base all’età dell’apprendista, all’articolazione del percorso (che può includere la presenza dell’esame finale per il conseguimento del titolo) e/o al titolo da conseguire. A titolo di esempio si possono citare la Regione Emilia Romagna, dove l’ammontare complessivo del voucher va da un minimo di 1.500,00 euro sino ad un massimo di

¹⁴ In Piemonte e Liguria la formazione individuale è ammessa solo per l’acquisizione delle competenze professionali specifiche.

¹⁵ Per la realizzazione delle *learning week* potrà essere utilizzato un insieme variamente combinato di metodologie, che migliorino il coinvolgimento e l’interazione tra gli utenti, quali: formazione in presenza; workshop/focus group; seminario formativo; formazione intervento; ricerca azione; partecipazione attiva a ricerche finalizzate; project work; role play; testimonianze; utilizzo di filmati; visite aziendali; problem based learning (PBL); case history.

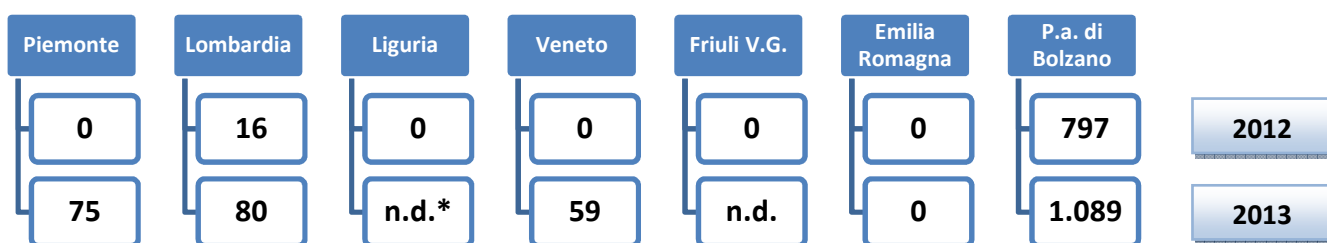
¹⁶ Il voucher di base è riconosciuto una sola volta per ogni anno del percorso formativo, mentre il voucher aggiuntivo può essere riconosciuto fino ad un massimo di tre volte per ogni anno del percorso formativo.

3.400,00 euro e la Regione Lombardia che fissa il valore massimo della singola “Dote” a 6.000,00 euro per apprendista.

Passando dall’esame delle modalità programmate di implementazione dell’offerta formativa pubblica all’analisi della sua attuazione, si ravvisano elementi di criticità. Infatti, nel 2013 sono stati attivati percorsi formativi per l’acquisizione della qualifica professionale attraverso l’apprendistato soltanto in Piemonte, Lombardia, Veneto e Provincia Autonoma di Bolzano. Come evidenziato nello schema seguente (cfr. schema 3), nel biennio 2012-2013 risultano iscritti ai percorsi formativi per la qualifica professionale 2.116 apprendisti; per la maggior parte si tratta di giovani inseriti nel sistema “duale” della Provincia Autonoma di Bolzano (89,1%), mentre nelle altre Regioni i numeri appaiono alquanto modesti.

Su questo risultato ha pesato negativamente la fase di transizione tra la vecchia e la nuova normativa, che ha impegnato le Regioni nell’emanazione, nel corso del 2012 e del 2013, degli atti normativi e regolamentari necessari a disciplinare l’art. 3 del d.lgs. 167/2011 e poi ad attivare l’offerta formativa. Si deve però segnalare la difficoltà con cui si avviano gli interventi di formazione nei territori dove un’offerta formativa pubblica è disponibile, anche nei casi in cui la programmazione dell’offerta è stata realizzata con un’attenzione a consentire percorsi individuali. Il numero limitato di apprendisti in formazione per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale rilevato nel 2013 conferma la scarsa propensione all’utilizzo dell’unica tipologia di apprendistato che offre ai giovani, oltre a una concreta possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro, anche l’opportunità di conseguire un titolo di studio assolvendo al diritto-dovere di istruzione e formazione.

Schema 3 – Numero di apprendisti inseriti nei percorsi formativi per la qualifica ed il diploma professionale – 2012-2013 - valori assoluti



* due Province hanno segnalato indicativamente l’inserimento nei percorsi formativi di 1-2 apprendisti.

2.4 L’apprendistato di alta formazione e di ricerca

2.4.1 La regolamentazione regionale della formazione

Il Testo Unico dell’Apprendistato ha riformato l’art. 50 del d.lgs. 276/2003, dando una nuova denominazione all’apprendistato di alta formazione e ampliandone l’ambito d’intervento. L’art. 5 del TUA assegna, infatti, a questa tipologia diverse finalità:

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

Si tratta di finalità alquanto differenziate, che rimandano a disposizioni diverse già all'interno dello stesso Testo Unico, che distingue fra apprendistato di alta formazione e apprendistato di ricerca.

L'emanazione del decreto legislativo n. 167/2011 ha richiesto alle Regioni e Province Autonome una "ri-edizione" della disciplina attuativa dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, per tenere conto delle modifiche introdotte. Dall'analisi dello stato di avanzamento delle regolamentazioni regionali a fine 2013 risulta il seguente quadro di sintesi:

- 16 Regioni/P.A. hanno *recepito* l'art. 5 del d.lgs. 167/2011, inserendo norme specifiche all'interno di propri provvedimenti;
- 13 Regioni/P.A. hanno *adottato una disciplina di dettaglio*, attraverso regolamentazioni regionali che introducono elementi aggiuntivi rispetto al quadro nazionale, al fine di promuoverne l'attuazione;
- 6 Regioni/P.A. hanno dato *attuazione ai percorsi* di apprendistato di alta formazione (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Sicilia) e di ricerca (P.A. di Trento), mentre nella P.A. di Bolzano è attivo dal 2003/2004 un programma di alternanza studio – lavoro, denominato "Studenti in attività", che permette agli studenti di intraprendere un percorso misto di studio universitario (laurea di I livello) e lavoro in azienda.

Tra le diverse finalità assegnate dal TUA all'apprendistato di alta formazione, quelle che non prevedono il conseguimento di un titolo di studio, ossia il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e l'apprendistato di ricerca, sono state regolamentate in pochissime regioni. Infatti, in attesa di una disciplina organica dell'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche, al momento solo gli Accordi sottoscritti in tre Regioni hanno rivolto attenzione a tale forma di apprendistato; disposizioni più specifiche sono previste solo nell'Accordo sottoscritto dalla Regione Sicilia, che prevede una durata massima della componente formativa del percorso di 36 mesi, mentre l'articolazione del percorso è definita nei PFI condivisi tra le strutture formative e le imprese/professionisti o le relative associazioni rappresentative.

L'apprendistato di ricerca, esaminato nell'ultimo paragrafo del presente capitolo, è stato regolamentato dalla Regione Marche e dalla P.A. di Trento; quest'ultima ha anche adottato le procedure per l'attuazione di questa specifica tipologia di apprendistato.

Gli Accordi¹⁷ stipulati a livello regionale per la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca sono stati esaminati nello schema che segue, nel quale sono inoltre indicate le tipologie di percorso previste con i relativi titoli conseguibili: il dottorato di ricerca è sempre

¹⁷ L'implementazione dell'apprendistato di alta formazione può avvenire attraverso accordi stipulati tra le Regioni e le Istituzioni formative, sentite le Parti sociali. In mancanza di regolamentazioni regionali, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

presente, la laurea triennale, la laurea magistrale e i master di I° e II° livello sono previsti in quasi tutte le regioni (12 su 14); meno considerati sono i percorsi d'istruzione tecnica superiore - ITS (6 regioni su 14), di istruzione secondaria superiore (4 regioni su 14) e i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore – IFTS (considerati soltanto dalla Regione Lombardia). Il prospetto segnala anche gli accordi che contemplano l'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche e l'apprendistato di ricerca.

Schema 4 – Finalità dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca regolamentate negli Accordi di cui all'art. 5 del d.lgs. 167/2011

Regioni	Tipologia Atto	Tipologia percorsi								
		Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Master di I e II livello	Dottorato di ricerca	IFTS	ITS	Diploma istruzione secondaria superiore	Professioni ordinistiche	Attività di ricerca
Piemonte	2 Protocolli (1)	X	X	X	X					
Valle d'Aosta										
Lombardia	3 Accordi (1)	X	X	X	X	X	X	X		(2)
P.A. Bolzano		X								
P.A. Trento	Protocollo (1)	X	X	X	X		X (5)	X		X
Veneto	Accordo (1)			X	X		X			
Friuli Venezia Giulia										
Liguria	Protocollo (1)	X	X	X	X					
Emilia Romagna	3 Protocolli (1)	X	X	X	X					
Toscana	Protocollo (1)				X					
Umbria										
Marche	Accordo (1)	X	X	X	X		X			X
Lazio	Convenzione Quadro (3)	X	X		X					
Abruzzo	Accordo (1)	X	X	X	X					
Molise										
Campania										
Puglia										
Basilicata	Protocollo (4)	X	X	X	X		X	X	X	
Calabria	Accordo (1)	X	X	X	X					
Sicilia	Accordo (1)	X	X	X	X				X	
Sardegna	Accordo (1) e Protocollo	X	X	X	X		X	X	X	

(1) Sottoscritti dalle Regioni con le Parti sociali regionali e con le Università/istituti/Enti di istruzione/ricerca.

(2) Uno specifico accordo sull'apprendistato di ricerca è stato sottoscritto da Assolombarda, Cgil di Milano, Cisl di Milano Metropoli, Uil di Milano e Lombardia.

(3) Sottoscritta dalle Parti sociali e dalle strutture formative e stipulata presso la Regione

(4) Sottoscritto dalla Regione e dalle Parti sociali regionali.

(5) La P.A. di Trento ha istituito il proprio sistema di Alta Formazione Professionale con legge provinciale n. 5 del 15 marzo 2005, art. 11; il sistema è stato disciplinato dalla legge provinciale n. 5 del 7 agosto 2006 "Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino", art. 67.

Si conferma, dunque, una destinazione preferenziale di questa tipologia di apprendistato al conseguimento di titoli di alta formazione, quali sono quelli universitari, a partire dal titolo più elevato di dottorato di ricerca. Si tratta di un elemento che si pone in continuità con le sperimentazioni e le esperienze degli ultimi anni, pur scontando il fatto che fino ad ora molte “intenzioni” delle regolamentazioni regionali sono rimaste inattuata, in particolar modo con riferimento ai percorsi per il conseguimento dei titoli di laurea triennale e/o magistrale.

Allo stesso tempo trova conferma la difficoltà di avviare strade nuove, quali possono essere quelle di destinazione di questa forma di apprendistato al collegamento dei titoli del ciclo secondario o dell'istruzione tecnica superiore.

E' necessario sottolineare che, in determinati casi, le Parti firmatarie degli Accordi si sono limitate a richiamare la possibilità di conseguire alcuni titoli attraverso l'apprendistato alto, senza tuttavia definirne la disciplina specifica. Ad esempio, l'Accordo sottoscritto dalla Regione Basilicata si ferma ad individuare, per tutte le tipologie di percorso in alto apprendistato previste, le fasi preliminari alla stesura di un'intesa specifica; nell'Accordo della Regione Veneto si rimanda ad una successiva intesa la definizione della disciplina dei percorsi ITS in apprendistato, così come nell'Accordo della Regione Sardegna si rinvia a una futura intesa la regolamentazione del praticantato in apprendistato e dell'apprendistato nei percorsi ITS e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

La **durata e l'articolazione dei percorsi** sono elementi generalmente presenti all'interno di tutti gli accordi sottoscritti, definiti per ciascuna tipologia di percorso prevista.

La *laurea triennale e la laurea magistrale* hanno generalmente una durata, nella loro componente formativa, non superiore rispettivamente a 36 e 24 mesi, aumentabili fino ad un massimo di 6 mesi (12 in Liguria) nel caso siano necessarie attività di inserimento e orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo. Nella P.A. di Trento la durata della componente formativa varia da 24 mesi a 30 mesi compatibilmente con il numero di CFU già acquisiti e con la tipologia di prova finale per il conseguimento del titolo.

L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono, di regola, definite nei Piani Formativi Individuali (PFI) condivisi tra le singole Università e le imprese o le associazioni rappresentative delle imprese. In Emilia-Romagna viene specificato che l'articolazione e le modalità di erogazione dei percorsi sono definiti dalle parti firmatarie; l'obbligo formativo previsto è di 240 ore annue di apprendimento formale, di cui 150 ore in azienda e 90 ore retribuite dall'azienda stessa, a fronte di attività accademiche svolte dallo studente. In Lombardia tutto viene definito nel PFI generale e di dettaglio, nel rispetto di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva, in collaborazione con i soggetti formativi. La formazione è svolta all'interno e/o all'esterno dell'azienda e, se all'esterno, deve essere erogata dall'istituzione universitaria.

I *master di I e II livello* hanno di regola una durata massima di 24 mesi, aumentabili fino ad ulteriori 6 mesi in caso di necessità di attività di inserimento e orientamento. Da segnalare che in Veneto la durata minima di formazione accademica d'aula è di 280 ore distribuite nell'arco della durata massima del contratto di apprendistato. Almeno il 30% di tale monte ore dovrà essere erogato esternamente all'azienda, mentre il 70% potrà essere erogato, in accordo o con il supporto

dell'università e/o istituzione formativa di riferimento, anche internamente all'azienda. La durata del contratto non può essere inferiore a 12 mesi e superiore a 30 mesi. In tale periodo sono comprese anche le attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio. Devono, altresì, essere realizzate almeno 600 ore di project work da svolgersi in impresa, in orario di lavoro, su un tema di interesse per l'azienda. L'università/istituzione formativa preposta avrà la responsabilità del project work.

Nella P.A. di Trento tale tipologia di apprendistato può essere attivata secondo due modalità: a) nell'ambito dell'offerta formativa esistente, che dovrà essere organizzata in modo da consentire l'efficace attuazione del PFI; b) nell'ambito di specifiche iniziative che portino alla progettazione di un'offerta formativa destinata a gruppi di apprendisti portatori di bisogni di professionalità espressi dalle aziende interessate, in questo caso il percorso sarà attuato sulla base di co-progettazione formativa azienda/Università/Agenzia del Lavoro.

In Emilia-Romagna i master universitari di I e II livello possono essere di due tipi: a) progettati ad hoc per un gruppo di apprendisti; b) corsi già esistenti nell'offerta formativa degli Atenei, debitamente adeguati e riprogettati per consentire l'inserimento di apprendisti. Il progetto formativo dei master di I e II livello deve prevedere che, sul monte ore totale di 1500, corrispondenti nel complesso a 60 crediti, 480 ore siano dedicate alla didattica secondo la metodologia adottata nell'accordo tra Università, eventuale organismo formativo e azienda, almeno 500 ore di formazione, opportunamente assistita e verificata, siano effettuate internamente all'azienda, e il restante monte ore sia dedicato allo studio individuale.

I *dottorati di ricerca* hanno generalmente una durata massima di 48 mesi (36 mesi in Sicilia), aumentabili fino a 6 mesi in caso si ravvisi la necessità di realizzare attività di inserimento e orientamento, e riducibili in caso di CFU acquisite in precedenza dall'apprendista. L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono di regola definite nei PFI condivisi tra le singole Università e le imprese o le associazioni rappresentative delle imprese.

In Sardegna i percorsi accademici e aziendali sono strutturati nelle seguenti attività: a) formazione prevista nell'ambito delle attività ordinamentali; b) formazione specialistica addizionale; c) formazione e/o ricerca svolta all'estero o presso altre istituzioni formative; d) attività di ricerca; e) attività formativa svolta in impresa; f) tutoraggio formativo individualizzato; tutoraggio aziendale.

In Veneto il percorso formativo viene definito dall'Università, in collaborazione con l'impresa e deve prevedere nella prima annualità almeno 150 ore di attività didattica e di formazione realizzata nella prospettiva *dell'action research*. Nelle successive annualità tale monte ore potrà essere ridotto in base a esigenze diverse.

In Emilia-Romagna il percorso formativo prevede la partecipazione a non meno di 120 ore annue di attività didattica e di apprendimento formale, secondo la metodologia adottata nell'accordo tra Università, eventuale organismo formativo e azienda.

In Toscana il percorso formativo dovrà prevedere la partecipazione dell'apprendista ad almeno 100 ore annue di attività didattica e di apprendimento formale. Queste ore, pianificate in accordo fra Università ed impresa, possono comprendere eventuali corsi strutturati previsti dal percorso di dottorato, ma possono anche essere finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali e di competenze tecnico-scientifiche strategiche per la realizzazione del progetto di ricerca. Sempre in accordo con il PFI, l'obbligo formativo potrà essere assolto anche attraverso la partecipazione a momenti formativi presso altre qualificate istituzioni di ricerca in ambito nazionale e internazionale.

I *percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore – IFTS* in apprendistato, previsti nell'Accordo della Regione Lombardia, stabiliscono per la componente formativa una durata complessiva non superiore a 30 mesi. Il monte ore di formazione non deve essere, di regola, inferiore a 400 ore, salvo nel caso di riconoscimento all'apprendista di crediti formativi. La formazione può essere svolta internamente all'azienda e/o all'esterno. In caso di formazione strutturata erogata dall'azienda, questa deve essere in possesso della necessaria capacità formativa, che si concretizza nella disponibilità di spazi, attrezzature e strumenti funzionali alla realizzazione degli interventi formativi e di lavoratori con un livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista e in grado di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze previste dal PFI.

I *percorsi di istruzione tecnica superiore - ITS* hanno generalmente una durata non superiore a 36 mesi, aumentabile 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 da parte delle Fondazioni ITS. La durata dei contratti è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni formative che realizzano il percorso formativo, di CFU conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato. La componente formativa del contratto termina con il conseguimento del diploma di tecnico superiore rilasciato dalle Fondazioni ITS. L'articolazione e le modalità del percorso formativo sono definite nei progetti condivisi tra le istituzioni formative e le imprese o le associazioni rappresentative delle imprese.

I *percorsi per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore* sono previsti soltanto negli Accordi della P.A. di Trento e della Regione Lombardia. L'accordo stipulato nella P.A. di Trento, stabilisce una durata della formazione pari a 460 ore medie annue per 4 anni per i giovani non in possesso di titolo, ma che hanno completato positivamente il biennio delle scuole medie superiori, e una durata della formazione pari a 460 ore medie annue per 2 anni (200 ore a carattere culturale e 260 ore professionalizzanti, di cui indicativamente 100 ore all'interno dell'azienda). per i giovani già in possesso del diploma professionale. Eventuali crediti culturali o professionali possono modificare tale ripartizione. Invece, l'Accordo della Regione Lombardia prevede, per questa tipologia di percorsi in apprendistato, una durata della componente formativa, svolta internamente o esternamente all'azienda, non superiore a 36 mesi.

Generalmente gli accordi individuano norme più specifiche in relazione ai **requisiti formativi dei destinatari** (schema 1) degli interventi, in particolare con riferimento ad alcuni percorsi e a titoli dell'istruzione terziaria.

Di solito non sono definiti requisiti specifici per l'accesso ai dottorati di ricerca e ai master universitari; fa eccezione la Regione Liguria che consente l'attivazione dell'apprendistato esclusivamente agli studenti che devono conseguire ancora 20 CFU nei percorsi di master e alla P.A. di Trento che prevede l'attivazione dell'apprendistato soltanto per i dottorandi che abbiano concluso almeno i primi due anni di corso.

Sono invece numerose le regolamentazioni e gli accordi sottoscritti dalle Regioni e PA che definiscono requisiti specifici per l'accesso ai percorsi di laurea: la maggioranza prevede che

l'apprendistato possa avere inizio soltanto per gli studenti che hanno già conseguito un certo numero di crediti, da un minimo di 50 ad un massimo di 80 CFU per le lauree magistrali e da un minimo di 20 ad un massimo di 149 CFU per le lauree triennali. Si tratta di disposizioni che scaturiscono dalle evidenze registrate in questi anni e che segnalano la difficoltà di realizzare nell'ambito dell'apprendistato tutto il percorso per il conseguimento del titolo universitario. Le criticità rimandano, tra le altre cose, alle difficoltà organizzative di conciliare studio e lavoro, al tempo necessario per lo studio, soprattutto nei primi anni quando si sostengono gli esami fondamentali del corso, al più lungo investimento richiesto alle imprese e alle università che sconta invece una diffidenza di fondo e una vision di più breve periodo, anche in conseguenza dell'attuale periodo di crisi economica.

Nello schema seguente sono riportate le specifiche delle regolamentazioni regionali relative alle diverse tipologie di percorso, che prevedono la possibilità di attivare il contratto di apprendistato soltanto per gli studenti che hanno già acquisito un certo numero di crediti o hanno concluso una parte del percorso formativo ordinario.

Schema 5 – Tipologia di percorsi disciplinati e relativi destinatari

Piemonte	Laurea Triennale: universitari in possesso di almeno 80 e massimo 140 CFU Laurea magistrale: universitari in possesso di 60 CFU
Lombardia	Laurea Triennale: universitari che devono conseguire da 60 a 80 CFU Laurea magistrale: universitari che devono conseguire da 40 a 60 CFU Dottorato di ricerca: laureati iscritti al primo anno di dottorato o che hanno terminato il primo anno di dottorato Diploma di istruzione secondaria superiore ad indirizzo tecnico o professionale: studenti frequentanti o che hanno frequentato: il quarto o quinto anno degli istituti professionali; il quarto o quinto anno degli istituti tecnici, nonché i soggetti dal diciassettesimo anno di età in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226
P.A. Trento	Laurea Triennale: universitari in possesso di 120 CFU Laurea magistrale: universitari con 80 CFU (240 CFU se iscritti a corsi di laurea magistrale a ciclo unico) Dottorato di ricerca: dottorandi che abbiano concluso almeno i primi due anni di corso Diploma di istruzione tecnica e professionale: giovani non in possesso di titolo, ma che hanno completato positivamente il biennio delle scuole medie superiori; giovani già in possesso del diploma professionale
Liguria	Laurea Triennale: universitari in possesso di almeno 80 e massimo 120 CFU Laurea magistrale: universitari in possesso di almeno 50 e massimo 80 CFU Master di I e II livello: universitari che devono conseguire almeno 20 CFU Dottorato di ricerca: soggetti ammessi e/o già inseriti in corsi di dottorato di ricerca che debbano iscriversi ancora almeno all'ultimo anno
Emilia Romagna	Laurea Triennale: universitari in possesso di almeno 100 e massimo 120 CFU Laurea magistrale: universitari in possesso di almeno 50 e massimo 80 CFU; laurea magistrale a ciclo unico: tra i 200 e i 240 CFU
Marche	Laurea Triennale: universitari che abbiano già conseguito 60 CFU Diploma ITS: studenti ITS che abbiano superato due semestri; diplomati di scuola secondaria di secondo grado
Abruzzo	Laurea Triennale: universitari in possesso di almeno 80 e massimo 140 CFU Laurea magistrale: universitari che devono conseguire da 40 a 60 CFU

Per quanto riguarda i **Piani Formativi Individuali**, gli Accordi prevedono, in genere, il progetto formativo e/o di ricerca debba essere compilato dal tutor formativo universitario in accordo con il tutor aziendale e sottoscritto dall'apprendista. Il progetto formativo comprende il piano di studi universitario dell'apprendista ed evidenzia la parte di formazione erogata dall'università e quella erogata in esercizio di apprendistato.

Vengono esplicitate le modalità di erogazione e di articolazione della formazione e delle attività di ricerca e delle modalità di coordinamento e di integrazione tra formazione aziendale e accademica. Gli obiettivi formativi, individuati dall'università e dall'impresa, dovranno essere raggiunti con la partecipazione del dottorando-apprendista a tutte le attività, formative e di ricerca, ordinarie e non. Nella P.A. di Trento i PFI del diploma di tecnico superiore sono compilati nel rispetto degli standard identificati e concordati con le istituzioni scolastiche e formative coinvolte e per ogni tipologia di percorso riportano la programmazione temporale degli impegni formativi. Nelle lauree triennali e magistrali e nei dottorati di ricerca, l'università si impegna a coadiuvare le aziende e l'Agenzia del Lavoro nella definizione degli standard riferiti ai PFI e a collaborare nell'identificazione della programmazione temporale della presenza in università. In Lombardia i PFI di tutti i percorsi devono essere redatti dall'azienda, nel rispetto di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva, in collaborazione con l'istituzione universitaria e con l'apprendista. Il PFI di dettaglio è redatto annualmente e deve essere sottoscritto dal tutor aziendale, dal tutor universitario e dall'apprendista.

In Toscana nel PFI, che costituisce parte integrante del contratto di apprendistato, oltre alla descrizione degli obiettivi e contenuti del progetto di ricerca e dell'azione formativa, devono essere previste specifiche attività di sostegno agli apprendimenti mediante l'attivazione di servizi di tutoraggio formativo universitario e aziendale dedicati, in analogia con quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante.

Per la **certificazione delle competenze** acquisite, il titolo (laurea triennale, laurea magistrale, master di I livello, master di II livello, dottorato di ricerca) rilasciato dagli atenei all'apprendista che supera la prova finale costituisce la certificazione finale del percorso. Nella gran parte degli accordi regionali esaminati si prevede che nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo, o non consegua il titolo previsto, l'istituzione universitaria attesta le competenze acquisite in termini di CFU, tenendo conto anche dei percorsi formativi svolti presso l'impresa, che potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali. Il raggiungimento degli standard di apprendimento è attestato dall'università in collaborazione con il tutor aziendale, sulla base delle competenze acquisite nei diversi contesti. Allo stesso tempo si evidenzia che in alcune Regioni sono presenti differenze nell'attestazione dei crediti in relazione al percorso formativo.

Nel caso dei percorsi di laurea (ad esempio quelli finanziati dalla Regione Emilia Romagna), alle attività di apprendimento formale, svolte in azienda sulla base del progetto formativo allegato al contratto di apprendistato, possono essere riconosciuti da un minimo di 12 CFU ad un massimo di 25 CFU secondo le determinazioni delle Università. Per la Regione Liguria l'adesione ai percorsi

consente al candidato il riconoscimento di crediti formativi universitari attraverso la formazione e il tutoraggio presso l'impresa, compreso tra 12 e 30 crediti per lauree di primo livello, e tra 12 e 40 crediti per lauree magistrali.

Nel caso dei percorsi di master e di dottorato (ad esempio, quelli finanziati dalla Regione Lombardia), l'università riconosce alla formazione a carico dell'impresa almeno il 30% dei CFU necessari per l'ottenimento del titolo universitario. La durata della formazione finalizzata all'acquisizione dei titoli di master può essere proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento di crediti formativi universitari conseguiti a seguito di esperienze formative e professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato (ad esempio, nel caso della Regione Veneto).

In genere il compito di garantire la **governance** dei progetti formativi dell'alto apprendistato è assegnato a una cabina di regia regionale (come, ad esempio, in Piemonte, Veneto, Lombardia, Liguria) o da un apposito coordinamento tecnico regionale (come ad esempio, in Emilia Romagna, Marche, Toscana) o gruppo tecnico (come in Sicilia), costituiti di regola da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie degli accordi. Questi tavoli elaborano orientamenti e indicazioni per la sperimentazione, monitorano le diverse iniziative avviate, predispongono strumenti e individuano soluzioni per assicurare la piena attuazione dell'istituto dell'apprendistato.

Di particolare interesse è il caso della P.A. di Trento dove, per i vari percorsi formativi, sono istituiti altrettanti gruppi di lavoro composti dall'Agenzia del Lavoro, dal Dipartimento della conoscenza (per le parti di propria competenza), da un rappresentante delle istituzioni scolastiche e formative coinvolte, università compresa, da un rappresentante per ciascuna delle associazioni dei datori e prestatori di lavoro e da due datori di lavori coinvolti nel progetto. Ciascun gruppo di lavoro ha il compito di definire: la progettazione formativa del percorso; l'entità e le modalità della formazione interna ed esterna; gli eventuali servizi di sostegno e il riconoscimento degli apprendimenti aziendali; la durata del percorso di apprendistato; l'identificazione dell'entità dei permessi formativi che saranno riconosciuti per le varie attività; la regolazione contrattuale di tale rapporto di lavoro ivi comprese eventuali determinazioni in caso di esito negativo del rapporto.

2.4.2 L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

L'organizzazione dell'offerta formativa dei percorsi di apprendistato di alta formazione è stata definita mediante specifici avvisi emanati da 5 delle 13 Regioni che hanno stipulato Accordi con le istituzioni formative e le Parti sociali (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Sicilia). Si tratta, complessivamente, di 10 avvisi che riguardano tutti i percorsi previsti dagli accordi cui fanno riferimento.

Il quadro sintetico riportato di seguito permette di rilevare come tutte le Regioni considerate abbiano deciso di mettere a bando i master di I e II livello, quattro Regioni su cinque hanno inserito negli avvisi anche il percorso di dottorato di ricerca, mentre soltanto tre Regioni hanno esteso l'offerta anche alle lauree triennali e magistrali. Non sono invece stati emanati avvisi per gli altri percorsi o tipologie previsti dall'art. 5 del d.lgs. 167/2011.

Schema 6 – Regioni che hanno emanato avvisi/bandi per tipologia di percorsi

Tipologia percorsi	N. avvisi/bandi	Regioni che hanno emanato avvisi/bandi
Laurea Triennale	3	Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna
Laurea Magistrale	3	Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna
Master di I livello	5	Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Sicilia
Master di II livello	5	Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Sicilia
Dottorato di ricerca	4	Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna

Gli avvisi/bandi individuano quali **soggetti attuatori**, cui affidare la realizzazione dei percorsi, le università firmatarie degli accordi cui fanno riferimento gli avvisi, con almeno una sede operativa sul territorio regionale, in forma singola o associata (ATS), oppure i consorzi tra università abilitati al rilascio dei titoli universitari (lauree, master, dottorati). Nel caso della Regione Sicilia, i consorzi possono coinvolgere anche istituzioni di alta formazione nazionale e internazionale. Gli avvisi della Regione Emilia Romagna indicano che le università possono eventualmente avvalersi di organismi di formazione professionale accreditati dalla Regione medesima sia per l'ambito della formazione superiore, sia per la formazione degli apprendisti.

In tutti gli avvisi, *l'integrazione tra impresa e università* viene considerata l'elemento principale su cui fondare il successo dell'intervento, le cui caratteristiche vengono definite già nella fase di progettazione, ponendo attenzione ai rispettivi fabbisogni e prerogative. Anche la fase di gestione e realizzazione dell'intervento vede i due soggetti impegnati ad individuare adeguate forme di coordinamento.

Il coinvolgimento delle imprese può essere esercitato anche da soggetti rappresentativi del sistema delle imprese, quali associazioni o enti ad esse collegate. Detti soggetti e le singole imprese aderiscono formalmente alle proposte progettuali presentate dagli atenei.

L'avviso della Regione Lombardia specifica che l'impresa privata sottoscrittrice della convenzione si configura a tutti gli effetti come partner del progetto, in un rapporto con l'università assimilabile ad un mandato senza rappresentanza. L'università rimane comunque unico interlocutore responsabile nei confronti dell'amministrazione regionale.

L'attività formativa svolta presso l'impresa deve essere coerente con l'azione formativa complessiva e deve garantire le necessarie interazioni con l'università che rilascerà il titolo. Il contesto lavorativo deve consentire un effettivo apprendimento di competenze, coerenti con il percorso formativo finalizzato all'acquisizione di detti titoli. La logica dell'apprendimento, in situazione di alternanza, deve essere strutturata in modo tale da consentire l'integrazione delle conoscenze e delle capacità acquisite sul lavoro con quelle apprese a seguito delle attività formative realizzate a cura dell'università.

In particolare, facendo riferimento, ad esempio, agli avvisi della Regione Piemonte, le *università*, in stretto raccordo con le imprese, devono: progettare e realizzare percorsi formativi e attività di tutoraggio rispondenti ai fabbisogni delle imprese interessate; riconoscere, in termini di CFU, l'attività formativa svolta presso le imprese; valutare ed attestare i CFU e le competenze acquisite in ambito lavorativo, anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso o non consegua il

titolo finale. Al *tutor universitario* è affidato il coordinamento generale delle attività previste dall'intero percorso formativo – in attuazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista -, nonché il sostegno all'apprendista sia nell'università che nell'impresa, operando in raccordo con il tutor aziendale. Il *tutor* universitario e quello aziendale devono cooperare in diversi ambiti: nella predisposizione, anche in accordo con l'*équipe* dei formatori e con i referenti aziendali, del Piano Formativo Individuale generale e di dettaglio dell'apprendista; nella previsione di un sistema di monitoraggio per il controllo sullo stato di avanzamento delle attività e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Formativo Individuale; nell'assistenza costante all'apprendista durante tutto il percorso.

La **presentazione delle domande** avviene prevalentemente secondo la modalità dello sportello aperto, attraverso un formulario predisposto dall'amministrazione regionale e reso disponibile sul portale regionale. La modulistica può essere redatta mediante l'utilizzo di appositi applicativi informatici on-line. L'istruttoria delle richieste di finanziamento è strutturata affinché venga garantita la massima celerità nella definizione del procedimento. Le richieste di finanziamento devono pervenire nei periodi indicati.

Negli avvisi regionali (ad esempio quelli della Regione Piemonte), in riferimento alla compilazione della modulistica, si pone massima attenzione ai seguenti aspetti: articolazione della formazione e/o del tutoraggio sia a cura dell'università che presso l'impresa (formazione individualizzata, in gruppo/i, FAD, auto-apprendimento, ecc.); ruolo e mansioni che l'apprendista sarà chiamato a svolgere in situazione lavorativa; ruolo e funzioni dell'ateneo/atenei e dell'impresa/imprese; modalità di verifica degli apprendimenti e valutazione delle competenze acquisite; ruolo e funzioni del *tutor* aziendale e di quello dell'università; modalità di monitoraggio *in itinere* sullo stato di avanzamento delle attività prevedendo, altresì, eventuali azioni correttive. Si sottolinea, inoltre, che le proposte progettuali devono evidenziare l'integrazione dei principi orizzontali previsti dai Regolamenti comunitari (ad esempio in riferimento al tema delle pari opportunità o allo sviluppo sostenibile) o essere rispondenti alle priorità regionali definite nell'atto di indirizzo. Per i percorsi di master e dottorato, assume particolare rilievo il sostegno alle iniziative finalizzate alla ricerca e all'innovazione per lo sviluppo economico della regione, volte all'acquisizione e alla sperimentazione di nuove conoscenze finalizzate alla messa a punto di nuovi prodotti, processi produttivi, servizi, o al miglioramento di quelli esistenti.

Per quanto riguarda le **modalità di finanziamento** e le **spese ammissibili**, alcuni avvisi, emanati dalle Regioni Veneto, Emilia Romagna e Sicilia, prevedono il finanziamento della formazione attraverso il riconoscimento di un *voucher* (assegno formativo) all'apprendista. I *voucher* contribuiscono a finanziare l'iscrizione al corso e i servizi di tutoraggio universitario messi a disposizione per l'apprendista. I corsi accessibili con *voucher* sono esclusivamente quelli rientranti nell'offerta formativa regionale (Emilia Romagna) o nell'ambito di un catalogo (Veneto, Sicilia), che può essere anche interregionale specifico per l'alta formazione (Veneto).

Il seguente schema indica sinteticamente le voci di spesa ammissibili al finanziamento delle sperimentazioni (Piemonte con il FSE e Lombardia con fondi nazionali per laurea, master e dottorato), e le spese finanziabili tramite erogazione dei *voucher* (Veneto con il FSE per master e dottorati, Emilia Romagna prioritariamente con fondi nazionali per laurea e master, Sicilia con fondi nazionali per master).

Nel primo caso, le spese ammissibili variano nella tipologia, nei massimali nonché nelle durate (di progettazione, formazione specialistica, tutoring accademico e aziendale, ecc.). Tali spese sono riconducibili alle seguenti macro-tipologie: preparazione, realizzazione, direzione, controllo e amministrazione, costi indiretti e diffusione dei risultati di progetto.

Schema 7 – Spese ammissibili per tipologia di percorsi oggetto degli avvisi/bandi

Regioni	Spese ammissibili per tipologia di percorsi oggetto degli avvisi		
	Laurea	Master	Dottorato di ricerca
Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> - Preparazione del Progetto didattico-organizzativo - Formazione specialistica a cura dell'università - Tutoring individualizzato 	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione - Formazione a cura dell'università - Tutoring individualizzato 	<ul style="list-style-type: none"> - Preparazione del percorso in apprendistato - Formazione specialistica - Tutoring individualizzato - Gestione della ricerca
Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione formativa e predisposizione del PFI di dettaglio - Formazione specialistica - Tutoraggio accademico individualizzato. - Servizi consulenziali specialistici (adempimenti amministrativo-gestionali e certificazione del contratto), riguardanti l'azienda partner 	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione a carico dell'università - Tutoraggio individualizzato a carico dell'università - Formazione ed accompagnamento dei tutor aziendali 	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione specialistica - Formazione svolta all'estero o presso altre istituzioni formative: rimborso spese - Tutoraggio formativo individualizzato - Formazione ed accompagnamento dei tutor aziendali
Veneto		L'importo del voucher è di natura forfettaria. Le spese di vitto, alloggio e trasferimento sono previste solo per la frequenza di un master realizzato in una Regione diversa da quella della sede operativa dell'azienda dove opererà l'apprendista e il Comune di localizzazione del corso sia pari o superiore a 150 KM	Il voucher , di natura forfettaria, è finalizzato a: coprire il costo dell'iscrizione al dottorato, assicurare la formazione, realizzare specifici momenti di incontro tra azienda e mondo accademico. coprire parte dei costi per la permanenza all'estero. L'importo massimo è pari a euro 2.500 per ogni apprendista, per ciascun semestre delle diverse annualità del percorso di dottorato
Emilia Romagna	Il voucher è finalizzato a rimborsare le spese sostenute per le tasse annuali di iscrizione; i servizi personalizzati erogati dall'università, il costo della garanzia fideiussoria a beneficio della Regione. L'importo massimo rimborsabile è pari a euro 5.000 per ogni annualità, per non oltre tre anni	Il voucher rimborsa le quote di partecipazione ai corsi per un importo non superiore a euro 6.000	Il voucher rimborsa le quote di partecipazione ai corsi per un importo non superiore a euro 2.500 per ogni annualità, fino al conseguimento del titolo di dottore di ricerca, per un massimo di euro 7.500 per tre anni
Sicilia		Il parametro costo orario è pari a Euro 17 per ciascuna ora di "formazione universitaria" effettivamente fruita. Nel caso in cui la formazione universitaria sia superiore alle 400 ore previste, l'ammontare del voucher non potrà comunque essere superiore all'importo massimo di euro 6.800.	

I bandi prevedono esclusivamente il finanziamento di attività aggiuntive rispetto a quelle indicate negli ordinari corsi universitari. Tali attività devono essere finalizzate e connesse alle peculiarità del percorso in apprendistato e sotto il profilo delle metodologie didattiche utilizzate per gli insegnamenti e dei contenuti formativi, devono possedere un carattere innovativo e/o sperimentale. In riferimento a quest'ultimo aspetto, ad esempio, l'avviso della Regione Piemonte, nel caso dei percorsi in apprendistato finalizzati all'acquisizione del dottorato, considera tra le spese ammissibili al finanziamento specifiche azioni di ricerca riferibili a tre tipologie (fondamentale, applicata e rivolta alle PMI). Al fine di promuovere lo sviluppo delle PMI, anche in considerazione degli orientamenti indicati dalle politiche comunitarie e nazionali, per la ricerca applicata rivolta alle PMI sono previsti costi massimi di preparazione e durate di formazione specialistica e di tutoring individualizzato superiori a quelli definiti per le altre due tipologie di ricerca.

Per quanto riguarda il finanziamento tramite l'erogazione dei *voucher* o assegni formativi, questi sono finalizzati a rimborsare all'apprendista le spese di partecipazione ai corsi universitari (ad esempio, la tassa di iscrizione) o i contributi aggiuntivi relativi ai servizi personalizzati erogati dall'università, oppure sono diretti ad assicurare la formazione realizzata in cooperazione tra impresa e università o a coprire parte dei costi per la permanenza all'estero.

Gli avvisi sottolineano che la richiesta di assegnazione del *voucher* dovrà essere sottoscritta da università, impresa e apprendista (ad esempio, nel caso della Regione Veneto) e che il *voucher* potrà essere erogato direttamente all'Ateneo, in nome e per conto dell'apprendista, previa delega dello stesso (ad esempio, nel caso della Regione Emilia Romagna).

A supporto della progettazione e realizzazione dei percorsi in apprendistato per l'alta formazione, gli avvisi finanziano anche **azioni di sostegno all'apprendimento** e/o **azioni di sistema** finalizzate a promuovere: la diffusione, presso le imprese e il sistema universitario regionale, della conoscenza del mutato quadro normativo in materia di apprendistato; lo sviluppo delle competenze necessarie per realizzare un miglior raccordo (orientamento alla domanda) tra offerta formativa e fabbisogni delle imprese; i contatti (*matching*) tra imprese e studenti universitari volti all'attivazione di nuove assunzioni; la corretta gestione da parte delle imprese dell'istituto contrattuale.

In particolare, gli avvisi della Regione Veneto indicano attività di sostegno agli apprendimenti mediante l'attivazione di servizi di tutoraggio formativo e aziendali dedicati.

Le azioni di sistema, nel caso della Regione Lombardia, prevedono:

- contributi ai servizi universitari di *placement* per le attività di informazione, promozione, orientamento e preselezione rivolte agli studenti, finalizzate all'inserimento professionale;
- contributi per le attività di tutoraggio aziendale per le imprese.

I bandi della Regione Piemonte prevedono invece azioni di sistema finalizzate a sostenere la *governance* e la valutazione delle attività di apprendistato.

Infine per quanto riguarda gli **incentivi**, questi sono finalizzati a favorire l'avvio dei percorsi di apprendistato e/o la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Nella P.A. di Trento, per il diploma di tecnico superiore, al datore di lavoro che assume in apprendistato, durante il primo anno o all'inizio del secondo anno, può essere concesso un contributo fino a € 4.000,00.

In Emilia Romagna per i diversi percorsi formativi sono previsti incentivi alle imprese per l'assunzione dei giovani con contratto di apprendistato, il cui valore è commisurato alle ore di formazione formale complessive previste per le diverse tipologie di percorsi formativi e alle caratteristiche di genere. In particolare, per le lauree con 720 ore si prevedono 4.440,00 euro per l'assunzione di apprendisti uomini e 5.040,00 euro per apprendiste donne, per i master con un monte ore di 980 ore, vengono stanziati 4.960,00 euro per l'assunzione di apprendisti uomini e 5.560,00 euro per apprendiste donne, per i dottorati di ricerca con 360 ore, si prevedono 3.720,00 euro per l'assunzione di apprendisti uomini e 4.320,00 euro per apprendiste donne.

In Sicilia sono previsti incentivi finanziari regionali e/o meccanismi di pubblico riconoscimento della responsabilità sociale d'impresa e incentivi agli apprendisti per la partecipazione alle attività formative previste nei PFI. Tali incentivazioni sono finalizzate sia all'avvio dei percorsi di apprendistato, sia a favorire la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Fra gli incentivi promossi a livello nazionale, occorre segnalare che il Ministero del Lavoro ha affidato alla propria agenzia tecnica ItaliaLavoro la realizzazione di un intervento finalizzato a incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca all'interno del programma *Formazione e Innovazione per l'Occupazione "Scuola&Università"*. Il programma – che conta su una disponibilità finanziaria di 1 milione 560 mila euro - prevede la concessione di contributi alle imprese per la stipula di contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca. L'elenco dei percorsi finanziabili di apprendistato alto consente l'acquisizione di tutti i titoli di studio, universitari (compreso il dottorato) e della formazione superiore (certificato di specializzazione tecnica superiore (Ifs) e diploma di tecnico superiore).

Le imprese riceveranno un contributo pari a:

- 6 mila euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno;
- 4 mila euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali

A partire dalla fine del 2012 e nel corso del 2013, nell'ambito del **Programma F1xO S&U - Formazione e Innovazione per l'Occupazione Scuola e Università** sono state ammesse al contributo 145 aziende, per altrettanti percorsi di apprendistato di alta formazione, di cui 14 con assunzione a tempo parziale.

2.4.3 Focus: l'apprendistato di alta formazione in Lombardia

L'approvazione del d.lgs. 167/2011, di fatto, non ha mutato l'impianto del sistema di apprendistato per l'alta formazione presente in Lombardia. In continuità con le precedenti sperimentazioni realizzate sul territorio in attuazione della normativa previgente¹⁸, la Regione Lombardia ha siglato nel mese di ottobre 2011 il primo¹⁹ "Accordo con le Università lombarde per la promozione e la diffusione del contratto di apprendistato di alta formazione ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011". Con tale iniziativa, la Regione ha voluto sperimentare una strategia finalizzata all'allineamento delle scelte universitarie con il fabbisogno delle imprese e alla collaborazione tra le Università ed il sistema produttivo, attraverso l'adeguamento dell'offerta formativa alle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Nel mese di dicembre dello stesso anno, quindi, sono stati emanati due avvisi: uno relativo alla sperimentazione di percorsi di master e dottorati di ricerca²⁰, l'altro per l'avvio di percorsi di laurea

¹⁸ La Regione Lombardia, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 276/2003, ha siglato nel 2004 un Protocollo di intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha dato il via alla prima sperimentazione di percorsi formativi per il conseguimento di un titolo di studio di specializzazione tecnica superiore o di master di 1° e 2° livello per apprendisti dai 18 ai 29 anni. L'iniziativa si è realizzata in due fasi, la prima nel 2005 e la seconda nel 2006, e ha visto la realizzazione di 7 percorsi di IFTS, 2 corsi di alta formazione post-diploma per tecnici superiori, 12 master di I livello e 1 master di II livello e la partecipazione di 377 apprendisti. L'esperienza in Lombardia è proseguita con una seconda sperimentazione, avviata nel 2010, con la realizzazione di ulteriori percorsi in alta formazione.

¹⁹ Nei mesi di marzo e luglio 2013 la Regione Lombardia ha stipulato nuovi "Accordi per la regolamentazione dei profili che attengono alla formazione per l'apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e dell'art. 3 della l. R. 18 aprile 2012 n° 7", che hanno visto una sempre più ampia partecipazione dei diversi attori coinvolti nei percorsi di apprendistato in alta formazione.

²⁰ Cfr. D.G.R. n. 12415 del 15/12/2011.

in esercizio di apprendistato²¹. La risposta degli Atenei è stata positiva; un primo bilancio delle attività realizzate nel territorio lombardo sono sintetizzate nello schema seguente.

Schema 8 – Percorsi di apprendistato in alta formazione finanziati dalla Regione Lombardia

Bandi	Attività finanziate		
	N. percorsi	N. apprendisti coinvolti	N. imprese coinvolte
Master di I e II livello	6	100	35
Dottorati di ricerca	17	17	5
Lauree triennale e magistrale	8	8	6
Totale	31	125	46

Fonte: Regione Lombardia - dati aggiornati al 30 settembre 2013.

In quasi 2 anni di sperimentazione la regione Lombardia ha finanziato 31 percorsi di apprendistato di alta formazione: 6 master di I e II livello, 17 dottorati di ricerca e 8 lauree; a cui hanno partecipato 125 apprendisti assunti in 46 imprese. Svareti sono gli Istituti formativi che hanno voluto confrontarsi con le diverse tipologie di percorsi e su differenti ambiti disciplinari.

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca ha avviato un percorso di master in scienze umanistiche-sociali, che ha visto il coinvolgimento delle Cooperative; i restanti master sono gestiti da due consorzi universitari (MIP e CEFRIEL S.cons.r.l.) e concernono discipline scientifiche e manageriali.

I dottorati, afferenti le discipline tecnico-scientifiche, vedono il coinvolgimento dell'Università degli Studi di Brescia (2 percorsi) e del Politecnico di Milano (1 percorso), mentre l'Università degli Studi di Bergamo ha avviato, in collaborazione con due Associazioni che hanno assunto gli apprendisti-dottorandi, 14 progetti di dottorato nel settore delle Scienze dell'educazione.

I percorsi di laurea, invece, sono stati promossi ed avviati dalle Università degli Studi di Bergamo, di Milano-Bicocca e dell'Insubria e dal Politecnico di Milano, tutti in materie tecnico-scientifiche.

Le Università giocano un ruolo prioritario nelle fasi di promozione, progettazione e realizzazione dei percorsi di apprendistato. Ciascuna di queste fasi vede il coinvolgimento attivo delle imprese. In particolare, gli Atenei svolgono attività di *matching* tra i candidati con i requisiti previsti dall'avviso pubblico regionale e le imprese interessate ad assumere, progettano ed attivano percorsi formativi e di tutoraggio rispondenti alle esigenze delle imprese e co-attuati con le stesse, riconoscono in termini di crediti formativi universitari il valore formativo del lavoro, valutano ed attestano i crediti formativi universitari e le competenze acquisite in ambito lavorativo, anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso o non consegua il titolo finale.

Il raccordo costante tra impresa e università, regolato nell'ambito di una convenzione²², è fondamentale per rendere efficace l'alternanza tra momenti di formazione formale, la formazione in azienda e il lavoro. Il processo di apprendimento è strutturato in modo tale da consentire l'integrazione delle conoscenze e delle capacità acquisite sul lavoro con quelle apprese a seguito

²¹ Cfr. D.G.R. N. 12412 del 15/12/2011.

²² L'impresa sottoscrittrice della convenzione si configura a tutti gli effetti come partner del progetto, in un rapporto con l'Università assimilabile ad un mandato senza rappresentanza. L'Università rimane comunque unico interlocutore responsabile nei confronti dell'Amministrazione regionale.

delle attività formative realizzate a cura dell'Università. In questo processo, assume rilievo primario la funzione di accompagnamento e sostegno del percorso dell'apprendista affidata sia al tutor accademico sia al tutor aziendale.

Nell'ambito del processo di implementazione dei percorsi in alto apprendistato, la Regione Lombardia svolge un ruolo di indirizzo e controllo, adottando un sistema di *governance* che si avvale anche di una Cabina di regia con il compito di verificare periodicamente (con cadenza almeno semestrale) l'andamento dei percorsi in apprendistato. La Cabina indirizza anche le attività di promozione del contratto di apprendistato in l'alta formazione presso le imprese e i sistemi di imprese, nonché quelle di raccordo fra i fabbisogni delle imprese, l'offerta formativa delle università e i servizi specifici a sostegno dei percorsi in apprendistato. All'interno di questo organismo, costituito da un rappresentante per ogni soggetto firmatario dell'Accordo, la Regione, svolge funzioni di presidenza e coordinamento.

2.4.4 Focus: l'apprendistato di alta formazione in Piemonte

La Regione Piemonte è stata tra la prima in Italia ad attivare, nell'ambito del progetto sperimentale del Ministero del lavoro, un'offerta formativa di alta formazione per l'acquisizione di titoli di studio universitari in apprendistato. La sperimentazione avviata dal 2004 sino al 2009 ha riguardato soprattutto i percorsi di master di I e II livello (16 master e 1 corso di laurea specialistica) ed ha coinvolto circa 200 apprendisti e 90 imprese. I risultati ottenuti sono stati valutati positivamente in relazione alla percentuale media di acquisizione dei titoli di studio, pari al 95%, e alla quota di trasformazione del contratto di apprendistato, prossima al 100%.

Il successo della sperimentazione ha indotto la Regione a proseguire l'esperienza di apprendistato in alta formazione, impostando la programmazione 2010-2014 in continuità con l'impianto metodologico e gestionale testato nella precedente sperimentazione. Con determinazione dirigenziale n. 38 del 27/01/2012, la Regione ha previsto di attivare, oltre ai master e ai dottorati di ricerca, anche percorsi in alto apprendistato finalizzati al conseguimento di lauree triennali e magistrali.

Tra il 2010 e il 2013 la Regione Piemonte ha attivato 54 percorsi di apprendistato in alta formazione, di cui 26 di master, 20 di dottorato di ricerca e 8 di laurea, che hanno coinvolto complessivamente 399 apprendisti e 181 imprese. Per quanto riguarda la classe dimensionale delle imprese, risultano maggiormente rappresentate le aziende di piccole dimensioni (circa il 34% del totale), che sono prevalenti nei percorsi di master; a seguire le aziende di grandi dimensioni (circa il 23%), che sono la maggioranza nei percorsi di dottorato e, a poca distanza, le micro imprese (circa il 22%) e le aziende di medie dimensioni (21% circa). I soggetti attuatori sono il Politecnico di Torino e l'Università degli Studi di Torino.

Schema 9 – Percorsi di apprendistato in alta formazione finanziati dalla Regione Piemonte

Tipologia percorsi	N. percorsi	N. apprendisti coinvolti	N. imprese coinvolte
Mater universitario di I e II livello	26	371	157
Dottore di ricerca	20	20	17
Lauree triennale e magistrale	8	8	7
Totale	54	399	181

Fonte: Regione Piemonte – dati aggiornati a novembre 2013.

La Regione Piemonte ha svolto un forte ruolo di governance per lo sviluppo del sistema di alta formazione in apprendistato, attivando un processo di condivisione con le Parti sociali e gli Atenei degli obiettivi strategici e delle modalità organizzative per ciascuna tipologia di percorso formativo da attivare. Questo processo ha portato alla sottoscrizione di Protocolli d'intesa tra la Regione, le Parti sociali e le Istituzioni formative che hanno stabilito:

- la durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato per i diversi titoli di studio. La formazione deve essere erogata lungo l'intero arco di durata del contratto fino al conseguimento dei crediti necessari all'acquisizione del titolo universitario; l'articolazione dei percorsi formativi è differenziata in relazione ai CFU in ingresso ed è descritta nei PFI che costituiscono parte integrante del contratto;
- per i percorsi di laurea e di dottorato di ricerca, l'erogazione di servizi formativi e di tutoraggio accademico "addizionali" rispetto a quanto offerto nei percorsi ordinari;
- l'impegno delle imprese ad assicurare la necessaria formazione interna e a rendere disponibili adeguati strumenti e professionalità al fine di favorire l'integrazione impresa-università. Le istituzioni universitarie sovrintendono il processo e attestano in ingresso, in itinere e in uscita le esperienze formative professionali realizzate in azienda, attribuendone un valore in CFU e certificando le competenze raggiunte.

Nel modello piemontese di apprendistato di alta formazione assume un ruolo centrale la collaborazione tra impresa e Istituzione formativa, considerata indispensabile per l'erogazione della formazione formale. Infatti, entrambi i soggetti partecipano, con pari dignità, al conseguimento del titolo di studio da parte del giovane. Il processo di interazione tra Università e impresa si sviluppa in tutte le fasi di preparazione e realizzazione del percorso formativo e riguarda: la definizione del modello organizzativo, l'elaborazione del Piano formativo individuale, l'erogazione delle attività formative e la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

2.4.5 Focus: l'apprendistato di alta formazione in Emilia Romagna

Per regolamentare l'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 5 del TUA, la Regione Emilia Romagna ha sottoscritto il 19 giugno 2012 tre Protocolli d'Intesa con le Università e le Parti sociali, che definiscono i profili formativi nei percorsi di alta formazione finalizzati al conseguimento dei titoli di laurea triennale e magistrale, di master di primo e di secondo livello e di dottore di ricerca.

Attraverso la sottoscrizione di tali Protocolli e l'emanazione di successive delibere²³ di Giunta regionale, la Regione ha confermato l'impianto in vigore prima dell'emanazione del TUA per il conseguimento dei titoli di master universitari di I° e II° livello e di dottorato di ricerca²⁴; ed ha disciplinato per la prima volta l'acquisizione della laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico.

In una prima fase, per dare continuità all'offerta formativa regionale destinata agli apprendisti in alta formazione, è stata prorogata l'offerta formativa regionale costituita ai sensi del d.lgs. 276/2003²⁵ in quanto conforme alla disciplina vigente.

Nel mese di luglio 2012 sono stati approvati gli Avvisi e le modalità di acquisizione dell'offerta formativa, nonché le modalità di assegnazione ed erogazione degli assegni formativi (voucher). Gli Avvisi si configurano come "aperti" e quindi sono costantemente aggiornati con le proposte presentate dagli Atenei.

La Regione partecipa finanziariamente alla realizzazione della formazione attraverso il riconoscimento di un voucher (assegno formativo) all'apprendista differenziato a seconda del titolo da conseguire. Il voucher contribuisce a finanziare l'iscrizione al corso e i servizi di tutoraggio universitario messi a disposizione per l'apprendista²⁶. Sono inoltre previsti, in attuazione del Piano straordinario per l'occupazione dei giovani (DGR 412/2012), incentivi alle imprese che assumono giovani con contratto di apprendistato di alta formazione²⁷.

Il modello di intervento è fondato sulla collaborazione tra Università e azienda per la definizione del Piano formativo individuale e per la realizzazione delle attività di formazione formale, nonché sul reciproco riconoscimento della formazione formale svolta dall'Ateneo e dall'azienda. Tale riconoscimento si realizza mediante l'attribuzione all'apprendista di permessi aziendale retribuiti per la frequenza delle lezioni universitarie e di Crediti Formativi Universitari per la formazione formale realizzata in azienda.

La Regione svolge, inoltre, un ruolo di coordinamento e mediazione tra le diverse parti interessate, realizzando incontri con i soggetti socio-economici a livello regionale e locale, con i referenti delle Università e delle imprese, per illustrare l'importanza della progettazione del percorso formativo dell'apprendista e del piano formativo. Particolare attenzione è stata riservata alla comunicazione web sul sito regionale dell'apprendistato, dove è presente una guida informativa specifica destinata agli Atenei, alle aziende e agli apprendisti per facilitare l'accesso al contratto di apprendistato di

²³ Delibere di Giunta regionale n. 775/2012 e n. 860/2012.

²⁴ Legge regionale n. 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della sicurezza, regolarità e qualità del lavoro"; DGR n.63/2011 "Approvazione modalità di acquisizione dell'offerta formativa di Master Universitario di 1 livello in apprendistato di alta formazione"; DGR n. 338/2011 "Approvazione modalità di acquisizione dell'offerta formativa di Master Universitario di 2 livello in apprendistato di alta formazione"; DGR n. 1428/2011 "Approvazione Avviso e modalità di acquisizione dell'offerta formativa per l'acquisizione del titolo di Dottorato di ricerca in alta formazione".

²⁵ DGR. n.63/2011 DGR. n.338/2011, DGR. n.1428/2011.

²⁶ Per il conseguimento del titolo di laurea, l'importo è fino ad un massimo di 5.000 euro annui, per non oltre tre anni, di cui per un importo massimo pari o comunque non superiore a 2.500 euro per i servizi formativi forniti dall'ateneo; per il conseguimento del titolo di master è fino ad un massimo di 6.000 euro; per il conseguimento del titolo di dottore di ricerca è di 2.500 euro annui per un massimo di 7.500 euro in tre anni.

²⁷ L'importo dell'incentivo (stabilito dalla Delibera di GR n. 775/2012) varia a seconda del titolo da conseguire: nel caso di dottorato di ricerca l'importo è di 3.720 euro per l'assunzione di apprendisti maschi e di 4.320 euro per apprendisti femmine; per i master sono previsti 4.960 euro per l'assunzione di apprendisti maschi e 5.560 euro per apprendisti femmine; per la laurea l'importo è di 4.440 euro per l'assunzione di apprendisti maschi e di 5.040 euro per apprendisti femmine.

alta formazione. Si stanno inoltre realizzando delle iniziative a livello locale, rivolte ad operatori dei Centri per l'impiego.

L'offerta formativa regionale di corsi universitari per l'acquisizione di titoli di studio in apprendistato di alta formazione è raccolta in appositi cataloghi presenti sul sito regionale dedicato all'apprendistato. Le Università emiliane, firmatarie dei Protocolli, presentano un'offerta formativa relativa alle tre tipologie di titoli di studio. Ad oggi sono 12 i corsi di master inseriti nel catalogo, 61 i dottorati di ricerca e 39 i percorsi di laurea. Dai dati forniti dalla Regione, risulta che nel 2013 sono stati coinvolti in apprendistato di alta formazione e ricerca 74 apprendisti, 7 dei quali inseriti nei percorsi di laurea, 41 in quelli di Master e 26 nei percorsi di dottorato.

2.4.6 Le prime regolamentazioni dell'apprendistato di ricerca

Dagli Accordi esaminati risulta che soltanto la P. A. di Trento e la Regione Marche hanno disciplinato il contratto di apprendistato di ricerca per l'assunzione di giovani diplomati o laureati.

Nella P. A. di Trento la durata di questo tipo di apprendistato è di 24 mesi, prorogabile di ulteriori 12 mesi nel caso di valutazione positiva di un progetto di internazionalizzazione presentato dall'impresa che ha attivato il contratto di apprendistato di ricerca, ai sensi dell'art. 24 comma 1 bis della legge provinciale 6/99. Diversa la durata prevista per la Regione Marche, che va da un minimo di sei mesi a un massimo di quattro anni. In ogni caso, la componente formativa del contratto termina a seguito del conseguimento degli obiettivi del progetto di ricerca previsti nel PFI e della restituzione del rapporto finale di ricerca.

La P.A. di Trento identifica nelle aziende i soggetti che possono attivare questa tipologia di contratto di apprendistato per realizzare progetti di ricerca finanziati con fondi propri o con risorse provinciali, nazionali ed europee. L'azienda si impegna ad assicurare una formazione interna non inferiore a 320 ore annue. La formazione può essere erogata mediante affiancamento dell'apprendista da parte del responsabile di ricerca dell'azienda, identificato come tutor aziendale, e/o attraverso esperti esterni, anche ricorrendo ai servizi erogati da Enti di ricerca pubblici o privati. La Provincia, per il tramite dell'Agenzia del Lavoro, erogherà finanziamenti alle aziende, per le loro attività formative, nella misura di € 2000,00 l'anno, per i primi 2 anni, se l'apprendista è di sesso maschile e di € 2.5000,00 l'anno, per i primi 2 anni, se l'apprendista è di sesso femminile.

Per quanto riguarda l'apprendistato di ricerca, la Provincia Autonoma di Trento è al momento l'unica ad avere dato attuazione, mediante l'adozione di procedure che non prevedono l'emanazione di avvisi, a questa tipologia prevista dall'art. 5 del TUA.

Nella regione Marche, invece, è previsto un stretto raccordo tra l'impresa che assume l'apprendista e l'istituzione formativa o di ricerca, che si fa garante della parte didattica e scientifica del progetto. L'istituzione formativa o di ricerca e l'impresa si impegnano ad individuare le modalità più efficaci per erogare all'apprendista sia la formazione di tipo trasversale, sia la formazione specialistica/professionalizzante, e garantire un adeguato supporto di tutoraggio. In questo caso, diversamente dalla P.A. di Trento, non viene indicato un monte ore di formazione da erogare. Gli obiettivi e le modalità di realizzazione del progetto di ricerca sono condivisi dall'impresa e dall'istituzione formativa o di ricerca e sono riportati nel Piano Formativo Individuale

dell'apprendista. Nel PFI vengono descritti i contenuti dell'azione formativa e di supporto formativo, metodologico e strumentale necessari all'apprendista per la realizzazione del progetto. Al termine dell'attività di ricerca l'apprendista, coadiuvato dal tutor aziendale e da quello formativo, redige un rapporto finale che deve contenere: gli obiettivi della ricerca, le metodologie applicate, le pubblicazioni, i rapporti, i brevetti, ecc. e l'esplicitazione del grado di autonomia raggiunto dall'apprendista. Le competenze acquisite dagli apprendisti al termine del percorso formativo potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali e saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, in corso di attivazione da parte della Regione Marche. Nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo, l'istituzione formativa ne attesta gli eventuali crediti formativi maturati, anche per la parte svolta presso l'impresa. I crediti attestati potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali.

Infine, si segnala l'Accordo sottoscritto il 14 maggio 2013 da Assolombarda con le Associazioni territoriali di rappresentanza dei lavoratori, Cgil, Cisl e Uil. Obiettivo dell'Accordo è la promozione presso le imprese, le Università, gli istituti tecnici superiori e i centri di ricerca delle opportunità offerte dal contratto di apprendistato di ricerca. A questo scopo, le parti firmatarie avviano una sperimentazione in materia di apprendistato di ricerca e, in questo ambito, definiscono i criteri da adottare per l'attivazione del relativo contratto. In particolare l'Accordo stabilisce che le convenzioni stipulate dalle aziende con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca dovranno contenere i seguenti elementi: contenuti formativi, profili professionali (il riferimento per l'individuazione della qualifica professionale ai fini contrattuali è rappresentato dal CCNL applicato dall'impresa), durata (non superiore ai 36 mesi e comunque commisurata all'entità della ricerca), inquadramento (l'apprendista sarà inquadrato per i primi 12 mesi due livelli sotto quello di destinazione finale, per i successivi 12 mesi un livello sotto quello di destinazione finale, per il restante periodo la retribuzione è quella prevista per il livello di destinazione finale). In ogni caso si specifica che queste indicazioni rivestono carattere di cedevolezza rispetto a quanto eventualmente disposto dai CCNL di categoria. La Commissione tecnica paritetica²⁸, composta da 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza dell'Assolombarda e 3 di Cgil, Cisl, Uil di Milano, avrà il compito di individuare i percorsi per attivare convenzioni, di condividere i progetti proposti dalle imprese in collaborazione con gli enti di ricerca e di seguire l'attuazione della sperimentazione, così da favorire il trasferimento dei risultati raggiunti alle parti firmatarie, nonché alla contrattazione di primo livello per la messa a regime dell'istituto.

²⁸ Costituita in base all'Accordo sottoscritto da Assolombarda, Cgil, Cisl, Uil, del 18 dicembre 2001.

3. I numeri dell'apprendistato

Questo capitolo tratta, sul piano statistico, i dati sull'apprendistato desumibili dall'archivio INPS delle denunce retributive mensili (Emens) elaborati nel mese di novembre 2013. 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. Rispetto alle analisi effettuate negli anni precedenti, sono presi in considerazione solo i rapporti di lavoro in apprendistato con almeno una giornata retribuita nel mese. Nella prima parte di questo capitolo i dati a livello territoriale del numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato fanno riferimento al luogo di versamento dei contributi da parte dell'azienda. Successivamente tutti i dati territoriali saranno invece riferiti al luogo in cui si svolge l'attività di lavoro.

3.1 L'occupazione in apprendistato di fonte INPS nel 2012

La situazione di recessione di questi ultimi anni continua a manifestare i suoi effetti anche nel 2012 con pesanti ricadute sul mercato del lavoro e in particolare sull'occupazione giovanile. I contratti di apprendistato, che rappresentano uno strumento di accesso al mondo del lavoro principalmente per i giovani, continuano a presentare un trend decrescente iniziato dal 2009. Nel corso del 2012 il numero medio annuo dei rapporti di lavoro in apprendistato dichiarati all'INPS, con almeno una giornata retribuita, è stato di 469.855 (cfr. tab. 1), in flessione del 4,6% rispetto all'anno precedente e, rispetto al 2010, con una perdita assoluta di oltre 58.000 rapporti di lavoro.

Tabella 1 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di contribuzione: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2010	2011	2012*	2011	2012*
Nord	295.022	277.391	265.345	-6,0%	-4,3%
Nord Ovest	158.470	147.571	139.820	-6,9%	-5,3%
Nord Est	136.553	129.821	125.525	-4,9%	-3,3%
Centro	137.544	127.755	120.093	-7,1%	-6,0%
Mezzogiorno	95.617	87.345	84.417	-8,7%	-3,4%
Italia	528.183	492.490	469.855	-6,8%	-4,6%

(*) Dato provvisorio

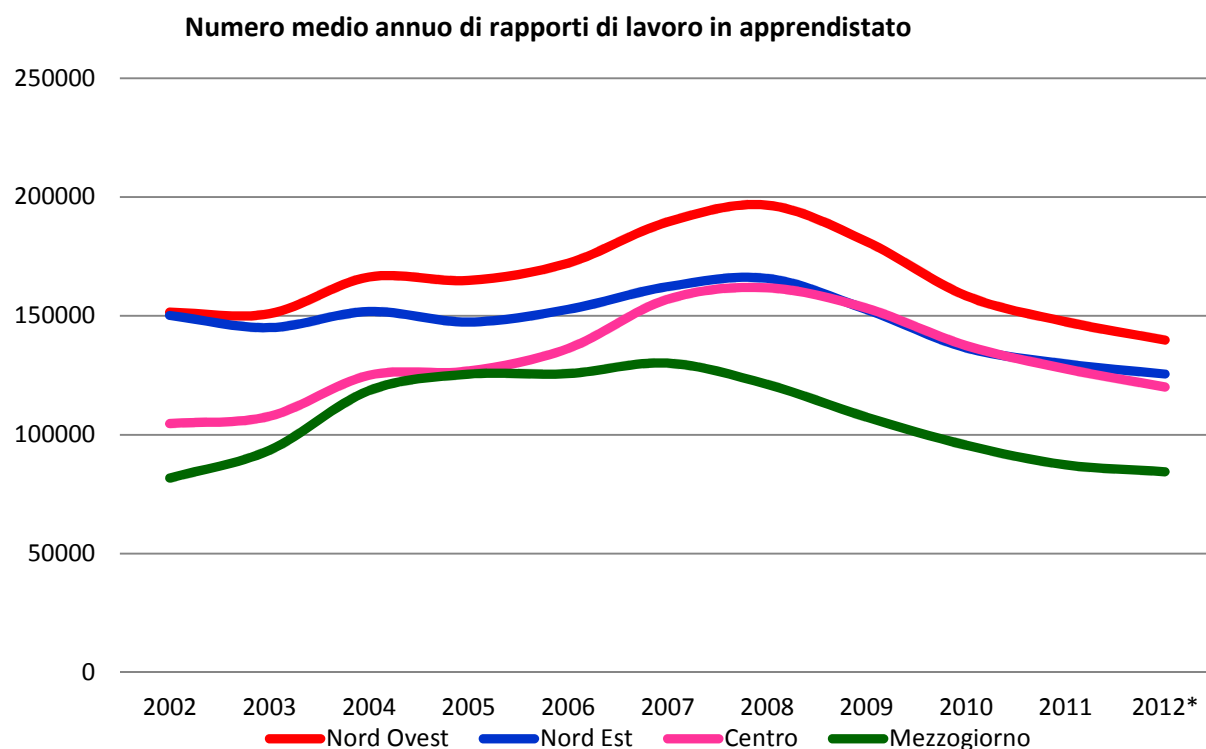
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

In termini percentuali la flessione del 2012 è risultata inferiore di oltre due punti percentuali rispetto alla contrazione che si era avuta nell'anno precedente. A livello di area geografica possiamo notare che nel 2012 è l'Italia Centrale che presenta la flessione più alta (-6,0%); il Nord Est fa registrare variazioni negative, rispetto all'anno precedente, più contenute sia nel 2012 che nel 2011, consolidando il divario con l'Italia Centrale che nel 2010 presentava un più elevato numero medio di rapporti di lavoro.

Il grafico 1 permette di visualizzare l'andamento dell'apprendistato nel periodo 2002-2012 e mostra con evidenza il trend 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 “sorpasato” il Nord Est nel 2010 per poi tornare a ridursi, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre aree del Paese.

Grafico 1 – Evoluzione dell’occupazione in apprendistato per area geografica di contribuzione 2002-2012



(*) Dato provvisorio

Fonte INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Se confrontiamo questo andamento con il trend occupazionale inteso come tasso di occupazione²⁹ 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 nel 2011 resta sostanzialmente invariato (+0,1) rispetto all’anno precedente, con qualche differenza a livello territoriale: la maggiore flessione al Centro (-0,4%) è compensata da un aumento di pari intensità nel Nord Est (+0,4%); nel 2012, invece, il tasso di occupazione diminuisce leggermente (-0,2%) senza differenze rilevanti a livello territoriale;
- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni, osserviamo in entrambi gli anni una diminuzione più consistente del tasso di occupazione, pari rispettivamente a -0,8% nel 2011 e a -1,2% nel 2012, con qualche differenza a livello territoriale: la riduzione più marcata si registra nel 2011 nelle regioni del Centro (-1,8%) e nel 2012 nelle aree settentrionali (-1,7%);
- rapportando il numero medio di lavoratori in apprendistato di fonte INPS³⁰ agli occupati di fonte Istat - RCFL, per le età più giovani (15-29) si registra una variazione negativa sia nel 2011 (-0,7%), concentrata soprattutto nel Nord Ovest (-1,0%), sia nel 2012, anche se in misura più contenuta (-0,2%).

²⁹ Fonte ISTAT: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL).

³⁰ 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 2010-2012

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2010	2011	2012*	2010	2011	2012*	2010	2011	2012*
Nord	65,0%	65,2%	65,0%	43,8%	43,2%	41,5%	16,1%	15,3%	15,1%
Nord Ovest	64,5%	64,5%	64,2%	43,3%	42,8%	41,1%	15,1%	14,2%	13,9%
Nord Est	65,8%	66,3%	66,2%	44,4%	43,6%	42,0%	17,3%	16,8%	16,8%
Centro	61,5%	61,1%	61,0%	37,7%	35,9%	34,2%	18,5%	17,9%	17,7%
Mezzogiorno	43,9%	44,0%	43,8%	23,7%	23,1%	22,5%	9,6%	9,0%	9,0%
Italia	56,9%	56,9%	56,8%	34,5%	33,7%	32,5%	14,7%	14,1%	13,9%

(*) Dato provvisorio

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

A livello territoriale le considerazioni fin qui esposte non cambiano significativamente, almeno in termini percentuali, se si considerano le ripartizioni geografiche con riferimento al luogo di lavoro anziché al luogo di contribuzione; si registra, invece, una diversa distribuzione dei valori assoluti dell'occupazione, con un maggior numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel Mezzogiorno, dovuto ad aziende che dal punto di vista del versamento contributivo sono collocate nel Nord Italia.

A titolo esemplificativo, si riporta una tavola relativa al numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione e area di lavoro nel periodo 2010-2012 (cfr. tab. 3). Da questi dati emerge che, in termini percentuali, a pagare il prezzo più alto del trend negativo dell'apprendistato sono la Sardegna ed il Molise, che hanno visto ridursi il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel triennio 2010-2012 del 30%, anche se è la riduzione registrata in Lombardia (-12,0%) a risultare significativa in quanto si traduce in oltre 10.000 rapporti di lavoro persi. La Lombardia è infatti la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (16,7% sul totale nel 2012). Veneto, Emilia Romagna e Lazio sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2012 rispettivamente il 12,7%, il 10,1% ed il 10,1%), seguite da Toscana (8,7%) e Piemonte (8,6%); in sostanza in queste sei Regioni si concentrano più di 2/3 dei rapporti di lavoro in apprendistato del 2012.

Tabella 3 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-2012

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2010	2011	2012*	2011	2012*
Piemonte	45.407	42.060	40.371	-7,4%	-4,0%
Valle d'Aosta	1.726	1.710	1.569	-0,9%	-8,2%
Liguria	18.022	17.377	16.394	-3,6%	-5,7%
Lombardia	88.553	81.471	77.894	-8,0%	-4,4%
Trentino Alto Adige	10.505	9.886	9.303	-5,9%	-5,9%
<i>Bolzano-Bozen</i>	4.206	4.084	4.025	-2,9%	-1,5%
<i>Trento</i>	6.300	5.802	5.278	-7,9%	-9,0%
Veneto	65.395	61.996	59.506	-5,2%	-4,0%
Friuli Venezia Giulia	10.717	9.775	9.145	-8,8%	-6,4%
Emilia Romagna	51.008	49.021	47.545	-3,9%	-3,0%
Toscana	46.985	44.526	40.962	-5,2%	-8,0%
Umbria	14.390	13.100	11.803	-9,0%	-9,9%
Marche	23.607	21.863	19.978	-7,4%	-8,6%
Lazio	51.674	48.337	47.506	-6,5%	-1,7%
Abruzzo	9.794	9.052	8.531	-7,6%	-5,8%
Molise	1.558	1.302	1.093	-16,4%	-16,1%
Campania	19.555	18.149	19.628	-7,2%	8,1%
Puglia	26.247	23.270	20.583	-11,3%	-11,5%
Basilicata	2.774	2.480	2.470	-10,6%	-0,4%
Calabria	7.517	7.113	7.471	-5,4%	5,0%
Sicilia	24.316	23.072	22.238	-5,1%	-3,6%
Sardegna	8.435	6.932	5.868	-17,8%	-15,3%
Italia	528.183	492.490	469.855	-6,8%	-4,6%
Nord	291.333	273.295	261.726	-6,2%	-4,2%
<i>Nord Ovest</i>	153.708	142.618	136.227	-7,2%	-4,5%
<i>Nord Est</i>	137.625	130.678	125.499	-5,0%	-4,0%
Centro	136.656	127.825	120.248	-6,5%	-5,9%
Mezzogiorno	100.195	91.370	87.881	-8,8%	-3,8%

(*) Dati provvisori

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

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

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

Il D.Lgs. 167/2011, come noto, ha riordinato la disciplina del contratto di apprendistato, modificandone le tipologie secondo quanto descritto nei capitoli precedenti. La legge 183/2011 (legge di stabilità 2012), al fine di promuovere l'occupazione giovanile, ha introdotto un particolare incentivo per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012-31/12/2016 (art. 22). Tale incentivo è rivolto ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti e consiste nello sgravio

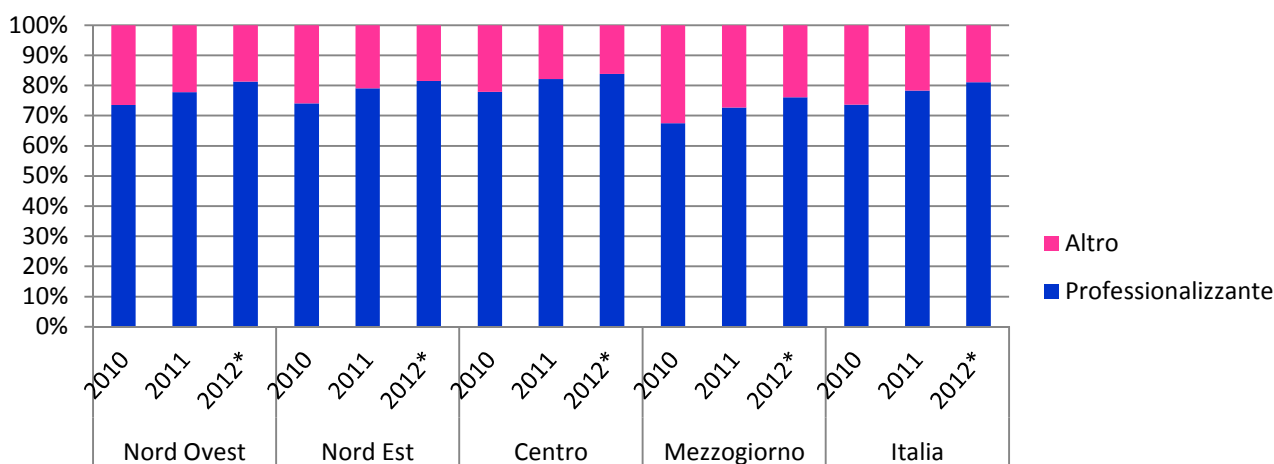
contributivo totale³¹ nei primi 3 anni di contratto (da tale incentivo restano esclusi i contratti di apprendistato per il lavoratori iscritti dalle liste di mobilità).

Nelle analisi statistiche che seguono, riferite al periodo 2010-2012, i rapporti di lavoro in apprendistato sono classificati in due tipologie:

- apprendistato “*Professionalizzante*”, tipologia contrattuale già prevista dalla normativa precedente (D.Lgs. 276/2003) e sostanzialmente confermata dal TUA;
- “*Altro*”, in cui sono ricompresi sia i contratti tradizionali di cui alla Legge 196 del 1997, sia le altre tipologie di cui al D.Lgs. 276/2003 (apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione e di alta formazione) e di cui al D.Lgs. 167/2011, art. 3 e art. 5.

In entrambe le categorie possono ricadere, per il 2012, anche i contratti che beneficiano del citato sgravio contributivo totale di cui all’art. 22 della L. 183/2011 (si tratta nel complesso di poco meno di 60.500 rapporti di lavoro medi 2012, pari al 12,9% rispetto al totale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato 2012).

Grafico 2 – Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia - Ripartizioni geografiche – anni 2010-2012



(*) Dato provvisorio

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

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 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2010		2011		2012*		2011		2012*	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	215.033	76.300	214.316	58.979	213.123	48.603	-0,3%	-22,7%	-0,6%	-17,6%
Nord Ovest	113.139	40.569	110.967	31.651	110.777	25.450	-1,9%	-22,0%	-0,2%	-19,6%
Nord Est	101.894	35.731	103.349	27.329	102.346	23.153	1,4%	-23,5%	-1,0%	-15,3%
Centro	106.484	30.172	105.044	22.781	100.882	19.366	-1,4%	-24,5%	-4,0%	-15,0%
Mezzogiorno	67.632	32.563	66.422	24.948	66.901	20.980	-1,8%	-23,4%	0,7%	-15,9%
Italia	389.149	139.034	385.782	106.708	380.906	88.949	-0,9%	-23,3%	-1,3%	-16,6%

(*) Dato provvisorio

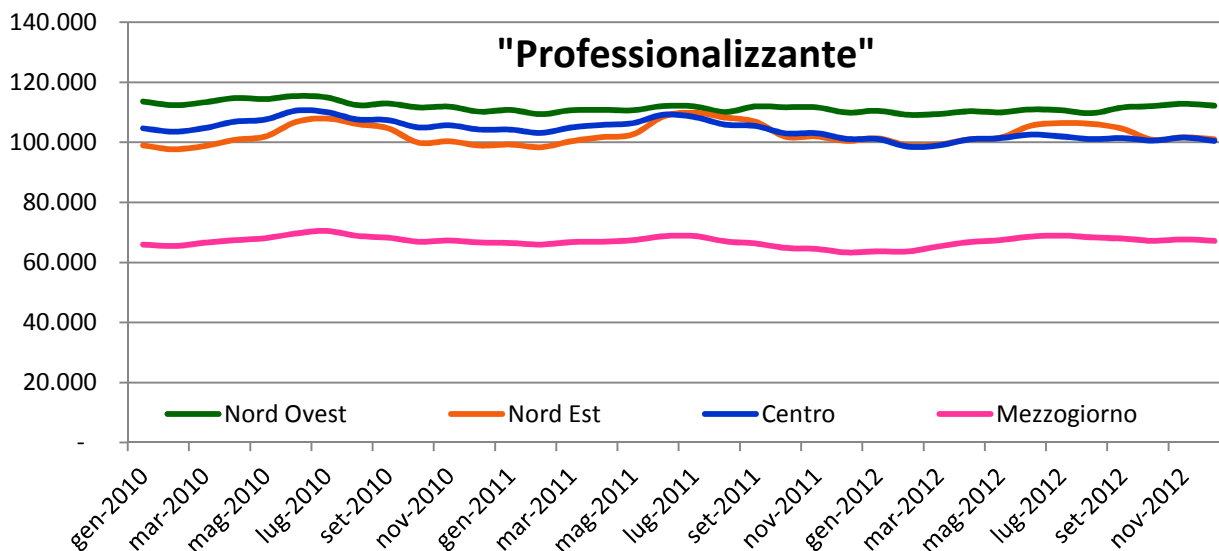
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

³¹ Dal 2013 resta escluso dall’agevolazione il contributo dell’1,61% per l’assicurazione sociale per l’impiego (ASpI).

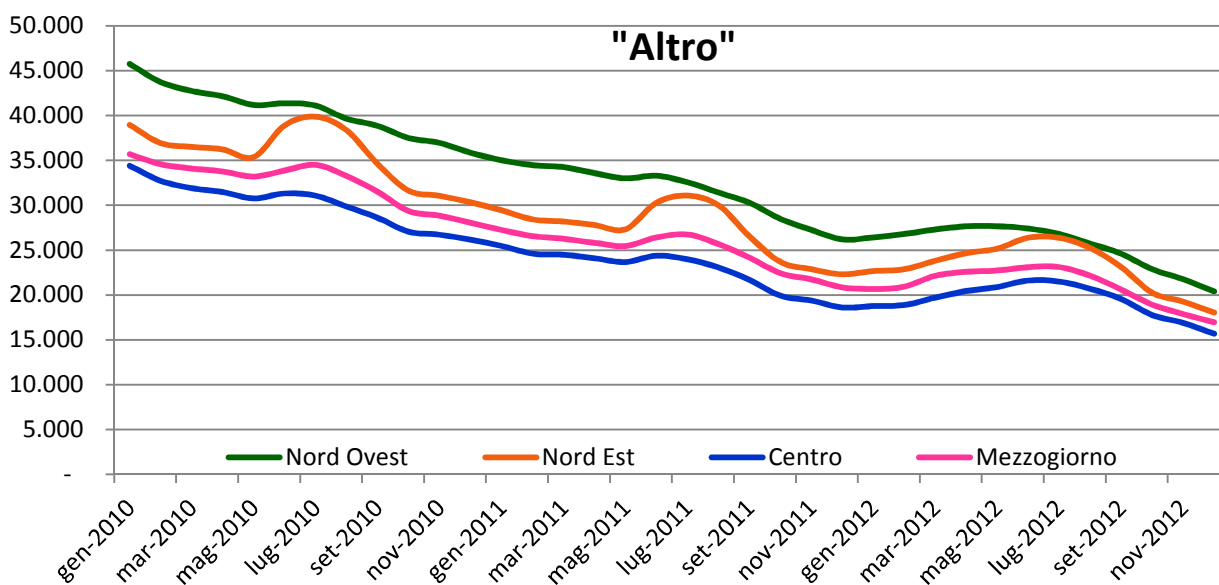
Nel 2012 abbiamo che l'81,1% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante, con il massimo nel Centro (83,9%, cfr. grafico 2). Nel 2010 la quota di apprendistato professionalizzante era al 73,7%, mentre nel 2011 era poco meno dell'80% (78,3%). Nell'ultimo anno di osservazione del triennio 2010-2012 si osserva una leggera diminuzione (-1,3%) di questo tipo di contratto (cfr. tab. 4). I contratti di altro tipo continuano a diminuire in modo consistente (-16,6% nell'ultimo anno), soprattutto nel Nord Ovest (-19,6%).

Questo andamento è ancora più evidente se si analizzano i dati sui rapporti di lavoro mese per mese (cfr. grafici 3) dove si può apprezzare l'andamento sostanzialmente stabile, a parte delle punte di stagionalità, per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante. Al contrario è evidente il trend fortemente decrescente delle altre tipologie contrattuali di apprendistato.

Grafici 3 – Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia ed area geografica di lavoro: valori assoluti – Periodo gennaio 2010 – dicembre 2012



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



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

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) fornisce, tra l’altro, una classificazione più dettagliata delle informazioni basata sul tipo di azienda, consentendo di rilevare se i rapporti di lavoro in apprendistato riguardino lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati da questa prospettiva (cfr. tab. 5), emerge che le aziende di tipo artigianale presentano variazioni più negative rispetto alle aziende di altro tipo. Questa peggiore performance è particolarmente evidente nel 2012, in cui il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato presenta una variazione negativa di quasi il 10% nelle aziende di tipo artigianale, mentre per le aziende di altro tipo tale variazione è pari a -2,2%. A livello di ripartizione geografica nel Mezzogiorno troviamo il divario più ampio nella variazione del numero medio di contratti (-12,9% per le aziende di tipo artigianale, +0,9% per le aziende di altro tipo).

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 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variazione % su anno precedente			
	2010		2011		2012*		2011		2012*	
	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo
Nord	90.931	200.401	86.312	186.983	79.177	182.549	-5,1%	-6,7%	-8,3%	-2,4%
Nord Ovest	46.438	107.270	43.243	99.375	39.087	97.140	-6,9%	-7,4%	-9,6%	-2,2%
Nord Est	44.493	93.132	43.070	87.608	40.090	85.409	-3,2%	-5,9%	-6,9%	-2,5%
Centro	41.671	94.985	39.132	88.693	34.944	85.304	-6,1%	-6,6%	-10,7%	-3,8%
Mezzogiorno	35.938	64.257	31.306	60.064	27.263	60.618	-12,9%	-6,5%	-12,9%	0,9%
Italia	168.540	359.643	156.750	335.740	141.384	328.471	-7,0%	-6,6%	-9,8%	-2,2%

(*) Dato provvisorio

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

Nell’ultimo triennio diminuisce la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato dei lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale sul totale, passando dal 31,9% nel 2010 al 30,1% nel 2012.

Analizzando i dati a livello regionale (cfr. tab. 6), si può notare che la provincia autonoma di Bolzano presenta per il 2012 il rapporto più alto di incidenza del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato presso aziende artigiane (46,3%); anche in Molise (43,5%) e in Sardegna (41,1%) l’incidenza dei contratti in apprendistato di aziende artigiane è piuttosto elevata, mentre in Campania (20,3%) e nel Lazio (18,3%) 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 2010-2012

Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale									
Regione di lavoro	2010			2011			2012*		
	Artig.	Altro tipo	Artig.%	Artig.	Altro tipo	Artig.%	Artig.	Altro tipo	Artig.%
Piemonte	14.908	30.499	32,8%	14.101	27.959	33,5%	13.114	27.257	32,5%
Valle d'Aosta	606	1.120	35,1%	571	1.139	33,4%	495	1.074	31,5%
Liguria	5.500	12.522	30,5%	5.326	12.051	30,6%	4.856	11.538	29,6%
Lombardia	25.424	63.129	28,7%	23.245	58.226	28,5%	20.623	57.271	26,5%
Trentino Alto Adige	4.103	6.402	39,1%	3.944	5.941	39,9%	3.646	5.657	39,2%
<i>Bolzano-Bozen</i>	1.922	2.284	45,7%	1.898	2.186	46,5%	1.864	2.161	46,3%
<i>Trento</i>	2.181	4.118	34,6%	2.046	3.756	35,3%	1.782	3.496	33,8%
Veneto	20.315	45.081	31,1%	19.682	42.314	31,7%	18.378	41.128	30,9%
Friuli Venezia Giulia	3.683	7.033	34,4%	3.433	6.342	35,1%	3.113	6.033	34,0%
Emilia Romagna	16.392	34.616	32,1%	16.010	33.011	32,7%	14.953	32.592	31,4%
Toscana	16.824	30.161	35,8%	16.229	28.297	36,4%	14.467	26.495	35,3%
Umbria	4.999	9.391	34,7%	4.585	8.514	35,0%	3.921	7.881	33,2%
Marche	9.268	14.340	39,3%	8.733	13.130	39,9%	7.849	12.129	39,3%
Lazio	10.580	41.094	20,5%	9.584	38.752	19,8%	8.708	38.799	18,3%
Abruzzo	3.848	5.947	39,3%	3.439	5.614	38,0%	2.841	5.690	33,3%
Molise	705	853	45,2%	589	713	45,2%	475	617	43,5%
Campania	4.445	15.109	22,7%	4.043	14.106	22,3%	3.987	15.640	20,3%
Puglia	10.010	16.237	38,1%	8.534	14.736	36,7%	7.053	13.530	34,3%
Basilicata	1.016	1.757	36,6%	860	1.619	34,7%	764	1.705	31,0%
Calabria	2.449	5.068	32,6%	2.259	4.854	31,8%	2.203	5.268	29,5%
Sicilia	9.568	14.749	39,3%	8.460	14.612	36,7%	7.529	14.709	33,9%
Sardegna	3.897	4.537	46,2%	3.121	3.810	45,0%	2.410	3.458	41,1%
Italia	168.540	359.643	31,9%	156.750	335.740	31,8%	141.384	328.471	30,1%
Nord	90.931	200.401	31,2%	86.312	186.983	31,6%	79.177	182.549	30,3%
<i>Nord Ovest</i>	46.438	107.270	30,2%	43.243	99.375	30,3%	39.087	97.140	28,7%
<i>Nord Est</i>	44.493	93.132	32,3%	43.070	87.608	33,0%	40.090	85.409	31,9%
Centro	41.671	94.985	30,5%	39.132	88.693	30,6%	34.944	85.304	29,1%
Mezzogiorno	35.938	64.257	35,9%	31.306	60.064	34,3%	27.263	60.618	31,0%

(*) 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 significativo nella variazione 2010-2012 del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato sono stati le Costruzioni (-28,3%) e le Attività finanziarie (-31,5%). Tra le attività manifatturiere, che nel complesso hanno fatto registrare una variazione negativa vicina al 10% (-9,6% nel triennio 2010-2012), si osservano performance molto negative nell'industria del legno (-17,5%) e della Carta, stampa ed editoria (-14,0%). Meglio nello stesso triennio 2010-2012 sono andati altri settori, in particolare gli Alberghi e ristoranti (3,0%).

Nel 2012 i settori che pesano di più, rispetto al totale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, sono il Commercio e riparazioni (24,5%) e le Attività manifatturiere (23,6%).

Tabella 7 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-2012

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno prec.	
	2010	2011	2012*	2011	2012*
Attività manifatturiere	122.818	115.261	111.021	-6,2%	-3,7%
Alimentari, bevande e tabacco	22.068	21.551	21.693	-2,3%	0,7%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	13.892	14.247	14.158	2,6%	-0,6%
Legno	5.471	4.983	4.513	-8,9%	-9,4%
Carta, stampa ed editoria	6.465	5.943	5.559	-8,1%	-6,5%
Chimica, gomma e plastica	6.375	6.316	6.245	-0,9%	-1,1%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	41.319	37.643	36.416	-8,9%	-3,3%
Elettrica ed elettronica	14.981	13.718	12.531	-8,4%	-8,7%
Altre attività manifatturiere	12.246	10.862	9.906	-11,3%	-8,8%
Costruzioni	82.689	72.514	59.314	-12,3%	-18,2%
Commercio e riparazioni	128.425	119.967	115.074	-6,6%	-4,1%
Alberghi e ristoranti	54.597	54.086	56.240	-0,9%	4,0%
Trasporti e comunicazioni	13.437	12.072	11.782	-10,2%	-2,4%
Attività finanziarie	14.071	11.821	9.640	-16,0%	-18,5%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	59.806	56.157	56.576	-6,1%	0,7%
Sanità e assistenza sociale	6.168	5.861	6.233	-5,0%	6,3%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	41.400	40.204	39.020	-2,9%	-2,9%
Altre attività	4.773	4.545	4.957	-4,8%	9,1%
Totale	528.183	492.490	469.855	-6,8%	-4,6%

(*) Dato provvisorio

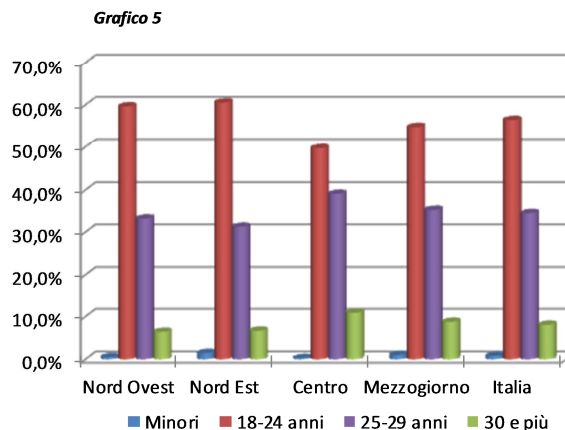
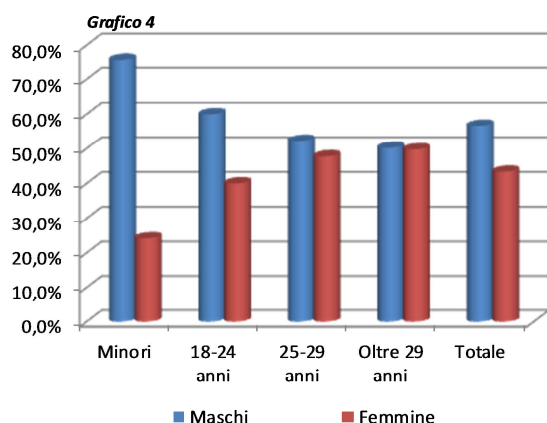
^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

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

La distribuzione per genere per il 2012 (cfr. graf. 4) evidenzia che 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 24,2%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 40,0%, tra 25 e 29 anni si attesta al 47,8%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile sfiora il 50% (49,8%). 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 (25,0%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord Ovest a presentare meno differenziale (le femmine rappresentano il 42,3%), 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 50,3% e 53,3%).

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 2012*



(*) Dato provvisorio
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili

Per quanto riguarda la composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età, nel 2012 (cfr. graf. 5) emerge una situazione molto simile tra le due ripartizioni settentrionali, dove è prevalente la classe 18-24 anni con valori intorno al 60% (59,6% Nord Ovest; 60,6% Nord Est); il Nord Est continua a presentare i valori più alti per i rapporti di lavoro in apprendistato dei minori con l'1,5%. Anche nelle aree del Centro e del Mezzogiorno la classe 18-24 anni risulta essere prevalente, ma a livelli più bassi, mentre le classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni complessivamente considerate toccano quota 50% al Centro e superano il 44% nel Mezzogiorno.

Analizzando l'andamento degli ultimi tre anni (cfr. tab. 8a), appare evidente come i lavoratori più giovani paghino di più gli effetti della crisi economica in termini di rapporti di lavoro in apprendistato: i minori in particolare diminuiscono del 49,2% nel complesso, -48,2% per i maschi e -52,1% per le femmine.

Tabella 8a - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età e sesso: valori assoluti e variaz.% - anni 2010-2012

Classe di età	Val.assoluti 2010 (medie annuali)			Val.assoluti 2011 (medie annuali)			Val.assoluti 2012* (medie annuali)			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Minori	5.629	1.939	7.568	4.884	1.648	6.532	2.913	929	3.842	-13,2%	-15,0%	-13,7%	-40,4%	-43,6%	-41,2%
Da 18 a 24	187.990	122.552	310.542	172.786	112.487	285.273	158.999	106.171	265.171	-8,1%	-8,2%	-8,1%	-8,0%	-5,6%	-7,0%
Da 25 a 29	89.989	82.073	172.062	85.551	77.289	162.840	85.042	77.784	162.826	-4,9%	-5,8%	-5,4%	-0,6%	0,6%	0,0%
30 e oltre	19.091	18.920	38.011	18.867	18.979	37.846	19.095	18.922	38.017	-1,2%	0,3%	-0,4%	1,2%	-0,3%	0,5%
Totale	302.698	225.485	528.183	282.086	210.404	492.490	266.049	203.806	469.855	-6,8%	-6,7%	-6,8%	-5,7%	-3,1%	-4,6%

(*) Dato provvisorio

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

A livello territoriale (cfr. tab. 8b) nel Centro si registra il calo più consistente per i minori in apprendistato (-60,7%), mentre al Nord Est la diminuzione è più contenuta (-40,9%). Per la classe di età 18-24 anni, nel triennio 2010-2012, si registrano tassi di decrescita più contenuti (-14,6%), con punte per i maschi del Mezzogiorno (-20,4%) e del Centro (-17,9%). All'aumentare dell'età gli effetti negativi si riducono; infatti la classe 25-29 anni presenta nel triennio un calo complessivo del 5,4%, con situazioni peggiori nel Mezzogiorno (-7,8%) e migliori nel Nord Ovest (-3,2%). I risultati migliori si registrano per la classe di età meno giovane (30 anni e oltre) dove troviamo variazioni nulle nel triennio analizzato e addirittura positive nel Mezzogiorno (+2,3) e nel Nord Ovest (+0,3%). Per questa classe di età, nel triennio 2010-2012 si possono osservare trend più positivi per i maschi del Nord Ovest (+3,0%) e per le femmine del Mezzogiorno (+8,7%).

Tabella 8b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Val.assoluti 2010 (medie annuali)			Val.assoluti 2011 (medie annuali)			Val.assoluti 2012* (medie annuali)			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Classe di età: totale</i>															
Nord	159.542	131.790	291.333	150.836	122.459	273.295	144.285	117.441	261.726	-5,5%	-7,1%	-6,2%	-4,3%	-4,1%	-4,2%
Nord Ovest	83.615	70.093	153.708	78.074	64.544	142.618	74.394	61.833	136.227	-6,6%	-7,9%	-7,2%	-4,7%	-4,2%	-4,5%
Nord Est	75.928	61.697	137.625	72.762	57.916	130.678	69.891	55.608	125.499	-4,2%	-6,1%	-5,0%	-3,9%	-4,0%	-4,0%
Centro	77.703	58.953	136.656	72.549	55.276	127.825	67.293	52.955	120.248	-6,6%	-6,2%	-6,5%	-7,2%	-4,2%	-5,9%
Mezzogiorno	65.453	34.742	100.195	58.702	32.668	91.370	54.471	33.410	87.881	-10,3%	-6,0%	-8,8%	-7,2%	2,3%	-3,8%
Italia	302.698	225.485	528.183	282.086	210.404	492.490	266.049	203.806	469.855	-6,8%	-6,7%	-6,8%	-5,7%	-3,1%	-4,6%
<i>Classe di età: minori</i>															
Nord	3.508	1.279	4.788	3.184	1.112	4.296	1.946	619	2.565	-9,2%	-13,1%	-10,3%	-38,9%	-44,3%	-40,3%
Nord Ovest	1.215	423	1.638	1.014	339	1.353	531	172	703	-16,5%	-20,0%	-17,4%	-47,6%	-49,3%	-48,1%
Nord Est	2.294	856	3.150	2.171	773	2.944	1.415	447	1.862	-5,4%	-9,7%	-6,5%	-34,8%	-42,2%	-36,7%
Centro	638	267	905	565	225	790	267	89	356	-11,6%	-15,6%	-12,8%	-52,7%	-60,5%	-54,9%
Mezzogiorno	1.482	393	1.875	1.135	311	1.446	700	221	922	-23,5%	-20,9%	-22,9%	-38,3%	-28,9%	-36,3%
Italia	5.629	1.939	7.568	4.884	1.648	6.532	2.913	929	3.842	-13,2%	-15,0%	-13,7%	-40,4%	-43,6%	-41,2%
<i>Classe di età: da 18 a 24 anni</i>															
Nord	105.158	76.416	181.574	98.315	69.870	168.185	91.963	65.292	157.255	-6,5%	-8,6%	-7,4%	-6,5%	-6,6%	-6,5%
Nord Ovest	55.280	41.062	96.342	50.675	37.128	87.804	46.894	34.359	81.253	-8,3%	-9,6%	-8,9%	-7,5%	-7,5%	-7,5%
Nord Est	49.878	35.354	85.232	47.640	32.741	80.381	45.069	30.933	76.001	-4,5%	-7,4%	-5,7%	-5,4%	-5,5%	-5,4%
Centro	44.002	27.920	71.922	40.390	25.652	66.041	36.136	23.642	59.779	-8,2%	-8,1%	-8,2%	-10,5%	-7,8%	-9,5%
Mezzogiorno	38.830	18.216	57.047	34.081	16.966	51.047	30.900	17.237	48.137	-12,2%	-6,9%	-10,5%	-9,3%	1,6%	-5,7%
Italia	187.990	122.552	310.542	172.786	112.487	285.273	158.999	106.171	265.171	-8,1%	-8,2%	-8,1%	-8,0%	-5,6%	-7,0%
<i>Classe di età: da 25 a 29 anni</i>															
Nord	42.786	44.841	87.627	41.300	42.315	83.615	42.148	42.549	84.696	-3,5%	-5,6%	-4,6%	2,1%	0,6%	1,3%
Nord Ovest	22.950	24.022	46.972	22.259	22.424	44.683	22.672	22.812	45.485	-3,0%	-6,7%	-4,9%	1,9%	1,7%	1,8%
Nord Est	19.836	20.819	40.655	19.041	19.892	38.933	19.476	19.736	39.212	-4,0%	-4,5%	-4,2%	2,3%	-0,8%	0,7%
Centro	26.558	24.142	50.700	25.049	22.751	47.800	24.430	22.589	47.019	-5,7%	-5,8%	-5,7%	-2,5%	-0,7%	-1,6%
Mezzogiorno	20.645	13.091	33.736	19.201	12.223	31.424	18.463	12.646	31.110	-7,0%	-6,6%	-6,9%	-3,8%	3,5%	-1,0%
Italia	89.989	82.073	172.062	85.551	77.289	162.840	85.042	77.784	162.826	-4,9%	-5,8%	-5,4%	-0,6%	0,6%	0,0%
<i>Classe di età: 30 anni e oltre</i>															
Nord	8.090	9.255	17.345	8.036	9.163	17.199	8.228	8.982	17.210	-0,7%	-1,0%	-0,8%	2,4%	-2,0%	0,1%
Nord Ovest	4.170	4.586	8.756	4.125	4.653	8.779	4.296	4.490	8.787	-1,1%	1,5%	0,3%	4,1%	-3,5%	0,1%
Nord Est	3.920	4.668	8.589	3.911	4.510	8.420	3.932	4.492	8.423	-0,3%	-3,4%	-2,0%	0,5%	-0,4%	0,0%
Centro	6.504	6.624	13.129	6.546	6.648	13.194	6.460	6.635	13.094	0,6%	0,4%	0,5%	-1,3%	-0,2%	-0,8%
Mezzogiorno	4.496	3.041	7.537	4.285	3.168	7.453	4.407	3.305	7.712	-4,7%	4,2%	-1,1%	2,9%	4,3%	3,5%
Italia	19.091	18.920	38.011	18.867	18.979	37.846	19.095	18.922	38.017	-1,2%	0,3%	-0,4%	1,2%	-0,3%	0,5%

(*) Data provvisorio

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

Si conferma una tendenza già emersa negli anni precedenti, cioè una sostanziale tenuta dei rapporti di lavoro in apprendistato già attivi da diverso tempo a scapito delle nuove generazioni di apprendisti.

La tabella che segue (cfr. tab. 9) mostra l'andamento del numero di lavoratori³² 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 2010-2012.

Tabella 9- Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	88.994	70.263	159.257	90.840	71.163	162.003	78.255	67.905	146.160	2,1%	1,3%	1,7%	-13,9%	-4,6%	-9,8%
Nord Ovest	42.917	34.734	77.651	43.581	34.658	78.239	38.733	33.905	72.638	1,5%	-0,2%	0,8%	-11,1%	-2,2%	-7,2%
Nord Est	46.077	35.529	81.606	47.259	36.505	83.764	39.522	34.000	73.522	2,6%	2,7%	2,6%	-16,4%	-6,9%	-12,2%
Centro	40.230	30.947	71.177	37.471	29.273	66.744	35.190	29.466	64.656	-6,9%	-5,4%	-6,2%	-6,1%	0,7%	-3,1%
Mezzogiorno	36.162	18.782	54.944	31.748	18.138	49.886	31.851	21.046	52.897	-12,2%	-3,4%	-9,2%	0,3%	16,0%	6,0%
Italia	165.386	119.992	285.378	160.059	118.574	278.633	145.296	118.417	263.713	-3,2%	-1,2%	-2,4%	-9,2%	-0,1%	-5,4%

(*) Dato provvisorio

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

Nel periodo tra il 2010 e il 2012 è diminuito del 7,6% il numero di lavoratori avviati in apprendistato: nel 2010 sono stati avviati poco più di 285.000 lavoratori in apprendistato, di cui il 58% maschi; nel 2012 il numero di lavoratori avviati in apprendistato è stato pari a 263.713, con la quota di genere maschile scesa al 55,1%.

Con riferimento alla variazione dell'ultimo anno disponibile, possiamo notare che alla diminuzione complessiva del 5,4% di apprendisti avviati nel 2012 contribuiscono i segni negativi registrati nel Nord Ovest (-12,2%), solo in parte compensati dall'incremento degli avvii nel Mezzogiorno (+6,0%). Con riferimento al genere, per i maschi la variazione degli avvii nel 2012, rispetto all'anno precedente, si presenta decisamente negativa (-9,2%), mentre le lavoratrici avviate in apprendistato nel 2012 restano complessivamente sui livelli del 2011 (-0,1%), con una riduzione nel Nord (-4,6%) sostanzialmente compensata dal consistente aumento che si registra nel Mezzogiorno (+16,0%).

Mettendo in relazione i dati sui lavoratori in apprendistato avviati nell'anno secondo l'età e il tipo di azienda (cfr. tab. 10), emerge che i più colpiti dal calo di assunzioni in apprendistato per il 2012 sono i giovani fino a 24 anni, dipendenti da aziende di tipo artigianale (-12,2% rispetto al 2011), mentre è andata decisamente meglio agli apprendisti oltre i 24 anni assunti da aziende di tipo non artigianale, per i quali le assunzioni nel 2012 hanno fatto registrare un incremento di pari intensità (+12,3%).

³² 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.

Tabella 10 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz. % - anni 2010-2012

Classe di età	Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	74.107	136.561	210.668	66.422	134.317	200.739	50.693	125.552	176.245	-10,4%	-1,6%	-4,7%	-23,7%	-6,5%	-12,2%
Oltre 24 anni	16.153	58.557	74.710	16.153	61.741	77.894	15.996	71.472	87.468	0,0%	5,4%	4,3%	-1,0%	15,8%	12,3%
Totale	90.260	195.118	285.378	82.575	196.058	278.633	66.689	197.024	263.713	-8,5%	0,5%	-2,4%	-19,2%	0,5%	-5,4%

(*) Dato provvisorio

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

Rispetto all'attività economica (cfr. tab. 11), i dati sui lavoratori avviati nell'anno con contratto di apprendistato presentano andamenti molto diversificati nel periodo 2010-2012: nel complesso le Attività manifatturiere fanno registrare un decremento del 10,4% nel numero di apprendisti avviati, mentre nelle Costruzioni la variazione è stata pari a -37,5% e nelle Attività finanziarie al -32,1%. Con riferimento ai risultati del 2012, variazioni positive negli avvii con contratto di apprendistato, rispetto all'anno precedente, si osservano solo per Alberghi e ristoranti (+5,1%), Trasporti e comunicazioni (+2,8%), Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese (+9,6%) e, soprattutto, Sanità e assistenza sociale (+31,1%).

Tabella 11 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-2012

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2010	2011	2012*	2011	2012*
Attività manifatturiere	60.016	62.150	53.793	3,6%	-13,4%
Alimentari, bevande e tabacco	14.891	14.247	14.233	-4,3%	-0,1%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	7.249	8.362	7.027	15,4%	-16,0%
Legno	2.499	2.292	1.692	-8,3%	-26,2%
Carta, stampa ed editoria	2.607	2.564	2.258	-1,6%	-11,9%
Chimica, gomma e plastica	2.831	3.182	2.664	12,4%	-16,3%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	18.621	20.576	16.820	10,5%	-18,3%
Elettrica ed elettronica	6.013	6.138	5.000	2,1%	-18,5%
Altre attività manifatturiere	5.305	4.789	4.099	-9,7%	-14,4%
Costruzioni	46.700	39.238	29.192	-16,0%	-25,6%
Commercio e riparazioni	58.499	57.851	54.920	-1,1%	-5,1%
Alberghi e ristoranti	58.040	56.941	59.843	-1,9%	5,1%
Trasporti e comunicazioni	6.058	5.846	6.012	-3,5%	2,8%
Attività finanziarie	4.032	3.027	2.736	-24,9%	-9,6%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	24.906	27.133	29.744	8,9%	9,6%
Sanità e assistenza sociale	2.588	2.705	3.547	4,5%	31,1%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	22.436	21.520	21.314	-4,1%	-1,0%
Altre attività	2.103	2.222	2.612	5,7%	17,6%
Totale	285.378	278.633	263.713	-2,4%	-5,4%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

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

In questo paragrafo vengono analizzati gli esiti dei rapporti di lavoro in apprendistato con riferimento al numero dei lavoratori nell'anno intesi come codici fiscali distinti. Successivamente viene proposto un confronto tra due generazioni di neo-assunti con contratto di apprendistato, seguite anno per anno per analizzarne i percorsi lavorativi fino alla fine del 2012.

La conclusione ideale 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. Il Testo Unico dell'Apprendistato ha nella sostanza riproposto (art.7 comma 9) quanto già previsto dalla normativa previgente, e cioè che le aziende che effettuano la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro da apprendista, possano continuare a beneficiare della contribuzione agevolata per un ulteriore anno³³.

Nel 2012 sono poco più di 161.000 i lavoratori che si trovano nel periodo in cui il loro rapporto di lavoro risulta trasformato da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato, il 10,8% in meno rispetto al 2011 (cfr. tab. 12a). Va evidenziato che dei circa 161.000 lavoratori che si trovano nel periodo di trasformazione nel 2012, i neo-trasformati³⁴ nel 2012 sono 79.227 (cfr. tab. 12b), il 17,4% in meno rispetto ai neo-trasformati del 2011. A livello territoriale la diminuzione rispetto all'anno precedente dei neo-trasformati è più accentuata nel Mezzogiorno in entrambi gli anni 2012 e 2011 (rispettivamente -19,9% e -10,0%). Anche il Nord Est, che nel 2011 aveva una variazione di neo trasformati moderatamente negativa (-3,6%), nel 2012 presenta un quadro negativo consistente (-18,4%). Rispetto al genere, nel 2012 si osserva una variazione negativa maggiore per i maschi (-19,9% contro il 13,7% in meno delle femmine), che porta ad una diminuzione dell'incidenza dei maschi sul totale dei neo-trasformati dal 58,1% del 2010 al 56,6% del 2012.

³³ Tale norma non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità (art.7 comma 4 del TUA).

³⁴ Nella tabella 12b e nelle successive tabelle 13 e 14 vengono presi in considerazione solo i nuovi lavoratori che nell'anno hanno visto il proprio rapporto di lavoro trasformato da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato; nella tabella 12a sono considerati, invece, tutti i lavoratori che si trovano nel periodo (massimo un anno) in cui il datore di lavoro beneficia dell'agevolazione contributiva (ad esempio un lavoratore con un contratto trasformato da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato nel mese di dicembre 2011, nella tabella 12a è presente nel 2011 e nel 2012, mentre nelle tabelle 12b, 13 e 14.

è presente solo nell'anno 2011, anno in cui è avvenuta la trasformazione del contratto da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato).

Tabella 12a - Numero di lavoratori per i quali il datore di lavoro beneficia delle agevolazioni per la trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	56.635	44.853	101.488	59.753	46.823	106.576	52.612	42.609	95.221	5,5%	4,4%	5,0%	-12,0%	-9,0%	-10,7%
Nord Ovest	30.598	24.326	54.924	31.878	25.027	56.905	28.121	22.947	51.068	4,2%	2,9%	3,6%	-11,8%	-8,3%	-10,3%
Nord Est	26.037	20.527	46.564	27.875	21.796	49.671	24.491	19.662	44.153	7,1%	6,2%	6,7%	-12,1%	-9,8%	-11,1%
Centro	24.744	17.891	42.635	26.005	18.583	44.588	23.419	17.010	40.429	5,1%	3,9%	4,6%	-9,9%	-8,5%	-9,3%
Mezzogiorno	20.088	10.447	30.535	19.655	9.910	29.565	16.729	8.757	25.486	-2,2%	-5,1%	-3,2%	-14,9%	-11,6%	-13,8%
Italia	101.467	73.191	174.658	105.413	75.316	180.729	92.760	68.376	161.136	3,9%	2,9%	3,5%	-12,0%	-9,2%	-10,8%

Tabella 12b - Numero di lavoratori neo-trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	33.050	26.179	59.229	31.904	24.860	56.764	25.277	21.437	46.714	-3,5%	-5,0%	-4,2%	-20,8%	-13,8%	-17,7%
Nord Ovest	17.646	14.132	31.778	17.056	13.235	30.291	13.432	11.671	25.103	-3,3%	-6,3%	-4,7%	-21,2%	-11,8%	-17,1%
Nord Est	15.404	12.047	27.451	14.848	11.625	26.473	11.845	9.766	21.611	-3,6%	-3,5%	-3,6%	-20,2%	-16,0%	-18,4%
Centro	14.641	10.608	25.249	13.722	9.763	23.485	11.494	8.521	20.015	-6,3%	-8,0%	-7,0%	-16,2%	-12,7%	-14,8%
Mezzogiorno	11.442	5.908	17.350	10.405	5.206	15.611	8.089	4.409	12.498	-9,1%	-11,9%	-10,0%	-22,3%	-15,3%	-19,9%
Italia	59.133	42.695	101.828	56.031	39.829	95.860	44.860	34.367	79.227	-5,2%	-6,7%	-5,9%	-19,9%	-13,7%	-17,4%

(*) 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 le variazioni negative dei neo-trasformati nel triennio 2010-2012 sono più accentuate nelle aziende di tipo non artigianale e per i lavoratori più giovani (-30,6%); nelle aziende di tipo artigianale e per i lavoratori oltre i 24 anni, invece, il numero dei neo-trasformati è diminuito, nello stesso periodo, dell'11%.

Tabella 13 - Numero di lavoratori neo-trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz. % - anni 2010-2012

Classe di età	Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	16.412	28.438	44.850	14.605	25.697	40.302	11.888	19.746	31.634	-11,0%	-9,6%	-10,1%	-18,6%	-23,2%	-21,5%
Oltre 24 anni	11.282	45.696	56.978	11.280	44.278	55.558	10.046	37.547	47.593	0,0%	-3,1%	-2,5%	-10,9%	-15,2%	-14,3%
Totale	27.694	74.134	101.828	25.885	69.975	95.860	21.934	57.293	79.227	-6,5%	-5,6%	-5,9%	-15,3%	-18,1%	-17,4%

(*) Dato provvisorio

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

La variazione del numero dei neo-trasformati presenta molte differenze nella disaggregazione per settore di attività economica (cfr. tab. 14). In particolare, limitandoci all'analisi dell'ultimo anno, il settore in cui si è verificato il maggior decremento di apprendisti neo-trasformati è quello dei Trasporti e delle comunicazioni (-34,9% nel 2012 rispetto all'anno precedente); anche le Attività

manifatturiere in genere presentano variazioni negative sostanziali (-25,0%) più rilevanti nel settore della Metalmeccanica (-34,1%), meno accentuate nel settore Alimentare (-8,0%). Solo i settori Alberghi e ristoranti (-6,9%) e Altri servizi (-1,4%) presentano variazioni negative più contenute.

Tabella 14 - Numero di lavoratori neo-trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-2012

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2010	2011	2012*	2011	2012*
Attività manifatturiere	47.541	25.493	19.114	-46,4%	-25,0%
Alimentari, bevande e tabacco	3.535	3.498	3.218	-1,0%	-8,0%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	2.648	2.584	2.088	-2,4%	-19,2%
Legno	1.263	865	678	-31,5%	-21,6%
Carta, stampa ed editoria	1.562	1.261	1.052	-19,3%	-16,6%
Chimica, gomma e plastica	1.606	1.435	1.224	-10,6%	-14,7%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	11.453	10.219	6.737	-10,8%	-34,1%
Elettrica ed elettronica	3.629	3.301	2.408	-9,0%	-27,1%
Altre attività manifatturiere	2.904	2.330	1.709	-19,8%	-26,7%
Costruzioni	13.125	12.521	9.964	-4,6%	-20,4%
Commercio e riparazioni	24.262	22.490	19.442	-7,3%	-13,6%
Alberghi e ristoranti	7.243	7.035	6.547	-2,9%	-6,9%
Trasporti e comunicazioni	3.263	3.208	2.089	-1,7%	-34,9%
Attività finanziarie	4.060	3.875	3.155	-4,6%	-18,6%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	13.510	13.420	11.507	-0,7%	-14,3%
Sanità e assistenza sociale	1.454	1.351	1.217	-7,1%	-9,9%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5.174	5.230	5.157	1,1%	-1,4%
Altre attività	1.137	1.237	1.035	8,8%	-16,3%
Totale	101.828	95.860	79.227	-5,9%	-17,4%

(*) 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 cessati³⁵ nel corso del 2012 è stato di 172.615 unità, in forte diminuzione (-14,4%) rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 15). Nel triennio 2010-2012, il numero di lavoratori cessati è diminuito del 17,8% (-19,8% per i maschi e -15,2% per le femmine). A livello territoriale, sempre con riferimento al triennio 2010-2012, abbiamo variazioni negative del numero di cessazioni di apprendisti di intensità maggiore nel Nord Ovest (-19,7%). Analizzando distintamente le variazioni 2011 su 2010 e 2012 su 2011, si nota che nel primo periodo le cessazioni sono diminuite in modo più contenuto (-4,0%) rispetto alla variazione 2012 su 2011 (-14,4%).

³⁵ 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.

Tabella 15 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	63.234	53.592	116.826	61.544	51.529	113.073	50.515	44.928	95.443	-2,7%	-3,8%	-3,2%	-17,9%	-12,8%	-15,6%
Nord Ovest	29.703	25.932	55.635	28.752	24.466	53.218	23.662	21.024	44.686	-3,2%	-5,7%	-4,3%	-17,7%	-14,1%	-16,0%
Nord Est	33.531	27.660	61.191	32.792	27.063	59.855	26.853	23.904	50.757	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-18,1%	-11,7%	-15,2%
Centro	28.272	22.939	51.211	26.980	21.811	48.791	22.749	18.918	41.667	-4,6%	-4,9%	-4,7%	-15,7%	-13,3%	-14,6%
Mezzogiorno	27.549	14.442	41.991	25.883	13.884	39.767	22.218	13.287	35.505	-6,0%	-3,9%	-5,3%	-14,2%	-4,3%	-10,7%
Italia	119.055	90.973	210.028	114.407	87.224	201.631	95.482	77.133	172.615	-3,9%	-4,1%	-4,0%	-16,5%	-11,6%	-14,4%

(*) Dato provvisorio

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

Rispetto alla tipologia aziendale combinata con l'età (cfr. tab. 16), le aziende artigiane fanno registrare diminuzioni più consistenti nelle cessazioni (-26,0% nel triennio 2010-2012), in particolare per i lavoratori più giovani (-31,7%). Per la fascia di età oltre i 24 anni il livello di cessazioni presenta variazioni negative più contenute nel complesso (-5,1% tra 2010 e il 2012) e più concentrate tra le aziende di tipo artigianale (-8,2%).

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 2010			Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012*			Variaz.% su anno preced. 2011			Variaz.% su anno preced. 2012*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	52.073	92.946	145.019	47.778	88.651	136.429	35.549	75.385	110.934	-8,2%	-4,6%	-5,9%	-25,6%	-15,0%	-18,7%
Oltre 24 anni	16.631	48.378	65.009	16.596	48.606	65.202	15.268	46.413	61.681	-0,2%	0,5%	0,3%	-8,0%	-4,5%	-5,4%
Totale	68.704	141.324	210.028	64.374	137.257	201.631	50.817	121.798	172.615	-6,3%	-2,9%	-4,0%	-21,1%	-11,3%	-14,4%

(*) 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 Costruzioni (-32,9%), Attività finanziarie (-24,7%) e in buona parte dell'Industria manifatturiera: Metalmeccanica (-27,2%), Industria del legno (-30,9%), Industria elettrica ed elettronica (-29,7%) e Altre attività manifatturiere (-28,9%).

In valori assoluti il maggior numero di cessazioni nel 2012, come nei due anni precedenti, si è registrato nel settore Alberghi e ristoranti con 45.280 apprendisti cessati (oltre ¼ del totale delle cessazioni 2012). 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.

Tabella 17 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-2012

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2010	2011	2012*	2011	2012*
Attività manifatturiere	41.296	39.551	32.006	-4,2%	-19,1%
Alimentari, bevande e tabacco	11.373	10.731	9.635	-5,6%	-10,2%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	4.828	5.127	4.118	6,2%	-19,7%
Legno	1.840	1.658	1.271	-9,9%	-23,3%
Carta, stampa ed editoria	1.714	1.649	1.309	-3,8%	-20,6%
Chimica, gomma e plastica	1.533	1.528	1.274	-0,3%	-16,6%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	12.343	11.854	8.981	-4,0%	-24,2%
Elettrica ed elettronica	4.059	3.722	2.853	-8,3%	-23,3%
Altre attività manifatturiere	3.606	3.282	2.565	-9,0%	-21,8%
Costruzioni	37.583	33.569	25.204	-10,7%	-24,9%
Commercio e riparazioni	41.763	39.899	34.716	-4,5%	-13,0%
Alberghi e ristoranti	48.703	48.395	45.280	-0,6%	-6,4%
Trasporti e comunicazioni	3.281	3.169	2.936	-3,4%	-7,4%
Attività finanziarie	1.601	1.558	1.205	-2,7%	-22,7%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	15.875	15.877	13.424	0,0%	-15,5%
Sanità e assistenza sociale	1.515	1.489	1.419	-1,7%	-4,7%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	17.407	17.158	15.466	-1,4%	-9,9%
Altre attività	1.004	966	959	-3,8%	-0,7%
Totale	210.028	201.631	172.615	-4,0%	-14,4%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

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 (235.147 lavoratori) e la seconda nata nel 2005 (226.500 lavoratori). Tali generazioni sono state seguite anno per anno fino al 2012 e confrontate in termini di efficacia rispetto all'esito individuale, lavorativo o non lavorativo, del contratto di apprendistato.

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 2012 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

professionali³⁶. 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 prestazione³⁷, silenti oppure deceduti).

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

ANNO	Lavoratore dipendente (gestione INPS)					Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Totale attivi	Totale non attivi
	Apprendista	con contratto a tempo indeterminato	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore				
2000	235.147=100%								
2001	63,0%	10,3%	9,1%	2,1%	0,7%		85,2%	14,8%	
2002	42,8%	22,1%	11,9%	4,3%	1,1%		82,2%	17,8%	
2003	28,0%	33,4%	12,9%	6,1%	1,4%		81,8%	18,2%	
2004	20,4%	39,7%	12,7%	6,8%	1,8%		81,3%	18,7%	
2005	14,0%	45,2%	12,6%	8,3%	2,2%		82,3%	17,7%	
2006	10,5%	47,2%	13,0%	9,6%	2,6%		82,9%	17,1%	
2007	8,0%	49,1%	13,4%	10,5%	3,1%		84,1%	15,9%	
2008	6,2%	50,1%	12,9%	10,9%	3,5%		83,6%	16,4%	
2009	4,7%	49,4%	12,1%	11,2%	3,8%		81,2%	18,8%	
2010	3,3%	49,2%	12,7%	11,4%	4,1%		80,6%	19,4%	
2011	2,3%	49,5%	12,7%	11,6%	3,6%		79,6%	20,4%	
2012*	1,7%	49,3%	12,2%	11,6%	2,8%		77,6%	22,4%	
2005	226.500=100%								
2006	64,7%	7,3%	10,6%	2,8%	0,7%		86,1%	13,9%	
2007	46,4%	17,6%	14,5%	4,4%	1,2%		84,1%	15,9%	
2008	30,7%	28,9%	16,4%	5,4%	1,7%		83,1%	16,9%	
2009	19,6%	35,8%	15,7%	6,3%	2,1%		79,4%	20,6%	
2010	12,1%	40,3%	16,6%	7,1%	2,4%		78,6%	21,4%	
2011	8,8%	42,1%	16,7%	7,8%	2,1%		77,5%	22,5%	
2012*	6,9%	43,3%	15,6%	8,0%	1,4%		75,2%	24,8%	

(*) Dato provvisorio

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

Analizzando l'evoluzione della prima generazione emerge che, a distanza di dodici anni, il 77,6% degli individui svolge ancora un'attività lavorativa. In particolare, poco meno della metà risulta attivo con un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui si aggiunge poco più del 12% con una tipologia di lavoro dipendente meno stabile, mentre nell'11,6% dei casi l'ex apprendista è diventato un lavoratore autonomo o parasubordinato e nel 2,8% presenta una posizione presso un ente previdenziale diverso da INPS; c'è un residuale 1,7% circa di lavoratori

³⁶ Continuano ad essere considerati in questo ambito anche i lavoratori pubblici e i lavoratori dello spettacolo rispettivamente già iscritti alle gestioni ex INPDAP ed ex ENPALS, anche se dal 2012 i due Istituti previdenziali sono confluiti nell'INPS.

³⁷ Per prestazioni si intendono sia le pensioni dirette di vecchiaia e inabilità, sia le prestazioni temporanee per disoccupazione e mobilità.

che risultano ancora apprendisti, ma ciò 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 oltre il 22% della generazione iniziale, a distanza di dodici anni, risulti non più attiva; certamente una quota di questo 22% 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 22% di non attivi si celi una quota di lavoro sommerso.

Se analizziamo l'evoluzione della generazione 2000 dei neo-assunti in apprendistato distintamente per maschi (cfr. tab. 19) e femmine (cfr. tab. 20) si notano alcune differenze significative. A distanza di dodici anni la quota di lavoratori ancora attivi per i maschi sale a 79,3%, mentre per le femmine scende a 75,3%. 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 (13,6%) rispetto alle femmine (9,0%). Risulta invece sostanzialmente equivalente la percentuale di lavoratori che a distanza di dodici anni si ritrovano con un lavoro a tempo indeterminato.

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

ANNO	Lavoratore dipendente (gestione INPS)					Totale attivi	Totale non attivi
	Apprendista	con contratto a tempo indetermin.	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore		
2000	132.421=100%						
2001	61,7%	10,8%	9,7%	1,9%	0,6%	84,7%	15,3%
2002	43,2%	20,8%	12,7%	4,1%	1,0%	81,8%	18,2%
2003	29,1%	31,9%	13,8%	6,0%	1,3%	81,9%	18,1%
2004	21,4%	38,5%	12,9%	7,2%	1,8%	81,9%	18,1%
2005	14,8%	44,7%	12,6%	9,0%	2,2%	83,3%	16,7%
2006	11,0%	47,2%	12,7%	10,6%	2,6%	84,1%	15,9%
2007	8,2%	49,5%	12,9%	12,0%	3,0%	85,5%	14,5%
2008	6,2%	50,5%	12,4%	12,6%	3,3%	85,1%	14,9%
2009	4,6%	49,7%	11,6%	13,1%	3,7%	82,6%	17,4%
2010	3,2%	49,3%	12,5%	13,3%	3,9%	82,3%	17,7%
2011	2,3%	49,5%	12,8%	13,5%	3,5%	81,5%	18,5%
2012*	1,7%	49,1%	12,2%	13,6%	2,8%	79,3%	20,7%
2005	130.094=100%						
2006	64,8%	8,1%	10,6%	2,4%	0,7%	86,5%	13,5%
2007	46,6%	18,7%	14,5%	4,2%	1,1%	85,0%	15,0%
2008	30,6%	30,5%	16,2%	5,3%	1,6%	84,1%	15,9%
2009	19,9%	36,5%	15,1%	6,5%	2,1%	80,2%	19,8%
2010	12,3%	41,1%	16,3%	7,5%	2,4%	79,6%	20,4%
2011	8,9%	43,0%	16,4%	8,3%	2,0%	78,7%	21,3%
2012*	6,9%	44,0%	15,4%	8,6%	1,5%	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.

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

ANNO	Lavoratore dipendente (gestione INPS)					Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Totale attivi	Totale non attivi
	Apprendista	con contratto a tempo indeterminato	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore			
2000	102.726=100%							
2001	64,6%	9,7%	8,4%	2,3%	0,8%	85,8%	14,2%	
2002	42,2%	23,8%	10,9%	4,6%	1,2%	82,7%	17,3%	
2003	26,7%	35,4%	11,9%	6,2%	1,5%	81,6%	18,4%	
2004	19,0%	41,1%	12,4%	6,3%	1,9%	80,7%	19,3%	
2005	13,0%	45,8%	12,6%	7,3%	2,3%	81,1%	18,9%	
2006	9,9%	47,3%	13,4%	8,2%	2,7%	81,4%	18,6%	
2007	7,8%	48,7%	14,1%	8,5%	3,2%	82,3%	17,7%	
2008	6,2%	49,6%	13,5%	8,7%	3,7%	81,6%	18,4%	
2009	4,8%	49,1%	12,7%	8,8%	4,0%	79,4%	20,6%	
2010	3,4%	49,1%	12,8%	8,9%	4,2%	78,5%	21,5%	
2011	2,3%	49,5%	12,7%	9,0%	3,7%	77,3%	22,7%	
2012*	1,6%	49,5%	12,3%	9,0%	2,9%	75,3%	24,7%	
2005	96.406=100%							
2006	64,6%	6,2%	10,5%	3,3%	0,9%	85,5%	14,5%	
2007	46,3%	16,0%	14,6%	4,7%	1,4%	82,9%	17,1%	
2008	30,9%	26,9%	16,6%	5,6%	1,8%	81,7%	18,3%	
2009	19,1%	34,7%	16,4%	6,0%	2,2%	78,5%	21,5%	
2010	11,8%	39,3%	17,1%	6,6%	2,5%	77,3%	22,7%	
2011	8,7%	40,9%	17,0%	7,1%	2,2%	75,9%	24,1%	
2012*	6,9%	42,3%	16,0%	7,2%	1,4%	73,7%	26,3%	

(*) 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. Dall'analisi comparata dei dati delle due generazioni (le righe evidenziate in azzurro) si può notare infatti che nella generazione 2005 a distanza di sette anni (cioè nel 2012) i non attivi sono circa $\frac{1}{4}$, quasi 9 punti in più rispetto alla generazione 2000 che, dopo lo stesso intervallo di tempo di sette anni (cioè nel 2007), presentava una quota di non occupati pari al 15,9%. Cala significativamente anche la quota di lavoratori che si ritrovano, dopo i sette anni, con un contratto a tempo indeterminato, passando dal 49,1% della prima generazione al 43,3% 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.

Per le femmine la situazione è ancora più penalizzante: le lavoratrici che dopo sette anni vedono stabilizzare la propria condizione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato passano da 48,7% per la prima generazione a 42,3% per la seconda. Per contro cresce, dalla prima alla seconda

generazione, la quota di lavoratori che dopo sette anni si trova in una situazione di precarietà, sia tra i maschi (da 12,9% a 15,4%) che tra le femmine (da 14,1% a 16,0%).

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

In questo ultimo paragrafo viene presentata un'analisi sulla durata dei contratti di apprendistato presso la stessa azienda. Anche in questo caso sono state analizzate diverse generazioni di apprendisti, ovvero i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005, nel 2009 e nel 2010. I lavoratori di queste collettività di apprendisti sono stati seguiti mese per mese fino al primo semestre 2013 o, se precedente, fino al mese di eventuale cessazione del contratto di apprendistato presso l'azienda in cui lo avevano iniziato. Successivamente è stato conteggiato, per ogni soggetto della collettività, il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Possiamo notare che (cfr. tab. 21), per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005, in quasi il 40% dei casi il contratto non ha superato i sei mesi e solo in poco più di un quarto dei casi (26,3%) il contratto ha superato i due anni. Rispetto al genere non si notano differenze significative; rispetto all'età appare evidente come i lavoratori più giovani (meno di 20 anni) in quasi un caso su due non superino i sei mesi, mentre per i lavoratori di età superiore ai 19 anni questa percentuale scende al 34,3%; 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 - Anno¹ 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	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Maschi	39,8%	15,6%	18,4%	13,5%	12,8%	100,0%
Femmine	39,6%	15,2%	18,8%	13,2%	13,1%	100,0%
Fino a 19 anni	49,1%	14,3%	14,6%	10,8%	11,3%	100,0%
Da 20 anni in poi	34,3%	16,1%	20,8%	14,9%	13,9%	100,0%
Azienda di tipo artigianale	37,2%	16,5%	18,9%	12,0%	15,4%	100,0%
Altro tipo di azienda	41,1%	14,8%	18,4%	14,1%	11,6%	100,0%
Nord	41,7%	15,4%	18,3%	12,9%	11,8%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	35,8%	15,8%	20,7%	14,9%	12,8%	100,0%
<i>Nord Est</i>	46,8%	15,1%	16,2%	11,1%	10,9%	100,0%
Centro	36,8%	15,5%	18,8%	13,9%	14,9%	100,0%
Mezzogiorno	37,3%	15,4%	19,0%	14,2%	14,0%	100,0%
Totale	39,7%	15,4%	18,6%	13,4%	12,9%	100,0%

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

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

Nelle aziende di tipo artigianale sembra che i contratti di apprendistato siano più duraturi.

A livello territoriale si riscontrano le differenze più ampie, con il Nord Est che presenta la quota maggiore di lavoratori con durate fino a sei mesi (46,8%) e il Centro con la quota più alta di lavoratori con contratti di apprendistato presso la stessa azienda superiori ai due anni (28,8%).

Per la generazione di lavoratori per i quali è stato avviato un contratto di apprendistato nel 2009 (cfr. tab. 22) il quadro cambia: la quota di lavoratori per i quali il contratto di apprendistato è cessato nei primi sei mesi è decisamente minore (35,6%) ed è contestualmente più alta la quota di lavoratori con contratti di durata superiore ai due anni (31,0%). Cresce leggermente la differenza di genere per la durata più breve a danno delle femmine (36,0% contro 35,3% dei maschi). Perde consistenza la differenza per tipologia aziendale, sempre con riferimento alla durata più breve (poco più di 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	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Maschi	35,3%	15,2%	18,5%	13,9%	17,0%	100,0%
Femmine	36,0%	15,0%	18,1%	13,6%	17,3%	100,0%
Fino a 19 anni	47,0%	13,9%	14,1%	10,9%	14,1%	100,0%
Da 20 anni in poi	31,6%	15,5%	19,8%	14,8%	18,2%	100,0%
Azienda di tipo artigianale	34,8%	16,0%	18,4%	13,1%	17,7%	100,0%
Altro tipo di azienda	36,0%	14,7%	18,3%	14,1%	16,9%	100,0%
Nord	36,9%	14,9%	18,2%	13,5%	16,6%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	33,2%	15,2%	19,6%	14,7%	17,3%	100,0%
<i>Nord Est</i>	40,5%	14,6%	16,8%	12,2%	15,9%	100,0%
Centro	32,8%	15,5%	18,9%	14,5%	18,3%	100,0%
Mezzogiorno	35,5%	15,3%	18,0%	13,8%	17,4%	100,0%
Totale	35,6%	15,1%	18,3%	13,8%	17,2%	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 collettività 2005, 2009 e 2010 (cfr. tab. 23) e prendendo come durata di riferimento i dodici mesi. Come si può verificare i lavoratori con contratti di apprendistato durati più di un anno sono aumentati di oltre 5 punti percentuali, passando dal 44,9% nel 2005, al 49,3% nel 2009, per arrivare al 50% nel 2010. Le differenze più significative continuano a registrarsi rispetto alle classi di età: solo il 39,8% dei lavoratori fino a 19 anni avviati in apprendistato nel 2010 hanno mantenuto il contratto di apprendistato per più di un anno nella stessa azienda; a livello territoriale, la percentuale per le durate contrattuali maggiori di un anno è più bassa nel Nord Est (45,2%) e più alta nel Centro (53,2%) sempre con riferimento al 2010.

Tabella 23 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2005, 2009 e 2010 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2005		Anno ¹ 2009		Anno ¹ 2010	
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno
Maschi	55,4%	44,6%	50,5%	49,5%	49,7%	50,3%
Femmine	54,8%	45,2%	51,0%	49,0%	50,4%	49,6%
Fino a 19 anni	63,3%	36,7%	60,9%	39,1%	60,2%	39,8%
Da 20 anni in poi	50,4%	49,6%	47,1%	52,9%	46,7%	53,3%
Azienda di tipo artigianale	53,7%	46,3%	50,8%	49,2%	49,6%	50,4%
Altro tipo di azienda	55,9%	44,1%	50,7%	49,3%	50,2%	49,8%
Nord	57,0%	43,0%	51,8%	48,2%	51,1%	48,9%
<i>Nord Ovest</i>	51,6%	48,4%	48,4%	51,6%	47,2%	52,8%
<i>Nord Est</i>	61,8%	38,2%	55,1%	44,9%	54,8%	45,2%
Centro	52,4%	47,6%	48,3%	51,7%	46,8%	53,2%
Mezzogiorno	52,7%	47,3%	50,8%	49,2%	50,8%	49,2%
Totale	55,1%	44,9%	50,7%	49,3%	50,0%	50,0%

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

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

Analogamente, analizzando gli esiti della generazione 2005 per durata e settore di attività economica, (cfr. tab. 24) si può notare come nel settore Alberghi e ristoranti più del 62% 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. Al contrario, nel settore delle Attività finanziarie (42,4%) e della Sanità e assistenza sociale (42,2%) si riscontrano le percentuali più alte di lavoratori il cui contratto di apprendistato con la stessa azienda dura più di due anni.

Tale situazione si conferma anche per il 2009 (cfr. 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 55,2%, mentre per le Attività finanziarie la percentuale di contratti di durata maggiore di due anni sale al 55,9% e nel settore Sanità e assistenza sociale sale al 49%.

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	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Attività manifatturiere	36,4%	14,9%	19,8%	16,2%	12,7%	100,0%
Alimentari, bevande e tabacco	44,4%	16,8%	16,9%	11,2%	10,8%	100,0%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	35,3%	14,5%	19,0%	14,8%	16,4%	100,0%
Legno	35,8%	14,9%	20,5%	13,5%	15,2%	100,0%
Carta, stampa ed editoria	30,1%	13,4%	20,1%	15,2%	21,1%	100,0%
Chimica, gomma e plastica	32,5%	14,3%	22,4%	16,0%	14,8%	100,0%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	35,9%	14,9%	20,4%	18,8%	10,0%	100,0%
Elettrica ed elettronica	31,8%	14,1%	20,0%	19,6%	14,5%	100,0%
Altre attività manifatturiere	35,5%	14,5%	21,5%	15,6%	12,9%	100,0%
Costruzioni	38,5%	17,3%	18,2%	12,2%	13,8%	100,0%
Commercio e riparazioni	33,4%	14,2%	20,5%	14,3%	17,5%	100,0%
Alberghi e ristoranti	62,2%	16,0%	11,9%	6,8%	3,1%	100,0%
Trasporti e comunicazioni	25,7%	14,7%	25,7%	19,4%	14,6%	100,0%
Attività finanziarie	20,5%	11,8%	25,3%	17,1%	25,2%	100,0%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	23,9%	14,7%	24,2%	20,2%	16,9%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	21,3%	14,2%	22,3%	22,8%	19,4%	100,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	37,2%	15,8%	18,4%	10,9%	17,8%	100,0%
Altre attività	25,3%	16,8%	25,8%	20,4%	11,7%	100,0%
Totale	39,7%	15,4%	18,6%	13,4%	12,9%	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)

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	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Attività manifatturiere	30,9%	14,6%	19,1%	16,2%	19,2%	100,0%
Alimentari, bevande e tabacco	40,4%	15,7%	16,8%	13,6%	13,6%	100,0%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	28,7%	16,7%	19,6%	15,5%	19,5%	100,0%
Legno	29,0%	13,1%	17,9%	16,7%	23,3%	100,0%
Carta, stampa ed editoria	23,6%	13,7%	17,3%	19,6%	25,7%	100,0%
Chimica, gomma e plastica	23,5%	11,0%	22,0%	16,1%	27,5%	100,0%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	28,8%	14,3%	20,7%	17,4%	18,9%	100,0%
Elettrica ed elettronica	23,2%	12,8%	19,6%	18,3%	26,2%	100,0%
Altre attività manifatturiere	27,1%	14,2%	20,3%	17,5%	21,0%	100,0%
Costruzioni	36,8%	17,6%	18,6%	12,6%	14,4%	100,0%
Commercio e riparazioni	29,0%	13,4%	19,4%	14,2%	24,0%	100,0%
Alberghi e ristoranti	55,2%	16,1%	14,0%	8,9%	5,7%	100,0%
Trasporti e comunicazioni	26,0%	16,8%	21,1%	20,8%	15,3%	100,0%
Attività finanziarie	14,0%	12,9%	17,3%	16,9%	38,9%	100,0%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	20,6%	13,0%	23,6%	20,3%	22,5%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	19,6%	12,5%	18,8%	24,2%	24,8%	100,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	35,5%	15,5%	17,7%	11,3%	20,0%	100,0%
Altre attività	20,2%	13,3%	24,1%	19,5%	22,9%	100,0%
Totale	35,6%	15,1%	18,3%	13,8%	17,2%	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 tabella 26 si possono confrontare le tre collettività di lavoratori assunti con contratto di apprendistato rispettivamente nel 2005, nel 2009 e nel 2010, con riferimento alla permanenza di almeno dodici mesi nella stessa azienda. Il settore Alberghi e ristoranti continua ad essere quello con la più alta quota di contratti di apprendistato di durata breve (70,8% nel 2010), ma tale quota risulta inferiore di quasi 7,5 punti percentuali rispetto al 2005. Sempre con riferimento al 2010, le quote più consistenti di contratti di apprendistato di durata superiore a un anno si trovano nei settori Altre attività (71,8%), Sanità e assistenza (68,4%), Attività finanziarie (67,2%) e Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese e in alcuni settori industriali (65,2%).

Tabella 26 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2005, 2009 e 2010 e settore di attività

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2005		Anno ¹ 2009		Anno ¹ 2010	
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno
Attività manifatturiere	51,4%	48,6%	45,5%	54,5%	43,5%	56,5%
Alimentari, bevande e tabacco	61,2%	38,8%	56,1%	43,9%	54,9%	45,1%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	49,8%	50,2%	45,4%	54,6%	44,7%	55,3%
Legno	50,8%	49,2%	42,1%	57,9%	43,9%	56,1%
Carta, stampa ed editoria	43,6%	56,4%	37,4%	62,6%	36,2%	63,8%
Chimica, gomma e plastica	46,8%	53,2%	34,5%	65,5%	33,3%	66,7%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	50,8%	49,2%	43,1%	56,9%	40,3%	59,7%
Elettrica ed elettronica	45,9%	54,1%	36,0%	64,0%	36,7%	63,3%
Altre attività manifatturiere	50,0%	50,0%	41,2%	58,8%	37,7%	62,3%
Costruzioni	55,8%	44,2%	54,4%	45,6%	53,9%	46,1%
Commercio e riparazioni	47,6%	52,4%	42,4%	57,6%	42,5%	57,5%
Alberghi e ristoranti	78,2%	21,8%	71,3%	28,7%	70,8%	29,2%
Trasporti e comunicazioni	40,3%	59,7%	42,8%	57,2%	39,5%	60,5%
Attività finanziarie	32,3%	67,7%	26,8%	73,2%	32,8%	67,2%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	38,6%	61,4%	33,7%	66,3%	34,8%	65,2%
Sanità e assistenza sociale	35,5%	64,5%	32,2%	67,8%	31,6%	68,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	53,0%	47,0%	51,0%	49,0%	50,6%	49,4%
Altre attività	42,1%	57,9%	33,5%	66,5%	28,2%	71,8%
Totale	55,1%	44,9%	50,7%	49,3%	50,0%	50,0%

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)

4. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

4.1 *La formazione pubblica per l'apprendistato*³⁸

A seguito dell'entrata in vigore del Testo Unico, le amministrazioni regionali/provinciali hanno disciplinato la formazione ed emanato appositi avvisi pubblici destinati ad implementare i sistemi di offerta formativa per gli apprendisti assunti sulla base della nuova normativa (cfr. cap. 2.2.1).

I tempi richiesti per l'espletamento delle procedure di emanazione e di approvazione delle domande hanno consentito soltanto in alcuni casi di avviare le attività negli ultimi mesi del 2012, mentre nella gran parte dei territori tale attivazione è avvenuta solo nel corso del 2013. Pertanto, le informazioni, inviate dalle Regioni e dalle Province Autonome, sulle attività formative erogate in favore degli apprendisti nell'annualità 2012 si riferiscono, nella maggioranza dei casi, ad interventi destinati ai giovani assunti con contratto di apprendistato sulla base del decreto legislativo n. 276/03; alcuni di questi interventi sono stati estesi, in via transitoria e fino alla definizione del nuovo catalogo dell'offerta formativa pubblica, anche agli apprendisti assunti sulla base del Testo Unico (Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Liguria). I dati inviati non consentono, in ogni caso, di precisare il target al quale è destinata l'offerta formativa regionale/provinciale, ovvero se si tratta di apprendisti assunti sulla base della precedente o della nuova normativa; si tratta infatti di dati complessivi, non dettagliati per tipologia di utenza.

Nonostante il passaggio dalla vecchia alla nuova normativa e i tempi necessari all'implementazione sui territori di sistemi di offerta formativa dedicati, i volumi degli interventi di formazione erogati dalle Regioni e Province Autonome registrano, nel 2012, un decremento piuttosto contenuto rispetto all'anno precedente (-6,5%), con un numero di giovani inseriti in attività formative pari a 149.327 unità (cfr. tab. 27).

In riferimento al tasso di copertura, ovvero al rapporto fra apprendisti occupati e apprendisti inseriti nei percorsi di formazione organizzati dalle Regioni e Province Autonome, la diminuzione rispetto al 2011 è poco significativa (-1,4%). Quest'ultimo dato è anche il risultato della contrazione dell'occupazione in apprendistato, che ha ridotto l'utenza potenziale (cfr. cap. 3).

³⁸ Il paragrafo fa riferimento esclusivamente alla formazione per l'apprendistato programmata dalle Regioni e Province Autonome e finanziata, talora solo in quota parte, con risorse pubbliche. Per gli apprendisti assunti sulla base del d.lgs. n. 276/03 e del d.lgs. n. 167/2011 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 27 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica realizzate negli anni 2011 e 2012 e relativo tasso di copertura per regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e percentuali

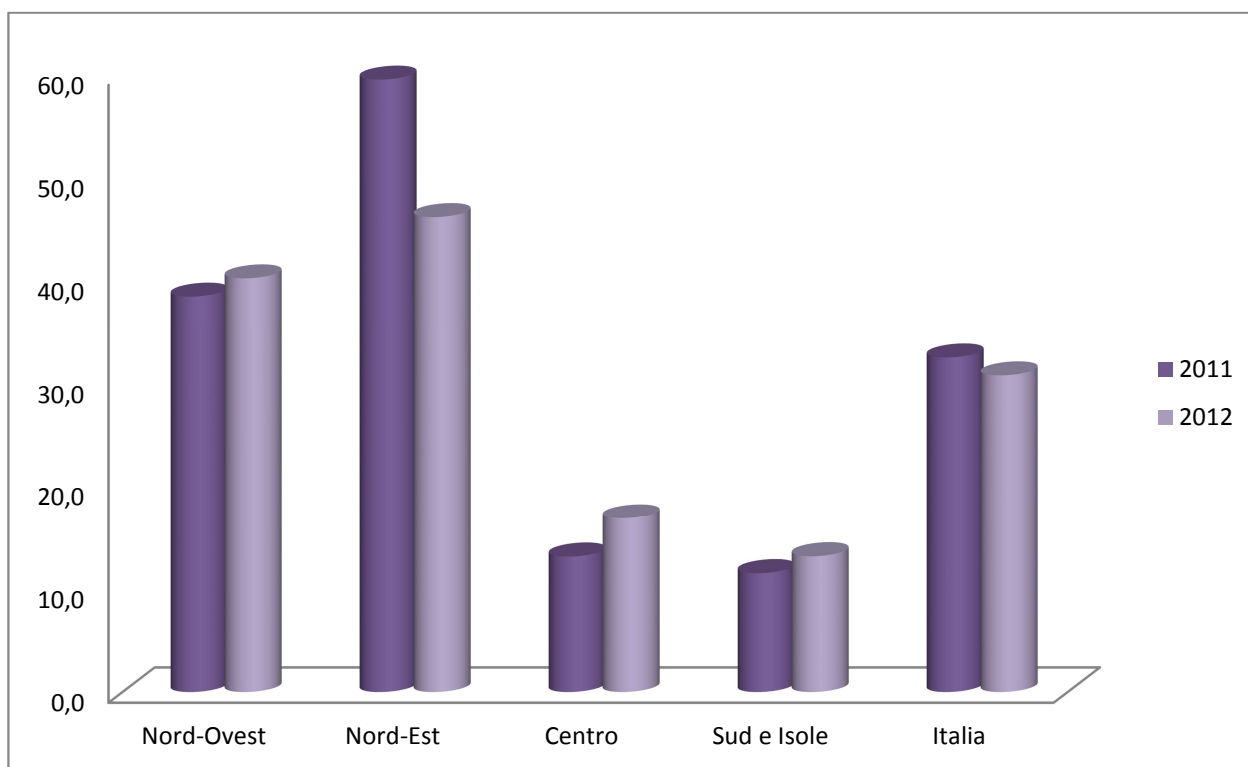
Regioni	2011		2012	
	iscritti	% iscritti/ occupati	iscritti	% iscritti/ occupati
Piemonte	27.743	66,0	22.431	54,2
Valle d'Aosta	799	46,7	296	18,3
Lombardia	23.333	28,7	31.017	38,9
<i>Prov. Bolzano</i>	3.280	80,3	3.975	98,0
<i>Prov. Trento</i>	4.756	82,0	4.391	81,5
Veneto	18.750	30,2	4.344	7,1
Friuli Venezia Giulia	7.416	75,9	7.530	80,5
Liguria	2.833	16,3	2.766	16,4
Emilia Romagna	43.521	88,8	39.963	81,7
Toscana	5.065	11,4	8.757	20,8
Umbria	611	4,7	508	4,2
Marche	6.324	28,9	6.374	31,0
Lazio	4.738	9,8	5.165	10,6
Abruzzo	2.886	31,9	780	8,9
Molise	299	23,0	312	27,7
Campania	1.260	6,9	3.805	18,9
Puglia	4.004	17,2	1.184	5,6
Basilicata	560	22,6	668	26,6
Calabria	0	-	0	-
Sicilia	1.412	6,1	4.979	21,9
Sardegna	92	1,3	82	1,4
Nord	132.431	48,5	116.713	43,5
<i>Nord-Ovest</i>	54.708	38,4	56.510	40,5
<i>Nord-Est</i>	77.723	59,5	60.203	46,8
Centro	16.738	13,1	20.804	16,8
Sud e Isole	10.513	11,5	11.810	13,1
Italia	159.682	32,4	149.327	31,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS.

Se si volge l'attenzione verso le singole ripartizioni geografiche si rileva come, in realtà, solo l'area del Nord-Est registri una contrazione, mentre il resto della Penisola vede aumentare sensibilmente il rapporto fra apprendisti occupati e formati (cfr. graf. 6).

Al netto di tale variazione si conferma, tuttavia, il dualismo tra Nord e Sud d'Italia. Infatti, mentre nel Nord la percentuale di apprendisti occupati coinvolti in attività formative è del 43,5%, nei territori del Centro e del Mezzogiorno il rapporto fra apprendisti formati ed occupati è rispettivamente del 16,8% e del 13,1%.

Grafico 6 - Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica nelle ripartizioni geografiche – anni 2011-2012 – valori percentuali



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

A differenza degli scorsi anni si riduce, tuttavia, lo scostamento tra i valori del tasso di copertura registrati all'interno delle due ripartizioni settentrionali, che passa dagli oltre venti punti percentuali del 2011 ad appena sei punti nel 2012. Nonostante il Nord-Est detenga, anche nel 2012, il primato di area con la maggiore percentuale di apprendisti inseriti in percorsi formativi (46,8%), in tale annualità si registra una diminuzione significativa del numero di apprendisti coinvolti in attività di formazione rispetto al 2011 (-22,5%), con una conseguente contrazione del tasso di copertura che cala del 12,7%. Nel Nord-Ovest, invece, si confermano sostanzialmente i volumi di utenza coinvolta registrati nel precedente anno (40,5%), con un incremento del rapporto fra occupati e formati pari al 2,1%.

Una riflessione a livello regionale offre una lettura più puntuale dei dati fin qui riportati. In particolare, si evince come l'andamento negativo osservato nell'area Nord-Orientale sia determinato dal consistente calo del numero di apprendisti formati nella regione veneta (-76,8%); a seguito di questa contrazione, infatti, in Veneto il tasso di copertura scende al 7,1% con una diminuzione rispetto allo scorso anno pari a ventitré punti percentuali.

Le restanti regioni del Nord-Est presentano la più alta percentuale di apprendisti inseriti in formazione. In particolare, l'Emilia Romagna è la regione con il più alto rapporto tra apprendisti formati e occupati (81,7%), nonostante la flessione del 7,1% registrata nel 2012. Si ricorda, a questo proposito, che la Regione ha adottato, a partire dal 2009, una misura anticrisi che ha permesso di raddoppiare il valore dell'assegno formativo destinato agli apprendisti che optano per l'offerta formativa regionale, coprendo l'intero costo della formazione; questa opportunità è stata estesa anche a coloro che sono assunti sulla base della nuova normativa.

Le Province Autonome di Trento e Bolzano presentano sistemi di offerta formativa ben strutturati in grado di coinvolgere, nel 2012, una percentuale di apprendisti rispettivamente dell'81,5% e del 98%. Il Friuli Venezia Giulia, che prevede un significativo investimento anche di risorse regionali del POR, coinvolge invece l'81,7% dei giovani occupati con contratto di apprendistato.

La Regione Piemonte, a fronte di un consistente investimento in risorse proprie e finanziamenti del Fondo sociale europeo, presenta da diversi anni dei volumi significativi di offerta. Tuttavia, nel 2012 la Regione piemontese ha visto diminuire di venti punti percentuali gli avviamenti in formazione rispetto al 2011; conseguentemente il tasso di copertura è calato al 54,2%. La consistente diminuzione delle risorse stanziata dalla Regione per l'apprendistato (cfr. par. 4.2) potrebbe rappresentare una delle cause di tale decremento.

In Lombardia ha preso parte ad attività formative il 38,9% degli apprendisti occupati, con un incremento rispetto al 2011 di quasi dieci punti percentuali. Il rapporto tra apprendisti formati e occupati resta, invece, al di sotto di quello medio nazionale in Valle d'Aosta (18,3%) ed in Liguria (16,4%).

Scendendo lungo la Penisola si osservano tassi di coinvolgimento inferiori a quello medio nazionale (16,8% Centro Italia e 13,1% Mezzogiorno). Gli incrementi nel numero di apprendisti inseriti in percorsi formativi registrati nelle due aree territoriali rispetto all'annualità precedente (24,2% Centro Italia e 12,3% Mezzogiorno), se rapportati al numero degli occupati, evidenziano, infatti, aumenti del tasso di copertura piuttosto contenuti (+3,7% Centro Italia e +1,6% Mezzogiorno).

Il dettaglio regionale rivela per il Centro Italia tassi di copertura molto bassi in Umbria (4,2%) e nel Lazio (10,6%), Regioni che peraltro non mostrano sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente. Anche nelle Marche non si rilevano scostamenti significativi nel numero di apprendisti inseriti in percorsi formativi; tuttavia, in questa Regione, anche a fronte di un discreto investimento di fondi del Programma Operativo Regionale (POR), il tasso di copertura è analogo a quello medio nazionale (31%). Aumenta, invece, significativamente il volume di offerta formativa in Toscana (+72,9%), ed il relativo rapporto formati/occupati sale di oltre nove punti percentuali (20,8%).

Nel Mezzogiorno si rilevano oscillazioni nei tassi di copertura regionali ancora più marcate rispetto alla media di area; alcuni territori presentano, infatti, tassi di coinvolgimento inferiori ai dieci punti percentuali (Abruzzo 8,9%, Puglia 5,6%, Sardegna 1,4%), altri evidenziano valori di molto superiori e compresi tra il 18,9% della Campania ed il 27,7% del Molise³⁹.

In Abruzzo si arresta il trend positivo osservato ormai da qualche anno ed il tasso di copertura si riduce di oltre venti punti percentuali (8,9%). Parimenti in Puglia il rapporto fra apprendisti formati ed occupati passa dal 17,2% del 2011 al 5,6% del 2012. Consistenti incrementi del tasso di coinvolgimento si osservano, invece, in Campania (+12%) e in Sicilia (+15,8%).

Le informazioni relative alla partecipazione alle attività di formazione fin qui illustrate fanno riferimento al complesso degli utenti coinvolti, senza distinzione rispetto alla tipologia contrattuale di apprendistato. I dati inviati dalle amministrazioni regionali e provinciali consentono di evidenziare come tale utenza sia composta in prevalenza da giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (99,1%). Una quota esigua di giovani (0,3%) è, invece, inserita in percorsi di apprendistato alto: si tratta di 416 individui frequentanti master universitari di I° e II° livello, corsi di laurea triennale o dottorati di ricerca.

³⁹ Sicilia 21,9% e Basilicata 26,6%.

Specularmente a quanto rilevato analizzando i dati sull'occupazione in apprendistato, la partecipazione al sistema pubblico di formazione per l'apprendistato indica la presenza soprattutto di un'utenza di maggiorenti⁴⁰.

Tabella 28 - Apprendisti che hanno terminato il percorso formativo e quota percentuale rispetto agli iscritti negli anni 2011 e 2012 per regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e percentuali

Regioni	2011		2012	
	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato
Piemonte	19.301	69,6	15.156	67,6
Valle d'Aosta	<i>n.d.</i>	-	<i>n.d.</i>	0,0
Lombardia	18.462	79,1	24.310	78,4
Prov. Bolzano	3.229	98,4	3.150	79,2
Prov. Trento	4.141	87,1	4.059	92,4
Veneto	6.064	32,3	3.576	82,3
Friuli Venezia Giulia	2.967	40,0	3.092	41,1
Liguria	1.438	50,8	2.463	89,0
Emilia Romagna	32.140	73,8	26.757	67,0
Toscana	3.248	64,1	5.249	59,9
Umbria	237	38,8	127	25,0
Marche	4.305	68,1	3.355	52,6
Lazio	276	5,8	4.163	80,6
Abruzzo	2.454	85,0	780	100,0
Molise	228	76,3	251	80,4
Campania	1.800	142,9	2.600	68,3
Puglia	2.705	67,6	1.033	87,2
Basilicata	485	86,6	373	55,8
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	452	32,0	1.347	27,1
Sardegna	77	83,7	70	85,4
Nord	87.742	66,3	82.563	70,7
<i>Nord-Ovest</i>	<i>39.201</i>	<i>71,7</i>	<i>41.929</i>	<i>74,2</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>48.541</i>	<i>62,5</i>	<i>40.634</i>	<i>67,5</i>
Centro	8.066	48,2	12.894	62,0
Sud e Isole	8.201	78,0	6.454	54,6
Italia	104.009	65,1	101.911	68,2

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali.

⁴⁰ Per una lettura dei dati sui minori si veda il par. 4.3.

Le informazioni fin qui fornite fanno riferimento agli apprendisti iscritti ai corsi formativi, ovvero che hanno partecipato almeno per una parte del percorso; di seguito si analizzano i dati relativi agli apprendisti che hanno portato a termine le attività formative⁴¹.

Nel 2012 si registra un incremento nella percentuale di completamento del percorso formativo che sale al 68,2% contro il 65,1% dell'anno precedente (cfr. tab. 28).

In linea col dato nazionale le aree territoriali, ad esclusione del Mezzogiorno⁴² e del Nord Est, presentano variazioni positive del tasso di completamento. Nel Nord-Ovest e nel Centro Italia si registra un aumento in termini assoluti, oltre che percentuali, del numero di apprendisti che completano il percorso formativo rispetto al 2011; mentre nell'area Nord-Orientale, a fronte della consistente diminuzione degli iscritti ai percorsi formativi nel 2012 (cfr. tab. 27), si registra una riduzione del numero di formati pari a quasi 8.000 unità.

Nella maggioranza delle regioni oltre i due terzi degli apprendisti porta a termine il percorso formativo e in otto territori tale percentuale supera l'80% (Provincia Autonoma di Trento, Veneto, Liguria, Lazio, Abruzzo, Molise, Puglia e Sardegna); la Liguria e il Lazio, in particolare, registrano nel 2012 un incremento significativo della percentuale di apprendisti che porta a termine il percorso formativo, mentre per il Veneto il tasso di completamento è raddoppiato rispetto allo scorso anno, a fronte di una sostanziale diminuzione dell'utenza coinvolta in formazione.

A conclusione di quanto finora illustrato, occorre sottolineare come sia difficile identificare il momento di completamento di un percorso annuo di formazione, e dunque fornire il numero degli apprendisti "formati" ogni anno, a causa di una scarsa comparabilità fra i modelli di gestione della formazione delle Regioni. Infatti, in riferimento all'apprendistato professionalizzante, molti sistemi regionali hanno differenziato l'offerta formativa prevedendo, in taluni casi, che la fruizione della formazione avvenga all'interno di un percorso strutturato e definito nella durata. Altre Regioni hanno adottato 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 e alle scelte delle imprese e degli apprendisti.

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. 29). Non tutte le banche-dati regionali sono in grado di fornire indicazioni al riguardo; le informazioni disponibili, infatti, si riferiscono in taluni casi al volume totale delle ore erogate per corso, piuttosto che per allievo. Si deve, inoltre, considerare che il Testo Unico ha modificato il monte ore di formazione, ridimensionandolo a 120 ore nel triennio, limitando inoltre la formazione esterna all'acquisizione delle sole competenze di base e trasversali. Tuttavia, come illustrato precedentemente, i dati di seguito riportati fanno largo riferimento agli apprendisti assunti sulla base

⁴¹ Si ricorda che l'attività formativa si considera conclusa solo qualora l'apprendista abbia frequentato almeno l'80% del percorso formativo.

⁴² Per quanto attiene il 2011, il numero di formati nel Mezzogiorno è inferiore a quanto riportato in tabella, in quanto 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.

dell'art. 49 del d.lgs. 276/03, che prevedeva 120 ore di formazione annue⁴³ per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e tecnico-professionali.

Tabella 29 - Offerta formativa pubblica: ore di formazione complessivamente erogate dalle Regioni e Province Autonome e numero di ore erogate per apprendista nel 2012 – valori assoluti

Regioni	Iscritti (a)	Totale ore	ore/ iscritti
Piemonte	22.194	1.765.638	80
Valle d'Aosta	296	3.642	12
Lombardia	30.757	1.314.276	43
Prov. Bolzano	3.166	1.203.080 (b)	380
Prov. Trento	4.391	13.744	3
Veneto	4.344	30.242 (c)	7
Friuli Venezia Giulia	7.530	532.408	71
Liguria	2.766	138.056	50
Emilia Romagna	39.920	2.687.816	67
Toscana	8.744	675.622	77
Umbria	508	35.600	70
Marche	6.374	57.183	9
Lazio	5.165	21.702	4
Abruzzo	780	83.905	108
Molise	312	23.144	74
Campania	3.805	312.000	82
Puglia	1.184	101.467	86
Basilicata	668	55.444	83
Calabria	-	-	-
Sicilia	4.979	167.370	34
Sardegna	82	8.400	102

(a) Il dato differisce da quello presente nella tabella 27 perché fa riferimento ai soli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, compresi gli apprendisti assunti ai sensi della legge n. 196/97 anche minorenni.

(b) 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.

(c) Ore erogate per gruppi classe non per singolo apprendista.

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali.

I valori comunicati dalle amministrazioni regionali e provinciali, con riferimento all'annualità 2012, presentano un *range* di variabilità molto ampio.

Al netto delle amministrazioni regionali che hanno chiaramente indicato una durata della formazione riferita al totale delle ore erogate per gruppo classe, nella maggior parte dei casi gli apprendisti entrati nel sistema pubblico dell'offerta hanno frequentato meno dei due terzi della

⁴³ In relazione alla determinazione della durata della formazione formale per l'apprendistato professionalizzante, il d.lgs. 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 si è attestata sul limite minimo di ore di formazione fissato dal citato d.lgs. e ha quindi strutturato un sistema di offerta orientato ad erogare una formazione di 120 ore annue.

formazione annua stabilita dal contratto di apprendistato. Rappresentano delle eccezioni quattro regioni del Mezzogiorno, ovvero Abruzzo (108), Puglia (86), Basilicata (83) e Sardegna (102). 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. Si consideri, infine, che la formazione organizzata e gestita dalle amministrazioni pubbliche rappresenta, per gli apprendisti assunti sulla base della precedente normativa, solo un'opportunità di formazione alternativa a quella erogata direttamente all'interno delle imprese o su responsabilità esclusiva delle stesse⁴⁴. Pertanto, il dato relativo al numero dei partecipanti ai percorsi pubblici di formazione non esaurisce il panorama della formazione erogata in apprendistato.

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

Le risorse impegnate dalle Regioni e dalle Province Autonome nel 2012 per finanziare il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato sono pari a circa 161 milioni di euro (cfr. tab. 30), con un decremento del 15,8% rispetto all'anno precedente.

Tabella 30 – Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato, anni 2011 e 2012

Macro-aree	2011	2012	2011/2012
	valori assoluti	valori assoluti	Variaz. % su anno precedente
Nord	125.248.666,98	120.677.483,70	-3,6%
Nord-Ovest	57.795.491,20	55.230.964,53	-4,4%
Nord-Est	67.453.175,78	65.446.519,17	-3,0%
Centro	23.840.805,45	13.747.872,52	-42,3%
Sud e isole	42.309.602,55	26.800.085,98	-36,7%
Italia	191.399.074,98	161.225.442,20	-15,8%

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Il 74,9% delle risorse sono state impegnate dalle amministrazioni del Nord e, in particolar modo, dalle Regioni del Nord Est; il volume delle risorse del Centro è pari a oltre 13 milioni di euro,

⁴⁴ Le regolamentazioni regionali hanno definito le modalità di attuazione della formazione in impresa, 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.

l'8,5% del totale degli impegni. Nelle Regioni del Sud le risorse, che ammontano a oltre 26 milioni di euro, rappresentano il 16,6% del totale degli impegni⁴⁵.

La contrazione degli impegni di spesa, rispetto al 2011, ha interessato tutte le macroaree, sebbene con andamenti differenti.

L'area del Nord Est, che registra il decremento minore, vede le due Province Autonome e l'Emilia Romagna dimezzare le risorse destinate all'apprendistato, a fronte di maggiori investimenti del Veneto e del Friuli Venezia Giulia che, invece, hanno rispettivamente raddoppiato e triplicato i fondi. Più equilibrati gli andamenti nel Nord Ovest, dove la diminuzione degli impegni delle Regioni Piemonte (-33%) e Liguria (-35%) è stata compensata dall'aumento che si è registrato in Lombardia (pari al 28%).

Le maggiori contrazioni si sono registrate nel Centro Italia, dove, contrariamente a quanto rilevato nel 2011, quasi tutte le regioni hanno più che dimezzato gli impegni, ad eccezione del Lazio che ha aumentato le risorse in modo rilevante.

Tra le Regioni del Mezzogiorno soltanto la Basilicata ha impegnato quote più consistenti nel 2012; la Regione Puglia ha mantenuto pressoché invariate le risorse, mentre per le restanti Regioni si è registrata una variazione negativa significativa.

La fonte di finanziamento prevalente della formazione per l'apprendistato continua ad essere rappresentata dalle risorse nazionali, che costituiscono il 73,4% del totale degli impegni⁴⁶ e sono utilizzate in via esclusiva da un numero di Regioni che risulta in aumento rispetto all'anno precedente: Valle d'Aosta, Lombardia, Veneto, Liguria, Umbria, Lazio, Abruzzo, Campania, Sicilia e Sardegna.

Le due Province Autonome si avvalgono esclusivamente di risorse proprie, che complessivamente rappresentano il 10% del totale nazionale degli impegni, mentre la Regione Puglia le utilizza in forma residuale. La Basilicata continua ad avvalersi delle risorse del Programma Operativo Regionale (POR) per finanziare le attività in apprendistato. Altre Amministrazioni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Marche) utilizzano sia risorse nazionali che finanziamenti del POR.

Nel corso del 2012, l'89,2% delle risorse sono state destinate alle attività per l'apprendistato professionalizzante, con un incremento di quasi 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente⁴⁷. Gli impegni per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale rappresentano il 7,1% del totale, ovvero circa la metà degli impegni destinati nel 2011 all'apprendistato per il diritto-dovere all'istruzione e formazione, previsto dalla normativa antecedente l'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011. Rimangono residuali le risorse destinate all'apprendistato di alta formazione e ricerca, che rappresentano lo 0,6% del totale, con un decremento dell'85% rispetto all'anno precedente. Aumentano, invece, le risorse destinate alle azioni di sistema (dall'1,8% del 2011 al 3,1% del 2012) impegnate da una Amministrazione su tre.

⁴⁵ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma degli impegni per l'apprendistato è disponibile nell'Allegato statistico (tabella 2).

⁴⁶ Il dettaglio delle risorse impegnate per fonte di finanziamento e per Regione e Provincia Autonoma è disponibile nell'allegato statistico (tabella 3).

⁴⁷ Il dettaglio delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato è disponibile nell'allegato statistico (tabella 4).

La spesa complessiva delle Amministrazioni nel 2012 sfiora i 104 milioni di euro (cfr. tab. 31), ovvero oltre il 64% del totale degli impegni assunti. Il volume maggiore si concentra nelle regioni del Nord - con un peso dell'82,4% sul totale della spesa - e, in particolare, nell'area del Nord Est (50,6%).

Contrariamente a quanto rilevato per l'anno precedente, nel corso del 2012 anche le risorse spese registrano una contrazione pari al 13,4%. Il decremento è stato maggiore per le Regioni del Mezzogiorno (-59,2%) e più contenuto nel Nord (-10,4%). Il livello della spesa per il Centro è invece aumentato del 14,9%⁴⁸.

Tabella 31 – *Risorse spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato, anni 2011-2012 e capacità di spesa*

Macro-aree	2011 <i>valori assoluti</i>	2012 <i>valori assoluti</i>	2011/2012 <i>Variaz. % su anno precedente</i>	Capacità di spesa
Nord	95.655.146,64	85.725.533,27	-10,4%	71,0%
Nord-Ovest	44.389.140,14	33.092.899,51	-25,4%	59,9%
Nord-Est	51.266.006,50	52.632.633,76	2,7%	80,4%
Centro	10.853.581,16	12.470.692,68	14,9%	90,7%
Sud e isole	13.617.839,36	5.798.088,17	-59,2%	21,6%
Italia	120.126.567,16	103.994.314,12	-13,4%	64,5%

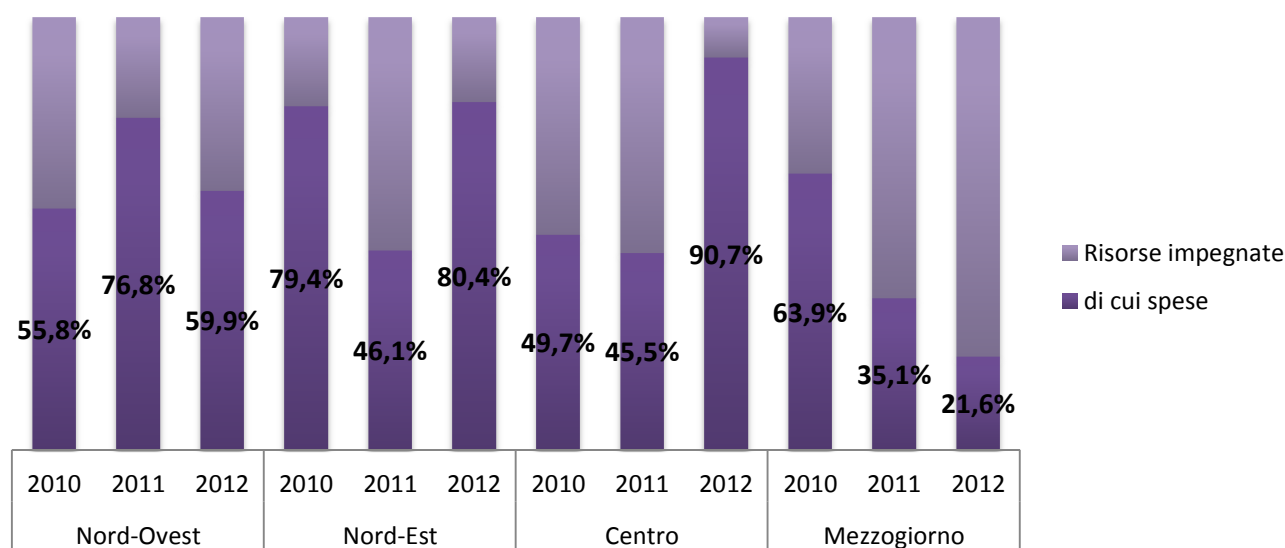
Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome.

I dati relativi alla capacità di spesa delle amministrazioni regionali per il 2012, calcolata rapportando risorse spese e impegnate in uno stesso anno⁴⁹ (cfr. tab. 31 e graf. 7), evidenziano una novità rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti (cfr. graf. 7). Infatti, sono le Regioni del Centro a registrare un notevole incremento della capacità di spesa: nel 2012 il suo valore supera il 90%, con un aumento di oltre 45 punti percentuali rispetto all'anno precedente, a fronte di un andamento pressoché costante nel biennio 2010-2011.

⁴⁸ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma della spesa per l'apprendistato è disponibile nell'allegato statistico (tabella 5).

⁴⁹ Al fine di avere una misura più precisa 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.

Grafico 7 – Capacità di spesa anni 2010, 2011 e 2012 – valori %.



Le due aree territoriali del Nord mostrano, nel periodo considerato, andamenti altalenanti, ma di segno opposto. In particolare, nel 2012 il Nord Ovest riduce in modo consistente la capacità di spesa rispetto al 2011, scendendo quasi al livello del 2010. Nel Nord Est invece il 2012 segna un consistente avanzamento rispetto al 2011 della capacità di spesa, che raggiunge e supera il livello del 2010. Nel Centro Italia la capacità di spesa mantiene livelli pressoché costanti nelle prime due annualità considerate, mentre nel 2012 le Regioni hanno speso quasi la totalità delle risorse impegnate, raggiungendo l'incidenza più alta a livello nazionale nel periodo considerato. Il Mezzogiorno mostra nell'intero triennio un andamento decrescente della capacità di spesa, più marcato, in punti percentuali, nel primo biennio rispetto a quello successivo.

4.3 L' occupazione e la formazione degli apprendisti minori

L'attenzione ai giovani minorenni assunti come apprendisti e inseriti nei percorsi del sistema pubblico di formazione anche ai fini dell'assolvimento del diritto-dovere è sempre stata presente nei diversi Rapporti di monitoraggio. Si ritiene di proseguire su questa linea, anche se ormai la quota degli "under 18" risulta alquanto contenuta.

Nel 2012 il numero di apprendisti minorenni occupati risulta pari a 3.842 unità, con una contrazione del 41,2% rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 32). Si tratta della più ampia flessione registrata negli ultimi anni.

Tabella 32 – Apprendisti minori occupati per macro-area, anni 2010, 2011 e 2012, Valori assoluti e % e var.% su anni precedenti

Ripartizioni geografiche	N. App.	% su tot. App.	N. App.	% su tot. App.	N. App.	% su tot. App.	Var % 2010/2011	Var. % 2011/2012
	2010		2011		2012			
Nord	4.788	1,6%	4.296	1,6%	2.565	1,0%	-10,3%	-40,3%
<i>Nord-Ovest</i>	1.638	1,1%	1.353	0,9%	703	0,5%	-17,4%	-48,1%
<i>Nord-Est</i>	3.150	2,3%	2.944	2,3%	1.862	1,4%	-6,5%	-36,7%
Centro	905	0,7%	790	0,6%	356	0,3%	-12,8%	-54,9%
Mezzogiorno	1.875	1,9%	1.456	1,6%	922	1,0%	-22,9%	-36,2%
Italia	7.568	1,4%	6.532	1,3%	3.842	0,8%	-13,7%	-41,2%

Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS.

La forte diminuzione dei minori assunti con contratto di apprendistato non ha modificato la loro distribuzione sul territorio, come risulta dai dati della tabella 32. Il Nord ne accoglie circa i 2/3, con una quota pari al 66,8%, di cui il 48,5% nel Nord Est ed il 18,3% nel Nord Ovest. Il 9,3% del totale degli apprendisti minori è stato assunto nelle regioni del Centro Italia, mentre il 24% nelle regioni del Mezzogiorno.

La contrazione maggiore nel numero di minorenni assunti in apprendistato si rileva nelle regioni del Centro (-54,9%), dove i valori negativi più marcati si registrano nelle Marche (-67,7%).

Significativo è, altresì, il decremento nei territori del Nord, che vedono una diminuzione complessiva pari al 40,3%, ovvero di 30 punti percentuali più alta di quella rilevata nel biennio precedente. La riduzione è più marcata nel Nord-Ovest (-48,1%) che nel Nord-Est (-36,7%). Rilevante, ma più contenuto, è il decremento che si registra nel Mezzogiorno (-36,2%).

Confrontando i dati riportati nella tabella precedente con quelli relativi all'universo degli apprendisti (cfr. tabella 9 All.), risulta che la riduzione delle assunzioni di minori con contratto di apprendistato è di gran lunga più marcata di quella che si registra per i giovani maggiorenni. Infatti, a livello nazionale, la variazione negativa per gli apprendisti minorenni è più del doppio di quella che si registra per gli "apprendisti over17" che, nel 2012, diminuiscono del 16,9%. E' indubbio pertanto che, rispetto al totale degli apprendisti, i minori continuano a rappresentare una piccola quota, che raggiunge lo 0,8% nel 2012, rispetto all'1,3% nel 2011.

In particolare, l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie⁵⁰ ha consentito di rilevare che, accanto al maggiore impatto della crisi economico-occupazionale sulla classe di età più giovane, la significativa riduzione della quota dei 15-19enni sul totale degli apprendisti assunti è correlata all'entrata in vigore del TUA. Infatti, l'avvio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ha comportato l'abrogazione non solo dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione ex d.lgs. 276/03 - per lo più ancora in attesa di regolamentazione -, ma soprattutto della possibilità di assumere i minorenni secondo il quadro normativo ex L. 196/97.

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie rivelano che la contrazione più significativa degli avviamenti sulla classe d'età più giovane si registra a partire dal secondo trimestre 2012. Evidentemente il prolungamento del processo di regolamentazione e attuazione dell'art. 3 del TUA

⁵⁰ Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Il primo anno di applicazione della Legge 92/2012, Quaderno n. 1, gennaio 2014.

oltre i termini stabiliti per l'abrogazione della normativa previgente ha ostacolato l'assunzione nel corso del 2012 di apprendisti minorenni.

Altro aspetto da considerare riguarda la formazione degli apprendisti minori. I dati riportati nella tabella 33 si riferiscono per lo più agli apprendisti minorenni che nel corso dell'anno 2012 hanno partecipato alle attività formative ex legge n. 196/97 e successive integrazioni; inoltre, la Regione Lombardia registra 130 apprendisti minori in formazione, di cui 120 ex art. 48 del d.lgs. 276/2003 e 10 assunti in base all'art. 3 del TUA, mentre la P.A. di Bolzano vede coinvolti 560 apprendisti minori assunto secondo il nuovo quadro normativo.

Tabella 33 – Apprendisti minori in formazione, anno 2012, Valori assoluti

Regioni/P.A.	Apprendisti minorenni iscritti a percorsi ex art. 16 legge 196/97 e successive integrazioni	Apprendisti minorenni iscritti a percorsi ex art. 48 d.lgs. 276/2003	Apprendisti minori iscritti a percorsi ex art. 3 d.lgs. 167/2011
Piemonte	49	-	-
Lombardia	11	120	10
P.a. Bolzano ⁵¹	1.268	-	560
Veneto	422	-	-
Friuli Venezia Giulia	22	-	-
Toscana	29	-	-
Umbria	2	-	-
Lazio	19	-	-
Totale	1.822	120	570

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali.

Nel 2012 gli apprendisti minori iscritti alle attività formative sono stati 2.512, il 16,2% in meno rispetto all'anno precedente. La quota più consistente fa riferimento alla P.A. di Bolzano, che rappresenta il 72,8% del totale nazionale; molto più bassi i livelli negli altri territori. Continua a rimanere residuale l'incidenza dei minori sul totale degli apprendisti in formazione (2,2%).

La diminuzione degli apprendisti minori assunti nell'anno 2012 si riflette, inevitabilmente, sui livelli di partecipazione alle attività formative loro dedicate; l'analisi territoriale offre un quadro chiaro del fenomeno. Significativi decrementi si osservano nelle regioni Piemonte (94,5%), Lombardia (96,1%) e Lazio (93,9), mentre sono più contenuti quelli in Veneto (-21,7%) ed in Friuli Venezia Giulia (-38,9%). Si registrano, invece, incrementi in Emilia Romagna, con una variazione del 6,1%, nella P.A. di Bolzano, con una crescita pari al 37,2%, ed in Toscana, che ha coinvolto in attività formative 376 apprendisti minori rispetto agli 11 dell'anno precedente.

Positivo, invece, il dato relativo agli apprendisti minori iscritti ai percorsi formativi rispetto al numero di minori occupati, che, nel 2012, raggiunge il 72,1%; in aumento anche la quota degli allievi minorenni che hanno terminato il percorso formativo sul totale degli apprendisti minori iscritti, che nel 2012 risulta pari al 60,4%.

⁵¹ Si precisa che le attività formative nella P.A. di Bolzano attuate dalle Scuole Professionali seguono il calendario scolastico e durano mediamente tre anni; pertanto è possibile che nella quota complessiva degli allievi partecipanti alle attività formative siano inclusi gli apprendisti minorenni iscritti a diverse annualità del percorso.

4.4 Gli interventi formativi per i tutor aziendali

I dati comunicati dalle Regioni e dalle Province Autonome indicano che, nel 2012, sono 20.750 i tutor aziendali che hanno preso parte agli interventi formativi. Analogamente a quanto detto sugli interventi formativi rivolti agli apprendisti, si può supporre che la formazione destinata ai tutor aziendali sia stata erogata sulla base di quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 (cfr. tab. 34).

Il dato non comprende la quasi totalità delle Regioni del Sud; infatti, solo la Puglia ha inviato informazioni riguardo al numero di tutor formati nel 2012. Pertanto, il confronto con l'anno precedente a livello di ripartizioni geografiche viene fatto al netto di tale area territoriale.

Tabella 34 - Partecipanti agli interventi di formazione per i tutor aziendali programmati dalle Regioni e Province Autonome negli anni 2011 e 2012 per Regione e macro-area – Valori assoluti e variazioni percentuali

Regioni	2011	2012	Var. % 2012/2011
Piemonte	2.896	4.254	46,9
Valle d'Aosta	64	55	-14,1
Lombardia	5.680	3.552	-37,5
<i>P.A. Bolzano</i>	229	232	1,3
<i>P.A. Trento</i>	691	510	-26,2
Veneto	6.022	4.344	-27,9
Friuli Venezia Giulia	555	603	8,6
Liguria	356	229	-35,7
Toscana	1.576	2.569	63,0
Umbria	140	716	411,4
Marche	1.568	2.300	46,7
Lazio	1.031	837	-18,8
Molise	140	-	-
Puglia	-	549	-
Nord	16.493	13.779	-16,5
<i>Nord-Ovest</i>	8.996	8.090	-10,1
<i>Nord-Est</i>	7.497	5.689	-24,1
Centro	4.315	6.422	48,8
Sud	140	549	292,1
Italia	20.948	20.750	-0,9

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

L'area settentrionale registra, nel 2012, una diminuzione del numero di tutor formati rispetto all'anno precedente (-16,5%). Il decremento è più contenuto nel Nord Ovest (-10,1%), area che detiene il primato per numero di tutor coinvolti in interventi formativi, mentre la variazione registrata nel Nord Est è del -24,1%. Le regioni settentrionali che hanno inciso maggiormente su tale decremento sono la Lombardia (-37,5%), nella ripartizione Nord Occidentale, e il Veneto (-27,9%) in quella Nord Orientale; aumentano, invece, significativamente i tutor formati in Piemonte (+46,9%).

Nel Centro Italia il valore medio di area registra un significativo aumento rispetto al 2011. Infatti, ad esclusione del Lazio (-18,8%), tutte le Regioni vedono aumentare gli interventi formativi destinati ai tutor aziendali. Nel caso di Toscana (+63%) e Marche (+46,7%) tali incrementi sono significativi anche se tradotti in valore assoluto.

Il DM 28/02/2000, che ha regolato la figura del tutor aziendale per l'apprendistato sino alla sua abrogazione per effetto dell'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011, stabilisce che ogni tutor aziendale può affiancare un massimo di cinque apprendisti. 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 del Centro e del Sud (cfr. tab. 35). In particolare, in Toscana e nelle Marche tale rapporto è di circa 3 a 1, mentre in Puglia ci sono due apprendisti per ogni tutor formato. I dati inviati dalla Regione Umbria mostrano, invece, un numero di tutor inseriti in percorsi formativi superiore a quello degli apprendisti. Nel Lazio il rapporto è di circa 6 apprendisti per ogni tutor.

Tabella 35 - Rapporto fra apprendisti e tutor aziendali coinvolti negli interventi pubblici di formazione nel 2012- valori assoluti

Regioni	apprendisti	tutor	apprendisti/ tutor
Piemonte	22.194	4.254	5,2
Valle d'Aosta	296	55	5,4
Lombardia	30.757	3.552	8,7
P.a. Bolzano	3.166	232	13,6
P.a. Trento	4.391	510	8,6
Veneto	4.344	4.344	1,0
Friuli Venezia Giulia	7.530	603	12,5
Liguria	2.766	229	12,1
Toscana	8.744	2.569	3,4
Umbria	508	716	0,7
Marche	6.374	2.300	2,8
Lazio	5.165	837	6,2
Puglia	1.184	549	2,2
Italia	97.419	20.750	4,7

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

Nelle regioni settentrionali, il Piemonte e la Valle d'Aosta si allineano sostanzialmente alle previsioni nazionali (5 apprendisti per ogni tutor), 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". Infine, il Veneto registra la migliore performance con un rapporto fra tutor e apprendisti formati di 1 a 1.