



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

# MONITORAGGIO SULL'APPRENDISTATO

*XIII Rapporto*

**SINTESI**

*Dicembre 2012*

**ISFOL**  
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE  
DEI LAVORATORI

**INPS**  
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

The logo for INPS includes the text 'Istituto Nazionale Previdenza Sociale' and a blue circular arrow icon below it.

## **Premessa**

Il XIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato dedica ampio spazio alla novità rappresentata dal decreto legislativo del 14 settembre 2011, n. 167, "Testo Unico dell'Apprendistato" (TUA), attraverso un'analisi dei provvedimenti d'implementazione adottati sia dalle Parti sociali sia dalle Regioni e dalle Province Autonome.

Segue la presentazione dei dati sull'evoluzione dell'occupazione in apprendistato, sui lavoratori cessati e trasformati, anche attraverso un'analisi in chiave longitudinale, nonché un approfondimento sui rapporti di apprendistato attivati nel primo semestre 2012 effettuato utilizzando i dati del sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie.

Il Rapporto si conclude con la presentazione dell'evoluzione del sistema pubblico di formazione, che illustra i dati sugli interventi per gli apprendisti e per i tutor aziendali organizzati nel 2011, tenendo conto delle risorse impegnate e spese.

In allegato al Rapporto sono disponibili i dati di dettaglio per Regione e Provincia Autonoma, l'elenco dei principali provvedimenti regionali per l'attuazione del Testo Unico sull'Apprendistato, nonché la lista degli Accordi e dei Contratti collettivi stipulati dalle Parti sociali.

## **L'attuazione del Testo Unico sull'Apprendistato**

### **La regolazione dell'apprendistato negli Accordi e nei CCNL sottoscritti dalle Parti sociali**

Il Testo Unico sull'Apprendistato (TUA) assegna alle Parti sociali il compito di definire la disciplina generale del contratto di apprendistato.

La maggior parte degli Accordi interconfederali<sup>1</sup> si limita a recepire quanto previsto dal TUA e rinvia per la disciplina di dettaglio ai singoli Contratti collettivi. E' quindi dall'esame degli Accordi in materia di apprendistato e dai rinnovi di CCNL<sup>2</sup> sottoscritti successivamente al 25 ottobre 2011, che emergono le scelte adottate dalle Parti sociali per definire gli aspetti specifici del contratto di apprendistato.

Per la definizione degli elementi generali dell'apprendistato, i principali aspetti disciplinati dalle parti sociali riguardano: l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista, il tutor o referente aziendale, il riconoscimento e la valorizzazione dei titoli e delle competenze acquisite dall'apprendista e il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere.

L'analisi consente di rilevare che la prima "tornata" di accordi stipulati in vista dell'entrata in vigore del TUA si è mossa confermando la maggior parte delle previsioni già definite in relazione all'implementazione del decreto legislativo n. 276/03. Ad esempio, per quanto riguarda la figura del tutor aziendale, pressoché tutti gli Accordi confermano i requisiti e i compiti previsti dal DM 22/2000. Per quanto riguarda il numero degli apprendisti che possono essere assunti, alcuni Accordi pongono limiti percentuali ai nuovi ingressi in apprendistato, anche in questo caso per lo più confermando previsioni precedenti. In tema di certificazione dei risultati della formazione, in attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino le Parti hanno definito un modello per la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali acquisita. I format, allegati agli Accordi/CCNL, devono essere sottoscritti dal tutor, dall'apprendista e dal datore di lavoro e devono contenere: i dati dell'apprendista e dell'impresa; l'elenco delle

---

<sup>1</sup> Complessivamente le Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno sottoscritto più di 50 Accordi e Contratti nazionali, di cui 36 sono stati presi in considerazione nel presente Rapporto. Gli Accordi interconfederali analizzati si riferiscono all'agricoltura, all'industria, alle piccole e medie imprese, all'artigianato, al terziario-distribuzione-servizi e alle cooperative.

<sup>2</sup> Gli altri Accordi di riordino della disciplina dell'apprendistato e i rinnovi dei CCNL esaminati riguardano i settori/comparti dell'artigianato, del terziario, degli alimentaristi, del tessile, dei trasporti, del credito, dell'edilizia e della chimica.

competenze acquisite, ciascuna delle quali descritta anche in base alla durata della formazione (ore/periodo); le modalità di erogazione della formazione.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'apprendista, si ritrovano negli Accordi sottoscritti i due meccanismi rimasti in essere nel decennio precedente: una remunerazione commisurata al livello di inquadramento, che può essere di due livelli inferiore a quello da conseguire al termine del periodo formativo, oppure stabilità in misura percentuale alla retribuzione del lavoratore non apprendista di analogo inquadramento e profilo.

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

In particolare per quanto attiene l'apprendistato professionalizzante, gli Accordi e i CCNL hanno ridefinito la durata del periodo formativo in conseguenza della riduzione a tre anni del limite massimo stabilito dal TUA (5 anni per i profili artigiani).

Sulla durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, affidata dal d.lgs. n. 167/2011 alla determinazione delle Parti sociali, gli Accordi interconfederali hanno individuato una durata di riferimento che non può essere inferiore a 80 ore annue. Sommando l'impegno di 120 ore annue per la formazione di base e trasversale sui tre anni, risulta un impegno medio di formazione che – anche in questo caso - non si discosta dalle previsioni previgenti. Qualche differenza si riscontra nelle discipline di alcune Confederazioni autonome, quali CIFA e UNCI.

Un elemento di novità della disciplina dell'apprendistato professionalizzante delineata dal d.lgs. n. 167/2011 riguarda i riferimenti per la formazione: ai profili formativi individuati dalla normativa precedente, si sostituiscono i «profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale». Ancora una volta l'analisi effettuata fa rilevare che, in sede di prima applicazione del nuovo quadro regolamentare, per lo più le Parti hanno ritenuto di riaffermare la valenza dei precedenti “profili formativi”.

Per quanto riguarda le modalità formative, le metodologie prese in considerazione sono le più varie: in aula, *on the job*, in modalità *e-learning* virtuale o con strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto; alcuni Accordi prevedono anche esercitazioni di gruppo, seminari, visite aziendali, *action learning*.

Generalmente gli Accordi stabiliscono che l'azienda possa svolgere internamente la formazione tecnico-professionale, erogandola anche in affiancamento e *on the job*. Una parte degli Accordi mantiene il riferimento alla “capacità formativa dell'impresa”, specificando che i requisiti che consentono di desumerla fanno riferimento ai seguenti tre elementi:

- l'impresa deve avvalersi di docenti (spesso individuati nei tutor aziendali) in grado di trasmettere conoscenze e competenze;
- deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
- i locali aziendali ed i macchinari devono essere idonei in relazione agli obiettivi formativi ed in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **La regolazione regionale dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Alla data del 30 novembre 2012 quasi tutte le Regioni avevano adottato la disciplina per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, recependo la nuova normativa contenuta nel Testo Unico. Manca all'appello la Provincia Autonoma di Trento, dove comunque è in corso la concertazione a livello territoriale.

In particolare, le regolamentazioni regionali definiscono le modalità di attuazione della formazione di base e trasversale. La maggior parte delle Regioni ha previsto un'articolazione del monte ore la cui durata è inversamente proporzionale al livello d'istruzione degli apprendisti. Ulteriori riduzioni dell'impegno per la formazione di base e trasversale fanno invece riferimento al riconoscimento di "crediti" per aver già partecipato ad altre iniziative di formazione.

In molte regolamentazioni regionali sono presenti disposizioni che individuano le modalità attraverso le quali è possibile realizzare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa: alle imprese è richiesto in primo luogo il rispetto degli standard di contenuto previsti dalle regolamentazioni regionali; alcune Regioni hanno confermato i criteri per stabilire la "capacità formativa" dell'azienda per erogare all'interno la formazione di base e trasversale.

Nel definire le aree di contenuto rispetto alle quali erogare la formazione, le Regioni, generalmente, "recuperano" le indicazioni "tradizionali" della formazione per gli apprendisti (cfr. DM n. 179/1999), che vengono integrate con i contributi più recenti in materia di competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006. In alcuni casi, viene esplicitato il raccordo con il sistema regionale degli standard, come pre-requisito per la certificazione degli apprendimenti in esito ai percorsi. Più in generale, sul tema della certificazione delle competenze acquisite, le regolamentazioni regionali contengono previsioni più o meno ampie in relazione allo stato di avanzamento nella definizione, a livello territoriale, di un sistema di standard professionali e di certificazione.

La certificazione delle competenze è sempre un servizio aggiuntivo, che si rilascia a richiesta dell'apprendista e solo nel caso in cui le competenze acquisite facciano riferimento a profili contenuti in un Repertorio regionale. In aggiunta ai servizi di formazione e certificazione, alcune Regioni sostengono, attraverso finanziamenti dedicati, anche i servizi di accompagnamento.

Se tutte le Regioni hanno regolamentato l'apprendistato professionalizzante ex TUA, solo alcune hanno anche dato avvio alle procedure per l'attuazione dell'offerta formativa pubblica. Si tratta per lo più di quelle amministrazioni dove era già operativa un'offerta consolidata, che – nell'attesa che le procedure vengano portate a termine - viene re-indirizzata per rispondere anche al fabbisogno degli apprendisti assunti ex TUA.

### **La regolazione regionale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

A distanza di poco più di sei mesi dall'entrata in vigore dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del TUA, pressoché tutte le Regioni e le Province Autonome hanno regolamentato questa tipologia, tenendo conto delle previsioni dell'Accordo Stato-Regioni del 15 marzo 2012; mancano all'appello le Regioni Sardegna, Valle d'Aosta e Lazio, nonché la Provincia Autonoma di Trento.

Le regolamentazioni regionali hanno portata più o meno ampia. Mentre alcune Regioni (Umbria, Molise, Campania, Puglia) hanno inserito nei provvedimenti di recepimento del TUA solo un esplicito rinvio a una successiva regolamentazione, altre Regioni (come, ad esempio, il Piemonte, la Lombardia, il Veneto, l'Emilia Romagna) hanno regolamentato ed articolato nel dettaglio la disciplina dell'apprendistato di primo livello, definendo, in alcuni casi, un'offerta formativa specifica attraverso l'emanazione di Avvisi pubblici.

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

Un secondo aspetto rilevante è rappresentato dalle differenze nella regolamentazione relative alla durata e/o all'articolazione del percorso formativo in base all'età dell'apprendista. Alcuni sistemi

regionali prevedono, per i giovani under 18, un monte ore di formazione più ampio rispetto a quello definito per i maggiorenni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Emilia Romagna e Abruzzo). Accanto o in alternativa alla distinzione dei percorsi in base all'età, alcune Regioni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Liguria) hanno previsto, per i percorsi formativi rivolti agli apprendisti maggiorenni, un monte ore maggiore per la formazione da realizzarsi all'interno dell'azienda. A livello generale, inoltre, viene riconosciuta una riduzione del monte ore di formazione in base ai crediti formativi in ingresso o al titolo di studio posseduto.

In conclusione, la riformulazione della prima tipologia di apprendistato ex d.lgs. 167/2011 sembra avere incontrato maggior favore presso le amministrazioni regionali, spingendole a procedere in tempi rapidi a definire la relativa regolamentazione, laddove il precedente apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione definito dal d.lgs. 276/2003 era rimasto inattuato in pressoché tutto il territorio nazionale.

### **L'apprendistato di alta formazione e di ricerca**

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

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

Mentre con riferimento alla seconda e alla terza finalità ancora non si registrano esempi di implementazione, si rinvengono alcune iniziative per l'attuazione dell'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio, in continuità con l'istituto precedentemente definito dal d.lgs. n. 276/03. Infatti, con riferimento a questa prima finalità, il Testo Unico non stravolge l'impostazione data dalla precedente normativa, la cui disciplina rimane essenzialmente invariata. In particolare, quattro Regioni (Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna e Veneto) e una Provincia Autonoma (Bolzano) hanno programmato interventi di diffusione sul territorio regionale del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per l'acquisizione di titoli di studio.

Inoltre, a giugno 2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Italia Lavoro hanno emanato un Avviso pubblico a sportello nell'ambito del programma "*Formazione e Innovazione per l'Occupazione Scuola e Università*" - FIO S&U. L'Avviso è rivolto alle imprese per l'inserimento occupazionale di laureandi, laureati e dottorandi di ricerca con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

## **I numeri dell'apprendistato**

### **L'occupazione in apprendistato nel 2011<sup>3</sup>**

Il 2011 continua a essere un anno difficile a causa della persistente crisi economica e le ripercussioni si sono sentite soprattutto sull'occupazione giovanile. Anche per quanto riguarda l'apprendistato, nel corso del 2011 si registra un ulteriore calo: il numero medio annuo dei rapporti di lavoro in apprendistato dichiarati all'INPS è stato di 504.558, in flessione del 6,9% rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 1). In termini assoluti sono stati oltre 37.000 in media i rapporti di lavoro in meno rispetto al 2010, anche se la flessione registrata nel 2011 è inferiore a quella che si era verificata nel 2010, anno in cui il numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato era diminuito di quasi 53.000 unità. Prosegue dunque il trend negativo iniziato dopo il 2008.

<sup>3</sup>I dati sull'apprendistato che vengono utilizzati sono tratti dall'archivio INPS delle denunce retributive mensili (Emens) elaborati alla data del 12 ottobre 2012.

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

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

(\*) Dato provvisorio

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

Prosegue il trend di progressiva diminuzione della quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigiano (dal 32,1% nel 2009 al 31,7% nel 2011), come pure si conferma in pressoché tutti i settori economici una ulteriore contrazione nello stock medio di apprendisti, anche se generalmente di entità inferiore a quella registrata nel 2010. In particolare, la contrazione più elevata si registra, nel periodo 2010-2011, nelle attività finanziarie e nelle costruzioni (rispettivamente -14,9% e -12,4%), unici settori tra l'altro che fanno registrare una contrazione nel 2011 superiore a quella dell'anno precedente; nell'industria manifatturiera la contrazione è pari a -6,9%, valore medio sul quale pesano soprattutto i comparti della metalmeccanica, del legno, dell'elettrico-elettronico. L'unico segno positivo si registra per il settore del tessile-abbigliamento, pur se limitato a un punto percentuale.

Analizzando l'andamento degli ultimi tre anni appare evidente come i lavoratori più giovani pagano maggiormente gli effetti della crisi economica: i minori assunti in apprendistato diminuiscono del 36,2% nel periodo 2009-11. Va meglio la classe di età più anziana, quella degli *over 29*, dove nello stesso periodo si riscontrano variazioni positive, con aumenti superiori al 10%, grazie soprattutto alla buona performance del 2010.

Per quanto riguarda i dati di flusso, il numero di lavoratori<sup>4</sup> avviati nel 2011 fa registrare una contenuta diminuzione (-3,0%), alla quale contribuiscono i segni negativi registrati nel Centro (-6,7%) e soprattutto nel Mezzogiorno (-10,4%). I più colpiti dal calo di assunzioni in apprendistato sono i giovani fino a 24 anni, dipendenti da aziende di tipo artigiano (-10,4% rispetto al 2010), mentre è andata decisamente meglio agli apprendisti oltre i 24 anni assunti da aziende non artigiane, per i quali le assunzioni nel 2011 hanno fatto registrare un incremento del 4,1% rispetto all'anno precedente.

Il dato sul numero di lavoratori<sup>5</sup> per i quali il contratto di apprendistato si è trasformato in un'assunzione a tempo indeterminato presso la stessa azienda è fra i pochi a mantenere un trend positivo: la variazione del 2010-2011 si attesta al 2,1%, mentre nell'anno precedente aveva fatto registrare un aumento del 12,5%. La trasformazione del rapporto di lavoro ha avuto, nel 2009-2011, un forte incremento nelle aziende di tipo non artigiano e per i lavoratori di oltre 24 anni (+45,1%); al contrario nelle aziende di tipo artigianale e per i lavoratori fino a 24 anni il numero di lavoratori in apprendistato trasformati è diminuito del 14,6%. Il settore in cui si è verificato il maggior incremento di apprendisti trasformati è quello delle Attività finanziarie: da poco più di 3.000 nel 2009 a oltre 7.000 nel 2011.

<sup>4</sup> In questo caso i dati sono riferiti al numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno, intesi come numero di codici fiscali distinti nell'anno.

<sup>5</sup> I dati sono relativi al numero dei lavoratori nell'anno, intesi come codici fiscali distinti.

A conferma di un quadro del mercato del lavoro in apprendistato meno in movimento rispetto al passato, il numero di lavoratori in apprendistato cessati<sup>6</sup> nel corso del 2011 è stato di 215.695 unità, in diminuzione (-5,0%) rispetto all'anno precedente che aveva fatto registrare un -8,3%. Complessivamente, nel triennio 2009-2011 il numero di lavoratori cessati è diminuito del 12,9%. A livello territoriale il decremento maggiore di cessazioni si è verificato al Centro (-15,6%) e nel Mezzogiorno (-15,2%). Rispetto alla tipologia aziendale combinata con l'età, le aziende del settore artigiano fanno registrare diminuzioni più consistenti nelle cessazioni (-17,2% nel triennio 2009-2011), e in particolare per i lavoratori più giovani (-21,8%).

### **Il flusso dei contratti di lavoro in apprendistato in seguito alle recenti norme legislative<sup>7</sup>**

Il quadro del primo semestre del 2012 pare confermare un contesto di trend negativo nell'evoluzione dell'occupazione in apprendistato. Nei primi sei mesi del 2012, l'apprendistato, con 194.678 attivazioni, rappresenta il 2,9% delle attivazioni totali (erano 3,1 nei primi sei mesi dell'anno precedente).

**Tabella 2 - Rapporti di lavoro attivati per tipo contratto (valori assoluti). Gennaio-Agosto 2012**

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

Fonte: MLPS- Sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

Complessivamente, si osservano 57.600 imprese che hanno attivato 86.625 rapporti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; di questi, 12.554 hanno riguardato lavoratori stagionali e 1.031 lavoratori in mobilità. Le imprese che hanno iniziato almeno un rapporto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale sono 4.109, per un totale di 4.977 attivazioni concentrate nelle regioni del Nord (Veneto 698 contratti e provincia di Bolzano 640 contratti). Il contratto di alta formazione e ricerca rimane un fenomeno ancora marginale, con 127 imprese che hanno iniziato complessivamente 234 rapporti di lavoro (pari allo 0,25% del totale dei rapporti di apprendistato).

Complessivamente, nei mesi maggio-agosto 2012, 91.836 rapporti di apprendistato hanno riguardato 390 qualifiche professionali (livello 4 della classificazione delle professioni). Le figure professionali più utilizzate sono "Camerieri e professioni assimilate" (11.126 rapporti di lavoro attivati corrispondenti all'11,2% del totale dei rapporti di apprendistato), "Commessi delle vendite al minuto" (10.103) "Baristi e professioni assimilate" (9.089); sempre al vertice della classifica, ma con un livello dimezzato di contrattualizzazioni per apprendistato, si collocano "Cuochi in alberghi e ristoranti" e "Addetti agli affari generali", settore che include una varietà di competenze applicabili nei diversi settori economici italiani.

<sup>6</sup> Anche il fenomeno delle cessazioni è qui analizzato in termini di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno, intesi 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.

<sup>7</sup> Questo paragrafo presenta un approfondimento sui rapporti di apprendistato attivati nel primo semestre 2012 effettuato utilizzando i dati del sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie.

## Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

### La formazione pubblica per l'apprendistato<sup>8</sup>

La riforma dell'apprendistato operata nel 2011 con l'approvazione del TUA non sembra aver ostacolato l'espansione dell'offerta pubblica di formazione: i volumi dell'offerta formativa erogata dalle Regioni e P.A. in attuazione delle previsioni del d.lgs. 276/03 registrano, infatti, un incremento rispetto all'anno precedente pari al 16,7% e il numero dei giovani inseriti in attività formative per l'apprendistato raggiunge le 159.682 unità (cfr. tab. 3)<sup>9</sup>.

**Tabella 3 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica realizzate negli anni 2010 e 2011 e relativo tasso di copertura per Regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e percentuali**

Regioni	2010		2011	
	iscritti	% iscritti/ occupati	iscritti	% iscritti/ occupati
Nord	100.411	33,6	132.431	47,2
<i>Nord-Ovest</i>	<i>42.165</i>	<i>26,7</i>	<i>54.708</i>	<i>37,4</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>58.246</i>	<i>41,3</i>	<i>77.723</i>	<i>58,0</i>
Centro	20.800	14,8	16.738	12,8
Sud e Isole	15.625	19,3	10.513	12,2
<b>Italia</b>	<b>136.836</b>	<b>26,3</b>	<b>159.682</b>	<b>32,1</b>

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

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali e dati INPS

L'aumento del numero di giovani avviati in formazione incide positivamente sul tasso di copertura, ovvero sul rapporto fra apprendisti occupati e apprendisti inseriti nei percorsi di formazione organizzati dalle Regioni e P.A. Nel 2011 la percentuale di giovani che ha preso parte alle attività formative raggiunge, infatti, il 32,1% con un incremento di oltre cinque punti percentuali rispetto all'anno precedente (26,3%). Tale aumento è tuttavia da attribuire esclusivamente all'incremento del volume di offerta formativa registrato nel nord dell'Italia, mentre il resto della Penisola vede contrarsi il rapporto fra apprendisti occupati e formati.

I dati inviati dalle amministrazioni regionali e provinciali confermano la presenza di un sistema pubblico di formazione per l'apprendistato rivolto soprattutto a un'utenza di maggiorenni (98,4%); fra questi è compresa una quota esigua di giovani inseriti in percorsi di apprendistato alto: si tratta di 254 individui frequentanti master universitari di I° e II° livello o corsi di laurea triennale. Per quanto riguarda gli apprendisti minori, nel 2011 gli iscritti alle attività formative sono stati 4.362 ovvero il 65,6% degli apprendisti minori occupati. Parallelamente alla contrazione dell'occupazione dei minori in apprendistato, anche il numero di quelli coinvolti in attività formative nel corso del 2011 è del 14,9% in meno rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda gli apprendisti che hanno portato a termine le attività formative, nel 2011 si registra una leggera contrazione nella percentuale di completamento che scende al 65,1% contro il 68,7% dell'anno precedente. La variazione mostra una dinamica articolata nell'analisi per ripartizioni geografiche. Nella metà delle regioni oltre i due terzi degli apprendisti porta a termine il percorso formativo e in cinque territori tale percentuale supera l'80% (Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento, Abruzzo e Basilicata); viceversa, sono cinque le regioni dove meno della metà degli apprendisti conclude le attività: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Lazio e Sicilia.

<sup>8</sup> Si fa riferimento agli interventi destinati ai giovani assunti in apprendistato sulla base del d.lgs. n. 276/03.

<sup>9</sup> Per gli apprendisti assunti sulla base del d.lgs. n. 276/03 e compatibilmente con le diverse regolamentazioni regionali e contrattuali, la formazione formale potrebbe essere erogata all'interno delle imprese; tale possibilità dovrebbe aver determinato un numero aggiuntivo di apprendisti coinvolti in interventi formativi, al momento non rilevabile.



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

Nel corso del 2011 le risorse impegnate dalle amministrazioni territoriali per finanziare le attività per l'apprendistato sono pari a circa 183 milioni di euro, con un incremento del 9,4% rispetto all'anno precedente. Il volume maggiore delle risorse, più di 125 milioni di euro (68,2%), è stato impegnato dalle amministrazioni del Nord, con un peso maggiore per i territori del Nord Est. Il Centro, con quasi 24 milioni di euro, copre il 13% del totale degli impegni, mentre le Regioni del Sud sfiorano il 19% con oltre 34 milioni di euro.

L'80% delle risorse stanziata nel 2011 sono destinate alle attività in apprendistato professionalizzante, con una variazione positiva rispetto all'anno precedente di circa sei punti percentuali. Continuano a rimanere residuali i finanziamenti per le altre tipologie; infatti, la percentuale di impegni destinata all'apprendistato per il diritto-dovere e all'apprendistato in alta formazione è pari rispettivamente al 14,5% e al 3,7% del totale. Le azioni di sistema vedono una significativa riduzione degli stanziamenti (dal 6,3% del 2010 all'1,8% del 2011).

Nel 2011 la spesa complessiva delle amministrazioni supera i 120 milioni di euro (62% circa degli impegni). Il volume maggiore si concentra nelle regioni del Nord, con un incremento rispetto all'anno precedente pari al 20,4%. Rimane sostanzialmente stabile il livello della spesa per il Centro, mentre per le Regioni del Sud si registrano valori in diminuzione rispetto all'anno precedente (-20,7%).

Analizzando la capacità di spesa delle amministrazioni regionali per il 2011, calcolata rapportando risorse spese e impegnate in uno stesso anno, emerge che solo nelle aree del settentrione si raggiungono valori elevati intorno al 76%. Nelle rimanenti ripartizioni territoriali si registra una generale diminuzione della capacità di spesa rispetto all'anno precedente: Sud -17,1%, Centro -4,2%.

Nell'ambito della spesa per le politiche del lavoro, l'apprendistato continua ad avere un peso consistente, considerando che il costo sostenuto per le sottocontribuzioni e per la formazione è pari al 44% del totale speso per gli incentivi all'occupazione (comprensivi della spesa per la formazione) e rappresenta il 39,6% della spesa totale per le politiche attive del lavoro.