



217
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'Isfol, ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Commissario straordinario: *Stefano Sacchi*
Direttore generale: *Paola Nicastro*

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti con riferimento ai Piani di attività Isfol per la programmazione Fse 2014-2020, nell'ambito delle azioni di sistema previste dal Programma operativo nazionale "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" (PON SPAO) e del Programma operativo nazionale "Inclusione".

La Collana è curata da *Claudio Bensi*, responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica dell'Isfol.



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

ISFOL

VERSO IL SISTEMA DUALE

XVI MONITORAGGIO SULL'APPRENDISTATO

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Il XVI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato è stato realizzato attraverso una collaborazione fra Inps e Isfol.

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

Sono autori del testo:

Luigi Bobba (Introduzione); *Arianna Angelini* (par. 3.2); *Francesca D'Arista* (par. 3.3); *Debora Gentili* (par. 5.2, 5.3.1); *Vincenza Infante* (par. 4.3.1, 4.3.2, 5.3.2); *Giulio Mattioni* (cap. 1); *Alessia Romito* (par. 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3); *Antonella Pittau* (par. 4.1); *Antonella Scatigno* (par. 2.1, 2.2, 3.1); *Silvia Vaccaro* (par. 5.1).

Testo chiuso: giugno 2016

Alcuni diritti riservati [2016] [ISFOL].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale
– Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN 978-88-543-0183-2

Indice

Introduzione	VII
1. Le dinamiche dell'occupazione in apprendistato.....	7
1.1 L'occupazione in apprendistato di fonte Inps nel periodo 2013-2015.....	7
1.2 L'apprendistato nelle sue diverse forme e con riferimento al tipo di azienda e ai settori di attività economica.....	11
1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato.....	18
1.4 I flussi in entrata e in uscita dall'apprendistato: avviamenti, trasformazioni, cessazioni.....	23
1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva dell'apprendistato e i percorsi successivi.....	32
1.6 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro.....	41
2. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato	45
2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato.....	45
2.2 Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato	48
3. L'attuazione dell'apprendistato professionalizzante	53
3.1 La partecipazione alla formazione degli apprendisti.....	53
3.2 La regolazione dell'apprendistato negli Accordi e nei CCNL.....	60
3.3 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali	64
4. L'attuazione dell'apprendistato di primo e di terzo livello.....	69
4.1 La disciplina nazionale	69
4.2 L'apprendistato di primo livello: utenti, attività formative, regolamentazioni regionali	74
4.2.1 I percorsi per la qualifica e il diploma professionale.....	74
4.2.2 Gli apprendisti minori	78
4.2.3 La disciplina regionale dell'apprendistato di primo livello	81
4.3 L'apprendistato di alta formazione e ricerca: utenti, attività formative, regolamentazioni regionali	85

4.3.1	I percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca.....	85
4.3.2	La disciplina regionale dell'apprendistato di terzo livello	90
5.	I progetti a rilevanza nazionale	97
5.1	La sperimentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore	97
5.2	L'apprendistato nel programma Garanzia Giovani.....	103
5.2.1	L'implementazione della misura apprendistato in Garanzia Giovani..	103
5.2.2	Gli avvisi delle Regioni per l'attivazione della misura apprendistato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.....	108
5.3	Il rafforzamento del sistema duale nell'ambito della IeFP	113
5.3.1	Il varo del progetto sperimentale.....	113
5.3.2	I Protocolli d'intesa tra Ministero del lavoro e Regioni	117

Il volume comprende gli Allegati normativo, statistico e dei CCNL che sono consultabili sul sito www.isfol.it

Introduzione

1. Le dinamiche dell'occupazione in apprendistato

In questo capitolo viene presentata un'analisi statistica sui dati relativi all'apprendistato desumibili dall'archivio Inps delle denunce retributive mensili (UNIE-MENS) elaborati nel mese di marzo 2016 con riferimento agli ultimi tre anni disponibili. Rispetto al precedente, in questo Rapporto è stato possibile presentare dati aggiornati per due annualità, il 2014 e il 2015¹. L'occupazione degli apprendisti è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro prendendo in considerazione solo i rapporti di lavoro in apprendistato con almeno una giornata retribuita nel mese. A livello territoriale i dati presentati fanno riferimento in genere al luogo di lavoro, ad eccezione dei dati contenuti nelle prime due tabelle e nel primo grafico che si riferiscono al luogo di versamento dei contributi da parte dell'azienda.

1.1 L'occupazione* in apprendistato di fonte Inps nel periodo 2013-2015

L'ultimo triennio 2013-2015 conferma il trend decrescente dei contratti di apprendistato iniziato a partire dal 2009, che si accentua in particolare nel 2015; in quest'anno il numero medio di rapporti di lavoro con almeno una giornata retribuita è risultato pari a 410.213 (cfr. tabella 1.1), in flessione dell'8,1% rispetto all'anno precedente, con una perdita di circa 36.000 rapporti di lavoro. In lieve crescita l'età media dei lavoratori con contratto di apprendistato, che passa dai 24,5 anni nel 2013 ai 25 anni nel 2015.

¹ L'anno 2015 potrebbe risentire di una copertura dei dati ancora non completa.

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

Tabella 1.1 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di contribuzione: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013-2015*

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Var. % su anno preced.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Nord	258.102	258.376	242.759	0,1	-6,0
<i>Nord-Ovest</i>	136.901	137.862	128.738	0,7	-6,6
	121.201	120.515	114.021	-0,6	-5,4
Centro	115.672	113.762	103.625	-1,7	-8,9
Mezzogiorno	78.957	74.089	63.830	-6,2	-13,8
Italia	452.731	446.227	410.213	-1,4	-8,1
Età media lavoratori	24,5	24,8	25,0		

(*) Dato provvisorio.

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

A livello territoriale possiamo notare che nel 2015 nel Sud si registra la flessione più alta (-13,8%), mentre il Nord-Est ha avuto variazioni negative più contenute (-5,4%) consolidando il divario con l'Italia Centrale. Anche nell'area del Nord-Ovest, che nel 2014 aveva mostrato un recupero di posizioni lavorative medie in apprendistato (+0,7% rispetto al 2013), è tornato il segno negativo nel 2015 (-6,6%).

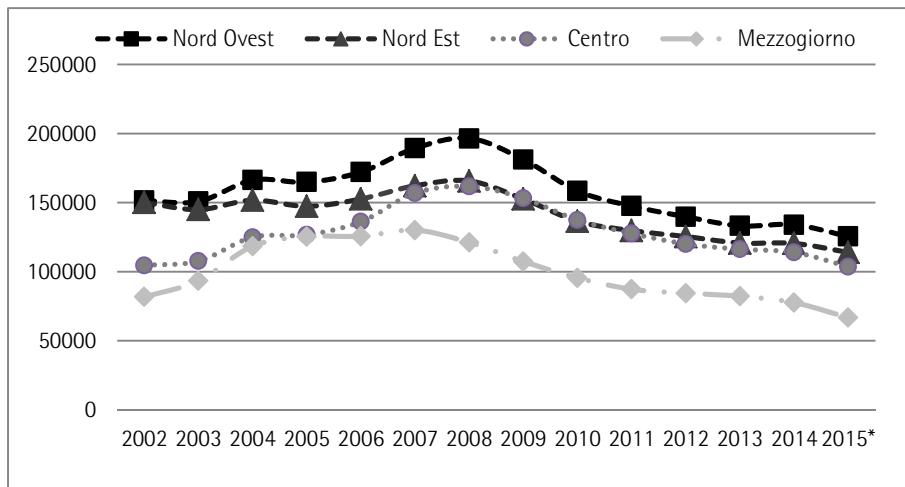
La figura 1.1 permette di visualizzare l'andamento dell'apprendistato nel periodo 2002-2015 e mostra con evidenza il trend decisamente negativo iniziato dopo il 2008 in tutte le ripartizioni geografiche, con il Nord-Ovest che continua ad essere la zona con il maggior numero di contratti in apprendistato, il Centro che aveva "sorpassato" il Nord-Est nel 2010 per poi tornare ad un livello inferiore, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre aree del Paese. Se confrontiamo questo andamento con il trend occupazionale in termini di tassi di occupazione² per il complesso della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e per il sottoinsieme dei giovani di età 15-29 anni (cfr. tabella 1.2) possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione nel triennio è in crescita: nel 2014 presenta un leggero incremento (+0,2), più accentuato al Centro (+0,7) con il Mezzogiorno in flessione (-0,2), mentre nel 2015 la crescita del tasso di occupazione è più consistente (+0,6), in particolare nel Mezzogiorno e al Nord-ovest (+0,7);
- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni il tasso di occupazione mostra un andamento altalenante: è in generale diminuzione nel 2014 (-0,8) più accentuata nel Nord-ovest (-1,0), mentre recupera in parte nel 2015 (+0,3) grazie soprattutto al Mezzogiorno (+0,9);

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

- il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato (dati fonte Inps³) e occupati (fonte RCFL) presenta, per le età più giovani (15-29), una sostanziale stabilità nel 2014 ed una variazione decisamente negativa nel 2015 (-1,5) che colpisce soprattutto i giovani del Centro (-2,0) e del Mezzogiorno (-1,7).

Figura 1.1 Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di contribuzione 2002-2015



(*) Dato provvisorio.

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

Tabella 1.2 Tasso di occupazione per le fasce di età 15-64 e 15-29 e quota di lavoratori in apprendistato su totale occupati 15-29 anni per ripartizione geografica: valori % - anni 2013-2015*

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/occupati 15-29 anni		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nord	64,1	64,3	64,8	37,3	36,4	36,0	16,5	16,7	15,7
Nord-Ovest	63,7	63,8	64,5	37,0	36,0	35,8	15,2	15,5	14,4
Nord-Est	64,7	65,0	65,3	37,6	36,8	36,2	18,2	18,3	17,4
Centro	60,2	60,9	61,4	31,3	30,5	30,8	18,6	18,5	16,5
Mezzogiorno	42,0	41,8	42,5	19,7	18,9	19,8	9,6	9,3	7,6
Italia	55,5	55,7	56,3	29,1	28,3	28,6	15,1	15,1	13,6

(*) Dato provvisorio.

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

³ In questo caso si tratta di numero medio annuo di lavoratori e non di rapporti di lavoro.

A livello territoriale le considerazioni fin qui esposte non cambiano significativamente, almeno in termini percentuali, se si considerano le macro aree geografiche con riferimento al luogo di lavoro anziché al luogo di contribuzione; ne risulta naturalmente una diversa distribuzione dei valori assoluti dell'occupazione, per cui troviamo un maggior numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel Mezzogiorno, dovuti soprattutto 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 (anziché luogo di contribuzione) nel periodo 2013-2015 (cfr. tabella 1.3).

Tabella 1.3 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013, 2014, 2015*

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Var.	% su anno precedente
	2013	2014	2015	2014	2015
Piemonte	38.940	38.512	35.915	-1,1	-6,7
Valle d'Aosta	1.498	1.475	1.392	-1,5	-5,6
Liguria	15.301	14.723	13.257	-3,8	-10,0
Lombardia	77.550	79.281	75.051	2,2	-5,3
Trentino A.A.	9.300	9.610	9.668	3,3	0,6
<i>Bolzano-Bozen</i>	4.182	4.460	4.697	6,7	5,3
<i>Trento</i>	5.118	5.150	4.971	0,6	-3,5
Veneto	56.080	55.247	52.063	-1,5	-5,8
Friuli V. G.	8.826	8.911	8.378	1,0	-6,0
Emilia Romagna	46.644	46.757	43.962	0,2	-6,0
Toscana	38.122	37.266	34.561	-2,2	-7,3
Umbria	10.706	9.879	8.881	-7,7	-10,1
Marche	18.403	17.415	15.906	-5,4	-8,7
Lazio	49.075	49.495	44.365	0,9	-10,4
Abruzzo	7.878	7.426	6.275	-5,7	-15,5
Molise	960	822	697	-14,4	-15,2
Campania	19.744	19.762	17.566	0,1	-11,1
Puglia	18.487	17.276	14.925	-6,5	-13,6
Basilicata	2.384	2.212	1.859	-7,2	-16,0
Calabria	7.523	7.039	5.843	-6,4	-17,0
Sicilia	20.186	18.498	15.699	-8,4	-15,1
Sardegna	5.125	4.622	3.951	-9,8	-14,5
Italia	452.731	446.227	410.213	-1,4	-8,1
Nord	254.138	254.515	239.686	0,1	-5,8
<i>Nord-Ovest</i>	133.288	133.991	125.615	0,5	-6,3
<i>Nord-Est</i>	120.850	120.525	114.071	-0,3	-5,4
Centro	116.306	114.055	103.713	-1,9	-9,1
Mezzogiorno	82.287	77.657	66.815	-5,6	-14,0

(*) Dato provvisorio.

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

Dalla tabella emerge che, in termini percentuali, nell'ultimo anno a pagare il prezzo più alto del trend negativo dell'apprendistato sono state tutte le regioni del Sud, in particolare Calabria (-17,0%), Basilicata (-16,0%) e Abruzzo (-15,5%). Nel 2015 in termini di numero medio di rapporti di lavoro le posizioni perse rispetto all'anno precedente sono state pari a 14.830 al Nord, 10.343 al Centro e 10.842 nel Mezzogiorno. La Lombardia continua ad essere la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (18,3% sul totale nel 2015) e Veneto, Lazio ed Emilia Romagna sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2015 rispettivamente il 12,7%, il 10,8% ed il 10,7%), seguite da Piemonte (8,8%) e Toscana (8,4%). In sostanza in queste sei Regioni si concentra quasi il 70% dei rapporti di lavoro medi in apprendistato.

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

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

Il D.Lgs. 167/2011 (TUA, Testo Unico sull'Apprendistato) e poi il D.Lgs. 81/2015 hanno, come noto, riordinato la disciplina del contratto di apprendistato come contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, definendo le seguenti tipologie contrattuali:

- apprendistato per la qualifica e/o il diploma professionale, nel D.Lgs. 81/2015 riconosciuto come "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore";
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Come si può notare nella tabella 1.4a, che riporta per gli ultimi due anni disponibili la distribuzione del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia contrattuale e ripartizione geografica di lavoro, l'apprendistato professionalizzante è di gran lunga la tipologia prevalentemente utilizzata, con un peso pari a quasi il 94% dei casi nel 2014 e oltre il 95% dei casi nel 2015, senza particolari differenze tra le diverse aree del Paese. Dunque, pur se in diminuzione in valore assoluto, l'apprendistato professionalizzante aumenta il peso percentuale. L'apprendistato per la qualifica e il diploma rappresenta poco più del 3% del totale dei rapporti di lavoro in apprendistato, ma si contrae ad un tasso superiore alla riduzione dell'apprendistato professionalizzante (rispettivamente -13,7%, contro il -6,7%); l'apprendistato di alta formazione cresce leggermente nel biennio considerato, in controtendenza rispetto a tutti gli altri valori, pur rimanendo attestato su una quota di gran lunga inferiore all'1%.

Tabella 1.4a Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti - anni 2014, 2015*

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)					Valori assoluti (medie annuali)				
	2014					2015				
	Profess. nte o contratto di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per la qualifica e il diploma prof.le	Non indicato	Profess. nte su totale %	Profess. nte o contratto di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per la qualifica e il diploma prof.le	Non indicato	Profess. nte su totale %
Nord	238.892	652	8.974	5.997	93,9	228.128	732	8.141	2.685	95,2
Nord Ovest	126.030	473	4.174	3.314	94,1	120.123	513	3.467	1.514	95,6
Nord Est	112.862	179	4.800	2.683	93,6	108.005	220	4.675	1.171	94,7
Centro	108.291	233	2.741	2.790	94,9	99.782	223	2.382	1.325	96,2
Mezzogiorno	70.766	297	3.750	2.844	91,1	62.200	281	2.831	1.502	93,1
Italia	417.950	1.182	15.465	11.630	93,7	390.110	1.237	13.354	5.512	95,1

* Dato provvisorio.

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

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

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

Tabella 1.4b Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variazioni % su anno precedente – anni 2013, 2014, 2015*

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)					Variaz. % su anno precedente				
	2013		2014		2015	2014		2015		
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	230.978	23.160	238.892	15.623	228.128	11.558	3,4	-32,5	-4,5	-26,0
Nord-Ovest	121.081	12.208	126.030	7.961	120.123	5.493	4,1	-34,8	-4,7	-31,0
Nord-Est	109.897	10.953	112.862	7.662	108.005	6.065	2,7	-30,0	-4,3	-20,8
Centro	107.720	8.586	108.291	5.764	99.782	3.931	0,5	-32,9	-7,9	-31,8
Mezzogiorno	72.351	9.936	70.766	6.891	62.200	4.614	-2,2	-30,6	-12,1	-33,0
Italia	411.049	41.681	417.950	28.278	390.110	20.103	1,7	-32,2	-6,7	-28,9

* Dato provvisorio.

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

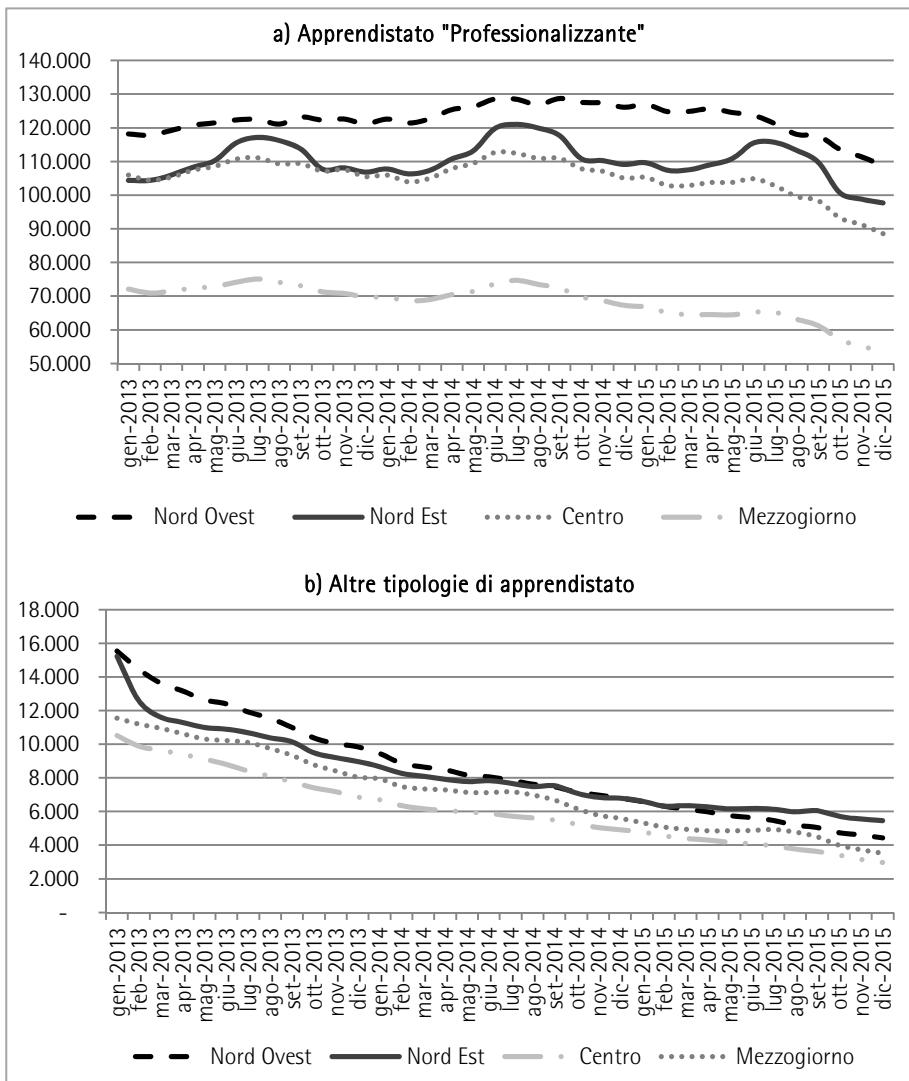
In entrambe le categorie possono ricadere anche i contratti che beneficiano dello sgravio contributivo totale⁴ introdotto dalla legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) ovvero circa 161.000 rapporti di lavoro medi nel 2015 (pari al 39% del totale). Si tratta di un particolare incentivo per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012-31/12/2016 (art. 22), per i primi 3 anni di contratto e destinato ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti. Nel triennio 2013-2015 l'apprendistato di tipo professionalizzante, come detto, rimane la forma contrattuale più frequente. Nell'ultimo anno di osservazione si osserva una diminuzione del 6,7% per questo tipo di contratto (cfr. tabella 1.4b), meno accentuata nel Nord-Est (-4,3%). I contratti di altro tipo continuano a diminuire in modo consistente (-28,9% nell'ultimo anno), nel Nord-Est a ritmo più contenuto.

Analizzando la serie mensile gennaio 2013-dicembre 2015 (cfr. figure 1.2a e 1.2b), per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante si evidenzia un andamento leggermente crescente nei primi due anni, a parte le punte di stagionalità, mentre il trend diventa decrescente nel Nord-ovest a partire dal 2015, qualche mese prima nelle altre aree geografiche del Paese; per le altre tipologie contrattuali di apprendistato il trend è fortemente decrescente per tutto il periodo osservato, anche per la graduale scomparsa dei residuali contratti di apprendistato preesistenti all'entrata in vigore del T.U.

In definitiva nel 2015 il 95,1% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (cfr. figura 1.3), con il massimo nel Centro (96,2%). Nel 2013 la quota di apprendistato professionalizzante era al 90,8%, mentre nel 2014 era al 93,7%.

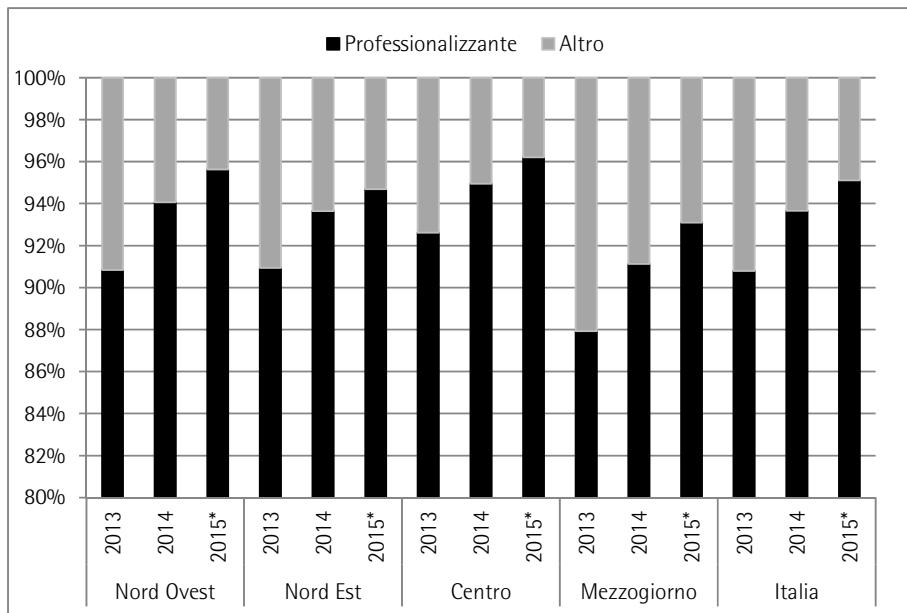
⁴ Dal 2013 resta escluso dall'agevolazione il contributo dell'1,61% per l'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl).

Figura 1.2a e 1.2b Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia ed area geografica di lavoro: valori assoluti – Periodo gennaio 2013- dicembre 2015



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

Figura 1.3 Composizione percentuale per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia-Aree geografiche – anni 2013-2015



* Dato provvisorio.

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

La particolare natura dei dati di fonte Inps utilizzati per questo rapporto (le denunce mensili denominate "UniEmens" presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono di classificare le informazioni anche per tipo di azienda, distinguendo se i rapporti di lavoro in apprendistato riguardano lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati da questa prospettiva (cfr. tabella 1.5), emerge che le aziende di tipo artigianale nel 2014 presentano variazioni molto negative del numero medio di rapporti di lavoro dipendente in apprendistato (-7,7% con una punta di -15,8% nel Mezzogiorno); sempre nel 2014 nelle aziende di altro tipo si registra un leggero incremento del numero medio di rapporti di lavoro (+0,9%), in particolare nel Nord-Ovest (+3,0%). Nel 2015 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato diminuisce sia tra le aziende di tipo artigianale (-7,5%) sia tra le aziende di altro tipo (-8,3%), anche in questo caso l'area del Mezzogiorno è quella che presenta il divario più ampio nella variazione del numero medio di contratti (-16,9% per le aziende di tipo artigianale, -13,0% per le aziende di altro tipo).

Tabella 1.5 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di lavoro e tipo azienda: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013, 2014, 2015*

Anno	Ripartizione geografica					Italia
	Nord	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	
<i>Valori assoluti (medie annuali)</i>						
2013						
Artigian.	70.561	34.478	36.083	30.493	22.587	123.641
Altro tipo	183.577	98.810	84.767	85.813	59.700	329.089
2014						
Artigian.	66.789	32.192	34.597	28.299	19.018	114.106
Altro tipo	187.726	101.799	85.927	85.757	58.639	332.122
2015						
Artigian.	63.780	30.436	33.344	26.008	15.795	105.583
Altro tipo	175.906	95.179	80.727	77.705	51.020	304.631
<i>Variazione % su anno precedente</i>						
2014						
Artigian.	-5,3	-6,6	-4,1	-7,2	-15,8	-7,7
Altro tipo	2,3	3,0	1,4	-0,1	-1,8	0,9
2015						
Artigian.	-4,5	-5,5	-3,6	-8,1	-16,9	-7,5
Altro tipo	-6,3	-6,5	-6,1	-9,4	-13,0	-8,3

* Dato provvisorio.

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

Nell'ultimo triennio diminuisce la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale, passando dal 27,3% nel 2013 al 25,7% nel 2015. Analizzando i dati a livello regionale (cfr. tabella 1.6), si può notare che la provincia autonoma di Bolzano presenta per il 2015 la più alta percentuale di incidenza del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato presso aziende artigiane (39,3%); anche Marche (38,2%), Molise (32,5%) e Toscana (32,3%) presentano un'incidenza dei contratti in apprendistato presso aziende di tipo artigianale piuttosto elevata, mentre in Campania (14,8%) e nel Lazio (13,9%) troviamo i valori più bassi.

Rispetto all'attività economica dell'azienda (cfr. tabella 1.7) i settori in cui nel 2015 si è registrato il calo più evidente del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato sono stati le Costruzioni (-16,7%), le Attività finanziarie (-11,4%) e il Commercio (-11,2%). Nell'ultimo anno, tra le attività manifatturiere, che nel complesso hanno fatto registrare una variazione negativa pari a -3,9%, si osservano performance molto negative nell'industria alimentare (-10,4%) e nell'industria del legno (-9,2%). I settori con gli andamenti migliori nel 2015 sono stati l'Industria elettrica ed elettronica con una crescita del 2,0% e l'Industria metalmeccanica rimasta invariata.

Nel 2015 i settori che pesano di più, rispetto al totale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, sono le Attività manifatturiere (25,6%) – e in particolare

la metalmeccanica e gli alimentari -, Commercio e riparazioni (22,7%), Alberghi e ristoranti (13,9%) e Attività immobiliari, noleggio, informatica e servizi alle imprese (13,9%).

Tabella 1.6 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 2013, 2014, 2015*

Regione di lavoro	2013			2014			2015		
	Artig.	Altro tipo	Artig. %	Artig.	Altro tipo	Artig. %	Artig.	Altro tipo	Artig. %
Piemonte	11.717	27.223	30,1	10.884	27.628	28,3	10.285	25.630	28,6
Valle d'Aosta	446	1.052	29,8	406	1.069	27,5	369	1.023	26,5
Liguria	4.158	11.143	27,2	3.821	10.902	26	3.521	9.737	21,7
Lombardia	18.156	59.393	23,4	17.081	62.200	21,5	16.261	58.789	26,6
Trentino A.A.	3.501	5.799	39,1	3.453	6.157	39,9	3.337	6.331	34,5
<i>Bolzano-Bozen</i>	<i>1.869</i>	<i>2.313</i>	<i>44,7</i>	<i>1.874</i>	<i>2.585</i>	<i>42</i>	<i>1.848</i>	<i>2.850</i>	<i>39,3</i>
<i>Trento</i>	<i>1.632</i>	<i>3.486</i>	<i>31,9</i>	<i>1.578</i>	<i>3.572</i>	<i>30,6</i>	<i>1.489</i>	<i>3.482</i>	<i>30</i>
Veneto	16.377	39.703	29,2	15.899	39.348	28,8	15.558	36.505	29,9
Friuli V.G.	2.698	6.128	30,6	2.473	6.438	27,7	2.332	6.046	27,8
Emilia R.	13.508	33.136	29	12.773	33.984	27,3	12.118	31.844	27,6
Toscana	12.669	25.453	33,2	11.963	25.303	32,1	11.175	23.386	32,3
Umbria	3.210	7.496	30	2.819	7.060	28,5	2.567	6.314	28,9
Marche	6.861	11.543	37,3	6.418	10.997	36,9	6.079	9.827	38,2
Lazio	7.754	41.321	15,8	7.099	42.396	14,3	6.187	38.177	13,9
Abruzzo	2.331	5.547	29,6	2.038	5.388	27,4	1.710	4.565	27,3
Molise	382	578	39,8	284	538	34,6	227	470	32,5
Campania	3.536	16.208	17,9	3.109	16.653	15,7	2.601	14.966	14,8
Puglia	5.544	12.943	30	4.476	12.801	25,9	3.717	11.208	24,9
Basilicata	690	1.694	28,9	574	1.639	25,9	457	1.402	24,6
Calabria	2.006	5.517	26,7	1.746	5.293	24,8	1.445	4.398	24,7
Sicilia	6.278	13.908	31,1	5.350	13.148	28,9	4.454	11.245	28,4
Sardegna	1.820	3.305	35,5	1.442	3.180	31,2	1.185	2.766	30
Italia	123.641	329.089	27,3	114.106	332.122	25,6	105.583	304.631	25,7
Nord	70.561	183.577	27,8	66.789	187.726	26,2	63.780	175.906	26,6
<i>Nord-Ovest</i>	<i>34.478</i>	<i>98.810</i>	<i>25,9</i>	<i>32.192</i>	<i>101.799</i>	<i>24</i>	<i>30.436</i>	<i>95.179</i>	<i>24,2</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>36.083</i>	<i>84.767</i>	<i>29,9</i>	<i>34.597</i>	<i>85.927</i>	<i>28,7</i>	<i>33.344</i>	<i>80.727</i>	<i>29,2</i>
Centro	30.493	85.813	26,2	28.299	85.757	24,8	26.008	77.705	25,1
Mezzogiorno	22.587	59.700	27,4	19.018	58.639	24,5	15.795	51.020	23,6

* Dato provvisorio.

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

Tabella 1.7 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013, 2014, 2015*

Attività economica **	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Attività manifatturiere	107.800	109.365	105.130	1,5	-3,9
<i>Alimentari, bevande e tabacco</i>	21.055	20.524	18.389	-2,5	-10,4
<i>Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio</i>	14.005	14.529	13.769	3,7	-5,2
<i>Legno</i>	3.873	3.484	3.162	-10,0	-9,2
<i>Carta, stampa ed editoria</i>	5.169	4.886	4.571	-5,5	-6,4
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	6.238	6.534	6.279	4,7	-3,9
<i>Metalmeccanica e mezzi di trasporto</i>	36.347	38.736	38.718	6,6	0,0
<i>Elettrica ed elettronica</i>	12.079	11.936	12.173	-1,2	2,0
<i>Altre attività manifatturiere</i>	9.033	8.736	8.069	-3,3	-7,6
Costruzioni	48.347	40.907	34.061	-15,4	-16,7
Commercio e riparazioni	109.351	104.965	93.218	-4,0	-11,2
Alberghi e ristoranti	58.541	60.994	57.178	4,2	-6,3
Trasporti e comunicazioni	11.332	11.266	10.981	-0,6	-2,5
Attività finanziarie	8.419	7.948	7.044	-5,6	-11,4
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	60.097	61.990	57.055	3,2	-8,0
Sanità e assistenza sociale	6.724	6.969	6.286	3,6	-9,8
Altri servizi pubblici, sociali e personali	36.787	35.098	32.406	-4,6	-7,7
Altre attività	5.333	6.724	6.855	26,1	1,9
Totale	452.731	446.227	410.213	-1,4	-8,1

(*) Dato provvisorio.

** Classificazione Istat Atenco 2002.

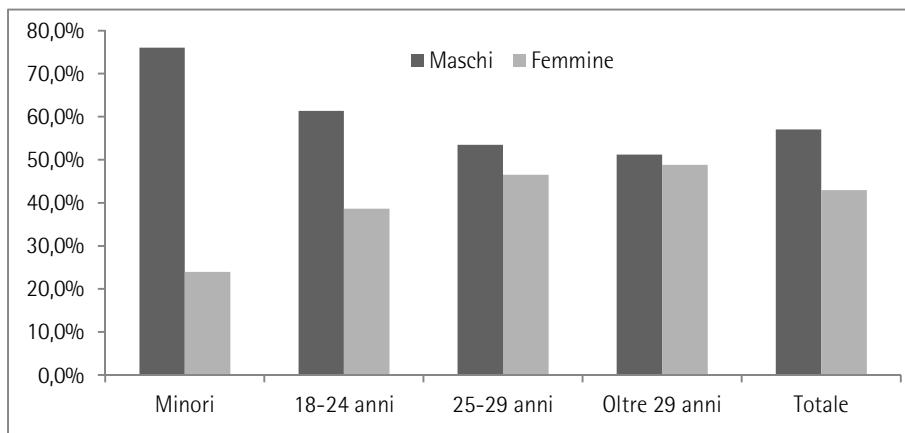
Fonte: Inps - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato

La distribuzione per genere per il 2015 (cfr. figura 1.4) evidenzia che il 43% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici (in diminuzione rispetto agli anni precedenti); dall'analisi per classe di età emerge che il differenziale di genere è molto più alto per le classi di età più giovani. Tra i minori la componente femminile nel 2015 è appena del 23,9%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 38,6%, tra 25 e 29 anni si attesta al 46,6%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile è poco meno del 50% (48,8%). A livello territoriale possiamo osservare (cfr. tabella 1.8b) che, tra i minori, la componente femminile è massima nel Centro Italia (31,8%)

e minima nel Nord-Est (21,9%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord-Ovest a presentare meno differenze di genere (le femmine rappresentano il 40,1%), mentre nel Mezzogiorno troviamo la percentuale più bassa per le femmine (36,0%); nelle altre due classi di età abbiamo una composizione di genere molto simile: nella classe di età 25-29 anni la componente femminile è massima nel Nord (47,9%) e minima nel Mezzogiorno (41,0%); stessa situazione nella classe di età oltre i 29 anni, con la componente femminile massima nel Nord (50,4%) e minima nel Mezzogiorno (43,3%).

Figura 1.4 Composizione percentuale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classe di età – Anno 2015*



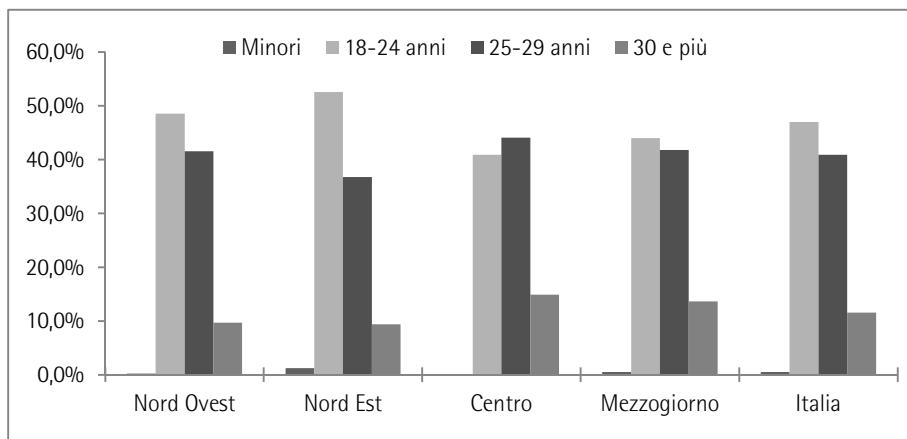
* Dato provvisorio.

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

Rispetto al territorio, sulla composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età nel 2015 (cfr. figura 1.5) emerge una situazione molto simile tra le due aree del Nord, dove è prevalente la classe 18-24 anni che nel Nord-est rappresenta il 52,6% del totale (48,6% per il Nord-ovest); il Nord-est continua a presentare i valori più alti per i rapporti di lavoro in apprendistato dei minori con l'1,2% del totale. Anche nelle aree del Centro e del Mezzogiorno la classe 18-24 anni è prevalente ma a livelli più bassi, mentre le classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni complessivamente considerate arrivano al 59,0% nel Centro e al 55,5% nel Mezzogiorno.

Analizzando l'andamento degli ultimi tre anni (cfr. tabella 1.8a) appare evidente come i lavoratori più giovani pagano di più gli effetti della crisi economica: il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato di lavoratori di età fino a 24 anni passa da poco più di 241.000 nel 2013 a poco meno di 195.000 nel 2015 (-19,2%), mentre per le classi di età dai 25 anni nello stesso periodo si registra un lieve incremento del numero medio di rapporti di lavoro (+1,8%).

Figura 1.5 Composizione percentuale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per area geografica di lavoro e classe di età - Anno 2015*



* Dato provvisorio.

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

Nel 2015 la classe di età che presenta l'andamento peggiore è quella dai 18 ai 24 anni con una diminuzione pari a -12,2% rispetto all'anno precedente, più accentuata per le femmine (-14,4%). Decisamente migliore la situazione per gli apprendisti delle classi di età più avanzate, in cui il numero medio di rapporti di lavoro nel 2015, per la classe oltre i 29 anni, presenta un incremento dell'1,3%, in particolare tra i maschi +2,0%. L'età media è pari a 25 anni nel 2015 (24,7 per i maschi, 25,4 per le femmine), più alta di mezzo anno rispetto al 2013.

Sempre con riferimento alle variazioni intervenute nel 2015 rispetto all'anno precedente, a livello territoriale (cfr. tabella 1.8b) il Centro presenta il calo più consistente per i minori in apprendistato (-28,4% più accentuato per i maschi: -35,1%), mentre al Nord-est la diminuzione è più contenuta (-3,5%). Per la classe di età 18-24 anni, nel Mezzogiorno troviamo la diminuzione più accentuata (-19,4%), in particolare per le femmine (-21,1%). Al crescere dell'età il calo del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nell'ultimo anno è meno evidente: nella classe 25-29 il Mezzogiorno presenta la situazione peggiore con -10,8% (-12,3% per le femmine), mentre al Nord-ovest la situazione è meno negativa (-2,3%). Decisamente meglio la classe di età oltre i 29 anni dove troviamo anche variazioni positive soprattutto nel Nord-ovest (+4,7%).

Tabella 1.8a Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età e sesso: valori assoluti e variaz.% - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Classe di età					Età media lavoratori
	Minori	Da 18 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	30 anni e oltre	Totale	
<i>Val. assoluti 2013 (medie annuali)</i>						
Maschi	1.973	142.479	88.588	20.919	253.959	24,2
Femmine	630	96.092	81.400	20.651	198.772	24,9
Totale	2.603	238.571	169.987	41.569	452.731	24,5
<i>Val. assoluti 2014 (medie annuali)</i>						
Maschi	1.802	132.658	93.784	23.785	252.029	24,5
Femmine	524	86.968	83.660	23.046	194.198	25,2
Totale	2.326	219.626	177.444	46.831	446.227	24,8
<i>Val. assoluti 2015 (medie annuali)</i>						
Maschi	1.618	118.338	89.704	24.272	233.931	24,7
Femmine	509	74.482	78.124	23.167	176.282	25,4
Totale	2.127	192.819	167.827	47.439	410.213	25,0
<i>Variaz.% su anno preced. 2014</i>						
Maschi	-8,6	-6,9	5,9	13,7	-0,8	
Femmine	-16,9	-9,5	2,8	11,6	-2,3	
Totale	-10,6	-7,9	4,4	12,7	-1,4	
<i>Variaz.% su anno preced. 2015</i>						
Maschi	-10,2	-10,8	-4,4	2,0	-7,2	
Femmine	-2,8	-14,4	-6,6	0,5	-9,2	
Totale	-8,6	-12,2	-5,4	1,3	-8,1	

* Dato provvisorio.

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

Figura 1.8b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2013, 2014, 2015*

Ripartizione geografica	Val. assoluti 2013 (medie annuali)			Val. assoluti 2014 (medie annuali)			Val. assoluti 2015 (medie annuali)			Variaz. % su anno preced. 2014			Variaz. % su anno preced. 2015		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	139.873	114.266	254.138	141.685	112.831	254.515	135.155	104.531	239.686	1.3	-1.3	0.1	-4.6	-7.4	-5.8
Nord Ovest	72.592	60.696	132.288	73.756	60.235	133.951	69.946	55.669	125.615	1.6	-0.8	0.5	-5.2	-7.6	-6.3
Nord Est	67.280	53.570	120.850	67.929	52.596	120.525	65.209	48.862	114.071	1.0	-1.8	-0.3	-4.0	-7.1	-5.4
Centro	64.223	52.083	116.306	63.446	50.609	114.055	58.064	45.648	103.713	-1.2	-2.8	-1.9	-8.5	-9.8	-9.1
Mezzogiorno	49.863	32.424	82.287	46.858	30.758	77.657	40.712	26.103	66.815	-5.9	-5.1	-5.6	-13.2	-15.1	-14.0
Italia	253.959	198.772	452.731	252.029	194.198	446.227	233.931	176.282	410.213	-0.8	-2.3	-1.4	-7.2	-9.2	-8.1
Nord	1.482	456	1.938	1.356	396	1.792	1.304	379	1.683	-5.8	-13.2	-7.5	-6.6	-4.3	-6.1
Nord Ovest	298	101	399	257	75	332	204	70	274	-13.7	-25.5	-16.7	-20.8	-6.3	-17.5
Nord Est	1.184	355	1.539	1.139	321	1.460	1.100	308	1.409	-3.8	-9.8	-5.2	-3.4	-3.8	-3.5
Centro	118	50	168	119	39	158	77	36	113	1.1	-22.2	-5.9	-35.1	-7.9	-28.4
Mezzogiorno	373	123	497	287	89	376	237	94	331	-23.1	-28.1	-24.3	-17.6	6.5	-11.9
Italia	1.973	630	2.603	1.802	524	2.326	1.618	509	2.127	-8.6	-16.9	-10.6	-10.2	-2.8	-8.6
Nord	83.768	59.208	142.976	79.793	54.211	134.004	73.451	47.518	120.970	-4.7	-8.4	-6.3	-7.9	-12.3	-9.7
Nord Ovest	42.518	31.199	73.717	40.263	28.379	68.641	36.514	24.485	60.996	-5.3	-9.0	-6.9	-9.3	-13.7	-11.1
Nord Est	41.250	28.009	65.259	39.537	25.832	65.362	36.938	23.033	59.970	-4.2	-7.8	-5.6	-6.6	-10.8	-8.2
Centro	32.284	21.495	53.779	29.754	19.342	49.096	26.044	16.374	42.418	-7.8	-10.0	-8.7	-12.5	-15.3	-13.6
Mezzogiorno	26.427	15.390	41.817	23.111	13.416	36.527	18.842	10.590	29.432	-12.5	-12.8	-12.7	-18.5	-21.1	-19.4
Italia	142.479	96.092	238.571	132.658	86.968	219.626	118.338	74.482	192.819	-6.9	-9.5	-7.9	-10.8	-14.4	-12.2
Nord	45.358	44.744	90.102	49.631	47.100	96.731	49.066	45.123	94.189	9.4	5.3	7.4	-1.10	-4.20	-2.60
Nord Ovest	24.826	24.328	49.154	27.492	25.939	53.431	27.210	24.997	52.207	10.7	6.6	8.7	-1.00	-3.60	-2.30
Nord Est	20.532	20.416	40.948	22.139	21.161	43.300	21.856	20.126	41.982	7.8	3.6	5.7	-1.30	-4.90	-3.00
Centro	24.917	23.477	48.393	25.898	23.484	49.382	24.170	21.534	45.704	3.9	0	2	-6.70	-8.30	-7.40
Mezzogiorno	18.313	13.179	31.492	18.255	13.076	31.331	16.468	11.466	27.934	-0.3	-0.8	-0.5	-9.80	-12.30	-10.80
Italia	88.588	81.400	169.987	93.784	83.660	177.444	89.704	78.124	167.827	5.9	2.8	4.4	-4.40	-6.60	-5.40
Nord	9.265	9.858	19.122	10.864	11.124	21.988	11.334	11.511	22.844	17.3	12.9	15.0	4.3	3.5	3.9
Nord Ovest	4.950	5.068	10.018	5.743	5.842	11.586	6.019	6.116	12.135	16	15.3	15.6	4.8	4.7	4.7
Nord Est	4.315	4.790	9.104	5.121	5.282	10.403	5.315	5.395	10.709	18.7	10.3	14.3	3.8	2.1	2.9
Centro	6.904	7.061	13.965	7.675	7.744	15.419	7.773	7.705	15.477	11.2	9.7	10.4	1.3	-0.5	0.4
Mezzogiorno	4.750	3.732	8.482	5.246	4.178	9.424	5.166	5.3952	9.118	10.4	12	11.1	-1.5	-5.4	-3.2
Italia	20.919	20.551	41.1569	23.785	23.046	46.831	24.272	23.167	47.439	13.7	11.6	12.7	2.0	0.5	1.3

(*) Dato provvisorio

Fonte: Ips - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmers)

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

Passiamo ora ad analizzare l'andamento del numero di lavoratori⁵ che nel corso dell'anno sono stati avviati con un contratto di apprendistato, sempre con riferimento all'ultimo triennio disponibile 2013-2015 (cfr. tabella 1.9). Nel 2015 il numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno è risultato pari a 197.388 individui, con una diminuzione del 17,7% rispetto all'anno precedente, in cui si erano registrati 239.804 lavoratori avviati con contratto di apprendistato, in aumento del 3,1% rispetto al 2013.

Tabella 1.9 Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Ripartizione geografica					Italia
	Nord	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	
<i>Val. assoluti 2013 (numero lavoratori)</i>						
Maschi	71.773	35.658	36.115	31.887	24.733	128.393
Femmine	61.104	30.682	30.422	26.896	16.302	104.302
Totale	132.877	66.340	66.537	58.783	41.035	232.695
<i>Val. assoluti 2014 (numero lavoratori)</i>						
Maschi	77.389	38.513	38.876	32.995	24.411	134.795
Femmine	62.640	31.236	31.404	26.522	15.847	105.009
Totale	140.029	69.749	70.280	59.517	40.258	239.804
<i>Val. assoluti 2015 (numero lavoratori)</i>						
Maschi	65.756	30.845	34.911	26.502	18.720	110.978
Femmine	53.222	24.953	28.269	21.047	12.141	86.410
Totale	118.978	55.798	63.180	47.549	30.861	197.388
<i>Variaz. % su anno preced. 2014</i>						
Maschi	7,8	8,0	7,6	3,5	-1,3	5,0
Femmine	2,5	1,8	3,2	-1,4	-2,8	0,7
Totale	5,4	5,1	5,6	1,2	-1,9	3,1
<i>Variaz. % su anno preced. 2015</i>						
Maschi	-15,0	-19,9	-10,2	-19,7	-23,3	-17,7
Femmine	-15,0	-20,1	-10,0	-20,6	-23,4	-17,7
Totale	-15,0	-20,0	-10,1	-20,1	-23,3	-17,7

* Dato provvisorio.

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

⁵ 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. Gli avvii di fonte INPS sono desunti dalle denunce retributive mensili (UNIEMENS) che contengono la data di avvio del rapporto di lavoro ed il motivo dell'avvio. Vengono presi in considerazione tutti i motivi di avvio (assunzioni, variazioni o trasferimenti aziendali, rientri da sospensioni e altri motivi di avvio).

Questa brusca inversione di tendenza può essere motivata dalla previsione normativa della Legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) che, allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, ha introdotto una particolare forma di agevolazione contributiva che consiste nell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. L'esonero⁶ è triennale e si riferisce alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato) con decorrenza nel corso del 2015. Questa particolare agevolazione contributiva può aver reso meno appetibile, per il datore di lavoro, l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato, in quanto, pur beneficiando di un analogo sistema di agevolazioni dal punto di vista contributivo, l'apprendistato presuppone per il datore di lavoro una serie di obblighi riguardanti il percorso formativo del lavoratore. Gli apprendisti avviati nel 2015 sono prevalentemente maschi (56,2%) concentrati nel Nord (60,3%) e in particolare nel Nord-Est (32,0%). Mettendo in relazione i dati sui lavoratori in apprendistato avviati nell'anno, secondo le caratteristiche di età e sesso (cfr. tabella 1.10), emerge che nel 2015 la maggior parte delle assunzioni si concentra nei maschi tra 18 e 24 anni con 70.046 lavoratori avviati (35,5% sul totale).

Tabella 1.10 Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per sesso e classe di età: valori assoluti e variaz.% - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Classe di età				Totale
	Minori	Da 18 a 24	Da 25 a 29	30 e oltre	
Val. assoluti 2013 (numero lavoratori)					
Maschi	2.931	80.924	40.942	3.596	128.393
Femmine	1.268	61.479	38.042	3.513	104.302
Totale	4.199	142.403	78.984	7.109	232.695
Val. assoluti 2014 (numero lavoratori)					
Maschi	2.699	83.684	44.405	4.007	134.795
Femmine	1.060	60.858	39.330	3.761	105.009
Totale	3.759	144.542	83.735	7.768	239.804
Val. assoluti 2015 (numero lavoratori)					
Maschi	2.396	70.046	35.396	3.140	110.978
Femmine	998	50.462	32.022	2.928	86.410
Totale	3.394	120.508	67.418	6.068	197.388
Variaz. % su anno preced.					
Maschi	-7,9	3,4	8,5	11,4	5,0
Femmine	-16,4	-1,0	3,4	7,1	0,7

segue

⁶ L'esonero triennale di cui alla Legge 190/2014 non si applica alle assunzioni in apprendistato e alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di apprendistato (fattispecie per le quali sono già previste agevolazioni contributive).

Tabella 1.10 segue

Sesso	Classe di età				Totale
	Minori	Da 18 a 24	Da 25 a 29	30 e oltre	
Totale	-10,5	1,5	6,0	9,3	3,1
Variaz. % su anno preced. 2015					
Maschi	-11,2	-16,3	-20,3	-21,6	-17,7
Femmine	-5,8	-17,1	-18,6	-22,1	-17,7
Totale	-9,7	-16,6	-19,5	-21,9	-17,7

* Dato provvisorio.

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

La differenza di genere diminuisce al crescere dell'età dei lavoratori: i lavoratori avviati minori di 18 anni sono per oltre il 70% maschi, mentre oltre i 29 anni i lavoratori avviati di sesso maschile sono poco meno del 52%.

Rispetto all'attività economica (cfr. tabella 1.11) i settori dove si registrano le variazioni negative più rilevanti nell'avvio di lavoratori in apprendistato sono quelli della Sanità e assistenza sociale (-25,2%), delle Attività finanziarie (-24,5%) e dell'Industria tessile, abbigliamento, pelli e cuoio (-24,3%). Da notare che quasi il 46% del numero di lavoratori avviati nel 2015 si concentra nei soli due settori del Commercio e degli Alberghi e ristoranti, che si confermano in tutto il triennio come i due settori con il maggior numero di lavoratori avviati nell'anno.

Tabella 1.11 Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013, 2014, 2015*

Attività economica **	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Attività manifatturiera	47.396	50.705	42.388	7,0	-16,4
Alimentari, bevande e tabacco	12.002	11.796	9.318	-1,7	-21,0
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	6.491	6.550	4.957	0,9	-24,3
Legno	1.325	1.380	1.184	4,2	-14,2
Carta, stampa ed editoria	1.795	1.882	1.854	4,8	-1,5
Chimica, gomma e plastica	2.476	2.889	2.442	16,7	-15,5
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	15.346	17.448	14.878	13,7	-14,7
Elettrica ed elettronica	4.489	4.998	4.801	11,3	-3,9
Altre attività manifatturiere	3.472	3.762	2.954	8,4	-21,5
Costruzioni	22.253	18.868	14.756	-15,2	-21,8
Commercio e riparazioni	45.728	45.911	36.704	0,4	-20,1
Alberghi e ristoranti	57.288	61.922	53.677	8,1	-13,3

segue

Tabella 1.11 segue

Attività economica **	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015*	2014	2015*
Trasporti e comunicazioni	5.746	5.853	5.098	1,9	-12,9
Attività finanziarie	2.440	2.776	2.095	13,8	-24,5
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	28.366	28.669	22.409	1,1	-21,8
Sanità e assistenza sociale	3.139	3.254	2.434	3,7	-25,2
Altri servizi pubblici, sociali e personali	18.056	18.253	16.100	1,1	-11,8
Altre attività	2.283	3.593	1.727	57,4	-51,9
Totali	232.695	239.804	197.388	3,1	-17,7

(*) Dato provvisorio.

Classificazione Istat Ateco 2002

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

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 T.U. sull'apprendistato e il D.Lgs. 81/2015 hanno, nella sostanza, riproposto quanto già previsto dalla normativa previgente, e cioè che al termine del periodo formativo le aziende che mantengono i lavoratori come dipendenti a tempo indeterminato, senza esercitare il recesso o la cessazione, possano continuare a beneficiare della contribuzione agevolata per un ulteriore anno⁸. Nel 2015 gli apprendisti che sono stati trasformati in operai o impiegati a tempo indeterminato sono circa 86.000 (cfr. tabella 1.12) il 23,5% in più rispetto al 2014, anno in cui si erano registrati 69.593 lavoratori trasformati (poco meno dei quasi 70.000 dell'anno precedente). Il forte incremento delle trasformazioni del 2015 può essere motivato dalla maggiore appetibilità dei contratti a tempo indeterminato a seguito dell'entrata in vigore, da marzo 2015, del "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti" introdotto con il Decreto legislativo n. 23/2015, attuativo del Jobs Act (Legge n. 183 del 2014). A livello territoriale la crescita dei trasformati nel 2015, rispetto all'anno precedente, è più accentuata nel Nord-Est (+27,8%), mentre è più moderata nel Mezzogiorno (+15,2%). Rispetto al genere, nel 2015 si osserva una variazione positiva maggiore per le femmine (+25,8% contro +21,9% per i maschi).

⁷ Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica.

⁸ Tale norma non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità (art.7 co.4 del T.U.A.)

Tabella 1.12 Numero di lavoratori trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Ripartizione geografica					Italia
	Nord	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	
<i>Valori assoluti 2013</i>						
Maschi	23.064	12.159	10.905	10.078	7.133	40.275
Femmine	17.903	9.807	8.096	7.602	4.121	29.626
Totale	40.967	21.966	19.001	17.680	11.254	69.901
<i>Valori assoluti 2014</i>						
Maschi	23.508	12.502	11.006	9.798	6.822	40.128
Femmine	17.936	9.729	8.207	7.543	3.986	29.465
Totale	41.444	22.231	19.213	17.341	10.808	69.593
<i>Valori assoluti 2015</i>						
Maschi	29.441	15.471	13.970	11.957	7.502	48.900
Femmine	23.022	12.445	10.577	9.099	4.945	37.066
Totale	52.463	27.916	24.547	21.056	12.447	85.966
<i>Variaz. % su anno preced. 2014</i>						
Maschi	1,9	2,8	0,9	-2,8	-4,4	-0,4
Femmine	0,2	-0,8	1,4	-0,8	-3,3	-0,5
Totale	1,2	1,2	1,1	-1,9	-4,0	-0,4
<i>Variaz. % su anno preced. 2015</i>						
Maschi	25,2	23,7	26,9	22,0	10,0	21,9
Femmine	28,4	27,9	28,9	20,6	24,1	25,8
Totale	26,6	25,6	27,8	21,4	15,2	23,5

(*) Dato provvisorio.

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

Analizzando i dati congiuntamente per genere e per classe di età (cfr. tabella 1.13), si nota che l'incremento dei lavoratori trasformati nel 2015 è più accentuato per i lavoratori maschi dai 30 anni in poi (+37,3%) mentre i lavoratori maschi sotto i 25 anni presentano la variazione più bassa (+8,5%). La classe di età in cui il maggior numero di lavoratori trasformati nel 2015 è quella dai 25 ai 29 anni, in cui si concentra il 46,7% dei lavoratori trasformati.

La variazione del numero dei trasformati presenta molte differenze se scendiamo a livello di settore di attività economica (cfr. tabella 1.14).

Tabella 1.13 Numero di lavoratori trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso e classe di età: valori assoluti e var. % - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Classe di età				Totale
	Da 15 a 24	Da 25 a 29	30 e oltre		
<i>Val. assoluti 2013 (medie annuali)</i>					
Maschi	17.040	16.670	6.565	40.275	
Femmine	9.791	13.695	6.140	29.626	
Totale	26.831	30.365	12.705	69.901	
<i>Val. assoluti 2014 (medie annuali)</i>					
Maschi	15.583	17.374	7.171	40.128	
Femmine	8.766	14.062	6.637	29.465	
Totale	24.349	31.436	13.808	69.593	
<i>Val. assoluti 2015 (medie annuali)</i>					
Maschi	16.901	22.153	9.846	48.900	
Femmine	9.972	18.006	9.088	37.066	
Totale	26.873	40.159	18.934	85.966	
<i>Variaz. % su anno preced. 2014</i>					
Maschi	-8,6	4,2	9,2	-0,4	
Femmine	-10,5	2,7	8,1	-0,5	
Totale	-9,3	3,5	8,7	-0,4	
<i>Variaz. % su anno preced. 2015</i>					
Maschi	8,5	27,5	37,3	21,9	
Femmine	13,8	28	36,9	25,8	
Totale	10,4	27,7	37,1	23,5	

(*) Dato provvisorio.

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

Tabella 1.14 Numero di lavoratori trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013, 2014, 2015*

Attività economica**	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Attività manifatturiera	17.510	17.960	22.454	2,6	25,0
Alimentari, bevande e tabacco	3.064	3.117	3.345	1,7	7,3
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	1.923	2.160	2.782	12,3	28,8
Legno	748	675	625	-9,8	-7,4
Carta, stampa ed editoria	1.009	910	1.030	-9,8	13,2
Chimica, gomma e plastica	1.144	1.335	1.664	16,7	24,6
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	5.835	5.996	8.292	2,8	38,3
Elettrica ed elettronica	2.090	2.163	2.987	3,5	38,1
Altre attività manifatturiera	1.697	1.604	1.729	-5,5	7,8

segue

Tabella 1.14 segue

Attività economica**	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Costruzioni	7.878	6.420	6.099	-18,5	-5,0
Commercio e riparazioni	16.010	16.240	22.583	1,4	39,1
Alberghi e ristoranti	6.373	6.588	7.620	3,4	15,7
Trasporti e comunicazioni	2.383	2.020	2.120	-15,2	5,0
Attività finanziarie	2.119	2.032	2.360	-4,1	16,1
Attiv. immob., noleggio, informatica e serv. alle imprese	10.698	11.120	15.241	3,9	37,1
Sanità e assistenza sociale	1.132	1.299	1.718	14,8	32,3
Altri servizi pubblici, sociali e personali	4.752	4.365	4.653	-8,1	6,6
Altre attività	1.046	1.549	1.118	48,1	-27,8
Totali	69.901	69.593	85.966	-0,4	23,5

* Dato provvisorio.

** Classificazione Istat Ateco 2002

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

In particolare, limitandoci all'analisi dell'ultimo anno, i settori in cui si è verificato il maggior incremento di apprendisti trasformati sono il Commercio (+39,1%), l'Industria metalmeccanica (+38,3%), quella Elettrica ed elettronica (+38,1%) e le Attività Immobiliari, noleggio, informatica e servizi alle imprese (+37,1%). Nei settori del Legno (-7,4%) e delle Costruzioni (-5,0%) si sono registrate, invece, variazioni di segno opposto nel 2015.

Passando ad analizzare le cessazioni (cfr. tabella 1.15), emerge che il numero di lavoratori in apprendistato cessati⁹ nel corso del 2015 è stato di 155.355 unità, in diminuzione (-4,0%) rispetto all'anno precedente, anno in cui il numero di cessazioni era rimasto sostanzialmente in linea con il 2013. Il calo del 2015 risulta più evidente per le femmine (-5,0% contro -3,1% dei maschi).

A livello territoriale, sempre con riferimento al 2015, abbiamo variazioni negative del numero di cessazioni di apprendisti di intensità maggiore nel Mezzogiorno (-10,6%), mentre al Nord-est le cessazioni restano più o meno stabili rispetto al 2014 (-0,5%). Analizzando i dati con riferimento alla classe di età (cfr. tabella 1.16) emerge che a beneficiare del calo di cessazioni tra gli apprendisti nel 2015 sono soprattutto i più giovani, con diminuzioni intorno all'8,5% nelle prime due classi di età. Restano stabili (+0,3%) le cessazioni di apprendisti nella classe di età tra 25 e 29 anni, con un diver-

⁹ Anche il fenomeno delle cessazioni è qui analizzato in termini di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno intesi, cioè, come numero di codici fiscali distinti nell'anno. Le cessazioni sono desunte sempre dalla stessa fonte Inps, cioè le denunce retributive mensili (UNIEMENS) che contengono la data di cessazione del rapporto di lavoro ed il motivo della cessazione. Vengono considerati tutti i motivi di cessazione (dimissioni, licenziamenti, risoluzioni consensuali, fine contratto, variazioni o trasferimenti aziendali, sospensioni, decessi e altri motivi).

so andamento per le cessazioni dei maschi, in crescita rispetto al 2014 (+1,2%), contro le cessazioni delle femmine che diminuiscono (-0,8%). Si registra invece un forte aumento delle cessazioni dei lavoratori con oltre 29 anni sia nel 2014 (+16,3% rispetto al 2013), sia nel 2015 (+9,9% rispetto al 2014).

Tabella 1.15 Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e var. % - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Ripartizione geografica					Italia
	Nord	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	
<i>Valori assoluti 2013</i>						
Maschi	46.582	22.028	24.554	21.552	19.305	87.439
Femmine	42.412	20.015	22.397	19.052	12.746	74.210
Totale	88.994	42.043	46.951	40.604	32.051	161.649
<i>Valori assoluti 2014</i>						
Maschi	47.532	22.297	25.235	21.413	18.682	87.627
Femmine	42.624	19.790	22.834	18.632	12.971	74.227
Totale	90.156	42.087	48.069	40.045	31.653	161.854
<i>Valori assoluti 2015</i>						
Maschi	47.436	22.031	25.405	20.553	16.882	84.871
Femmine	41.496	19.068	22.428	17.559	11.429	70.484
Totale	88.932	41.099	47.833	38.112	28.311	155.355
<i>Variaz.% su anno preced.</i> 2014						
Maschi	2,0	1,2	2,8	-0,6	-3,2	0,2
Femmine	0,5	-1,1	2,0	-2,2	1,8	0,0
Totale	1,3	0,1	2,4	-1,4	-1,2	0,1
<i>Variaz.% su anno preced.</i> 2015						
Maschi	-0,2	-1,2	0,7	-4,0	-9,6	-3,1
Femmine	-2,6	-3,6	-1,8	-5,8	-11,9	-5,0
Totale	-1,4	-2,3	-0,5	-4,8	-10,6	-4,0

* Dato provvisorio.

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

Infine, con riferimento al settore di attività economica (cfr. tabella 1.17), si può notare che il numero di lavoratori in apprendistato cessati nel 2015 è diminuito soprattutto nei settori delle Attività finanziarie (-21,7%) e delle Costruzioni (-18,6%), mentre è aumentato nel settore Metalmeccanico (+10,0%), delle Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese (+4,9%) e nel settore Chimico (+4,0%).

Come gli avvii, anche le cessazioni sono concentrate prevalentemente in due settori, Commercio e Alberghi e ristoranti, che da soli raccolgono oltre la metà del totale delle cessazioni del 2015 (50,6%).

Tabella 1.16 Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso e classe di età: valori assoluti e var. % - anni 2013, 2014, 2015*

Sesso	Classe di età				Totale
	Minori	Da 18 a 24	Da 25 a 29	30 e oltre	
<i>Val. assoluti 2013 (medie annuali)</i>					
Maschi	1.395	53.454	27.501	5.089	87.439
Femmine	753	41.872	26.256	5.329	74.210
Totale	2.148	95.326	53.757	10.418	161.649
<i>Val. assoluti 2014 (medie annuali)</i>					
Maschi	1.306	51.153	29.145	6.023	87.627
Femmine	605	39.995	27.532	6.095	74.227
Totale	1.911	91.148	56.677	12.118	161.854
<i>Val. assoluti 2015* (medie annuali)</i>					
Maschi	1.168	47.529	29.502	6.672	84.871
Femmine	581	35.937	27.320	6.646	70.484
Totale	1.749	83.466	56.822	13.318	155.355
<i>Variaz.% su anno preced. 2014</i>					
Maschi	-6,4	-4,3	6,0	18,4	0,2
Femmine	-19,7	-4,5	4,9	14,4	0,0
Totale	-11,0	-4,4	5,4	16,3	0,1
<i>Variaz.% su anno preced. 2015*</i>					
Maschi	-10,6	-7,1	1,2	10,8	-3,1
Femmine	-4,0	-10,1	-0,8	9,0	-5,0
Totale	-8,5	-8,4	0,3	9,9	-4,0

* Dato provvisorio.

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

Tabella 1.17 Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2013, 2014, 2015*

Attività economica **	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Attività manifatturiera	28.159	27.681	27.399	-1,7	-1,0
Alimentari, bevande e tabacco	8.974	8.677	7.831	-3,3	-9,7
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	3.622	3.547	3.399	-2,1	-4,2
Legno	996	876	781	-12,0	-10,8
Carta, stampa ed editoria	1.099	1.022	980	-7,0	-4,1

segue

Tabella 1.17 segue

Attività economica **	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2013	2014	2015	2014	2015
Chimica, gomma e plastica	1.107	1.162	1.208	5,0	4,0
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	7.775	8.004	8.802	2,9	10,0
Elettrica ed elettronica	2.461	2.408	2.489	-2,2	3,4
Altre attività manifatturiere	2.125	1.985	1.909	-6,6	-3,8
Costruzioni	19.333	16.266	13.248	-15,9	-18,6
Commercio e riparazioni	31.530	30.862	28.646	-2,1	-7,2
Alberghi e ristoranti	47.251	50.693	49.914	7,3	-1,5
Trasporti e comunicazioni	3.182	3.295	3.221	3,6	-2,2
Attività finanziarie	1.143	1.330	1.042	16,4	-21,7
Attiv. immob., noleggio, informatica e serv. alle imprese	14.057	14.919	15.645	6,1	4,9
Sanità e assistenza sociale	1.586	1.719	1.683	8,4	-2,1
Altri servizi pubblici, sociali e personali	14.450	14.104	13.440	-2,4	-4,7
Altre attività	958	985	1.117	2,8	13,4
Total	161.649	161.854	155.355	0,1	-4,0

* Dato provvisorio.

** Classificazione Istat Ateco 2002

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

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

In questo paragrafo viene in primo luogo presentata un'analisi sulla durata dei contratti di apprendistato presso la stessa azienda. Sono state analizzate due collettività di apprendisti: i lavoratori che hanno iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2010 e nel 2013. I lavoratori di queste collettività di apprendisti sono stati seguiti mese per mese fino a dicembre 2015 o, se precedente, fino al mese di eventuale cessazione del contratto di apprendistato presso l'azienda in cui lo avevano iniziato. Successivamente è stato contato, per ogni soggetto della collettività, il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Possiamo notare (cfr. tabella 1.18) che per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2010, in poco più di un terzo dei casi (34,3%) il contratto non ha superato i sei mesi e in poco meno di un terzo dei casi (32,6%) il contratto ha superato i due anni. Nel complesso i rapporti di lavoro in apprendistato iniziati nel 2010 hanno una durata media di poco più di un anno e mezzo (18,9 mesi).

Tabella 1.18 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda – Anno* 2010 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno* 2010						Durata media in mesi
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	Totale	
<i>Sesso</i>							
Maschi	33,9	15,3	17,8	13,9	19,1	100,0	19,0
Femmine	35,0	14,9	17,9	13,6	18,6	100,0	18,6
<i>Classe di età</i>							
Meno di 18 anni	51,2	13,3	12,0	10,6	12,9	100,0	14,4
Da 18 a 24 anni	35,3	15,1	17,2	13,4	19,0	100,0	18,7
Da 25 a 29 anni	27,9	15,8	20,8	15,4	20,1	100,0	20,3
Da 30 anni in poi	29,5	17,1	20,8	13,8	18,8	100,0	19,3
<i>Tipo azienda</i>							
Azienda di tipo artigianale	33,6	15,5	17,9	13,0	20,0	100,0	19,8
Altro tipo di azienda	34,7	15,0	17,8	14,1	18,4	100,0	18,5
<i>Ripartizione geografica</i>							
Nord	35,7	14,9	17,3	13,5	18,6	100,0	18,6
<i>Nord-Ovest</i>	31,9	15,1	19,1	14,6	19,3	100,0	19,5
<i>Nord-Est</i>	39,4	14,6	15,6	12,4	18,0	100,0	17,7
Centro	30,8	15,5	19,3	14,4	20,0	100,0	19,8
Mezzogiorno	34,8	15,6	17,6	13,7	18,3	100,0	18,5
Totale	34,3	15,2	17,9	13,7	18,9	100,0	18,9

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

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

Rispetto al genere non si notano differenze significative, i maschi hanno una situazione leggermente migliore in termini di durata dei rapporti di lavoro che si traduce in una durata media superiore di meno di mezzo mese. Considerando le classi di età, invece, appare evidente come tra i lavoratori più giovani prevalgono contratti di breve durata; in particolare tra i minori in più di un caso su due la durata del contratto di apprendistato non supera i sei mesi, mentre per i lavoratori tra 18 e 24 anni i contratti di durata fino a sei mesi rappresentano il 35,3% dei casi. La classe di età da 25 a 29 anni è quella cui sono associate le durate contrattuali più lunghe, con ben il 35,5% di contratti che superano i 2 anni di durata. Anche in termini di durate medie la classe di età 25-29 anni presenta il dato migliore con 20,3 mesi. Poco significative le differenze di durata tra aziende di tipo artigianale, in cui i contratti di apprendistato sono leggermente più duraturi, e aziende di altro tipo. A livello territoriale il Nord-est presenta la quota maggiore di lavoratori con durate fino a sei mesi (39,4%), mentre al Centro troviamo il maggior numero di contratti di apprendistato con du-

rata superiore ai due anni presso la stessa azienda (20,0%). In termini di durate medie contrattuali tra queste due aree geografiche si nota una differenza di poco più di due mesi, con una durata media di 19,8 mesi nelle regioni del Centro contro 17,7 mesi nelle regioni del Nord-est.

La distribuzione percentuale dei lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2010 per durata contrattuale presso la stessa azienda si presenta molto differenziata a livello di attività economica (cfr. tabella 1.19).

Tabella 1.19 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda – Anno* 2010 e settore di attività

Attività economica **	Anno* 2010						
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	Totale	Durata media in mesi
Attività manifatturiere	29,2	13,8	18,2	16,4	22,4	100,0	21,2
<i>Alimentari, bevande e tabacco</i>	39,3	14,8	16,7	13,5	15,7	100,0	17,1
<i>Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio</i>	29,1	15,4	19,8	14,0	21,7	100,0	20,7
<i>Legno</i>	30,0	13,2	16,6	16,3	23,9	100,0	22,3
<i>Carta, stampa ed editoria</i>	23,5	12,5	18,7	19,6	25,7	100,0	23,7
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	21,9	11,1	20,5	16,4	30,1	100,0	24,9
<i>Metalmeccanica e mezzi di trasporto</i>	26,0	13,7	18,5	17,9	23,9	100,0	22,2
<i>Elettrica ed elettronica</i>	24,6	11,7	18,0	18,0	27,7	100,0	23,9
<i>Altre attività manifatturiere</i>	24,1	13,3	18,6	19,3	24,7	100,0	23,2
Costruzioni	35,8	17,5	18,5	12,3	15,9	100,0	17,5
Commercio e riparazioni	28,1	14,1	18,0	13,9	25,9	100,0	22,0
Alberghi e ristoranti	53,2	16,9	13,9	9,1	6,8	100,0	11,4
Trasporti e comunicazioni	25,7	13,6	22,4	21,5	16,8	100,0	20,3
Attività finanziarie	19,2	13,3	18,2	16,8	32,5	100,0	25,5
Attiv. immob., noleggio, informatica e serv. alle imprese	20,7	13,9	22,8	19,6	23,0	100,0	22,9
Sanità e assistenza sociale	19,5	12,0	19,8	23,8	24,9	100,0	24,1
Altri servizi pubblici, sociali e personali	34,8	15,2	18,4	10,7	20,9	100,0	19,7
Altre attività	18,8	10,9	22,0	18,0	30,3	100,0	24,3
Totale	34,3	15,2	17,9	13,7	18,9	100,0	18,9

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

** Classificazione Istat Ateco 2002.

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

In particolare nel settore degli Alberghi e ristoranti il 53,3% dei contratti in apprendistato non dura più di sei mesi e, per contro, è molto bassa la quota di contratti di durata superiore ai tre anni (6,8%); in questo settore la durata media dei contratti di

apprendistato con la stessa azienda è pari a soli 11,4 mesi. Il settore delle Attività finanziarie, invece, presentano una bassa quota di contratti di breve durata (19,2% fino a 6 mesi), mentre quasi un terzo dei contratti (32,5%) supera i tre anni di durata; in questo settore troviamo il valore più alto di durata media con 25,5 mesi.

Per avere un'idea di come cambiano nel tempo i contratti di apprendistato in termini di durata, la generazione 2010 è stata confrontata con una nuova generazione, quella dei lavoratori che hanno iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2013. Dato il ristretto arco temporale di osservazione per la generazione 2013, il confronto è limitato a due sole classi di durata: fino a 1 anno e oltre 1 anno. Dall'analisi dei dati (cfr. tabella 1.20) emerge un generale "miglioramento" nelle durate dei contratti di apprendistato tra le due generazioni. La quota di lavoratori con durata contrattuale superiore ad un anno aumentano di quasi 5 punti nella generazione 2013 (55,4% contro 50,5% della generazione 2010).

Tabella 1.20 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda – Anni* 2010 e 2013 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno* 2010			Anno* 2013		
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale
<i>Sesso</i>						
Maschi	49,2	50,8	100,0	43,6	56,4	100,0
Femmine	49,9	50,1	100,0	45,8	54,2	100,0
<i>Classe di età</i>						
Meno di 18 anni	64,5	35,5	100,0	57,2	42,8	100,0
Da 18 a 24 anni	50,4	49,6	100,0	47,8	52,2	100,0
Da 25 a 29 anni	43,6	56,4	100,0	38,7	61,3	100,0
Da 30 anni in poi	46,5	53,5	100,0	36,0	64,0	100,0
<i>Tipo di azienda</i>						
Azienda di tipo artigianale	49,0	51,0	100,0	43,1	56,9	100,0
Altro tipo di azienda	49,7	50,3	100,0	45,0	55,0	100,0
<i>Ripartizione geografica</i>						
Nord	50,6	49,4	100,0	44,6	55,4	100,0
<i>Nord Ovest</i>	46,9	53,1	100,0	40,2	59,8	100,0
<i>Nord Est</i>	54,1	45,9	100,0	48,9	51,1	100,0
Centro	46,3	53,7	100,0	43,6	56,4	100,0
Mezzogiorno	50,4	49,6	100,0	45,9	54,1	100,0
Totale	49,5	50,5	100,0	44,6	55,4	100,0

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

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

Con riferimento al genere l'aumento dei contratti di durata superiore a un anno è più consistente nei maschi (5,6 punti in più rispetto alla generazione 2010), mentre

in termini di età la classe che migliora di più tra le due generazioni è quella dai 30 anni in poi (10,5 punti in più per i contratti di durata maggiore di un anno). A livello territoriale al Nord-ovest la quota di apprendisti con durata contrattuale maggiore di un anno passa dal 53,1 per la generazione 2010 al 59,8% per la generazione 2013. Anche in questo caso se ci si riferisce all'attività economica (cfr. tabella 1.21) emergono differenze significative tra le generazioni 2010 e 2013 con riferimento alla durata contrattuale presso la stessa azienda.

Tabella 1.21 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda – Anni* 2010 e 2013 e settore di attività

Attività economica **	Anno* 2010			Anno* 2013		
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale
Attività manifatturiera	43,0	57,0	100,0	33,6	66,4	100,0
<i>Alimentari, bevande e tabacco</i>	54,2	45,8	100,0	48,2	51,8	100,0
<i>Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio</i>	44,5	55,5	100,0	33,4	66,6	100,0
<i>Legno</i>	43,2	56,8	100,0	34,7	65,3	100,0
<i>Carta, stampa ed editoria</i>	36,0	64,0	100,0	25,3	74,7	100,0
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	33,0	67,0	100,0	23,6	76,4	100,0
<i>Metalmeccanica e mezzi di trasporto</i>	39,8	60,2	100,0	27,7	72,3	100,0
<i>Elettrica ed elettronica</i>	36,3	63,7	100,0	26,6	73,4	100,0
<i>Altre attività manifatturiere</i>	37,4	62,6	100,0	29,3	70,7	100,0
Costruzioni	53,3	46,7	100,0	48,1	51,9	100,0
Commercio e riparazioni	42,2	57,8	100,0	37,3	62,7	100,0
Alberghi e ristoranti	70,1	29,9	100,0	67,0	33,0	100,0
Trasporti e comunicazioni	39,3	60,7	100,0	37,4	62,6	100,0
Attività finanziarie	32,5	67,5	100,0	20,6	79,4	100,0
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	34,6	65,4	100,0	28,3	71,7	100,0
Sanità e assistenza sociale	31,4	68,6	100,0	31,2	68,8	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	50,0	50,0	100,0	50,6	49,4	100,0
Altre attività	29,7	70,3	100,0	26,3	73,7	100,0
Totale	49,5	50,5	100,0	44,6	55,4	100,0

* Si intende l'anno in cui è stato avviato il rapporto di lavoro in apprendistato. ** Classificazione ISTAT ATECO 2002.

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

Il settore Alberghi e ristoranti continua a essere quello con la più alta quota di contratti di apprendistato fino a un anno (70,1% per la generazione 2010 e 67,0% per la generazione 2013), mentre le quote di contratti di apprendistato di durata superiore a un anno aumentano soprattutto nel settore Metalmeccanico (dal 60,2% per la generazione 2010 al 72,3% per la generazione 2013), delle Attività finanziarie (da 67,5% a 79,4%) nel settore Tessile (dal 55,5% al 66,6%) e della Carta, stampa ed edi-

toria (dal 64,0% al 74,7%). Illustriamo ora i risultati di un'analisi longitudinale realizzata sfruttando la ricchezza informativa degli archivi Inps e condotta a partire da due generazioni di apprendisti neo-assunti nel 2005 e nel 2010 di età compresa tra 15 e 29 anni¹⁰; la prima generazione dei neo-assunti nel 2005 è costituita da 210.758 lavoratori (cfr. tabella 1.22), mentre la seconda generazione dei neo-assunti nel 2010 è costituita da 142.774 lavoratori.

Tabella 1.22 Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - Maschi e femmine

Lavoratore dipendente (gestioni Inps ed ex Inpdap)		Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Attivi Totale	Non attivi		
Anno	Appren- disto	Con contratto a t. indeter.	Con altro tipo di contratto	Autonomo o para- subordinato	Altro lavoratore	Totale	di cui percettori di prestazioni**
2005		210.758=100%					
2006	65,0%	7,6%	10,0%	2,7%	0,4%	85,7%	14,3% 0,1%
2007	47,3%	17,1%	14,4%	4,3%	0,6%	83,8%	16,2% 0,2%
2008	31,3%	28,8%	16,5%	5,4%	0,9%	82,8%	17,2% 0,6%
2009	19,9%	35,8%	15,7%	6,3%	1,0%	78,9%	21,1% 1,7%
2010	12,3%	40,5%	16,6%	7,3%	1,2%	77,9%	22,1% 2,1%
2011	9,0%	42,2%	16,4%	8,1%	1,3%	77,2%	22,8% 2,7%
2012	7,0%	43,6%	14,9%	8,6%	1,4%	75,6%	24,4% 3,3%
2013	5,6%	42,8%	13,1%	8,7%	1,5%	71,8%	28,2% 5,0%
2014	4,6%	42,6%	13,5%	8,6%	1,6%	70,9%	29,1% 4,5%
2015*	3,2%	46,4%	12,2%	7,7%	1,3%	70,9%	29,1% 3,2%
2010		142.774=100%					
2011	65,0%	6,3%	12,3%	2,7%	0,5%	86,9%	13,1% 0,3%
2012	48,1%	13,4%	14,7%	4,0%	0,7%	80,9%	19,1% 1,1%
2013	31,2%	23,5%	14,1%	4,6%	0,8%	74,3%	25,7% 4,1%
2014	18,4%	32,2%	15,0%	5,2%	0,9%	71,7%	28,3% 4,4%
2015*	9,8%	42,0%	14,2%	4,6%	0,7%	71,3%	28,7% 3,2%

* Dato provvisorio. ** Lavoratori non attivi che risultano beneficiari di prestazioni pensionistiche o di altra natura (Disoccupazione, mobilità,...)

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

¹⁰ Per apprendisti neo-assunti nell'anno si intendono i lavoratori privi di una posizione di lavoratore dipendente nell'anno solare precedente quello di assunzione. L'età è calcolata con riferimento all'anno di assunzione.

Tali generazioni sono state seguite anno per anno fino al 2015 e confrontate in termini di efficacia rispetto all'esito individuale, lavorativo o non lavorativo, del contratto di apprendistato. In particolare, dall'anno successivo rispetto a quello di assunzione e fino al 2015, è stata determinata la condizione del lavoratore sulla base dell'ultima informazione nell'anno. Ogni apprendista della generazione iniziale è stato così classificato, in ognuno degli anni successivi, come attivo se il suo codice fiscale ha trovato un abbinamento con gli archivi Inps dei lavoratori dipendenti¹¹, oppure dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoli) o infine dei parasubordinati. Se il lavoratore non è stato trovato in uno degli archivi dei lavoratori con posizione assicurativa presso l'Inps, lo si è andati a cercare nel casellario delle posizioni attive, che raccoglie informazioni sui lavoratori di tutti gli Enti previdenziali o Casse professionali. 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. In questa ultima categoria sono stati classificati tutti coloro che sono risultati percettori di una prestazione¹² (di cui è fornita una evidenza specifica nell'ultima colonna delle tabelle), oppure deceduti o, infine, silenti¹³.

Analizzando l'evoluzione della prima generazione emerge che, a distanza di dieci anni, il 70,9% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa, e in particolare poco meno della metà (46,4%) risulta attivo con un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui si aggiunge il 12,2% con una tipologia di lavoro dipendente meno stabile, mentre nel 7,7% dei casi l'apprendista è diventato un lavoratore autonomo o parasubordinato e nell'1,3% presenta una posizione presso un ente previdenziale diverso da Inps; c'è infine un residuale 3,2% circa di lavoratori che risultano ancora apprendisti, ma questo può dipendere dal fatto che, chi inizia con un contratto di apprendistato in età molto giovane, può facilmente collezionare diversi rapporti di lavoro in apprendistato con aziende diverse e per mansioni diverse (questi casi, in genere, sono caratterizzati da percorsi lavorativi molto frammentati). È abbastanza significativo, infine, che una quota consistente, pari al 28,7% della generazione iniziale, a distanza di dieci anni, risulta non più attiva. Una piccola quota di non attivi, pari al 3,2%, è costituita da persone che percepiscono un trattamento previdenziale (prevalentemente beneficiari di indennità di disoccupazione), mentre per la restante quota, pari al 25,5%, può trattarsi di individui deceduti o che hanno spostato la loro residenza all'Ester o che non stanno svolgendo alcuna attività lavorativa regolare.

Se analizziamo l'evoluzione della generazione 2005 dei neo assunti in apprendistato distintamente per maschi (cfr. tabella 1.23) e femmine (cfr. tabella 1.24) si notano alcune differenze significative. A distanza di dieci anni la quota di lavoratori ancora attivi per i maschi sale a 73,4%, mentre per le femmine scende a 67,5%. Questa differenza è dovuta sia alla minore stabilizzazione dello status di lavoratrice dipendente

¹¹ Comprensivi dei dipendenti pubblici della ex gestione Inpdap.

¹² Per prestazioni si intendono sia le pensioni dirette di vecchiaia e inabilità, sia le prestazioni temporanee per disoccupazione e mobilità.

¹³ Per silente si intende l'individuo che in quell'anno non è presente né come lavoratore né come beneficiario di prestazioni.

con un contratto a tempo indeterminato, sia al minore passaggio di status da lavoratrice dipendente verso attività di lavoro autonomo o parasubordinato rispetto a quanto accade per i maschi. Per quanto concerne la corrispondente differenza di genere sulla quota di non attivi a distanza di dieci anni dall'assunzione (32,5% per le femmine contro il 26,6% per i maschi), si rileva la maggiore quota di percettori di prestazioni tra le femmine (3,5% contro il 3,0% dei maschi).

Tabella 1.23 Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - Maschi

Anno	Lavoratore dipendente (gestioni Inps ed ex Inpdap)		Lavoratore di altre gestioni Inps	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Attivi Totale	Non attivi	
	Appren- dista	Con contratto a t. indeter.	Con altro tipo di contratto	Autonomo o para- subordinato		Totali	di cui percettori di prestazioni**
2005			121.252=100%				
2006	65,9%	7,5%	10,0%	2,3%	0,4%	86,2%	13,8% 0,1%
2007	47,5%	18,1%	14,4%	4,1%	0,7%	84,8%	15,2% 0,2%
2008	31,2%	30,1%	16,3%	5,3%	0,9%	83,9%	16,1% 0,6%
2009	20,4%	36,5%	15,2%	6,5%	1,1%	79,7%	20,3% 1,8%
2010	12,5%	41,2%	16,4%	7,6%	1,3%	79,0%	21,0% 2,0%
2011	9,2%	43,0%	16,2%	8,6%	1,4%	78,4%	21,6% 2,6%
2012	7,0%	44,2%	14,7%	9,3%	1,6%	76,9%	23,1% 3,3%
2013	5,6%	43,3%	13,2%	9,5%	1,6%	73,2%	26,8% 4,9%
2014	4,7%	43,1%	13,8%	9,5%	1,7%	72,7%	27,3% 4,3%
2015*	3,3%	47,3%	12,6%	8,7%	1,4%	73,4%	26,6% 3,0%
2010			84.067=100%				
2011	65,7%	6,5%	11,9%	2,4%	0,4%	86,9%	13,1% 0,3%
2012	48,2%	13,9%	14,3%	3,9%	0,6%	80,9%	19,1% 1,1%
2013	30,9%	24,2%	14,0%	4,7%	0,8%	74,7%	25,3% 3,9%
2014	18,6%	32,7%	15,1%	5,4%	0,9%	72,6%	27,4% 4,1%
2015*	9,8%	43,3%	14,2%	4,9%	0,7%	72,8%	27,2% 3,0%

* Dato provvisorio. ** Lavoratori non attivi che risultano beneficiari di prestazioni pensionistiche o di altra natura (Disoccupazione, mobilità,...)

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

Tabella 1.24 Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - Femmine

						Attivi Totale	Non attivi	
Lavoratore dipendente (gestioni Inps ed ex Inpdap)			Lavoratore di altre gestioni Inps	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali				
Anno	Appren- disto	Con contratto a t. indeterm.	Con altro tipo di contratto	Autonomo o para- subordinato	Altro lavoratore		Totali	di cui percettori di prestazioni**
2005			89.506=100%					
2006	63,8%	7,7%	9,9%	3,3%	0,4%	85,1%	14,9%	0,0%
2007	47,1%	15,7%	14,5%	4,7%	0,6%	82,5%	17,5%	0,2%
2008	31,3%	26,9%	16,6%	5,6%	0,8%	81,3%	18,7%	0,5%
2009	19,4%	35,0%	16,4%	6,1%	0,9%	77,8%	22,2%	1,6%
2010	12,1%	39,6%	17,0%	6,8%	1,0%	76,5%	23,5%	2,2%
2011	8,9%	41,2%	16,7%	7,4%	1,2%	75,5%	24,5%	2,8%
2012	7,0%	42,7%	15,2%	7,7%	1,3%	73,9%	26,1%	3,4%
2013	5,6%	42,3%	13,0%	7,6%	1,4%	69,8%	30,2%	5,2%
2014	4,5%	41,9%	13,1%	7,4%	1,5%	68,4%	31,6%	4,7%
2015*	3,1%	45,2%	11,8%	6,3%	1,1%	67,5%	32,5%	3,5%
2010			58.707=100%					
2011	64,2%	6,1%	13,0%	3,1%	0,6%	86,9%	13,1%	0,3%
2012	48,0%	12,8%	15,2%	4,1%	0,7%	80,9%	19,1%	1,0%
2013	31,7%	22,5%	14,2%	4,5%	0,8%	73,6%	26,4%	4,3%
2014	18,1%	31,4%	15,0%	4,9%	0,9%	70,4%	29,6%	4,8%
2015*	9,7%	40,1%	14,3%	4,3%	0,7%	69,1%	30,9%	3,7%

* Dato provvisorio. ** Lavoratori non attivi che risultano beneficiari di prestazioni pensionistiche o di altra natura (Disoccupazione, mobilità,...)

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

L'evoluzione della seconda generazione dei neo-assunti in apprendistato nell'anno 2010 offre l'opportunità di verificare come si è modificata l'efficacia dello strumento dell'apprendistato nel tempo, anche in relazione ai regimi normativi che si sono succeduti e al mutare delle condizioni economiche generali. Dall'analisi comparata dei dati delle due generazioni (le righe evidenziate in azzurro) si può notare (cfr. tabella 1.22) che nella generazione 2010, a distanza di cinque anni (cioè nel 2015) i non attivi sono il 28,7%, cioè 6,6 punti in più rispetto alla generazione 2005 che, dopo lo stesso intervallo di tempo di cinque anni (cioè nel 2010) presentava una quota di non occupati pari al 22,1%. Tra i non attivi cresce significativamente la quota dei percettori di prestazioni (si tratta prevalentemente di prestazioni di disoccupazione) che, a cinque anni di distanza dall'assunzione, passa dal 2,1% nella generazione 2005 al 3,2% nella generazione 2010. Dopo i primi cinque anni dall'assunzione la quota

degli attivi diminuisce dal 77,9% per la generazione 2005 al 71,3% per la generazione 2010, tuttavia crescono gli apprendisti che dopo cinque anni vedono stabilizzare il proprio status con un contratto a tempo indeterminato dal 40,5% della generazione 2005 al 42,0% della generazione 2010.

Anche per il confronto tra le due generazioni di neo-assunti 2005 e 2010 valgono le stesse considerazioni fatte per quanto riguarda l'analisi di genere, nel senso che la situazione risulta in generale peggiorativa per le femmine rispetto ai maschi. In particolare nella generazione 2010, a distanza di cinque anni (cioè nel 2015) le lavoratrici non attive sono il 30,9%, cioè 7,4 punti in più rispetto alla generazione 2005. La quota di lavoratrici non attive beneficiarie di prestazioni passa dal 2,2% nella generazione 2005 al 3,7% nella generazione 2010. Infine le lavoratrici attive a distanza di cinque anni dall'assunzione passano dal 76,5% nella generazione 2005 al 69,1% nella generazione 2010.

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

La legge numero 92 del 2012 (Legge Fornero) ha riformato i trattamenti di sostegno al reddito dei lavoratori del settore privato non agricolo in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro introducendo, dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), in sostituzione della preesistente indennità di disoccupazione, a partire dai licenziamenti avvenuti dopo il 31 dicembre 2012. Ai lavoratori che non raggiungono i requisiti assicurativi e contributivi richiesti per l'ASpl¹⁴, può essere corrisposta un'indennità denominata mini-ASpl¹⁵ che sostituisce la preesistente indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. L'ASpl estende la platea degli assicurati a categorie di lavoratori precedentemente esclusi dalle forme di assicurazione per la disoccupazione, tra cui gli apprendisti. Pertanto, dall'1/1/2013 anche agli apprendisti che perdono involontariamente il lavoro spettano i nuovi trattamenti denominati ASpl e Mini ASpl, se in possesso dei requisiti assicurativi e contributivi previsti dalla nuova normativa.

Il decreto legislativo numero 22 del 2015 ha istituito, a decorrere dal 1° maggio 2015, una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl¹⁶) che sostituisce, con riferimento alle cessazioni verificatisi dal 1° maggio 2015, le indennità di disoccupazione ASpl e mini

¹⁴ I requisiti per potere beneficiare del trattamento ASpl sono: due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione e almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

¹⁵ L'unico requisito per potere beneficiare del trattamento Mini ASpl è il possesso di almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

¹⁶ I requisiti per potere beneficiare del trattamento NASpl sono: 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono il licenziamento e almeno 13 settimane di contribuzione nel quadriennio antecedente la disoccupazione.

ASpl la cui disciplina continua a trovare applicazione per gli eventi di cessazione involontaria dal lavoro verificatisi fino al 30 aprile 2015.

Possiamo osservare (cfr. tabella 1.25) che nel 2014 gli apprendisti che hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento ASpl sono stati 7.817, con una leggera prevalenza di femmine (52,3%); a livello territoriale oltre il 56% dei beneficiari di ASpl è collocato nel Nord Italia. Sempre nel 2014 il numero di beneficiari del trattamento di Mini ASpl è stato pari a 15.707, equamente ripartiti tra maschi e femmine, anch'essi concentrati prevalentemente nel Nord Italia (55,0%) e in particolare nel Nord-est (31,8%).

Tabella 1.25 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl e Mini ASpl: valori assoluti - Anno 2014

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	1.906	2.483	4.389	3.990	4.653	8.643
Nord-Ovest	894	1.218	2.112	1.748	1.908	3.656
Nord-Est	1.012	1.265	2.277	2.242	2.745	4.987
Centro	1.034	1.053	2.087	2.075	2.010	4.085
Mezzogiorno	789	552	1.341	1.769	1.210	2.979
Italia	3.729	4.088	7.817	7.834	7.873	15.707

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

Fonte: Inps - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

Nel 2015 (cfr. tabella 1.26) gli apprendisti che hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento ASpl sono stati 9.414, anche in questo caso prevalentemente femmine (52,5%) e, a livello territoriale soprattutto collocati nel Nord Italia (56,4%). Il numero di beneficiari del trattamento Mini ASpl nel 2015 è stato pari a 6.112 equamente ripartiti tra maschi e femmine, anch'essi concentrati prevalentemente nel Nord Italia (53,2%). Si deve tener conto del fatto che, per il 2015, tra i beneficiari di ASpl e Mini ASpl sono considerati i soli lavoratori che hanno perso il lavoro fino al 30 aprile 2014.

Gli esiti del processo di scolarizzazione del paese, iniziato tuttavia da molto tempo, sono visibili analizzando la popolazione in base al titolo di studio posseduto ed operando un raffronto delle risultanze in serie storica. La quota della popolazione che possiede al massimo la licenza elementare è andata via via assottigliandosi, passando dal 60% registrato nel 2004, al 52% del 2014 (dati Istat). Le persone con almeno un titolo di scuola secondaria superiore sono il 42,6% (rappresentavano il 34,8% nel 2004) e, il 12,7% ha conseguito un titolo universitario (9,2% nel 2004).

Il percorso vero la maggior scolarizzazione, evidente e continuo nel tempo, non ha però permesso all'Italia di superare lo scostamento che la distanza dai livelli osservabili nelle economie europee più avanzate.

I lavoratori che hanno perso il lavoro successivamente a tale data hanno potuto fare ricorso al nuovo trattamento NASpl. In particolare gli apprendisti che nel 2015 hanno beneficiato di almeno un giorno di prestazione NASpl sono stati 12.447; anche per la NASpl si tratta maggiormente di femmine (53,8%) collocate prevalentemente nel Nord (60,0%) e in particolare nel Nord-Est (36,7%).

Tabella 1.26 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl, Mini ASpl e NASpl: valori assoluti - Anno 2015

	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	2.336	2.978	5.314	1.502	1.747	3.249	3.305	4.163	7.468
<i>Nord-Ovest</i>	<i>1.138</i>	<i>1.518</i>	<i>2.656</i>	<i>767</i>	<i>827</i>	<i>1.594</i>	<i>1.306</i>	<i>1.594</i>	<i>2.900</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>1.198</i>	<i>1.460</i>	<i>2.658</i>	<i>735</i>	<i>920</i>	<i>1.655</i>	<i>1.999</i>	<i>2.569</i>	<i>4.568</i>
Centro	1.255	1.300	2.555	758	826	1.584	1.389	1.619	3.008
Mezzo-giorno	876	669	1.545	764	515	1.279	1.059	912	1.971
Italia	4.467	4.947	9.414	3.024	3.088	6.112	5.753	6.694	12.447

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

Fonte: Inps - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

2. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

Il capitolo presenta un'analisi dell'offerta di formazione pubblica e delle risorse impegnate e spese dalle Regioni e Province Autonome nel corso del 2014, ultima annualità disponibile dei dati forniti dalle amministrazioni regionali. Ciò significa che il quadro normativo di riferimento per l'apprendistato è quello disegnato dal D.Lgs. 167/2011 (Testo Unico per l'Apprendistato, TUA). L'analisi viene svolta principalmente sui dati quantitativi, prima quelli relativi all'offerta pubblica di formazione complessivamente erogata da Regioni e Province Autonome, poi quelli sulle risorse utilizzate per finanziare l'offerta pubblica. L'approfondimento sull'offerta formativa pubblica in relazione alle singole tipologie è oggetto dei successivi capitoli.

2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

Nel corso del 2014 – ultima annualità disponibile dei dati – sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica erogati da Regioni e Province Autonome complessivamente 151.396 apprendisti (cfr. tabella 2.1). In conseguenza della netta prevalenza di occupati con contratto di apprendistato professionalizzante, la quasi totalità degli interventi formativi erogati è destinata ai giovani assunti con tale tipologia contrattuale (96,8%)¹⁷; la quota residua comprende il 3% di apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ovvero quelli assunti ex art. 3 del TUA – ai quali sono stati assimilati gli assunti sulla base dell'ex art. 48 D.Lgs. 276/03 – e appena lo 0,4% di giovani coinvolti in attività di alta formazione o ricerca – avviate sulla base del Testo Unico (art. 5) e della precedente normativa (art. 50 D.Lgs. 276/03).

Il dettaglio per macro-area geografica rivela la quasi totale assenza, nel Centro Italia, di percorsi di formazione alternativi a quello professionalizzante: risulta, infatti, esse-

¹⁷ Fra i partecipanti alla formazione professionalizzante sono conteggiati giovani assunti con regimi giuridici diversi: quelli con contratto ex art. 4 del d.lgs. 167/11, quelli ex art. 49 del d.lgs. 276/03, nonché quelli ancora esistenti ex legge nr. 196/97.

re stato attivato un unico intervento formativo rivolto ad un giovane assunto con apprendistato per qualifica e il diploma professionale. Nelle restanti aree l'offerta formativa appare appena più variegata. In particolare, nel Mezzogiorno ventiquattro apprendisti hanno frequentato attività di alta formazione (0,4%); nel Nord-Est è stato destinato a questa tipologia di apprendistato lo 0,1% dell'offerta formativa totale, mentre risulta essere più significativa – se confrontata col dato medio nazionale – la percentuale di percorsi formativi (5,5%) rivolti ai giovani assunti sulla base dell'art. 3 del Testo Unico. Infine, al netto dell'apprendistato professionalizzante, l'offerta formativa nel Nord-Ovest appare equamente ripartita tra le altre due tipologie di apprendistato, con valori che non raggiungono l'1%.

Tabella 2.1 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia di contratto di apprendistato – valori assoluti e %, anno 2014

Ripartizione geografica		Apprendistato professionalizzante (art. 4 TUA – art. 49 D.Lgs. 276/03 – art.16 l. 196/97)	Apprendistato per la qualifica e il diploma (art. 3 TUA – art.48 D.Lgs. 276/03)	Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5 TUA – art. 50 D.Lgs. 276/03)
	Totale			
Nord-Ovest	v.a.	56.141	55.324	385
	%		98,5	0,7
Nord-Est	v.a.	68.952	65.079	3.774
	%		94,4	5,5
Centro	v.a.	20.491	(a) 20.490	1
	%		100,0	0,0
Sud e Isole	v.a.	5.812	5.788	0
	%		99,6	-
Italia	v.a.	151.396	146.681	4.160
	%		96,8	2,8

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

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

La tabella seguente mostra l'andamento dell'offerta formativa nel triennio 2012-2014 (cfr. tabella 2.2). Il valore medio nazionale indica, per il 2014, un aumento del numero di apprendisti coinvolti in attività formative pari al 4,8%; pertanto, dopo la perdita registrata nell'anno precedente (-3,2%), i volumi dell'offerta formativa tornano a salire attestandosi a valori superiori a quelli registrati nel 2012. Come mostra la disaggregazione del dato per macro-area geografica, tuttavia, gli apprendisti in formazione sono in aumento nel solo Settentrione mentre nelle restanti aree i valori sono di segno negativo.

L'aumento del numero di interventi formativi erogati ha condotto, nel 2014, ad un incremento del tasso di copertura¹⁸ (+2,1%) che risulta essere pari al 34,0% (cfr. figura 2.1).

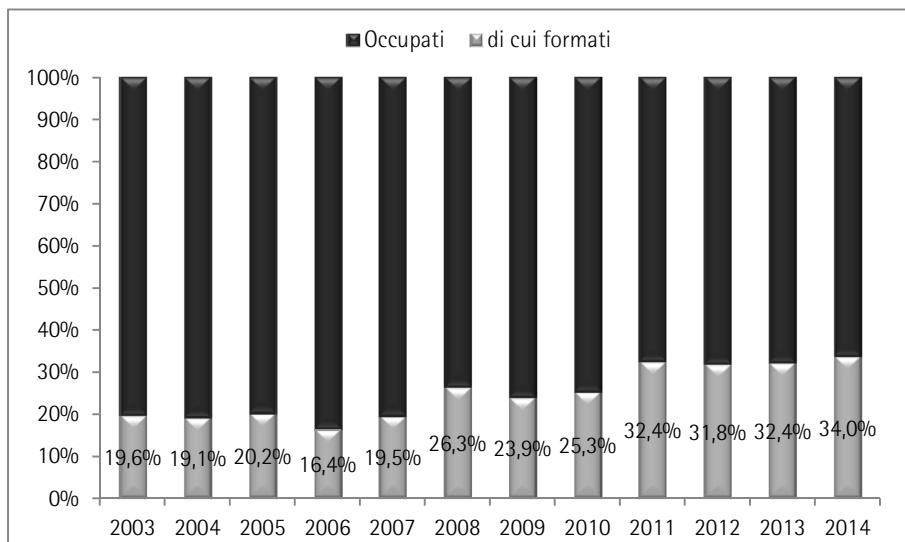
Tabella 2.2 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica - valori assoluti e variazione %, anni 2012-2014

Ripartizione geografica	Valori assoluti			Var. % su anno precedente	
	2012	2013	2014	2013	2014
Nord-Ovest	56.510	51.301	56.141	-9,2	9,4
Nord-Est	60.203	65.350	68.952	8,5	5,5
Centro	20.804	21.691	20.491*	4,3	-5,5
Sud e Isole	11.810	6.160	5.812	-47,8	-5,6
Italia	149.327	144.502	151.396	-3,2	4,8

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

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Figura 2.1 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati - valori %, anni 2003-2014



Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali e dati Inps

¹⁸ Il tasso di copertura è stato calcolato confrontando i dati sullo stock di occupati forniti da INPS con quelli relativi alla formazione erogata dalle amministrazioni regionali/provinciali.

È il valore più alto registrato nel periodo in osservazione, che va dal 2003 al 2014. Le oscillazioni messe in evidenza dal grafico mostrano un aumento pressoché costante del tasso di copertura con due significative variazioni a partire dal 2008 e dal 2011. L'aumentata capacità dei sistemi di offerta formativa pubblica non sembra essere solo il prodotto di un miglioramento in termini qualitativi dei sistemi stessi, ma riflette anche la diminuzione dell'utenza potenziale dovuta al calo dell'occupazione in apprendistato: dal 2008 la perdita in termini occupazionali è stata di oltre 200.000 apprendisti.

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

Con riferimento sempre all'annualità 2014, l'analisi del finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato indica, per il 2014, un impegno di risorse da parte delle amministrazioni regionali/provinciali pari ad oltre 97 milioni di euro (cfr. tabella 2.3). Il volume complessivo degli investimenti regionali risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente, con un decremento complessivo pari al 25,4%.

Tabella 2.3 Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato, anni 2013 e 2014 – val. ass. e var. %

Ripartizione geografica	2013	2014	2013/2014
Nord	87.454.455,28	64.390.875,33	-26,4
<i>Nord-Ovest</i>	32.710.774,72	25.080.410,61	-23,3
<i>Nord-Est</i>	54.743.680,56	39.310.464,72	-28,2
Centro	20.120.512,70	17.281.836,14	-14,1
Sud e Isole	23.330.600,01	15.937.307,18	-31,7
Italia	130.905.567,99	97.610.018,65	-25,4

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Scostamenti negativi si osservano in tutte le macro-aree. Nell'area nord-occidentale, dove la variazione negativa rilevata a livello di macro-area non si discosta molto da quella media nazionale (-23,3%), si osserva un generale decremento delle risorse impegnate, con l'unica eccezione della regione Liguria che nel 2014 comunica un impegno di risorse di poco superiore a quello dell'anno precedente (+19%); da segnalare, inoltre, la consistente diminuzione di stanziamenti in Valle D'Aosta dove, probabilmente a seguito della prolungata assenza di offerta formativa, gli impegni si riducono ad appena 3.000 euro.

Lo scostamento di segno negativo registrato nell'area nord-orientale (-28,2%) è frutto della consistente diminuzione degli stanziamenti nella regione Emilia Roma-

gna (-72,1%), oltre 20 milioni di euro in meno rispetto al 2013. Il Veneto presenta un andamento di segno opposto a quello della regione emiliana, il potenziamento dell'offerta formativa regionale (cfr. par. 3.2) si accompagna, infatti, ad un maggior investimento di risorse nell'apprendistato che, nel 2014, è stato di circa 8 milioni di euro in più rispetto all'anno precedente.

La variazione negativa osservata nel centro Italia (-14,1%) è l'effetto della mancata comunicazione del dato, per il 2014, da parte della regione Marche; infatti, sebbene nel Lazio si registri uno scostamento percentuale negativo (-21,9%), nelle restanti regioni si osserva un maggiore impegno di risorse rispetto al 2013, incremento che in Umbria è di circa 1,7 milioni di euro.

Nel Mezzogiorno, infine, si osserva un generale calo delle risorse impegnate per l'apprendistato (-31,7); gli scostamenti più significativi si osservano in Sardegna (-3,9%), dove gli impegni, che nel 2013 erano pari a poco meno di 20 milioni di euro, non raggiungono i 9 mila euro, e in Basilicata (-51,6%) dove la contrazione è superiore ai 5 milioni di euro.

Le amministrazioni regionali/provinciali hanno progressivamente ridotto l'impiego di risorse differenti da quelle stanziate a livello centrale; per il 2014 le risorse proprie e le risorse del Programma operativo regionale (POR) rappresentano, infatti, poco più di un quinto del totale degli impegni regionali/provinciali (cfr. tabella 2.4).

Tabella 2.4 Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato. Composizione percentuale, anni 2013-2014*

Ripartizione geografica	2013			2014		
	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR
Nord	17,3	67,3	15,4	23,3	73,4	3,3
<i>Nord-Ovest</i>	3,8	62,5	33,7	0,0	91,9	8,1
<i>Nord-Est</i>	25,3	70,2	4,5	38,1	61,7	0,2
Centro	1,9	98,1	0,0	0,6	99,4	0,0
Mezzogiorno	0,0	45,3	54,7	0,0	67,5	32,5
Italia	12,2	67,1	20,7	15,3	77,0	7,7

* Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per fonte di finanziamento. Le regioni che non hanno inviato il dato di dettaglio sono state, nel 2013 le Marche e nel 2014 la Basilicata.

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

In particolare, rispetto al 2013 è diminuita significativamente la quota di risorse POR, passando dal 20,7% al 7,7%. La tempistica necessaria all'approvazione della nuova programmazione settennale del POR può aver determinato il minor ricorso a tale tipologia di risorse per gli impegni dell'apprendistato. Il mancato impegno di risorse POR ha determinato un maggior ricorso a risorse stanziate a livello nazionale, con un

incremento rispetto al 2013 pari a circa dieci punti percentuali. La maggior parte delle regioni ha, pertanto, impegnato esclusivamente risorse erogate a livello centrale. Tra le amministrazioni che hanno stanziato risorse aggiuntive a quelle nazionali troviamo la Campania, che ha fatto ricorso prevalentemente ai finanziamenti di provenienza FSE (64,9%), ed il Piemonte, sebbene abbia ridotto notevolmente l'impiego di tali risorse rispetto al 2013 (15,1%), mentre in Veneto, Liguria ed Emilia Romagna le risorse di fonte regionale rappresentano meno dello 0,5%.

Le Province di Bolzano e Trento, in virtù di una maggiore capacità finanziaria derivante dall'autonomia statutaria, utilizzano esclusivamente risorse proprie; tra le restanti amministrazioni l'unica a far ricorso a risorse regionali, seppure in quota minima (1,6%), è la Toscana.

Le amministrazioni regionali/provinciali destinano la maggior parte delle risorse (72,4%) al finanziamento della formazione per l'apprendistato professionalizzante (cfr. tabella 2.5).

Tabella 2.5 Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato nel corso degli anni 2013 e 2014. Composizione percentuale

Ripartizione geografica	2013				2014			
	Qualif. e dipl.	Profes.	Alta Form.	Azioni di sistema	Qualif. e dipl.	Profes.	Alta Form.	Azioni di sistema
Nord	18,5	78,0	1,4	2,1	24,1	63,8	9,3	2,8
Nord-Ovest	3,2	88,5	3,4	4,9	12,5	58,5	22,9	6,1
Nord-Est	27,7	71,7	0,2	0,4	31,5	67,1	0,6	0,8
Centro	2,0	97,7	0,0	0,3	0,0	87,6	0,0	12,4
Mezzogiorno	0,0	92,9	0,0	7,1	0,0	89,7	1,0	9,3
Italia	12,7	83,7	0,9	2,7	15,8	72,4	6,2	5,6

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

I dati di dettaglio inviati dalle amministrazioni regionali/provinciali, indicano come tali risorse siano andate a finanziare le attività di formazione destinate agli assunti in apprendistato professionalizzante in misura significativamente superiore al limite del 50% posto dalle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante¹⁹. Si deve, tuttavia, tenere presente che parte di tali risorse possono aver finanziato la formazione tecnico-professionale, non considerata nel suddetto provvedimento.

¹⁹ Le linee guida per l'apprendistato professionalizzante, approvate in Conferenza permanente Stato/Regioni il 20 febbraio 2014, hanno posto un limite all'utilizzo delle risorse nazionali per finanziare l'attività formativa volta all'acquisizione delle competenze di base e trasversali prevista per l'apprendistato professionalizzante. Il Ministero e le Regioni/P.A. hanno, infatti, stabilito che le risorse pubbliche disponibili su ciascun territorio per la predisposizione di tale offerta formativa corrispondano al 50% del totale della quota parte ripartita annualmente dal Ministero del lavoro.

Tuttavia, rispetto al 2013, la quota percentuale di risorse destinate a questa tipologia di apprendistato risulta in diminuzione. Nel settentrione, il trasferimento di risorse riflette un maggiore investimento nelle altre due tipologie di apprendistato; in particolare, nell'area nord-occidentale aumenta significativamente l'impegno di risorse per il finanziamento delle attività di alto apprendistato (22,9%) e in misura più contenuta di quello di primo livello (12,5%), mentre nel nord-est il fenomeno è decisamente più contenuto ed è a esclusivo appannaggio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma (31,5%). Infine, nelle altre due aree territoriali risultano in aumento gli impegni finanziari per le attività di sistema.

Nel 2014 Regioni e Province Autonome hanno speso complessivamente circa 88 milioni di euro per attività di formazione legate all'apprendistato, facendo registrare un decremento sull'anno precedente pari al 14,1% (cfr. tabella 2.6).

La diminuzione della spesa interessa sostanzialmente il Settentrione. Nell'area del Nord-Ovest si registra una contrazione della spesa (-28,7%) che va imputata totalmente al decremento del Piemonte, mentre nel Nord-Est, dove la spesa si riduce del 15%, sono il Veneto e l'Emilia Romagna ad aver ridotto in misura consistente le risorse spese per l'apprendistato. Risultano, invece, in aumento i valori di spesa delle restanti aree. Sono da segnalare alcuni valori particolarmente significativi osservati a livello regionale: nel Lazio le risorse spese nel 2014 sono quasi triplicate rispetto al 2013, mentre in Sardegna la spesa aumenta considerevolmente in contrasto con la contrazione degli impegni comunicata dalla Regione per il 2014.

Tabella 2.6 Risorse spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato, anni 2013-2014 e capacità di spesa

Ripartizione geografica	2013	2014	2013/2014	2014
	Valori assoluti	Valori assoluti	Var. % su anno precedente	Capacità di spesa
Nord	83.163.767,94	65.666.070,63	-21,0	102,0
<i>Nord-Ovest</i>	36.570.519,45	26.077.535,46	-28,7	104,0
<i>Nord-Est</i>	46.593.248,49	39.588.535,17	-15,0	100,7
Centro	11.398.252,28	12.640.983,60	10,9	73,1
Mezzogiorno	8.039.999,56	9.801.360,86	21,9	56,5
Italia	102.602.019,78	88.108.415,09	-14,1	90,3

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Nel corso del biennio in osservazione risulta in aumento la capacità di spesa delle Amministrazioni regionali: nel 2014 il rapporto tra risorse spese e impegnate a livello nazionale è molto alto ed è pari al 90,3%. Occorre, comunque, tenere presente la modalità di calcolo utilizzata, che considera l'ammontare degli impegni e della spesa relativi allo stesso anno.

Differenze si osservano a livello di macro-area. Infatti, se nel settentrione le previsioni di spesa si allineano sostanzialmente alle risorse investite nell'apprendistato, il

Centro Italia e il Mezzogiorno registrano un sovradimensionamento degli impegni rispetto all'effettiva capacità di spesa annuale. In particolare, nell'area centrale, poco più della metà delle risorse impegnate in questi territori si è tradotto in spesa nel corso del 2014, mentre nel Mezzogiorno tale valore si attesta su di un valore più alto (61,5%); si segnala, comunque, come in entrambe le macro-aree la capacità di spesa si sia incrementata nell'ultimo anno preso in esame.

3. L'attuazione dell'apprendistato professionalizzante

Il capitolo costituisce un approfondimento sulla formazione per l'apprendistato professionalizzante. A partire dalla illustrazione dei dati sulla partecipazione agli interventi programmati dalle Regioni e Province Autonome, sempre con riferimento all'annualità del 2014 che è l'ultima disponibile, l'analisi prosegue presentando il ventaglio delle discipline contrattuali e dei provvedimenti assunti dalle Regioni e Province Autonome nel corso del 2015 per adeguarsi alle modifiche introdotte dalle Linee guida sull'apprendistato professionalizzante e dalla legge n. 78/2014 e in conseguenza dell'approvazione del decreto legislativo n. 81/2015.

3.1 La partecipazione alla formazione degli apprendisti

L'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante, erogata nel corso del 2014, ha coinvolto complessivamente 146.681 apprendisti (cfr. tabella 3.1). Gli interventi formativi hanno riguardato nella maggioranza dei casi le sole competenze di base e trasversale (88,5%); la formazione tecnico-professionale, destinata esclusivamente a soggetti assunti sulla base del precedente ordinamento normativo²⁰, ha, infatti, coinvolto soltanto 16.838 apprendisti.

I percorsi per l'acquisizione delle competenze di base e trasversale sono rivolti sia agli assunti sulla base del Testo Unico che quelli ex D.Lgs. 276/03.

²⁰ Nell'ambito dell'offerta pubblica di formazione riferibile al contratto professionalizzante, attualmente coesistono due canali di offerta formativa legati ognuno al quadro normativo entro il quale è stato assunto l'apprendista: ex art. 49 d.lgs. 276/03 e art. 4 d.lgs. 167/2011. Per gli apprendisti assunti sulla base della più recente normativa, le imprese hanno l'obbligo di acquisire all'esterno le sole competenze di base e trasversali per un totale di 120 ore nel triennio, mentre nel precedente quadro normativo il medesimo impegno orario è annuale e comprende anche la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali. Ne deriva che l'obbligo di formazione su competenze di base e trasversali è comune ai due quadri regolamentari dell'apprendistato professionalizzante. Nell'apprendistato professionalizzante è conteggiata anche una quota residua di apprendisti assunti sulla base dell'art. 16 della legge 196/97; di questa quota si conosce solo il numero di minori, pari a 158 unità.

Tabella 3.1 Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica e relativo tasso di copertura per Regione e ripartizione geografica - valori assoluti e %, anni 2013 e 2014

Regioni	2013		2014	
	Iscritti	% iscritti/occupati	Iscritti	% iscritti/ occupati (a)
Piemonte	19.194	49,3	22.730	59,0
Valle d'Aosta	0	-	0	-
Liguria	25.808	33,3	27.010	34,1
Lombardia	461	11,0	372	8,3
Prov. Bolzano	4.279	83,6	3.860	74,9
Prov. Trento	14.126	25,2	23.084	41,8
Veneto	8.336	94,5	6.910	77,5
Friuli Venezia Giulia	5.570	36,4	5.584	37,9
Emilia Romagna	34.969	75,0	30.853	66,0
Toscana	6.167	16,2	6.290	16,9
Umbria	1.036	9,7	470	4,8
Marche	4.821	26,2	(b) 3.899	22,4
Lazio	9.662	19,7	9.831	19,9
Abruzzo	n.p.	-	1.855	25,0
Molise	305	31,8	384	46,7
Campania	273	1,4	147	0,7
Puglia	2.561	13,9	296	1,7
Basilicata	0	-	129	5,8
Calabria	0	-	0	-
Sicilia	1.719	8,5	1.639	8,9
Sardegna	1.302	25,4	1.338	29,0
Italia	140.589	31,6	146.681	32,9
Nord	112.743	44,4	120.403	47,3
<i>Nord-Ovest</i>	50.572	37,9	55.324	41,3
<i>Nord-Est</i>	62.171	51,4	65.079	54,0
Centro	21.686	18,6	20.490	18,0
Mezzogiorno	6.160	8,3	5.788	7,5

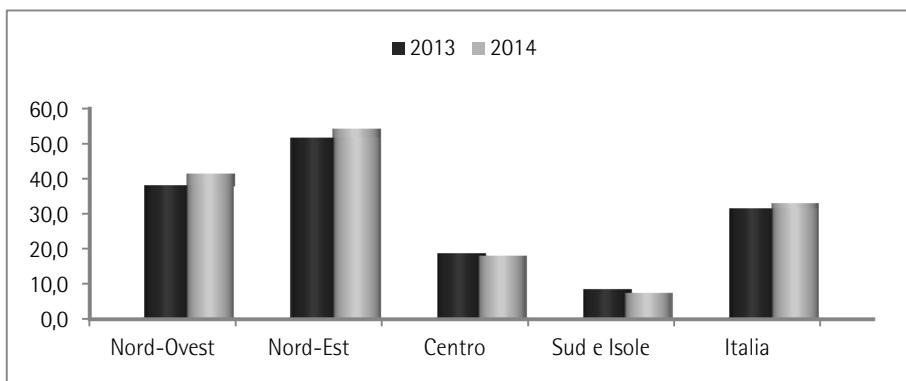
(a) Nel calcolo percentuale per macro-area sono state escluse le Regioni per le quali non è pervenuto il dato sul numero degli apprendisti iscritti ai percorsi di formazione.

(b) Sono compresi 344 soggetti che hanno partecipato a percorsi formativi realizzati da enti di formazione accreditati ma finanziati con risorse private..

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali e dati Inps

Nel 2014 non si rilevano variazioni significative nel tasso di copertura²¹ rispetto all'anno precedente. La variazione di segno positivo si attesta, infatti, sull'1,3% (cfr. figura 3.1).

Figura 3.1 Tasso di copertura delle attività di formazione pubblica nelle ripartizioni geografiche – valori %, anni 2013-2014



Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

A livello di macro-area geografica si osserva un incremento del rapporto tra apprendisti occupati e formati nel settentrione (+2,9%) mentre nel resto d'Italia i valori sono pressoché allineati a quelli del 2013. A fronte di scostamenti tutt'altro che rilevanti a livello macro, dinamiche significative sono rese visibili da un'analisi a livello regionale/provinciale. Alcune amministrazioni regionali hanno visto un notevole incremento del tasso di copertura nel 2014. In Veneto prosegue l'opera di rafforzamento del sistema di offerta formativa inaugurata nel 2013; il tasso di copertura risulta in aumento del 16,6% rispetto all'anno precedente, mentre confrontando il dato con quello del 2012 (anno in cui il rapporto fra occupati e formati era poco più di 6 su 100) l'incremento raggiunge il 35,2%. Un aumento considerevole del tasso di copertura si rileva anche in Molise (+14,9%), tuttavia, sebbene la variazione sia significativa in termini percentuali, in valore assoluto si tratta di soli 79 apprendisti; si sottolinea, comunque, come il Molise rappresenti l'unica realtà del Mezzogiorno a presentare un valore superiore a quello medio nazionale (46,7%). Un aumento significativo si osserva, infine, in Piemonte dove, a fronte di un incremento del tasso di copertura del 9,7%, si arriva a coinvolgere in formazione oltre la metà degli apprendisti (59%); la regione Piemonte continua a detenere il primato per rapporto occupati/formati nell'area Nord-Occidentale. È nell'area del Nord-Est, tuttavia, che si collocano le Regioni/P.A. con i più alti valori nel tasso di copertura: Friuli Venezia Giulia

²¹ Per tasso di copertura si intende il rapporto fra apprendisti occupati e apprendisti inseriti nei percorsi di formazione organizzati dalle Regioni e Province Autonome.

(77,5%), P.A. di Trento (74,9%), Emilia Romagna (66%). In questa stessa area geografica, tuttavia, si osservano scostamenti negativi maggiormente significativi rispetto all'anno precedente. Nello specifico, la regione che detiene il rapporto più alto tra apprendisti formati e occupati, ovvero il Friuli Venezia Giulia, registra una significativa contrazione del tasso di copertura nel 2014 (-17%); variazioni negative, non superiori ai nove punti percentuali, si osservano anche in Emilia Romagna e nella P.A. di Trento. Nel Mezzogiorno, si segnala la variazione negativa registrata in Puglia, dove in conseguenza di una contrazione del tasso di copertura del 12,2%, il rapporto tra formati e occupati si approssima allo zero (1,7%); ancor più basso il valore registrato in un'altra regione del Sud Italia ovvero la Campania (0,7%). Come già ricordato, escluso il Molise, il tasso di copertura nelle Regioni appartenenti a quest'area territoriale è sempre inferiore alla media nazionale. Un quadro del tutto simile si osserva nel Centro Italia, dove i valori registrati oscillano tra il 4,8% dell'Umbria ed il 22,4% delle Marche.

Non tutti gli apprendisti iscritti a un percorso formativo lo portano a termine; alcuni, infatti, frequentano solo una parte del corso interrompendolo anticipatamente. Nel 2014 i giovani che hanno completato l'impegno formativo²² sono stati il 79,8%, con un aumento complessivo del +8,6% rispetto all'anno precedente (cfr. tabella 3.2). Gli incrementi percentuali più significativi riguardano il Nord-Est (+15,8%) e il Mezzogiorno (+15,3%). In conseguenza di tali variazioni, il Nord-Ovest cede il primato di area con il più alto rapporto tra iscritti e formati, detenuto nel 2013, al mezzogiorno (84,1% di formati) e, superata anche dall'area nord-orientale (83,7%), diventa la terza area territoriale per numero di apprendisti che portano al termine il percorso formativo (78,8%). Infine, nel Centro Italia la percentuale di quanti completano l'impegno formativo si attesta al 68,6%.

Uno sguardo alle dinamiche regionali consente di chiarire nel dettaglio le variazioni osservate a livello di macro-area. Lo scostamento significativo segnalato nel nord-est è effetto dell'incremento del numero di formati registrato in Veneto (+18%) e in Emilia Romagna (+15%). Nello specifico, a fronte del potenziamento del sistema di offerta formativa, in Veneto hanno completato il percorso formativo 98 apprendisti su 100; in Emilia Romagna i valori assoluti sono vicini a quelli della regione veneta, tuttavia, in conseguenza di un'utenza complessiva decisamente più numerosa, il rapporto tra iscritti e formati è più contenuto ed è pari a 78 giovani su 100. Una variazione di segno negativo si osserva, invece, nella Provincia Autonoma di Trento, dove gli apprendisti che portano a termine il percorso formativo calano di circa dieci punti percentuali. Per quanto attiene il mezzogiorno, sul dato osservato a livello di macro-area incide, prevalentemente, l'aumento del numero di formati nelle regioni Sicilia e Sardegna; in particolare, l'amministrazione regionale sarda ha quasi triplicato il numero di apprendisti formati, portando la percentuale di apprendisti che concludono il percorso di formazione all'84,4%, mentre in Sicilia la totalità degli iscritti completa la formazione. Nelle restanti regioni si confermano sostanzialmente i tassi di com-

²² Si ricorda che l'attività formativa si considera conclusa qualora l'apprendista abbia frequentato almeno l'80% del percorso formativo.

pletamento registrati nell'anno precedente che, probabilmente anche a causa di un'utenza complessiva piuttosto contenuta (cfr. tabella 3.2), nella maggioranza dei casi si approssimano al valore massimo (Campania, Puglia e Basilicata).

Tabella 3.2 Apprendisti con contratto professionalizzante che hanno terminato il percorso formativo e quota rispetto agli iscritti per Regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e %, anni 2013 e 2014

Regioni	2013		2014	
	Apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato	Apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato
Piemonte	12.085	63,0	13.375	58,8
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Liguria	23.969	92,9	25.036	92,7
Lombardia	461	100,0	372	100,0
Prov. Bolzano	3.937	92,0	3.162	81,9
Prov. Trento	11.210	80,3	22.681	98,3
Veneto	4.417	53,0	4.193	60,7
Friuli Venezia Giulia	4.750	85,3	5.170	92,6
Emilia Romagna	22.176	63,0	24.074	78,0
Toscana	4.482	72,6	4.193	66,7
Umbria	121	11,7	470	100,0
Marche	3.623	75,2	2.261	58,0
Lazio	4.543	47,0	7.140	72,6
Abruzzo	np	-	1.121	60,4
Molise	232	76,1	287	74,7
Campania	273	100,0	147	100,0
Puglia	2.218	86,6	270	91,2
Basilicata	0	-	128	99,2
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	1.105	64,3	1.786	109,0
Sardegna	409	31,4	1.129	84,4
Italia	100.011	71,2	116.995	79,8
Nord	83.005	73,7	98.063	81,4
<i>Nord-ovest</i>	40.804	80,7	43.581	78,8
<i>Nord-est</i>	42.201	67,9	54.482	83,7
Centro	12.769	58,9	14.064	68,6
Mezzogiorno	4.237	68,8	4.868	84,1

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Variazioni piuttosto contenute, rispetto all'anno precedente, si osservano nel Nord-Ovest (+1,9%); le regioni ricomprese in quest'area territoriale presentano uno scostamento di segno negativo in Piemonte, dove il tasso di completamento cala al 58,8%, mentre in Liguria si osserva un incremento in conseguenza del quale il rap-

porto iscritti/formati va ad eguagliare quello registrato in Lombardia (92:100). Infine, il quadro che emerge in riferimento alle regioni del Centro Italia mostra un sostanziale allineamento al dato complessivo di macro-area della Toscana (66,7%) e del Lazio (72,6%), mentre, a causa di un decremento del tasso di completamento rispetto all'anno precedente, le Marche presentano un valore al di sotto di quello medio di area; infine, in Umbria, in conseguenza del significativo calo degli apprendisti iscritti in formazione nel 2014, il tasso di completamento nello stesso anno raggiunge il 100%.

È importante sottolineare come la conclusione di un percorso di formazione possa coincidere con l'adempimento dell'obbligo formativo annuo, qualora l'amministrazione regionale/provinciale organizzi corsi strutturati la cui durata coincide con quella dell'obbligo, o debba intendersi come parziale ovvero riferito a percorsi modulari di diversa durata, caratteristici di un modello di gestione dell'offerta per l'apprendistato "a catalogo".

La tabella successiva riporta il dato relativo alle ore di formazione complessivamente erogate per apprendista dal sistema pubblico (cfr. tabella 3.3).

Tabella 3.3 Offerta formativa pubblica: ore di formazione erogate dalle Regioni e Province Autonome e numero di ore erogate per apprendista – valori assoluti, anno 2014

Regioni	Iscritti	Totale ore	Ore/iscritti
Piemonte	22.730	1.998.121	88
Valle d'Aosta	0	-	-
Liguria	27.010	1.080.137	40
Lombardia	372	23.616	63
Prov. Bolzano	3.860	7.496	2
Prov. Trento	23.084	851.090	37
Veneto	6.910	315.438	46
Friuli Venezia Giulia	5.584	206.800	37
Emilia Romagna	30.853	794.640	26
Toscana	6.290	370.536	59
Umbria	470	1.738	4
Marche	3.555	95.270	27
Lazio	9.831	383.134	39
Abruzzo	1.855	44.840	24
Molise	384	15.759	41
Campania	147	17.640	120
Puglia	296	35.520	120
Basilicata	129	14.834	115
Calabria	0	-	-
Sicilia	1.639	54.998	34
Sardegna	1.338	100.520	75
Italia	146.337	6.412.127	44

Fonte: elaborazione Iisfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Disporre dell'informazione relativa al numero medio di ore di formazione frequentate da ogni allievo consentirebbe di dettagliare gli effettivi volumi di offerta formativa pubblica erogata. Non tutte le amministrazioni regionali/provinciali, tuttavia, gestiscono questa informazione, limitandosi, piuttosto, a raccogliere il dato relativo al volume totale di ore erogate per corso. A causa della disomogeneità delle informazioni rese disponibili dalle banche dati regionali/provinciali, a fronte di un valore medio nazionale pari a 44 ore di formazione erogate per allievo, si rileva, pertanto, un range di variabilità fra i territori regionali molto ampio.

Un'ulteriore criticità deriva dalla commistione tra quadri normativi differenti; come già ricordato, infatti, un apprendista assunto sulla base del Testo Unico è tenuto a frequentare solo 40 ore di formazione all'anno, i giovani ricadenti nel precedente quadro normativo hanno, invece, un obbligo formativo superiore pari a 120 ore. Pertanto, il dato relativo al numero medio di ore frequentate da ogni apprendista nel 2014, pari a 44 ore, si presta a letture differenti; se gli apprendisti assunti sulla base delle nuove disposizioni legislative sembrerebbero aver adempiuto all'obbligo formativo, all'opposto i giovani assunti ex D.Lgs. 276/03 avrebbero frequentato solo un terzo della formazione annua stabilita. Per quanto attiene all'inadempienza dell'obbligo formativo da parte degli apprendisti assunti ex D.Lgs. 276/03, questa sembra essere confermata dal dato relativo all'alto numero di soggetti che hanno preso parte ai soli percorsi di formazione di base e trasversale.

Accanto ad un sistema di offerta formativa dedicata agli apprendisti, in continuità con quanto stabilito dal D.Lgs. 276/03, le regioni e province autonome predispongono interventi formativi rivolti ai tutor aziendali. Con l'entrata in vigore del Testo Unico, la partecipazione a tali percorsi avviene su base volontaria, vista l'abrogazione del DM 28/02/2000 e con esso dell'obbligo di formazione per queste figure. In conseguenza di tale modifica legislativa, il numero di tutor aziendali che sceglie di partecipare a interventi a carattere formativo risulta essere in costante diminuzione: nel 2014 tale numero è calato di oltre la metà (-56,4%) rispetto all'anno precedente (cfr. tabella 3.4).

Alcune Regioni che avevano organizzato interventi formativi nel 2013, non hanno comunicato di aver coinvolto tutor aziendali nell'anno successivo: si tratta di quattro territori del settentrione (P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria) e due del mezzogiorno (Basilicata e Calabria). Tutte le Regioni del Centro Italia hanno, invece, inserito in percorsi formativi tutor aziendali, sebbene anche in queste realtà territoriali si registri un andamento di decrescita. In controtendenza con tale trend negativo generale, risultano in aumento i tutor formati in Molise e Sardegna.

Tabella 3.4 Partecipanti agli interventi di formazione per i tutor aziendali per Regione - valori assoluti e variazioni %, anni 2013 e 2014

Regioni	2013	2014	Var. % 2014/2013
Piemonte	2.627	1.543	-41,3
Valle d'Aosta	-	-	-
Lombardia	-	-	-
P.a. Bolzano	281	268	-4,6
P.a. Trento	47	-	-
Veneto	3.048	-	-
Friuli Venezia Giulia	25	-	-
Liguria	510	-	-
Toscana	2.271	842	-62,9
Umbria	355	231	-34,9
Marche	-	890	-
Lazio	361	110	-69,5
Molise	36	72	100,0
Basilicata	504	-	-
Calabria	1.014	-	-
Sardegna	894	1.262	41,2
Italia	11.973	5.218	-56,4

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

3.2 La regolazione dell'apprendistato negli Accordi e nei CCNL

Il percorso di riforma del mercato del lavoro portato avanti con il Jobs Act, che ha riorganizzato le diverse tipologie contrattuali con l'intento di semplificarne le regole e di ricondurle ad una disciplina organica, ha modificato anche l'istituto dell'apprendistato, con una nuova disciplina contenuta negli art. dal 41 al 47 del D.Lgs. n. 81/2015 che ha interamente sostituito il Testo Unico del 2011.

Il D.Lgs. n. 81/2015, pur confermando la natura di "contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani", ha modificato l'articolazione interna delle tre tipologie di apprendistato. Le novità principali riguardano "l'apprendistato per la qualifica e il diploma", che viene rinominato "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore", e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Invece, per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante le modifiche apportate sono limitate e marginali e, pertanto, la disciplina del secondo tipo di apprendistato prevista dal TUA viene sostanzialmente riconfermata dal D.Lgs. n. 81/2015. I cambiamenti riguardano in primo luogo la denominazione dell'apprendistato profes-

sionalizzante da cui scompare il riferimento al "contratto di mestiere". Questa novità si collega con la scelta di sostituire l'acquisizione di "una qualifica professionale a fini contrattuali", cui era finalizzata questa tipologia di apprendistato (art. 4 del TUA), con il conseguimento di "una qualificazione professionale" (art. 44, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015). Il ricorso al concetto di qualificazione in luogo della qualifica è in linea con l'impostazione del D.Lgs. n. 13/2013, che recepisce il concetto di qualificazione contenuto nella Raccomandazione EQF, inteso come insieme di risultati di apprendimento acquisiti indipendentemente dalla modalità e dai percorsi seguiti. L'attenzione quindi si sposta dalla qualifica, che designa lo status professionale del lavoratore ed esprime il tipo e la figura professionale inserita all'interno dell'organizzazione imprenditoriale, alle competenze, conoscenze e abilità che l'apprendista deve sviluppare per acquisire una specifica preparazione lavorativa.

Quanto alla determinazione della qualificazione, il D.Lgs. n. 81/2015 riconosce la centralità della contrattazione collettiva. Infatti, il comma 1 dell'art. 44 stabilisce che "la qualificazione professionale è determinata sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

La seconda novità è riportata nell'art. 47, comma 4 e riguarda la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari, oltreché di indennità di mobilità, anche di un trattamento di disoccupazione (si tratta della Naspi, introdotta dal D.Lgs. n. 22/2015), ai fini di una loro qualificazione o riqualificazione professionale. Non costituisce requisito soggettivo per la stipula del contratto l'età del prestatore, in deroga al principio generale per cui l'apprendistato è un contratto rivolto esclusivamente ai giovani. Ovviamente, poiché il contratto di apprendistato è finalizzato alla formazione del lavoratore, può essere utilizzato in questo caso solo se comporta l'acquisizione di competenze nuove e ulteriori rispetto a quelle già possedute dal lavoratore. Inoltre, la norma prevede, a vantaggio dei soggetti assunti, una deroga alla disciplina generale in materia di recesso di cui al comma 4 dell'art. 42, stabilendo che al termine del periodo formativo non potranno recedere liberamente dal contratto, ma soltanto per giusta causa o giustificato motivo.

Il D.Lgs. n. 81/2015 interviene anche sulla disciplina generale dell'apprendistato, in particolare nella suddivisione delle competenze tra legge e contrattazione collettiva, imprimendo un'inversione di tendenza rispetto al TUA. Infatti, mentre quest'ultimo aveva ampliato l'ambito d'intervento dell'autonomia contrattuale, il D.Lgs. 81/2015 lo ha ridimensionato, sottraendo dal campo della contrattazione collettiva alcuni profili specifici, quali: la forma del contratto e la redazione del piano formativo; la durata minima della componente formativa; le sanzioni in caso di licenziamento illegittimo, il recesso dal contratto di lavoro.

Ad eccezione dei commi sopra citati, la restante disciplina del contratto di apprendistato continua ad essere rimessa agli accordi interconfederali o ai CCNL, nel rispetto di numerosi principi che restano inalterati rispetto alla precedente normativa (divieto di retribuzione a cottimo, inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla cate-

goria spettante o alla determinazione della retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, presenza del tutor o del referente aziendale, possibilità di finanziare i percorsi aziendali tramite i fondi paritetici, ecc.).

Il D.Lgs. n. 81/2015 rimette agli Accordi interconfederali e ai CCNL anche la determinazione della durata e della modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in ragione del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire. Alla contrattazione collettiva spetta inoltre la determinazione della durata del periodo di apprendistato, che comunque non può essere inferiore a sei mesi e superiore a tre anni ovvero a cinque per le figure professionali dell'artigianato.

Per quanto riguarda la formazione si prevede che debba svolgersi sotto la responsabilità dell'azienda e che debba essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove disponibile, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata del triennio. La formazione effettuata dall'apprendista deve essere registrata nel libretto formativo del cittadino. Tale registrazione, per l'apprendistato professionalizzante, rimane di competenza del datore di lavoro.

Resta inalterata, rispetto alla normativa precedente, anche la disciplina che riguarda l'elaborazione del Piano Formativo Individuale che, indipendentemente dalla tipologia di apprendistato utilizzata, è parte integrante del contratto e può essere redatto in forma sintetica anche facendo riferimento a moduli e formulari predisposti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti Bilaterali. Per quanto riguarda i requisiti formali del contratto di apprendistato si specifica che la forma scritta è richiesta ai soli fini della prova, ne consegue che l'assenza di forma scritta non determina più la conversione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le clausole di stabilizzazione, da un lato rimangono confermati i precedenti vincoli del 20% per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, con la possibilità per i CCNL di individuare limiti diversi da quelli stabiliti dalla legge, dall'altro le aziende sono vincolate alla stabilizzazione dei soli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, escludendo gli altri due tipi di apprendistato.

Nel quadro definito dalla normativa nazionale, con riferimento sia al TUA, sia al D.Lgs. n. 81/2015, le Parti sociali svolgono, attraverso la contrattazione collettiva, un ruolo importante nella regolazione e nella promozione dell'apprendistato. Per verificare come e in quale misura l'esercizio dell'autonomia contrattuale abbia inciso sulla disciplina dell'istituto, è proseguita anche nel 2015 l'analisi delle disposizioni contenute nei CCNL sul contratto di apprendistato professionalizzante.

Dall'analisi effettuata su 65 CCNL stipulati entro il 31 dicembre 2015, è emerso che la maggior parte dei Contratti sottoscritti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 non recepisce nessuna delle modifiche introdotte dal decreto; inoltre la gran parte dei Contratti sottoscritti nel 2015 non tiene conto degli interventi normativi che si sono succeduti nei tre anni precedenti e rimane quindi ancorata esclu-

sivamente al TUA e, in alcuni casi, a norme antecedenti. Infatti, dei 65 CCNL presi in considerazione, 6²³ non disciplinano il contratto di apprendistato, 3²⁴ lo citano brevemente senza specificare la relativa normativa, 5²⁵ richiamano il D.Lgs. 276/2003, mentre gli altri Contratti (cfr. all. CCNL) fanno riferimento al Testo Unico, alcuni in via esclusiva, altri tenendo anche conto di alcune successive modifiche introdotte sia dalla legge 92/2012, in riferimento al riconoscimento dell'indennità di disoccupazione, alla percentuale di stabilizzazione degli apprendisti e alla durata minima del periodo di apprendistato, sia alla legge 78/2014 per l'integrazione fra la formazione svolta dall'azienda e l'offerta formativa pubblica.

Solo 7²⁶ CCNL disciplinano il contratto di apprendistato facendo riferimento alle modifiche introdotte dalla legge 78/2014 in merito ad alcuni aspetti fondamentali, quali la redazione del Piano Formativo Individuale che può essere redatto in "forma sintetica", la percentuale di stabilizzazione ridotta al 20% per le aziende con più di 50 dipendenti e l'integrazione fra formazione interna all'azienda e offerta formativa pubblica.

I Contratti stipulati dopo il 15 giugno 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81, non hanno recepito, salvo rari casi, le modifiche introdotte da questo provvedimento nella disciplina dell'apprendistato. Infatti, soltanto due CCNL fanno riferimento al Decreto legislativo, recependo alcuni aspetti della disciplina relativa all'apprendistato professionalizzante. In particolare, il CCNL della "Vigilanza privata, investigazioni e

²³ Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, del 15 ottobre 2015; CCNL per i dipendenti delle aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative e loro consorzi che svolgono attività stagionale del settore turismo, del 21 luglio 2015; Accordo di rinnovo del CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 29 febbraio 2012, del 13 luglio 2015; Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, del 31 marzo 2015; Verbale di accordo modificativo ed integrativo del "CCNL per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi" siglato in data 28 maggio 2014, del 17 febbraio 2015; Accordo economico collettivo buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro familiari, degli amministratori e dei soci, del 14 maggio 2015.

²⁴ CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, del 14 gennaio 2015; CCNL per i soci coimprenditori e lavoratori dipendenti delle Cooperative esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, igiene ambientale ed ausiliari nonché servizi integrativi e multiservizi ai vari settori merceologici, del 30 novembre 2015; CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane e PMI del settore edile, del 27 novembre 2015;

²⁵ Lega Impresa CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini, del 9 Novembre 2015; ANAP CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini, del 2 Luglio 2015; CCNL metalmeccanica-aziende artigiane, del 21 dicembre 2015; CCNL per i soci lavoratori e i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo, svolte anche in forma cooperativa, del 27 aprile 2015; CCNL per i dipendenti delle aziende del comparto operanti nel settore della bellezza e del servizio alla persona, del 2 aprile 2015.

²⁶ CCNL per i dipendenti delle aziende con più di 14 dipendenti, associate all'UCICT, ed esercenti l'attività nel turismo e nei pubblici esercizi "Turismo e pubblici esercizi", del 21 aprile 2015; CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese anche cooperative esercenti attività di sicurezza, custodia e vigilanza privata, del 18 febbraio 2015; CCNL di facility management per le imprese e i lavoratori dipendenti delle Cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizia, facchinaggio e manutenzione nelle strutture ricettive turistico-alberghiere, del 13 luglio 2015; CCNL Area Chimica/Ceramica, del 9 Novembre 2015; CCNL Area meccanica (settori Metalmeccanica, installazione di impianti, orafi argentieri e affini, odontotecnica), del 15 gennaio 2015; Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Chimica/Ceramica, del 10 giugno 2015; CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese anche cooperative esercenti attività di sicurezza, custodia e vigilanza privata, del 18 dicembre 2015.

servizi fiduciari", del 15 ottobre 2015, prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari d'indennità di mobilità o di disoccupazione, come previsto dall'art. 47 del decreto, mentre il CCNL "Per i lavoratori dipendenti dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali, di rappresentanza e di categoria delle Associazioni anche di settore e degli Enti loro partecipati, promossi e collegati", del 18 novembre 2015, recepisce, senza modifiche, il comma 8 dell'art. 42 che, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, fissa al 20% il limite minimo di conferma dei contratti di apprendistato in essere per l'assunzione di nuovi lavoratori in apprendistato professionalizzante. Infine, è da sottolineare un aspetto emerso dall'analisi dei Contratti che negli anni precedenti era meno evidente: il riconoscimento del ruolo degli Enti bilaterali. Infatti, molti dei CCNL esaminati, non soltanto del commercio, turismo e servizi, ma anche di altri comparti, come agricoltura, chimica e meccanica, attribuiscono un ruolo specifico nell'ambito dell'apprendistato agli Enti bilaterali, alcuni ne dettaglano le competenze e le funzioni, altri vi fanno riferimento in maniera più generale. Per lo più gli enti Bilaterali vengono individuati come soggetti ai quali può essere chiesto il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare o che possono contribuire all'individuazione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi e alla definizione delle modalità di erogazione della formazione; inoltre ad essi viene attribuita la funzione di redigere i moduli per la definizione del Piano Formativo Individuale.

L'analisi dei CCNL sottoscritti nel 2015 conferma il giudizio espresso nel precedente Rapporto, che sottolineava lo scarso attivismo mostrato dalla contrattazione collettiva nell'implementazione dell'apprendistato. Appare, infatti, sempre più evidente la difficoltà della contrattazione non solo ad allinearsi alle novità normative più recenti, ma anche ad occupare, con una propria disciplina specifica, gli spazi di autonomia che la normativa nazionale, pur con limitazioni via via più ampie, ancora le riconosce.

3.3 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

Come anticipato, l'art. 44, comma 3, del D.Lgs. 81/2015 sostanzialmente conferma la regolamentazione degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante come prevista dal Testo Unico e modificata dalla Legge 78/2014: la formazione professionalizzante è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro ed è integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, per un monte-ore complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio. L'offerta formativa pubblica è disciplinata dalle Regioni e P.A., sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. In conformità con i contenuti della Legge n.78/14, le Regioni hanno il compito di informare il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, sulle modalità di svolgimento dell'of-

ferta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle associazioni dei datori di lavoro che si siano dichiarate disponibili.

Pertanto, l'esame dei provvedimenti emanati dalle Regioni e P.A. nel corso del 2015 non evidenzia particolari discontinuità con quanto rilevato già nel Rapporto precedente sugli elementi di merito, ma solo nei riferimenti a due distinte cornici normative in relazione al periodo di emanazione.

Qualche ulteriore elemento innovativo proviene dalle "Linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante" approvate in sede di Accordo Stato-Regioni del 20/02/2014, intervenute a precisare alcuni aspetti più operativi e di dettaglio al fine di armonizzare le diverse discipline regionali. Nel 2015 8 amministrazioni hanno fatto esplicito riferimento a tale Accordo per l'adozione di provvedimenti relativi all'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante. Talora si tratta di provvedimenti di più ampia portata che, oltre a recepire le indicazioni delle Linee guida, adeguano il quadro regolamentare al mutato contesto normativo.

Il successivo Quadro 1 presenta l'elenco delle Amministrazioni che hanno emanato provvedimenti di regolamentazione dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante nel corso del 2015, distinguendoli sulla base del dispositivo normativo al quale si riferiscono (cfr. Quadro 3.1).

Successivamente all'intesa sottoscritta con le Parti sociali il 20/11/2015 al fine di recepire le innovazioni in materia di apprendistato apportate dal D.Lgs. 81/2015, con D.G.R. n. 1745 del 27/11/2015, la Regione Autonoma della Valle d'Aosta ha approvato gli "Indirizzi per la programmazione della formazione di base e trasversale e la disciplina dell'offerta formativa pubblica". Lo stesso provvedimento ha reso operative le Linee guida sull'apprendistato professionalizzante.

La Regione Lombardia con D.G.R. n. X/4676 del 23/12/2015 ha definito gli standard minimi per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversale dell'apprendistato professionalizzante, recependo il D.Lgs. 81/15 e le Linee Guida dell'Accordo Stato-Regioni. In particolare sono stati definiti durata e contenuti dell'offerta formativa, criteri per l'eventuale riduzione del monte ore, modalità di registrazione della formazione e certificazione delle competenze.

L'amministrazione della regione Veneto ha regolamentato l'offerta formativa pubblica ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015 in continuità con l'esperienza acquisita con la precedente regolamentazione regionale. Le Linee Guida generali per la progettazione e realizzazione del catalogo dell'offerta formativa pubblica descrivono le relative modalità di finanziamento e le procedure per l'individuazione dei soggetti cui affidare la realizzazione dei percorsi formativi per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante dal 1° maggio 2016 al 31 dicembre 2018.

Quadro 3.1 Schema sinottico delle novità normative riguardanti l'apprendistato professionalizzante al 31 dicembre 2015

Regioni	Recepimento legge 78/2014 e/o D. Igs. 81/15	Recepimento Linee Guida
Piemonte		
Valle d'Aosta	✓	✓
Lombardia	✓	
P.a. di Bolzano		✓
P.a. di Trento		✓
Veneto	✓	
F.V. Giulia		
Liguria		
Emilia Romagna	✓	✓
Toscana	✓	✓
Umbria	✓	
Marche		
Lazio		✓
Abruzzo		
Molise	✓	✓
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		✓

Con D.G.P. n. 1058 del 15/9/2015 la P.A. di Bolzano ha definito gli standard minimi per l'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante, ai sensi della Legge provinciale n. 12 del 4/07/2012 e in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 20/02/2014. Tali standard minimi riguardano la durata e le riduzioni del monte ore della formazione, le competenze di base e trasversali, il Piano Formativo Individuale. Il modello formativo proposto prevede che ciascun apprendista frequenti un corso obbligatorio gratuito, della durata di 8 ore, durante il primo anno d'apprendistato, organizzato dalle scuole professionali provinciali. Il 50% della formazione di base è

trasversale può essere eseguita all'interno dell'azienda e può essere erogata tramite corsi e seminari, oppure in modalità e-learning.

Anche la P.A. di Trento, con D.G.P. 209 del 16/02/2015, ha recepito le Linee Guida del 2014, specificando che l'articolazione del monte ore di formazione prevista dall'Accordo abbia efficacia a decorrere dal 01/09/2015 per tutti i contratti di apprendistato professionalizzante a prescindere dalla data di stipulazione. La disciplina di dettaglio della formazione di base e trasversale è stata poi descritta nel Documento degli interventi di politica del lavoro approvato in data 2/11/2015. Parimenti ha fatto la Regione Emilia Romagna che, con D.G.R. n. 1419 del 28/09/2015, ha recepito le Linee Guida.

La regione Toscana con D.P.G.R .n. 11/R del 2/02/2015 ha modificato il Regolamento Regionale n. 47/R del 2003, adeguando la disciplina regionale alle Linee Guida ed alle modifiche apportate dalla Legge n. 78/2014. In particolare sono stati definiti gli standard, i contenuti, la durata e gli strumenti per la realizzazione dell'offerta formativa pubblica, la possibilità di realizzare l'attività formativa con modalità di formazione a distanza e la registrazione della formazione. Successivamente ha provveduto ad allinearsi alle recenti disposizioni nazionali. Con la D.G.R. n. 1130 del 24/11/2015 ha modificato gli Indirizzi Regionali per l'apprendistato professionalizzante approvati precedentemente con la D.G.R. n. 487 del 7/04/2015, ed ha approvato gli indirizzi per la costituzione del catalogo regionale.

La regione Umbria, con la D.G.R. n. 1615 del 29/12/2015, ha adeguato la disciplina regionale a quella ex art. 44 del D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015, confermando le disposizioni riportate nella D.G.R. n. 294 del 17/03/2014 e nei successivi Decreti Dirigenziali inerenti l'erogazione dell'offerta formativa pubblica regionale. La Regione Lazio, che aveva già parzialmente recepito le Linee Guida, ha completato il processo di adeguamento della propria offerta formativa alle indicazioni dell'Accordo del 20/02/2014 con Determinazione n. G01085 del 10/02/2015.

La Regione Molise, con D.G.R. n. 127 del 20/03/2015, ha recepito l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 20/02/2014 solo nelle parti che riguardano la durata dell'offerta formativa pubblica e le competenze da acquisire con la formazione di base e trasversale. Con la stessa Delibera ha formalizzato l'obbligo da parte della regione, previsto dal D.L. n. 34/2014, di comunicare alle aziende le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Infine la regione Sardegna, con D.G.R. n. 9/17 del 10/3/2015 ha validato gli Indirizzi per la programmazione regionale dell'offerta formativa pubblica secondo le Linee Guida del 20/02/2014.

L'analisi dell'attività di implementazione svolta dalle Regioni e Province Autonome si completa con l'esame dell'attuazione dell'offerta formativa nel corso del 2015 che mira a verificare la disponibilità dell'offerta pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali sui diversi territori. La figura 3.1 mostra i territori in cui le attività formative di base e trasversali sono disponibili per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Figura 3.1 Articolazione territoriale dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante, in base alla normativa di riferimento



(*) Dato provvisorio

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

Dall'analisi dello scenario nazionale emerge che nella maggior parte delle Amministrazioni regionali nell'anno 2015 è attiva un'offerta formativa pubblica fruibile dai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che viene ampliata e/o rifinanziata anche attraverso interventi sui Cataloghi regionali.

Solo in un esiguo numero di territori non è attiva un'offerta formativa: la Regione Calabria, con D.D.R. n.15966 del 18/12/2014 ha disposto la chiusura dei termini per la presentazione delle domande a sportello relative all'Avviso pubblico per la costruzione e la realizzazione dell'offerta formativa regionale emanato con D.D.R. n. 17202 del 4/12/2012; mentre la Regione Puglia, che aveva recepito il regime normativo introdotto dal D.Lgs. 167/2011 con la Legge regionale n. 31 del 22/10/2012, non ha attivato nel 2015 l'offerta formativa.

4. L'attuazione dell'apprendistato di primo e di terzo livello

Il capitolo è dedicato alle tipologie di apprendistato di primo e terzo livello. Per entrambe le tipologie, il primo paragrafo offre una breve panoramica sulle principali modifiche introdotte a livello nazionale nel corso del 2015; propone, inoltre, un'analisi degli Accordi/CCNL sottoscritti nello stesso anno dalle parti sociali per verificare se e come la contrattazione collettiva nazionale abbia reagito alle modifiche introdotte per via legislativa. In seguito l'analisi si differenzia sulle due tipologie, esaminando utenti e attività di formazione relativamente alle annualità 2014 e 2015, con un focus sui minori. Sono inoltre descritti gli avanzamenti registrati nel 2015 nella regolazione regionale dell'apprendistato di primo e di terzo livello.

4.1 La disciplina nazionale

La riforma dell'apprendistato, introdotta con il D.Lgs. n. 81/2015 e con il successivo Decreto del 12 ottobre 2015²⁷, si concentra prevalentemente sulle due tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello, che hanno avuto negli anni passati scarsa fortuna, malgrado i numerosi interventi legislativi volti ad "aggiustare" queste due forme contrattuali per renderle appetibili alle imprese e maggiormente rispondenti ad una più ampia platea di giovani con esigenze diverse. E in effetti, l'unico tipo di contratto di apprendistato che ha conservato un dignitoso stato di salute, nonostante la crisi e la concorrenza di altre tipologie contrattuali, è quello professionalizzante, sul quale il D.Lgs. n. 81/2015 è intervenuto in misura molto limitata con alcune modifiche che sono esaminate, insieme alla disciplina di carattere generale, nel par. 3.1 del Rapporto.

²⁷ Decreto 12 ottobre 2015 "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81", sottoscritto fra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca e il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La principale novità della riforma è contenuta nel comma 3 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale l'apprendistato di primo livello, rinominato "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale", e quello di alta formazione e ricerca "integrono organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni". La scelta del legislatore è dunque di promuovere quelle forme di apprendistato con una più significativa valenza formativa, in quanto strutturalmente collegate al conseguimento di un titolo di studio, per costruire la via italiana al "modello duale". La volontà esplicita è di avvicinare l'Italia alle migliori pratiche europee che si sono rivelate in grado di garantire uno stretto collegamento tra il sistema d'istruzione e formazione e il mondo del lavoro e, per questa via, di assicurare una più ampia integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e bassi livelli di disoccupazione giovanile.

Le forme di apprendistato a maggiore valenza formativa sono state raggruppate in base ai titoli di studio o professionali conseguibili, qualificando il primo livello quale percorso funzionale al sistema d'istruzione scolastica e di formazione professionale e agganciando, invece, il terzo ai percorsi universitari, post-universitari e di ricerca.

L'apprendistato di primo livello, infatti, amplia le proprie finalità, che non si limitano, come in passato, al conseguimento della qualifica triennale e del diploma professionale dei percorsi d'istruzione e formazione professionale regionali, ma si estendono anche all'acquisizione dei titoli di specializzazione tecnica superiore dei percorsi IFTS e del diploma di scuola secondaria superiore. All'ampliamento delle finalità dell'apprendistato di primo livello corrisponde il ridimensionamento di quelle dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Rispetto alla normativa precedente, infatti, viene ridotta l'applicabilità della fattispecie che ora è strutturata esclusivamente per l'ottenimento di titoli di studio universitari, del diploma dell'istruzione tecnica superiore, per attività di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Lo strumento individuato per rendere più agevole e immediata l'attivazione del contratto di apprendistato di primo e di terzo livello è il protocollo sottoscritto fra l'azienda e l'istituzione formativa, per regolare i compiti e le responsabilità delle parti firmatarie, secondo lo schema adottato con il Decreto del 12 ottobre 2015. Lo schema stabilisce gli elementi minimi che il protocollo deve contenere, ferma restando la possibilità per l'istituzione formativa e il datore di lavoro di modulare e integrare lo schema in funzione delle loro specifiche esigenze.

Il Decreto definisce anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare, i requisiti del datore di lavoro, gli standard formativi, i diritti e doveri degli apprendisti, i compiti assegnati al tutor aziendale e al tutor formativo, le modalità di valutazione e certificazione delle competenze. Nel Decreto è, inoltre, stabilita la durata dei contratti di apprendistato, da intendersi con riferimento al periodo di formazione in apprendistato, poiché il contratto di lavoro è a tempo indeterminato. La durata minima è fissata dalla legge in sei mesi per tutte le forme di apprendistato, ad eccezione dei lavoratori stagionali per i quali si rimanda alla di-

sciplina specifica dei CCNL, mentre la durata massima è definita in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale. Per l'apprendistato di ricerca e il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, la durata del contratto è stabilita in funzione rispettivamente della durata del progetto di ricerca e del conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione agli esami di Stato. Con esclusivo riferimento all'apprendistato di primo livello, si prevede che la durata del contratto possa essere, in alcuni casi chiaramente definiti, prorogata sino ad un anno.

Il Decreto stabilisce, inoltre il monte orario massimo del percorso da effettuare nell'istituzione formativa, che varia da un minimo del 50% ad un massimo del 70% delle ore complessive del percorso formativo ordinamentale, in funzione del titolo da conseguire e del periodo formativo (in genere il monte ore di formazione esterna nella prima annualità di attivazione del percorso è superiore a quello delle annualità successive). La formazione svolta sul posto di lavoro si ricava dalla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna. È interessante osservare su questo punto il rovesciamento della prospettiva operato dal Decreto, per il quale la formazione esterna non è quella realizzata in azienda, come previsto in passato, ma il monte ore che deve essere svolto nell'istituzione formativa. Questa scelta, collegata alla decisione di fissare un limite massimo di durata esclusivamente per la formazione esterna, è finalizzata a focalizzare l'attenzione sul valore della formazione nel luogo di lavoro e a garantire un equilibrio, anche in termini di durata, tra formazione esterna e interna.

Un'altra novità introdotta dal D.Lgs. n. 81/2015 per l'apprendistato di primo e di terzo livello riguarda la predisposizione del Piano formativo individuale, che spetta all'istituzione formativa, seppure con il coinvolgimento del datore di lavoro. Ne segue che, salvo per la tipologia dell'apprendistato professionalizzante, gli aspetti formativi sono presidiati in modo prevalente, seppure non esclusivo, dall'istituzione formativa. A questa è affidato il compito di trovare un punto di equilibrio tra il diritto dell'apprendista a svolgere un percorso formativo coerente con il titolo di studio da conseguire e l'esigenza del datore di lavoro che è invece interessato allo sviluppo delle conoscenze e competenze più attinenti al mestiere e maggiormente focalizzate sulla specifica realtà produttiva. Il PFI è redatto secondo il modello allegato al Decreto 12 ottobre 2015, che contiene gli elementi minimi e può essere soggetto a integrazioni e rimodulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, al fine di migliorare l'efficacia degli interventi programmati.

All'istituzione formativa spettano, inoltre, il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche avvalendosi, per la parte di formazione interna, del datore di lavoro, nonché la certificazione delle competenze acquisite e la registrazione nel libretto formativo del cittadino, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 13/2013. Data la rilevante valenza formativa dell'apprendistato di primo e di terzo livello, s'introducono obblighi stringenti per l'apprendista rispetto alla frequenza del percorso e al conseguimento degli obiettivi formativi. In particolare, si stabilisce che per avere di-

ritto alla valutazione e certificazione finale, l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna. Inoltre, per l'apprendistato di primo livello, s'introduce tra le ipotesi di recesso anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa, che costituisce giustificato motivo di licenziamento. Per promuovere l'utilizzo delle forme di apprendistato a maggiore valenza formativa, il legislatore, oltre ad interventi di razionalizzazione delle finalità perseguitate dalle due tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello e di semplificazione dei meccanismi di attivazione dei percorsi, ha agito, in modo rilevante, sui costi a carico dei datori di lavoro. La riduzione dei costi è una leva sulla quale il legislatore aveva provato ad agire già con la legge n. 78 del 2014, limitatamente alla prima tipologia di apprendistato, fissando un livello di retribuzione delle ore di formazione a carico del datore di lavoro pari al 35% del monte ore complessivo. La riforma dell'apprendistato interviene con più decisione sulla struttura retributiva degli apprendisti ed estende la riduzione dei costi all'apprendistato di terzo livello. Gli interventi adottati sono contenuti oltre che nel D.Lgs. n. 81/2015 anche nel D.Lgs. n. 150/2015. Con il primo provvedimento, al fine di bilanciare meglio l'onere del tutoraggio posto a carico delle imprese, viene eliminato qualsiasi obbligo di retribuzione a carico del datore di lavoro per le ore di formazione svolte esternamente all'azienda, invece, per il monte ore formativo svolto all'interno dell'impresa, viene riconosciuto un importo pari al 10% della retribuzione dovuta, fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva di riferimento. Inoltre, per incoraggiare ulteriormente le aziende a fare ricorso alle tipologie a maggiore valenza formativa, il D.Lgs. n.150/2015 ha previsto una serie di incentivi per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato di primo e di terzo livello. Il provvedimento introduce, infatti, uno sgravi dal pagamento dei contributi per l'indennità di disoccupazione rivolto alle imprese artigiane, la cancellazione della retribuzione dello 0,30% per la formazione continua e del contributo di licenziamento e il dimezzamento dell'aliquota di contribuzione (dal 10% al 5%) per le imprese con più di nove dipendenti. Un ulteriore rilevante beneficio è rappresentato dall'eliminazione dell'obbligo di stabilizzazione per gli apprendisti assunti con contratto di primo e terzo livello per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha interamente sostituito il Testo Unico dell'Apprendistato, che prima di questa riforma era rimasto in vita nonostante le molteplici modifiche normative apportate su diversi aspetti della disciplina dell'apprendistato. Di conseguenza il TUA, viene completamente abrogato, fatto salvo il regime transitorio, per il quale però il legislatore non ha fissato un termine, limitandosi a stabilire che per le Regioni e P.A. e i settori ove la nuova disciplina dell'apprendistato non sia immediatamente operativa trovano applicazione le regolazioni vigenti. Tale termine è stato successivamente fissato, per le prima e la terza tipologia di apprendistato, dal Decreto 12 ottobre 2015, il quale dispone che, trascorsi sei mesi dalla sua entrata in vigore, in assenza di regolamentazione regionale, i percorsi di formazione in apprendistato di primo e terzo livello saranno disciplinati attraverso l'applicazione diretta delle sue disposizioni.

La riforma dell'apprendistato, se da un lato riduce l'ambito d'intervento dell'autonomia collettiva ad alcuni profili contrattuali (cfr. cap. 3), dall'altro, concentrandosi sulla costruzione di una via italiana al sistema duale, dovrebbe spingere le parti sociali ad occuparsi maggiormente di quelle tipologie a più alta valenza formativa che in passato sono state scarsamente considerate e disciplinate dalla contrattazione collettiva²⁸.

Sebbene sia ancora troppo presto per valutare sotto questo profilo gli effetti della riforma, si deve comunque rilevare che i CCNL sottoscritti nel 2015 non segnalano un'inversione di tendenza rispetto alle precedenti annualità. Infatti, dei 65 CCNL analizzati fra quelli stipulati nel 2015, soltanto 12 fanno riferimento all'apprendistato di primo e/o terzo livello; di questi, sette²⁹ sono stati sottoscritti prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n.81/2015, i restanti cinque³⁰ dopo.

In particolare, per quanto riguarda i sette CCNL pre-decreto legislativo 81/2015 non si rilevano sostanziali differenze o novità rispetto agli anni precedenti, anzi in alcuni casi si evidenzia una "regressione legislativa": infatti, alcuni CCNL disciplinano l'apprendistato facendo riferimento esclusivamente al D.Lgs. n.167/2011 e non recepiscono quindi la maggior parte delle modifiche introdotte dalla legge n.78/2014, ad eccezione di tre CCNL (CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese anche cooperative esercenti attività di sicurezza, custodia e vigilanza privata, del 18 febbraio 2015; CCNL per i dipendenti da aziende di commercio, grande distribuzione e retail marketing, del 11 giugno 2015; CCNL per i dipendenti delle aziende con più di 14 dipendenti, associate all'UCICT, ed esercenti l'attività nel turismo e nei pubblici esercizi "Turismo e pubblici esercizi", del 21 aprile 2015) che la richiamano in riferimento al trattamento retributivo dell'apprendista. Da sottolineare, inoltre, che nei due CCNL per i dipendenti degli studi professionali viene disciplinato anche l'apprendistato per il praticantato e l'accesso alle professioni.

²⁸ Le analisi sui CCNL contenute nei precedenti rapporti di monitoraggio mostrano una costante tendenza ad occuparsi esclusivamente dell'apprendistato professionalizzante, demandando invece la disciplina delle tipologie di apprendistato a maggiore valenza formativa alla contrattazione di secondo livello o a successivi accordi tra le Parti sociali, mai sottoscritti.

²⁹ CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese anche cooperative esercenti attività di sicurezza, custodia e vigilanza privata, del 18 febbraio 2015; CCNL per i dipendenti da aziende di commercio, grande distribuzione e retail marketing, del 11 giugno 2015; CCNL per i dipendenti delle aziende con più di 14 dipendenti, associate all'UCICT, ed esercenti l'attività nel turismo e nei pubblici esercizi "Turismo e pubblici esercizi", del 21 aprile 2015; CCNL Cooperative esercenti attività nei settori terziario e servizi facility management lavorazioni meccaniche lavori edili e ausiliari, del 24 febbraio 2015; CCNL per i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, di rappresentanza e di categoria delle associazioni anche di settore e degli enti loro partecipati, promossi e collegati, del 29 gennaio 2015; IPOTESI di CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 17 aprile 2015; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 30 marzo 2015.

³⁰ CCNL per i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, di rappresentanza e di categoria delle associazioni anche di settore e degli enti loro partecipati, promossi e collegati, del 18 novembre 2015; CCNL Vigilanza privata investigazioni servizi fiduciari, istituti e aziende, del 15 ottobre 2015; CCNL di facility management per le imprese e i lavoratori dipendenti delle Cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizia, facchinaggio e manutenzione nelle strutture ricettive turistico-alberghiere, del 13 luglio 2015; CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese anche cooperative esercenti attività di sicurezza, custodia e vigilanza privata, del 18 dicembre 2015; CCNL per i dipendenti delle aziende del commercio, distribuzione e servizi, del 27 novembre 2015.

Per quanto riguarda i CCNL sottoscritti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, che contengono dei riferimenti all'apprendistato di primo e di terzo livello, soltanto due (CCNL per i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, di rappresentanza e di categoria delle associazioni anche di settore e degli enti loro partecipati, promossi e collegati, del 18 novembre 2015; CCNL Vigilanza privata investigazioni servizi fiduciari, istituti e aziende, del 15 ottobre 2015) recepiscono le novità normative, in particolare per quanto riguarda la sottoscrizione del protocollo fra il datore di lavoro e l'istituzione formativa o ente di ricerca, la predisposizione del PFI e la riduzione della retribuzione riconosciuta all'apprendista, ridotta al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Degli altri tre, uno fa riferimento esclusivo al TUA e gli altri due alla legge n. 78/2014 per quanto riguarda alcuni aspetti fondamentali del contratto di apprendistato quali la percentuale di stabilizzazione, il PFI, il trattamento retributivo e la formazione di base e trasversale.

4.2 L'apprendistato di primo livello: utenti, attività formative, regolamentazioni regionali

4.2.1 I percorsi per la qualifica e il diploma professionale

I dati sulla partecipazione degli apprendisti di primo livello alle attività formative programmate dalle Regioni e Province Autonome per gli anni 2014 e 2015 fanno riferimento ai giovani assunti ex. art. 3 del TUA, in attesa che divenisse pienamente operativo il D.Lgs. 81/2015 con l'emanazione del successivo decreto interministeriale di attuazione. Nell'analisi di tali dati, il primo elemento da segnalare è il loro riferimento a un numero limitato di regioni. Questo aspetto è il risultato del lento e disomogeneo processo di implementazione ed attuazione che ha caratterizzato l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale sin dall'entrata in vigore del TUA. Infatti, sebbene, ad oggi, tutte le Regioni e Province Autonome abbiano regolamentato l'apprendistato di primo livello, soltanto poco più della metà (Piemonte, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Campania, Sardegna e Sicilia) ha avviato le sperimentazioni, approvando l'offerta formativa pubblica rivolta ai giovani assunti con contratto di apprendistato di I livello, mentre le attività formative sono state effettivamente avviate solo in alcuni territori, per lo più afferenti all'area settentrionale del Paese. Seppur limitati ad alcune Amministrazioni, i dati sulla partecipazione degli apprendisti alle attività formative dedicate agli assunti ex. art. 3 evidenziano un significativo trend positivo nel 2014 rispetto all'annualità precedente, che però nel 2015³¹, subisce un'inversione di tendenza nella maggior parte delle Regioni e P.A (cfr. tabella 4.1).

³¹ I dati per il 2015 sono stati forniti dalle Regioni e Province Autonome.

Tabella 4.1 Apprendisti assunti ex art. 3 D.Lgs. 167/2011 inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.A. – anni 2013-2014-2015, Valori assoluti, var. %

Regioni/P.A.	2013	2014	2015	Variazione % 2013/2014	Variazione % 2014/2015
Piemonte	77	100	63	29,9	-37,0
Lombardia	110	194	207	76,4	6,7
P.a. Bolzano	3.029	3.588	3.327	18,5	-7,3
P.a. Trento	27	n.d.	n.d.	n.d	n.d
Veneto	59	178	17	201,7	-90,4
Friuli V. G.	0	0	1	-	-
Liguria	0	5	20	-	300,0
Emilia R.	0	2	1	-	-50,0
Marche	0	1	1	-	0
Campania	0	0	14	-	-
Totali	3.302	4.068	3.651	23,2	-10,6

^aDati provvisori.

Fonte: elaborazione Iisfol su dati regionali

Nel 2014, gli apprendisti inseriti in percorsi formativi per l'ottenimento di una qualifica o un diploma professionale in esercizio di apprendistato sono pari a 4.068 unità, con un incremento del 23,2% rispetto all'anno precedente. Nel corso del 2014 la Regione Lombardia ha registrato un incremento dei formandi di oltre 2/3 rispetto all'anno precedente, mentre il Piemonte e la Provincia Autonoma di Bolzano hanno coinvolto nelle attività formative dedicate il 18,5% di apprendisti in più rispetto al 2013. Significativo è anche il dato relativo alla Regione Veneto dove, nel biennio considerato, viene triplicato il numero degli apprendisti ex art. 3 TUA in formazione. Il 2014 vede, inoltre, avviarsi iniziative formative anche nelle regioni Liguria, Emilia Romagna e Marche.

Nel 2015 si assiste ad un'inversione del trend in alcuni territori, che fanno registrare un decremento dei livelli di partecipazione alle attività formative, sul quale potrebbe avere influito anche l'incertezza provocata dal cambiamento del quadro regolativo nazionale intervenuto con il D.Lgs. n. 81/2015. La contrazione è pari a -37% in Piemonte e al -7,3% nella P.A. di Bolzano, mentre il numero di apprendisti partecipanti alle attività formative in Veneto risulta 10 volte inferiore rispetto all'anno precedente. All'opposto, valori positivi si riscontrano in Lombardia, con un incremento del 6,7%, e in Liguria, dove il numero dei partecipanti alle attività formative è quattro volte superiore rispetto all'anno precedente.

Per un'analisi più di dettaglio sulla partecipazione alla formazione, i dati più recenti fanno riferimento alle annualità 2013 e 2014, per le quali è possibile verificare la distribuzione per regione degli apprendisti tra le due tipologie di titoli conseguibili: qualifica e diploma professionale (cfr. tabella 4.2).

Tabella 4.2 Apprendisti assunti ex art. 3 D.Lgs. 167/2011 inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.A. per titolo da conseguire – anno 2013-2014, Val. assoluti, var. %

Regioni/P.A.	Qualif.	Dipl.	Totale	Qualif.	Dipl.	Totale	Vari. % 2013/2014
	profes.le	profes.le		profes.le	profes.le		
	2013		2014				
Piemonte	77	0	77	100	0	100	29,9
Lombardia	110	0	110	194	0	194	76,4
P.a. Bolzano	1.304	1.725	3.029	1.465	2.123	3.588	18,5
P.a. Trento	7	20	27	n.d.	n.d.	n.d.	-
Veneto	59	0	59	178	0	178	201,7
Liguria	0	0	0	5	0	5	-
Emilia R.	0	0	0	2	0	2	-
Marche	0	0	0	1	0	1	-
Totale	1.557	1.745	3.302	1.945	2.123	4.068	35,1

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

In continuità con il 2013, nel 2014 il numero totale di apprendisti in formazione si distribuisce quasi equamente tra le due tipologie di titolo in esito ai percorsi: il 47,8% dei giovani coinvolti, infatti, frequenta percorsi formativi che conducono all'acquisizione di una qualifica professionale, mentre il restante 52,2% quelli finalizzati al conseguimento del diploma professionale; questi ultimi, tuttavia, sono esclusivamente concentrati nella Provincia Autonoma di Bolzano³². Ulteriori informazioni disponibili per il 2014 - raccolte nella tabella 4.3 - offrono, inoltre, una fotografia di maggior dettaglio in merito alla distribuzione degli apprendisti per annualità di corso, con riferimento agli iscritti e a quanti hanno completato l'anno.

³² Nella quasi totalità delle regolamentazioni territoriali il diploma professionale si consegna al termine della frequenza - con esito positivo - di un anno aggiuntivo al percorso triennale di qualifica professionale. L'accesso al IV anno è quindi possibile soltanto se l'apprendista ha già acquisito la qualifica attraverso un percorso in apprendistato o, se previsto dalla regolamentazione regionale, in un percorso ordinario di IeFP, ed intende proseguire gli studi per acquisire un titolo superiore. Il sistema duale in apprendistato della Provincia Autonoma di Bolzano, così come ridefinito dalla LP n. 12/2012 e dalla DGP n. 1993/2013, invece, prevede per le varie professioni oggetto di apprendistato una durata complessiva del percorso formativo; pertanto vi sono professioni per le quali è richiesto un periodo formativo di durata triennale per il conseguimento della qualifica e quelle che richiedono la frequenza di un corso di durata quadriennale, che conduce all'acquisizione del diploma. Nel sistema di apprendistato della P.A. di Bolzano sono previste 108 figure professionali in esito ai percorsi formativi, di cui 59 riferite alla figura di operatore (percorsi triennali) e 49 alla figura di tecnico (percorsi quadriennali).

Tabella 4.3 Distribuzione per annualità di formazione degli apprendisti assunti ex art. 3 D.Lgs. 167/2011 – anno 2014, val. ass.

Regioni/P.A.	Qualifica professionale				Diploma professionale					Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Totali	I anno	II anno	III anno	IV anno	Totali	
<i>Apprendisti iscritti</i>										
Piemonte	72	28	0	100	-	-	-	0	0	100
Lombardia	101	83	10	194	-	-	-	0	0	194
P.A. Bolzano*	439	488	538	1.465	695	712	716	0	2.123	3.588
P.A. Trento	<i>Non disponibile</i>				<i>Non disponibile</i>					-
Veneto	178	0	0	178	-	-	-	0	0	178
Liguria	2	1	2	5	-	-	-	0	0	5
Emilia R.	2	0	0	2	-	-	-	0	0	2
Marche	1	0	0	1	-	-	-	0	0	1
Totale iscritti	795	600	550	1.945	695	712	716	0	2.123	4.068
<i>Apprendisti che hanno concluso il percorso</i>										
Piemonte	41	23	0	64	-	-	-	0	0	64
Lombardia	95	41	1	137	-	-	-	0	0	137
P.A. Bolzano	378	464	519	1.361	598	677	691	0	1.966	3.327
P.A. Trento	<i>Non disponibile</i>				<i>Non disponibile</i>					-
Veneto	135	0	0	135	-	-	-	0	0	135
Liguria	2	0	0	2	-	-	-	0	0	2
Emilia R.	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Marche	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Totale terminati	651	528	520	1.699	598	677	691	0	1.966	3.665

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

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

I risultati mostrano un andamento decrescente tra le tre annualità previste in un percorso di qualifica professionale. La maggior partecipazione alle attività formative si evidenzia nel I anno dei percorsi (795 unità - 40,9%); poco meno di un terzo degli apprendisti è iscritto alla seconda annualità del percorso (600 unità - 30,8%); la restante quota (550 unità - 28,3%), invece, frequenta l'ultimo anno. I più alti livelli di partecipazione rilevati nella I annualità del percorso stanno a indicare il progressivo ampliamento dell'offerta di formazione per l'apprendistato di primo livello. Per quanto riguarda le annualità successive, se si esclude la P.A. di Bolzano, i dati suggeriscono significativi livelli di abbandono del percorso formativo.

Il tasso di completamento annuo, calcolato rapportando il numero degli apprendisti che hanno concluso l'annualità formativa sul numero degli iscritti nello stesso anno, è pari, nei territori considerati, al 90,1%. I valori più elevati si registrano nella Provincia Autonoma di Bolzano, dove si attestano intorno al 95% per il II e III anno e all'86% per il primo; i medesimi valori si presentano anche per i percorsi che conducono al diploma professionale. Buoni livelli di performance si registrano in Lombardia per quanto riguarda la prima annualità del percorso di qualifica (il 94% degli apprendisti iscritti conclude l'anno formativo); i valori scendono al 49,4 % ed al 10% rispettivamente per la seconda e la terza annualità, probabilmente imputabili alla scelta degli apprendisti di abbandonare il percorso. Viceversa, in Piemonte l'incidenza degli apprendisti che concludono l'anno rispetto agli iscritti è alta nella seconda annualità con l'82,1%, mentre scende al 57% nel primo anno. In Veneto 3 apprendisti su 4 hanno concluso la prima annualità formativa, mentre in Liguria solo gli apprendisti iscritti al primo anno hanno portato a termine la formazione relativa all'annualità cui sono iscritti.

4.2.2 Gli apprendisti minori

La disciplina in materia di apprendistato riserva da sempre una particolare attenzione a quella categoria di giovani, minori di 18 anni, fuoriusciti dai canali del sistema educativo senza assolvere al diritto dovere di istruzione e formazione, prevedendo per loro specifici percorsi formativi.

Nonostante l'impegno delle Amministrazioni territoriali nella promozione del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale riservato ai più giovani e, quindi, anche ai minorenni, i dati sullo stock medio di apprendisti occupati, forniti dall'Inps, evidenziano che, rispetto alle altre tipologie di apprendistato, quello di I livello subisce in misura maggiore le conseguenze dell'instabilità economica e occupazionale (cfr. cap. 1, par.1.2). I negativi andamenti occupazionali si riflettono anche sui dati relativi alla partecipazione degli apprendisti minori alle attività formative. Gli apprendisti minori iscritti alle attività formative nel 2014, in base ai dati forniti dalle Regioni e P.A., sono 2.255, il -18,9% in meno rispetto all'anno precedente (cfr. tabella 4.4).

Tabella 4.4 Apprendisti minori in formazione per Regione - anni 2013-2014, Val. ass., var. %

Regioni/P.A.	Totale apprendisti minori in formazione		Var. % 2013/2014
	2013	2014	
Piemonte	57	150	163,2
Lombardia	191	212	11,0
P.A. Bolzano*	1.412	1.615	14,4
P.A. Trento	19	n.d.	-
Veneto	379	178	-53,0
Friuli V. Giulia	4	0	-
Liguria	0	3	-
Emilia Romagna	633	96	-84,4
Toscana	0	0	-
Marche	0	1	-
Lazio	73	0	-100,0
Totali	2.779	2.255	-18,9

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

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Il 71,6% degli "under 18" in formazione è inserito nel sistema duale della P.A. di Bolzano, la Lombardia accoglie il 9,4% dei minori in formazione, seguita dal Veneto con il 7,9%, dal Piemonte con il 6,7% e dall'Emilia Romagna con il 4,3%.

Si riduce, rispetto all'anno precedente, l'incidenza dei minori sul totale generale degli apprendisti in formazione, passando dall'1,9% registrato nel 2013 all'1,5% del 2014. Per lo più questi minori sono una quota parte degli apprendisti assunti ex art. 3 D.Lgs. 167/2011, conteggiati nei dati esposti nel precedente par. 4.2.1 Il volume complessivo degli apprendisti minori in formazione continua a far riferimento ad un quadro normativo che ricomprende gli "under 18" inseriti in attività corsuali afferenti anche ad altre fonti legislative, precedenti l'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato; tuttavia, tali attività formative stanno volgendo alla loro definitiva conclusione. Con riferimento solo alla quota dei minori assunti ex art. 3 D.Lgs. 167/2011, la distribuzione per annualità formativa mostra che, nella maggioranza delle Amministrazioni, la porzione più numerosa di apprendisti "under 18" è inserita nella prima annualità del percorso (cfr. tabella 4.5).

Tabella 4.5 Distribuzione per annualità di formazione degli apprendisti minori in formazione ex art. 3 D.Lgs. 167/2011-2014, Valori assoluti

Regioni/P.A.	Qualifica professionale				Diploma professionale					Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Totale	I anno	II anno	III anno	IV anno	Totale	
<i>Apprendisti iscritti</i>										
Piemonte	63	25	0	88	-	-	-	0	0	88
Lombardia	79	47	0	126	-	-	-	0	0	126
P.A. Bolzano*	295	206	88	589	514	359	153	0	1.026	1.615
P.A. Trento	<i>Non disponibile</i>				<i>Non disponibile</i>					-
Veneto	178	0	0	178	-	-	-	0	0	178
Liguria	1	0	2	3	-	-	-	0	0	3
Emilia R.	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Marche	1	0	0	1	-	-	-	0	0	1
Totale iscritti	617	278	90	985	514	359	153	0	1.026	2.011
<i>Apprendisti che hanno concluso il percorso</i>										
Piemonte	36	21	0	57	-	-	-	0	0	57
Lombardia	73	24	0	97	-	-	-	0	0	97
P.A. Bolzano	254	196	85	535	443	341	148	0	932	1.467
P.A. Trento	<i>Non disponibile</i>				<i>Non disponibile</i>					-
Veneto	135	0	0	135	-	-	-	0	0	135
Liguria	1	0	0	1	-	-	-	0	0	1
Emilia R.	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Marche	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Totale "terminati"	499	241	85	825	443	341	148	0	932	1.026

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

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

In Piemonte gli apprendisti minori che hanno iniziato il percorso formativo nel 2014 rappresentano oltre il 70% del totale regionale, il restante 30% partecipa alle attività corsuali relative alla II annualità. In Lombardia 3 apprendisti su 5 sono inseriti al I anno di corso, mentre la rimanente quota nella II annualità. Nella P.A. di Bolzano la metà degli apprendisti minori in formazione sono iscritti al primo anno del percorso, poco più di 1/3 partecipa alle attività corsuali previste per il secondo anno, la restante parte è inserita nel terzo anno. I percorsi relativi al quarto anno per il conseguimento del diploma professionale sono stati avviati D.Lgs. nel 2015.

Il tasso di completamento generale, calcolato rapportando il numero degli apprendisti che hanno concluso l'annualità formativa sul numero degli iscritti nello stesso

anno di corso, è pari all'88,3%. I livelli più elevati si confermano nella P.A. di Bolzano, dove oltre il 95% degli apprendisti iscritti al secondo e terzo anno termina con successo il percorso formativo; lievemente inferiori i valori relativi alla prima annualità (86,1%). Significativi livelli di performance si registrano anche in Lombardia, dove il tasso di completamento raggiunge il 92,4% per la I annualità, mentre si attesta al 51% per la seconda. In Piemonte, invece, il rapporto tra apprendisti minori iscritti e quelli che portato a termine il percorso formativo è pari al 57,1% per il primo anno, ma arriva all'84% per il secondo. In Veneto il tasso di completamento si attesta al 75,8%.

4.2.3 La disciplina regionale dell'apprendistato di primo livello

L'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 nel mese di giugno ha, in qualche modo, arrestato o rallentato l'attività di regolamentazione nei territori, che hanno dovuto attendere il Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 – pubblicato il 21 dicembre 2015 – prima di avviare il processo di adeguamento della propria disciplina alla nuova normativa nazionale. Di conseguenza il quadro che si delinea per il 2015 si riferisce essenzialmente allo stato di avanzamento delle regolazioni regionali in attuazione dell'art. 3 del TUA e quindi non si discosta significativamente dalla descrizione contenuta nel precedente Rapporto di monitoraggio , eccezion fatta per la Lombardia, unica Regione ad avere emanato a fine 2015 la disciplina di attuazione del D.Lgs. n. 81/2015.

Ci sono voluti più di tre anni e mezzo per implementare il TUA. Nel 2015 si è infatti pressoché completato il processo di recepimento negli ordinamenti regionali dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale: tutte le Regioni, con la sola eccezione della Valle d'Aosta , hanno recepito nei propri ordinamenti l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di queste soltanto tre (Umbria, Abruzzo, Calabria) hanno rinviato ad atti successivi una puntuale regolamentazione della disciplina territoriale (ad es. durata e articolazione dei percorsi, individuazione delle caratteristiche dell'offerta formativa e dei soggetti attuatori, tipologia di finanziamento, ecc.).

Aumentano nel 2015 i territori in cui sono stati approvati atti specifici volti alla definizione di tutte le caratteristiche del sistema locale. Alle Regioni Molise, Toscana, Basilicata e Sicilia si aggiungono il Lazio e la Puglia; quest'ultima, nel mese di gennaio 2015, ha emanato il "Regolamento per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", mentre la Regione Lazio, nel mese di aprile 2015, ha approvato il "Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato", definendo le figure di riferimento, l'articolazione dei percorsi, i soggetti attuatori e altre caratteristiche del sistema.

L'analisi delle regolamentazioni territoriali mostra che, per quanto riguarda il riconoscimento dei crediti in ingresso ai percorsi formativi per gli "over 17", le Amministrazioni sono state generalmente concordi nel prevedere un'articolazione e una durata dei percorsi differenti in considerazioni del titolo di studio ottenuto e/o delle competenze acquisite dal giovane apprendista. In linea generale si distinguono:

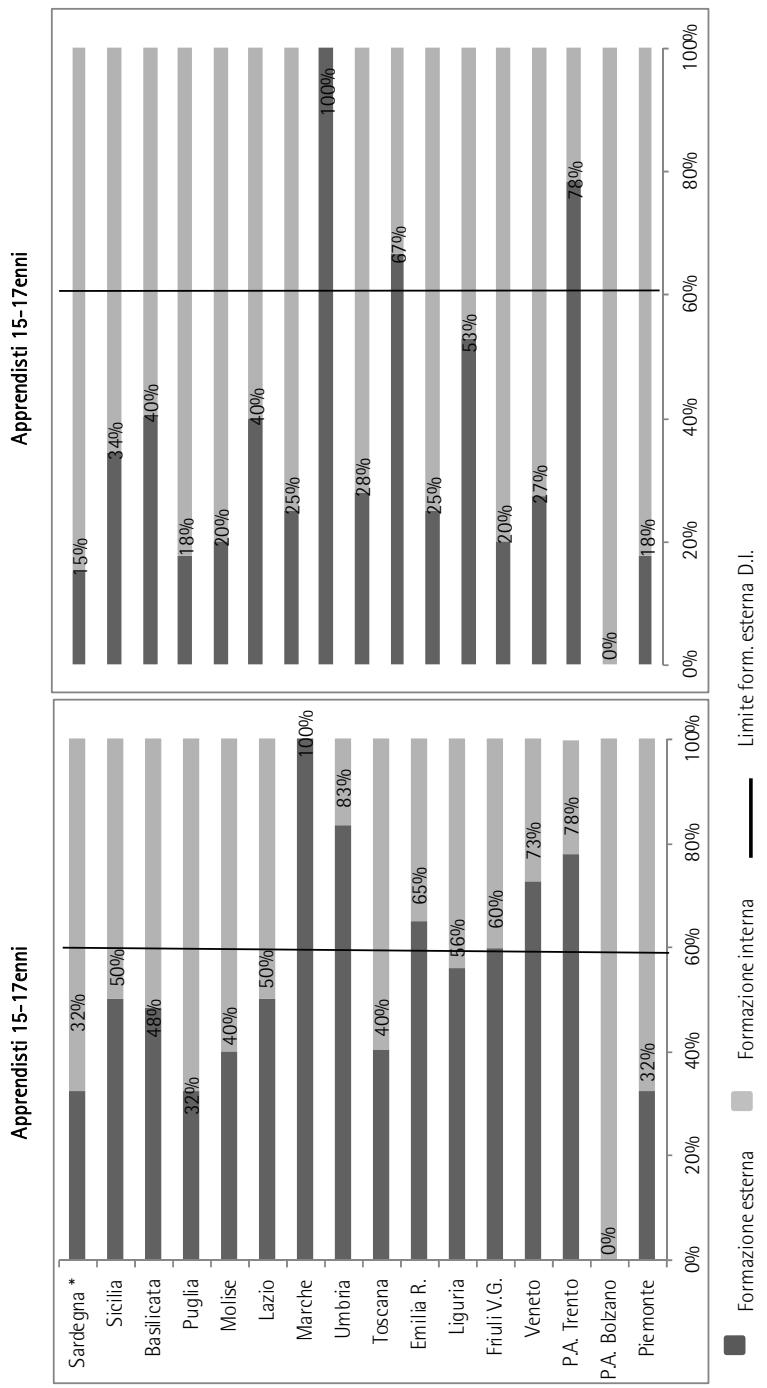
- percorsi triennali - giovani con sola licenza di scuola secondaria di primo grado, che non hanno frequentato istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di leFP e che sono privi di esperienza lavorativa (assenza di crediti in ingresso);
- percorsi biennali - giovani con licenza di scuola secondaria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

Rispetto alla durata dei percorsi, invece, si rileva una maggiore disomogeneità nella regolamentazione delle Regioni e Province Autonome. Il primo aspetto considerato è la durata complessiva del percorso formativo: Veneto, P.A. di Bolzano, Lazio, Calabria, Campania, Lombardia e Marche hanno adottato nei loro sistemi il monte ore minimo stabilito nell'Accordo Stato-Regioni del 2012 (400 ore), mentre Piemonte, Liguria, Toscana, Sardegna, Puglia e Basilicata hanno stabilito un monte ore pari a quello previsto per i percorsi a tempo pieno della leFP (990 ore). Nei restanti territori il periodo di formazione ha durate differenti.

La durata del percorso formativo viene, inoltre, articolata in base all'età dell'apprendista. Alcuni sistemi regionali (Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Lazio, Abruzzo e Puglia) prevedono, per i giovani under 18, un monte ore di formazione più ampio rispetto a quello definito per i maggiorenni, in considerazione del fatto che questa tipologia di apprendistato permette anche l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione e quindi deve prevedere l'acquisizione di ulteriori competenze di base (DM 139/2007).

Per quanto riguarda l'articolazione dei percorsi formativi, che prevede una parte di formazione esterna e una parte interna all'azienda, la maggior parte delle Regioni ha dato attuazione all'art. 3 del TUA assegnando alla formazione interna all'azienda un peso maggiore, in termini di ore dedicate, rispetto a quella esterna, sia per gli apprendisti minorenni sia per gli over 18, anche se per questi ultimi in misura maggiore; tale scelta fa sì che i limiti fissati dal Decreto del 12 ottobre 2015 per la formazione esterna all'azienda nei percorsi volti al conseguimento della qualifica e del diploma professionale siano già rispettati dalla maggioranza delle Regioni/P.A. Infatti, come mostra la figura 4.1, sono solo 5 le Amministrazioni che dovranno rimodulare la formazione esterna per i percorsi dedicati ai minorenni (P.A. di Trento, Veneto, Emilia Romagna, Umbria e Marche) e 3 quelle che dovranno intervenire sui percorsi rivolti ai maggiorenni (P.A. di Trento, Toscana e Marche).

Figura 4.1 - Articolazione della formazione interna ed esterna dei percorsi di qualifica professionale per apprendisti 15-17enni



* Per le Regioni Sardegna e Campania è stato preso in considerazione il percorso formativo con la durata più breve che è quella prevista per le aziende che hanno all'interno la figura del maestro artigiano

Fonte: Istat

Le Regioni che oltre a regolare nel dettaglio l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale hanno anche avviato le relative sperimentazioni sono complessivamente undici (Piemonte, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Sardegna³³ e Sicilia³⁴). Per rendere disponibile sul territorio un'offerta formativa fruibile dagli apprendisti assunti in base all'art. 3 del TUA, queste Regioni hanno proceduto attraverso l'emissione di bandi, avvisi pubblici e/o linee guida.

Le attività formative, tuttavia, sono state effettivamente avviate solo in alcuni territori: Lombardia, Piemonte, P.A. di Trento, P.A. di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Campania. In questi territori nel 2015 sono proseguita l'implementazione e la realizzazione delle attività formative rivolte agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di I livello.

In questa stessa annualità la Regione Lombardia è stata l'unica ad adeguare la propria offerta formativa alla nuova disciplina stabilita dal D.Lgs. n. 81/2015. La Regione aveva emanato nel mese di maggio 2015 un avviso volto a sostenere la realizzazione di percorsi formativi rivolti agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato di I livello e finanziati con il consolidato sistema della "dote", ovvero una dotazione di risorse in capo all'apprendista e/o all'impresa per la fruizione di determinati servizi stabiliti nell'Avviso. Il documento prevedeva due linee di azione: la prima (linea A) rivolta ai giovani che, a conclusione della II annualità del percorso ordinario di IeFP, proseguono il percorso per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale in esercizio di apprendistato; la seconda (linea B) rivolta a tutti gli altri apprendisti. A seguito dell'approvazione del D.Lgs. 81/2015 e del Decreto del 12 ottobre 2015, l'Amministrazione lombarda, con Decreto dirigenziale n. 9842 del 18/11/2015, ha modificato le modalità di richiesta di finanziamento delle attività relative alle Linee A, legate al ciclo scolastico (2015-2016), prevedendo, per le istituzioni formative interessate, la possibilità di prenotare la "dote" attraverso la presentazione di una manifestazione di interesse. Con Delibera n. 4676 del 23 dicembre 2015 la Regione Lombardia ha recepito le nuove disposizioni del D.Lgs. 81/2015 in materia di apprendistato e con Decreto dirigenziale n. 11914 del 29 dicembre 2015 ha provveduto ad adeguare l'Avviso pubblico relativo all'offerta formativa, emanato nel mese di maggio, alla nuova disciplina, garantendo la continuità dell'attività formativa dedicata

³³ In esito all'Avviso pubblico emanato nel mese di febbraio 2014, l'Amministrazione ha approvato il "Catalogo regionale dei fornitori di servizi di formazione per la sperimentazione di percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale" e nel mese di ottobre dello stesso anno ha pubblicato un ulteriore Avviso per l'erogazione di incentivi alle imprese che assumono giovani con il contratto di apprendistato di I livello. In esito all'istruttoria sono state ammesse al finanziamento 3 aziende per un totale di 4 apprendisti; tuttavia, a causa della distribuzione frammentata degli apprendisti nel territorio, non è stato possibile dare avvio alle attività formative.

³⁴ La Regione ha approvato, nel mese di dicembre 2014, il "Catalogo regionale per la sperimentazione dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale", affidando l'erogazione della formazione a partenariati operanti a livello locale. L'attività formativa è finanziata attraverso l'assegnazione di voucher, il cui valore varia in base alla durata della formazione, diversa per ogni annualità, e alla fascia di età (minorenne o "over18") dell'apprendista.

agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale.

4.3 L'apprendistato di alta formazione e ricerca: utenti, attività formative, regolamentazioni regionali

4.3.1 I percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca

Nel 2014 risultano iscritti alle attività formative 555 apprendisti (+9,3% rispetto ai 508 iscritti nel 2013) assunti con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, di cui ben 331 unità (il 59,6% del totale) inseriti in percorsi avviati per la prima volta nel 2014. Hanno ottenuto un titolo di studio 218 apprendisti (il 39,3%). La maggior parte degli apprendisti in formazione è stata coinvolta in percorsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio post laurea, in particolare master di I livello (49,2%) (cfr. tabella 4.6).

Tabella 4.6 Apprendisti assunti con contratto di apprendistato per l'alta formazione e la ricerca iscritti/partecipanti ai percorsi attivi (1), avviati (2) e conclusi (3) nel 2014, per tipologia di percorsi – valori assoluti, composizione %

Regioni/P.A.	Percorsi attivi/avviati/conclusi						Totale	
		Laurea	Laurea magistrale	Master	Master	Dottorato	V. a.	%
Piemonte	Attivi	2	6	106	143	18	275	49,5
	Avviati	1	2	66	80	9	158	-
	Conclusi	1	1	36	42	1	81	-
Lombardia	Attivi	16	-	115	-	26	157	28,3
	Avviati	4	-	90	-	9	103	-
	Conclusi	8	-	101	-	-	109	-
P.A. Bolzano	Attivi	14	-	-	-	-	14	2,5
	Avviati	2	-	-	-	-	2	-
	Conclusi	3	-	-	-	-	3	-
Veneto	Attivi	-	-	3	-	-	3	0,5
	Avviati	-	-	3	-	-	3	-
	Conclusi	-	-	3	-	-	3	-
Emilia R.	Attivi	5	5	27	1	44	82	14,8
	Avviati	3	1	5	1	31	41	-
	Conclusi	-	3	17	-	-	20	-
Sicilia	Attivi	-	-	22	-	-	22	4,0
	Avviati	-	-	22	-	-	22	-
	Conclusi	-	-	2	-	-	2	-

segue

Tabella 4.6 segue

Regioni/P.A.	Percorsi attivi/ avviati/ conclusi	Laurea	Laurea magistrale	Master	Master	Dottorato	Totale	
							v.a.	%
Sardegna	Attivi	-	-	-	-	2	2	0,5
	Avviati	-	-	-	-	2	2	-
	Attivi	37	11	273	144	90	555	100,0
Totale	Avviati	10	3	186	81	51	331	-
	Conclusi	12	4	159	42	1	218	-

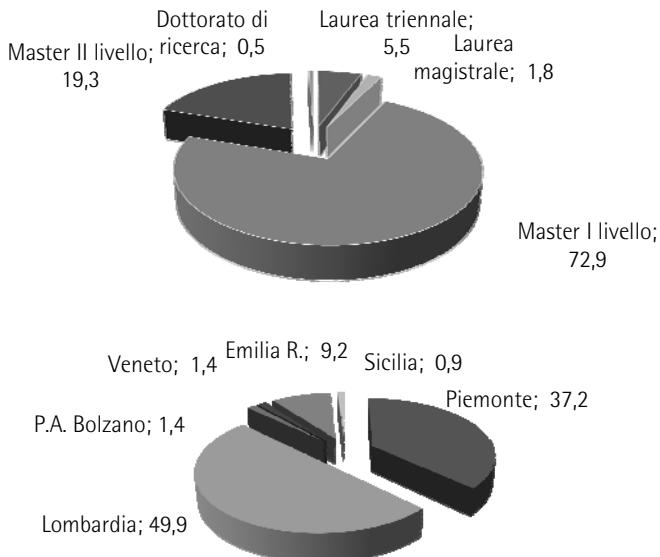
(1) Tutti i percorsi formativi in apprendistato per l'alta formazione e ri-cerca che risultano attivi nel 2014 compresi quelli attivati negli anni precedenti. (2) I percorsi formativi in apprendistato per l'alta formazione e ricerca che sono stati attivati per la prima volta nel 2014. (3) I percorsi formativi in apprendistato per l'alta formazione e ricerca che hanno dato luogo al conseguimento del titolo di studio. Per il 2014 non sono disponibili i dati della Regione Marche e della P.A. di Trento, dove però nel 2013 risultano attivi rispettivamente 5 percorsi formativi (2 per la ricerca e 3 per la laurea magistrale) e 2 percorsi formativi (1 per il dottorato e 1 per la ricerca).

Fonte: elaborazione Isfol su dati forniti dalle Regioni e P.A.

I livelli di partecipazione rimangono molto contenuti e, infatti, gli apprendisti iscritti/partecipanti ai percorsi in apprendistato per l'alta formazione e ricerca rappresentano soltanto lo 0,4% circa del totale complessivo degli apprendisti iscritti/partecipanti ai percorsi di formazione regionale/provinciale nel 2014 (cfr. par. 2.1). La partecipazione risulta inoltre limitata ad alcuni territori (Piemonte, Lombardia, Bolzano, Veneto, Emilia Romagna, Sicilia e Sardegna).

Le Regioni più attive nell'offerta di percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca, con quote elevate di apprendisti in formazione, sono il Piemonte (49,5%), la Lombardia (28,3%) e l'Emilia Romagna (14,8%). Queste Regioni presentano caratterizzazioni differenti di offerta, che rispecchiano le esigenze specifiche del tessuto produttivo locale. In particolare, il 52% degli apprendisti piemontesi frequenta un master di II livello, il 73,2% degli apprendisti lombardi partecipa a un master di I livello e il 53,7% degli apprendisti emiliani frequenta un dottorato di ricerca. Per quanto riguarda i titoli conseguiti nel 2014, emerge che il 92,2% degli apprendisti interessati (218 unità) ha ottenuto un master (di I livello il 72,9% e di II livello il 19,3%), mentre solo il 7,3% una laurea (triennale il 5,5% e magistrale l'1,8%) e lo 0,5% un dottorato di ricerca. Il 50% degli apprendisti che hanno acquisito un titolo risiede in Lombardia, il 37,2% in Piemonte e il 9,2% in Emilia Romagna (cfr. figura 4.2).

Figura 4.2 Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca che hanno conseguito nel 2014 un titolo di studio, per tipologia di percorsi e per Regione/P.A.- composizione %

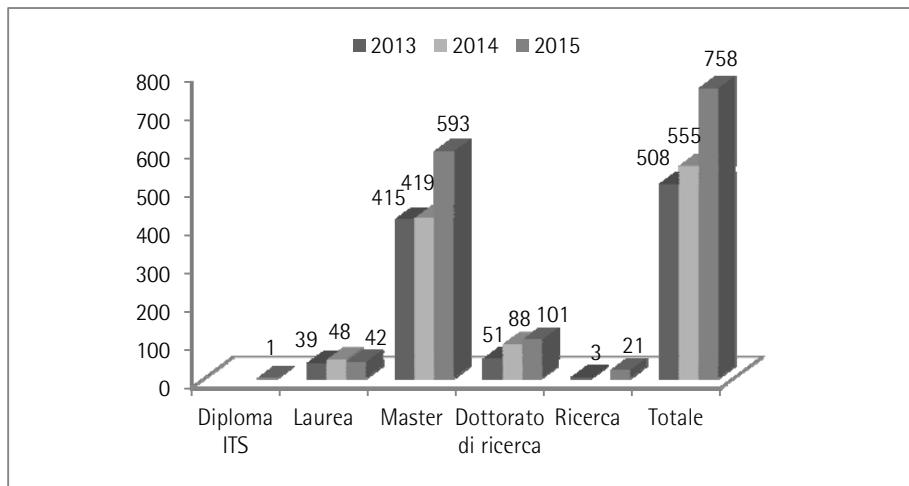


Fonte: elaborazione Isfol su dati forniti dalle Regioni e P.A.

Se consideriamo il numero degli apprendisti coinvolti in attività formative al 31 dicembre 2015³⁵, emerge una crescita significativa del livello di partecipazione rispetto al 2014: si passa da 555 a 758 unità con un incremento pari al 36,6% (cfr. figura 4.3). Il numero degli apprendisti iscritti ai percorsi per i master aumenta notevolmente (da 419 a 593 unità, rappresentando ben il 78,2% del totale), mentre cresce lievemente quello degli iscritti ai percorsi per i dottorati (il 13,3% del totale) e per le attività di ricerca (il 2,8% del totale); rimane pressoché stabile il numero degli apprendisti iscritti ai percorsi per le lauree (il 5,6% del totale). Viene attivato, per la prima volta nel periodo considerato, in Piemonte, un percorso per l'acquisizione di un diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS).

³⁵I dati 2015 sono provvisori e non comprendono la P.A. di Trento e la Regione Marche.

Figura 4.3 Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca iscritti/partecipanti ai percorsi attivi (1) nel 2013, 2014 e 2015, per tipologia di percorso – valori assoluti



(1) Sono presi in considerazione tutti i percorsi formativi in apprendistato per l'alta formazione e ricerca che risultano attivi nell'anno di riferimento, compresi quelli attivati negli anni precedenti.

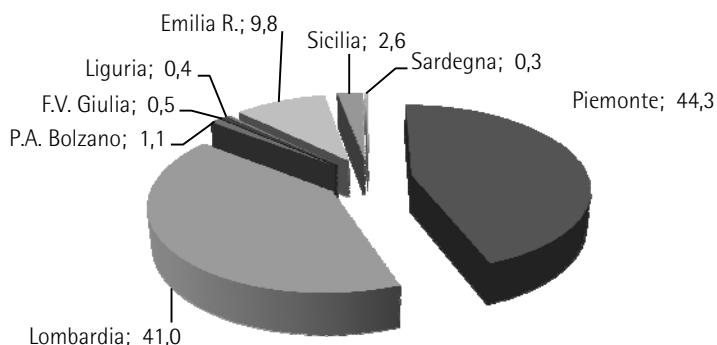
Fonte: elaborazione Istat su dati forniti dalle Regioni e P.A.

Al 31 dicembre 2015 non risultano attivati o conclusi percorsi volti al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore, ad eccezione della sperimentazione Enel (cfr. par. 5.1) o di una certificazione per la specializzazione tecnica superiore (ITS) o finalizzati allo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinaristiche.

Il numero degli apprendisti in formazione aumenta al crescere del valore del titolo di studio da conseguire, toccando i valori più elevati con il master, in particolare quello di I livello, per poi ridursi con il dottorato di ricerca, che comunque risulta essere più diffuso della laurea. Con il contratto di alta formazione e ricerca le imprese tendono dunque a inserire giovani altamente qualificati, nell'ottica di un ritorno di breve periodo dell'investimento in capitale umano. Tende inoltre ad aumentare la formazione degli apprendisti assunti per lo svolgimento di attività di ricerca, funzionale alle esigenze di sviluppo, consolidamento e innovazione delle imprese.

Se consideriamo la ripartizione territoriale degli apprendisti iscritti a tutti i percorsi formativi, emerge nuovamente un quadro molto differenziato, che vede l'assenza di circa la metà delle Regioni italiane, in particolare quelle del Centro e del Sud-Isole, ancora impegnate a completare la regolamentazione o la disciplina attuativa di tale tipologia di apprendistato (vedi par. 5.3.2). Gli apprendisti in formazione sono residenti prevalentemente in Piemonte (44,3%), in Lombardia (41%) e in Emilia Romagna (9,8%) (cfr. figura 4.4).

Figura 4.4 Apprendisti iscritti/partecipanti ai percorsi attivi (1) nel 2015 per Regione/P.A. – composizione %



Fonte: elaborazione Istat su dati forniti dalle Regioni e P.A.

Le amministrazioni territoriali attive presentano un'offerta formativa in alcuni casi differenziata per tipologia di percorso, in altri concentrata in un'unica tipologia di percorso (cfr. tabella 4.7), a seconda delle richieste avanzate dalle imprese del territorio o della capacità di interagire sistematicamente con i diversi soggetti che contribuiscono alla programmazione di tale offerta.

Tabella 4.7 Apprendisti iscritti/partecipanti ai percorsi attivi (1) nel 2015, per tipologia di percorsi – valori assoluti e composizione %

Regioni/P.A.	Diploma	Laurea	Master	Dottorato di ricerca	Ricerca	Totale	
						V. a	%
Piemonte	1	2	315	18	-	336	44,3
Lombardia	-	22	235	37	17	311	41,0
P.A. Bolzano	-	8	-	-	-	8	1,1
Friuli V.G.	-	-	-	-	4	4	0,5
Liguria	-	1	2	-	-	3	0,4
Emilia R.	-	9	21	44	-	74	9,8
Sicilia**	-	-	20	-	-	20	2,6
Sardegna	-	-	-	2	-	2	0,3
Totali	1	42	593	104	21	758	100,0
%	0,1	5,6	78,2	13,3	2,8	100,0	

(1) Sono presi in considerazione tutti i percorsi formativi in apprendistato per l'alta formazione e ricerca che risultano attivi nel 2015 compresi quelli attivati negli anni precedenti

(2) Il dato è riferito ai percorsi attivi nel 2014 al netto di quelli conclusi nella stessa annualità.

Fonte: elaborazione Istat su dati forniti dalle Regioni e P.A..

Rispetto all'attivismo regionale che, come vedremo nel successivo paragrafo, si riscontra sul fronte della regolamentazione e delle iniziative promosse nel corso del 2015, i numeri dei soggetti coinvolti, pur in crescita, rimangono comunque modesti.

4.3.2 La disciplina regionale dell'apprendistato di terzo livello

Il periodo di riferimento per l'analisi dell'implementazione della disciplina regionale – ovvero l'annualità 2015 – rimanda a provvedimenti ascrivibili al quadro pre-approvazione del decreto legislativo 81/2015 e relativo decreto attuativo e quindi al D.Lgs. 167/2011. L'art. 5 del TUA assegna all'apprendistato di alta formazione e ricerca diverse finalità: il conseguimento del diploma d'istruzione secondaria superiore, del diploma di istruzione tecnica superiore (ITS), della certificazione per la specializzazione tecnica superiore (IFTS), di un titolo universitario o di alta formazione; lo svolgimento di attività di ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Mentre l'utilizzo di quest'ultima forma di apprendistato, in mancanza d'intese con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, rimane sospeso in tutte le Regioni, ad eccezione delle Marche dove è stato sottoscritto uno specifico accordo nel 2015, l'implementazione delle altre finalità è avvenuta attraverso accordi stipulati tra le Regioni e le istituzioni formative (università, istituti tecnici e professionali, ecc.) o di ricerca, sentite le Parti sociali. In assenza di regolamentazioni regionali, è operativa già da alcuni anni una norma che consente l'attivazione di questa tipologia di apprendistato attraverso convenzioni stipulate direttamente dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le istituzioni formative. Tuttavia, questa modalità di attivazione del dispositivo è stata fino ad ora poco utilizzata.

L'analisi del livello d'implementazione dello strumento raggiunto dalle amministrazioni regionali a fine 2015, fornisce il seguente quadro di sintesi:

- tutte le Regioni/P.A hanno recepito le diverse finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in provvedimenti di ampia portata emanati a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 167/2011;
- 18 Regioni hanno adottato una disciplina di dettaglio, attraverso accordi con le Parti sociali e/o regolamentazioni che introducono elementi aggiuntivi rispetto al quadro nazionale, al fine di promuoverne l'attuazione;
- in tre Regioni – Valle D'Aosta, Molise e Campania – la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato si è limitata a ribadire quanto già previsto dalle norme nazionali.

Rispetto ai dati presentati nel precedente Rapporto di monitoraggio, ulteriori accordi sono stati stipulati sia dal Friuli Venezia Giulia, per i percorsi finalizzati al conseguimento del diploma di laurea, del master, del dottorato di ricerca e per lo svolgimento delle attività di ricerca, sia dalle Marche per l'accesso alle professioni ordinistiche.

In continuità con le esperienze degli ultimi anni, gli accordi stipulati a livello regionale per la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca riguardano soprattutto i percorsi volti a conseguire titoli universitari (laurea, master, dottorato di ricerca); meno considerati sono gli altri percorsi previsti dall'art. 5 del TUA (cfr. quadro 4.1).

Quadro 4.1 Tipologia di percorsi per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca previsti negli Accordi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 167/2011

Regioni/P.A.	Diploma istruzione secondaria superiore	IFTS	ITS	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Master di I e II livello	Dottorato di ricerca	Attività di ricerca	Praticantato per le professioni ordinistiche
Piemonte		■		■	■	■	■		
Valle D'Aosta									
Lombardia	■	■	■	■	■	■	■		
P.A. Bolzano				■					
P.A. Trento	■		■	■	■	■	■	■	
Veneto			■			■	■		
Friuli V. G.				■	■	■	■	■	
Liguria				■	■	■	■		
Emilia R.				■	■	■	■		
Toscana							■		
Umbria									
Marche			■	■	■	■	■	■	■
Lazio			■	■	■	■	■	■	
Abruzzo	■	■	■	■	■	■	■	■	
Molise									
Campania									
Puglia	■		■	■	■	■	■	■	
Basilicata	■		■	■	■	■	■		
Calabria				■	■	■	■		
Sicilia				■	■	■	■		
Sardegna	■		■	■	■	■	■	■	

Per completare il quadro dell'implementazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si segnala che hanno emanato specifici avvisi/bandi per il finanziamento e la realizzazione, anche in via sperimentale, dei percorsi formativi previsti dagli accordi di riferimento, undici Regioni (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Liguria, Basilicata, Sicilia, Marche, Toscana, Abruzzo, Sardegna). Sono nove invece le Regioni/P.A. (Piemonte, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Sicilia) che hanno dato attuazione ai percorsi di apprendistato di alta formazione e cinque (Lombardia, P.A. di Trento, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche) a quelli di ricerca. Nella P.A. di Bolzano è attivo dal 2003/2004 un programma di alternanza studio universitario (laurea di I livello) e lavoro in azienda; in una Regione (Piemonte) è attivo un percorso finalizzato all'acquisizione del diploma ITS.

Gli elementi contenuti negli accordi e ripresi negli avvisi, già approfonditi nel precedente Rapporto di monitoraggio, generalmente riguardano la durata e l'articolazione

dei percorsi, i requisiti formativi dei destinatari, i Piani formativi individuali, la certificazione delle competenze, le azioni di sistema a supporto della sperimentazione dei percorsi, la governance delle attività. In alcuni casi, le Parti firmatarie degli Accordi si sono limitate a richiamare la possibilità di realizzare percorsi di apprendistato senza tuttavia definirne la disciplina specifica, soprattutto per quanto riguarda l'acquisizione delle certificazioni IFTS e ITS, nonché per le attività di ricerca.

Esaminiamo di seguito i principali sviluppi della normativa regionale a valere sul TUA e per la Regione Lombardia, che nel 2015 ha recepito le nuove indicazioni nazionali, anche a valere sul D.Lgs. n. 81/2015. Per quanto riguarda l'analisi degli avvisi emanati dalle Regioni/P.A. per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca a valere sui Piani regionali di Garanzia Giovani, si rinvia al par. 4.4.2 del presente Rapporto.

In Piemonte, al fine di rendere più attrattivo per le imprese il contratto di apprendistato di alta formazione, il 18 dicembre 2014 le Parti sociali hanno sottoscritto un accordo sindacale finalizzato a rendere più attrattivo per le imprese il contratto di apprendistato di alta formazione. L'accordo prevede la possibilità di applicare una riduzione sulla retribuzione annua lorda in caso di assunzione con contratto di apprendistato per l'alta formazione pari al 25%, se l'apprendista è inserito in percorsi formativi per il conseguimento di una laurea triennale e al 30%, qualora l'apprendista segua corsi per il conseguimento del diploma di ITS o di una laurea magistrale. La Regione ha avviato la sperimentazione di percorsi di alta formazione in apprendistato finalizzati al conseguimento del diploma di ITS. Con il DD 98/2015 sono state approvate le disposizioni operative della sperimentazione e con il DD 613/2015 si è proceduto alla selezione e al finanziamento anche di percorsi ITS in apprendistato. Le istituzioni formative che realizzano la sperimentazione sono le Fondazioni costituite ai sensi del DPCM 25/01/2008. Possono accedere ai percorsi sperimentali giovani e adulti, con età inferiore ai 30 anni, assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca³⁶, che siano in possesso di titoli d'istruzione di livello secondario superiore, risultino iscritti a corsi di ITS e abbiano frequentato con profitto i primi due semestri di un corso. La durata del periodo di apprendistato è di 12 mesi, nel caso di corsi di ITS articolati su 2 annualità e di 24 mesi, nel caso di corsi di ITS articolati su 3 annualità³⁷. Si menziona inoltre il bando "Piattaforma tecnologica Fabbrica Intelligente", pubblicato il 19 novembre 2015, nell'ambito dell'Accordo di Programma tra il Miur e la Regione Piemonte del 9 settembre 2015. Con questo bando la Regione promuove lo sviluppo di tecnologie innovative attraverso il finanziamento di progetti di ricerca industriale e/o di sviluppo sperimentale, realizzati su

³⁶ Le imprese devono aderire alle proposte progettuali presentate dalle Fondazioni avvalendosi anche di soggetti rappresentativi del sistema delle imprese, di associazioni o di enti ad esse collegate. L'adesione formale alle proposte progettuali presentate dalle Fondazioni avviene mediante la sottoscrizione del PFI. Le imprese rendono disponibili adeguate risorse strumentali e professionali, al fine di assicurare la necessaria formazione interna e l'integrazione impresa-istituzione formativa.

³⁷ Tali durate sono aumentabili sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di accompagnamento all'inserimento lavorativo e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al conseguimento del titolo di studio.

temi prioritari attraverso una collaborazione tra organismi di ricerca e imprese; queste ultime devono impegnarsi ad assumere per ogni progetto finanziato un numero minimo di giovani con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Il bando prevede la copertura dei costi sostenuti dagli atenei per attività di formazione e tutoraggio dei giovani apprendisti assunti dalle imprese beneficiarie dei finanziamenti. La Regione Lombardia ha approvato, con il DDS 663/2015, l'avviso pubblico per la sperimentazione dell'apprendistato di ricerca, che fissa al 31/12/2016 la scadenza per la presentazione delle domande di contributo a sportello. Con questo avviso la Regione Lombardia si rivolge alle istituzioni formative e agli organismi di ricerca e finanzia l'avvio di una sperimentazione con l'obiettivo di offrire formazione di alto livello a ricercatori junior, assunti con contratto di apprendistato per occuparsi dello sviluppo di un progetto di ricerca³⁸. La domanda di finanziamento e la conseguente gestione delle attività previste sono riservate a singole università, consorzi universitari, organismi di ricerca e diffusione della conoscenza con sede legale o operativa in Regione Lombardia. Destinatari della sperimentazione sono giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni in possesso di uno dei seguenti titoli di studio: diploma di tecnico superiore, laurea, dottorato di ricerca o Ph.D. La durata della componente formativa contrattualmente prevista deve essere compresa tra un minimo di 6 mesi e un massimo di 36 mesi, in funzione delle competenze dell'apprendista in ingresso e delle attività di ricerca in cui sarà inserito. La componente formativa non potrà comunque superare i 24 mesi per i contratti di apprendistato sottoscritti da giovani in possesso del titolo di dottore di ricerca o Ph.D. Sono ammissibili alla sperimentazione contratti a tempo pieno e a tempo parziale. La componente formativa del contratto di ricerca si conclude alla data indicata nel contratto. Per stipulare un contratto di apprendistato di ricerca, l'impresa deve avere in corso o avviare attività di ricerca come definite dal "Decreto Sviluppo" (D.L. 83/2012 convertito nella Legge 134/2012). Ciascun progetto potrà avere, in sede di preventivo e di rendicontazione, un importo massimo ammissibile pari a € 17.000,00. La Lombardia, con la DGR n. 4676 del 23 dicembre 2015 "Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato", è stata la prima Regione a recepire la nuova normativa nazionale (D.Lgs. 81/2015 e D.M. del 12 ottobre 2015), approvando anche lo schema di Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, tra Regione, Parti sociali, Istituzioni formative ed Enti di ricerca. Per l'apprendistato di primo e secondo livello, la nuova disciplina regionale avrà efficacia per i contratti attivati dal 28 dicembre 2015; per l'apprendistato di terzo livello, la nuova regolamentazione avrà efficacia a seguito della sottoscrizione dello schema di Accordo. La disciplina regionale ribadisce quanto già indicato nel suddetto D.M., introducendo tuttavia alcune specifiche, indicate nel Quadro 4.1, o integrazioni che riguardano i requisiti dei destinatari, la durata del contratto di apprendistato e la formazione prevista.

³⁸ Il contratto di apprendistato di ricerca viene definito come contratto di lavoro a tempo indeterminato, attivabile da aziende che abbiano in corso o intendano attivare attività di ricerca articolate in uno o più progetti.

Con il DD 861/2015 la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato le Direttive per la presentazione e gestione da parte degli atenei regionali delle attività di formazione in apprendistato di III livello. Al fine di sostenere la promozione e la diffusione del contratto di apprendistato di alta formazione attraverso percorsi individuali sperimentali di formazione, la Regione finanzia attività addizionali rispetto a quelle istituzionalmente previste dagli ordinamenti e finalizzate a sostenere la personalizzazione dell'offerta formativa. In particolare sono finanziabili le azioni di tutoraggio accademico e le attività di sostegno all'utenza riferite all'abbattimento dei costi di iscrizione degli studenti, ove previsti. L'ammontare massimo del contributo è di 6.000 euro per i percorsi di laurea, di 5.000 euro per i master e i dottorati e di 4.000 euro per i progetti di ricerca.

Al fine di promuovere il contratto dell'apprendistato di alta formazione, la Regione Liguria, con DGR 1591/2014, ha previsto il finanziamento delle seguenti tre linee di intervento:

1. servizi formativi erogati da università o istituzioni formative accreditate ASFOR e per la formazione superiore;
2. servizi formativi erogati da datori di lavoro privati aventi sede legale e/o operativa in Regione Liguria;
3. incentivi all'assunzione rivolti ad imprese aventi sede legale e/o operativa in Regione Liguria.

Con DGR 1455/2015 è stato approvato un nuovo avviso pubblico per la richiesta di incentivi all'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato di alta formazione, con scadenza al 31/3/2016, e sono stati prorogati alla medesima data i termini per la presentazione delle domande di finanziamento di servizi formativi erogati da università e imprese a favore di apprendisti assunti con tale contratto a valere sugli avvisi pubblici approvati con la DGR 1591/2014. È inoltre in corso di definizione anche la disciplina regionale in materia di apprendistato di ricerca, che sarà oggetto di un nuovo Protocollo d'Intesa tra Regione, Università, Enti di Ricerca e Parti sociali.

Per la Regione Emilia Romagna si segnala il Progetto What's Apprenticeship in Emilia-Romagna (WAPPER), finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Programma di Apprendimento Permanente³⁹ che ha permesso di attivare una campagna di promozione dell'apprendistato di alta formazione, mediante la realizzazione di una serie di eventi dislocati sul territorio regionale che hanno coinvolto imprese, consulenti del lavoro, docenti universitari e giovani in uscita dalla scuola secondaria o iscritti all'Università. Il progetto si è concluso ad aprile 2015 con il Forum nazionale sull'apprendistato di alta formazione e ricerca. Nell'ambito di questo Progetto si è svolta un'indagine sulle imprese target, volta a identificare le principali caratteristiche delle aziende maggiormente interessate all'applicazione di questo strumento e coinvolgibili in attività di animazione territoriale. L'impresa "tipo" è giovane (molte aziende sono nate negli ultimi tre anni), ha la natura giuridica di società a responsabilità limitata ed è localizzata prevalentemente nelle province di Bologna, Modena e Reggio

³⁹ Il riferimento è la DGR 1219/2014 con cui è stato approvato lo schema di accordo di partenariato tra ASTER, organizzazione capofila, e la Regione Emilia Romagna, in qualità di partner organizzativo.

Emilia. Si tratta per lo più di imprese di micro e piccola dimensione, afferenti ai settori manifatturiero, delle attività professionali e di informazione/comunicazione e del commercio, che assumono in media un'unica risorsa con tale tipologia contrattuale. Dall'indagine emerge anche l'esigenza di una semplificazione burocratica e di una maggiore chiarezza nelle procedure per l'utilizzo del dispositivo, nonché la necessità di porre in essere una serie di azioni di comunicazione volte a fornire informazioni sulle opportunità offerte da questa tipologia di apprendistato. Emerge altresì l'esigenza di una maggiore assistenza lungo tutto il percorso di attivazione e gestione dell'apprendistato da parte degli enti preposti all'accompagnamento per la definizione e l'applicazione del contratto.

Con DGR 44 /2015 la Regione Marche ha approvato lo schema di accordo sottoscritto con Confprofessioni Marche che disciplina l'alto apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Obiettivo dell'accordo è la realizzazione di percorsi finalizzati allo svolgimento di tale praticantato, rivolti a giovani che stipuleranno il contratto con aziende o liberi professionisti, la cui sede operativa sia ubicata nel territorio regionale. Con le DGR 214 e 309 del 2015 sono stati approvati i profili formativi rispettivamente per aspirante Consulente del Lavoro e aspirante Dottore commercialista ed Esperto Contabile. Il profilo definisce gli obiettivi e i contenuti di detti percorsi ed è quindi funzionale alla redazione del Piano Formativo Individuale.

Quadro 4.4 Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del D.M. del 12 ottobre 2015 in Lombardia

Tipo percorsi	Requisiti dei destinatari	Durata del contratto	Formazione prevista
Diploma ITS (EQF 5)	Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non infer. a 6 mesi e pari max alla durata ordinamentale (3 anni)	FE: max il 60% della formaz. ordinamentale (pari a 1.080 ore/1.620 ore) Fl: differenza tra ore di formaz. ordinamentale e ore di FE
Titoli AFAM (EQF 6 e 7)	Giovani tra i 18 e i 29 anni, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non infer. a 6 mesi e pari max alla durata ordinamentale	FE: max il 60% del n. di ore impegnate nelle lez. frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento univers. Fl: pari alla differenza tra ore di formaz. ordinamentale e ore di FE

segue

Quadro 4.4 segue

Tipo percorsi	Requisiti dei destinatari	Durata del contratto	Formazione prevista
Laurea triennale e magistrale (EQF 6 e 7)	Giovani tra i 18 e i 29 anni, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non infer. a 6 mesi e pari max alla durata ordinamentale (per laurea trienn. 3 anni, per laurea magistr. 2 anni, per laurea a ciclo unico 4 anni)	FE: max il 60% del n. di ore impegnate nelle lez. frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento univers. FI: differenza tra ore di formaz. ordinamentale e ore di FE
Master di I e II livello (EQF 7 e 8)	Giovani tra i 18 e i 29 anni, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non inferiore a 6 mesi e pari max alla durata ordinamentale (per master I liv. 1 anno, per master II liv. 2 anni)	FE: max il 60% del n. di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento univers. FI: differenza tra ore di formaz. ordinamentale e ore di FE
Dottorato di ricerca (EQF 8)	Giovani tra i 18 e i 29 anni, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non infer. a 6 mesi e pari max alla durata ordinamentale (4 anni)	FE: max il 60% del n. di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento univers. FI: differenza tra ore di formaz. ordinamentale e ore di FE
Svolgimento attività di ricerca	Giovani tra i 18 e i 29 anni, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non infer. a 6 mesi e non super. a 3 anni + 1 anno di proroga per particolari esigenze del progetto	FE: non obbligatoria FI: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto
Praticantato per accesso alle professioni ordinistiche	Giovani tra i 18 e i 29 anni ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015	Non infer. a 6 mesi e non super. alla durata rapportata al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato	FE: non obbligatoria FI: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto

FE: formazione esterna; FI: formazione interna

5. I progetti a rilevanza nazionale

Il capitolo è dedicato all'esame di progetti a rilevanza nazionale, promossi dal Ministero del Lavoro anche in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, con la collaborazione di varie Regioni. La centralizzazione della proposta progettuale implica una maggiore standardizzazione nella fase di attuazione e di fatto introduce dei limiti più o meno ampi all'autonomia regionale. Nel caso della sperimentazione per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore con il gruppo ENEL la capacità realizzativa si gioca sulla collaborazione fra impresa e scuole.

5.1 La sperimentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore

Si è conclusa a settembre 2015 la prima annualità del programma sperimentale⁴⁰ di apprendistato in alternanza scuola-lavoro, che ha coinvolto il Gruppo Enel e 145 studenti ammessi al IV anno di sette Istituti tecnici del settore tecnologico a indirizzo elettronica ed elettrotecnica (cfr. quadro 5.1).

Gli studenti-apprendisti, selezionati⁴¹ dall'Azienda, sono stati inseriti in un percorso formativo articolato, secondo la logica dell'alternanza, in una formazione di tipo formale svolta a scuola e in periodi di formazione in azienda.

Nella settimana antecedente l'inizio dell'anno scolastico (per un totale di 38 ore) gli apprendisti sono stati presenti in Azienda per approfondire le tematiche inerenti la formazione trasversale aziendale (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale, sicurezza, primo soccorso ecc.). Durante l'anno scolastico gli studenti sono

⁴⁰ Il Programma - realizzato in attuazione del D.L. 104/2013, convertito con legge n. 128/2013 – ha una durata triennale (2014-2016). Nei primi due anni gli studenti, assunti da Enel con un contratto di alta formazione, seguono un percorso di formazione finalizzato al conseguimento del diploma di tecnico e all'inserimento nel contesto produttivo aziendale, il terzo anno è di apprendistato professionalizzante. I trattamenti economici e normativi dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante sono stati disciplinati con l'Accordo quadro sottoscritto il 13 febbraio 2014 da Enel e dalle Organizzazioni sindacali di settore.

⁴¹ Gli studenti sono stati selezionati tra i 455 candidati. In ogni Istituto è stato individuato un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe.

stati presenti a Scuola, ad eccezione di un giorno a settimana (cosiddetta "giornata Enel") dedicato al programma aziendale, che si è incentrato prevalentemente sulle attività di laboratorio. Il percorso aziendale, diversificato in relazione all'area di destinazione degli studenti (Distribuzione o Produzione)⁴², si è sviluppato in aula o in campo scuola, con la docenza di tecnici dell'Azienda, per una durata complessiva di 242 ore. I contenuti trattati hanno riguardato prevalentemente le discipline d'indirizzo basilari per l'operaio ENEL, cioè "Elettrotecnica ed elettronica", "Tecnologie e progettazione di sistemi elettrici ed elettronici" e sono stati focalizzati sulla specificità della realtà industriale. Per consentire agli studenti di svolgere le attività di laboratorio aziendale, le Scuole hanno riarticolato la propria programmazione didattica, cedendo alla "giornata Enel" dalle cinque alle sei ore a settimana. Nella maggioranza delle Scuole le ore assegnate al percorso aziendale hanno riguardato le materie d'indirizzo (Elettrotecnica ed elettronica, Sistemi automatici, Tecnologie e progettazione di sistemi elettrici ed elettronici) e, soprattutto, le ore di laboratorio collegate a questi insegnamenti.

Quadro 5.1 Istituti scolastici che partecipano alla sperimentazione e numero di studenti-apprendisti che hanno frequentato la prima annualità

Istituti scolastici	Regione	Città	N. Studenti-apprendisti
IIS A. Avogadro	Piemonte	Torino	20
IS A. Pacinotti	Veneto	Mestre	20
IS G. Marconi	Emilia Romagna	Piacenza	15
IT A. Meucci	Toscana	Firenze	25
IT G. Marconi	Lazio	Civitavecchia	20
IT Fermi – Gadda	Campania	Napoli	25
ITT G. Giorgi	Puglia	Brindisi	20
Totali			145

Il periodo estivo di chiusura della scuola, compreso fra la fine del 4° e l'inizio del 5° anno scolastico (per un totale di 9 settimane) è stato dedicato al percorso aziendale di *training on the job*. In questa fase gli apprendisti hanno seguito per l'intera settimana lavorativa le squadre operative dell'Azienda, partecipando, nel rispetto delle regole sulla sicurezza, all'applicazione concreta delle nozioni di carattere generale apprese durante il periodo di laboratorio.

⁴² Dei 145 studenti selezionati, 117 sono stati inseriti dall'Azienda nell'area "Distribuzione" e 28 nell'area "Produzione".

I risultati che emergono dal monitoraggio⁴³ della prima annualità del programma sono ampiamente positivi, pur in presenza di alcune criticità, che si sono manifestate sia nella fase d'impostazione sia in quella di attuazione della sperimentazione.

Nella fase d'impostazione, la necessità di definire il quadro di regole entro il quale collocare la sperimentazione ha imposto tempi molto stretti per l'organizzazione delle attività e ha limitato le occasioni di riflessione e di confronto tra le Scuole e l'Azienda per la programmazione dei percorsi. In fase di attuazione vi è stata una ricerca costante, ma non sempre agevole, di un equilibrio tra gli obiettivi formativi perseguiti dalle Scuole e quelli dell'Azienda.

La Scuola, oltre a essere responsabile del pieno sviluppo della personalità degli alunni e di una solida preparazione di base nelle discipline d'impostazione generale, sostiene il conseguimento da parte degli studenti di un profilo professionale che è quello tipico dei periti, di chi cioè ha conoscenze teoriche e pratiche dei processi tecnici e tecnologici più importanti del suo ramo. L'Azienda è invece giustamente interessata allo sviluppo delle conoscenze e competenze più attinenti al mestiere e focalizzate sulla specifica realtà industriale. Inoltre, l'azienda assegna molta importanza agli aspetti motivazionali e alle *soft skill* (innovazione, *problem solving*, senso di responsabilità, lavorare in team, spirito critico e capacità relazionale) poco o per nulla considerate in ambito scolastico.

Le differenti finalità perseguiti dalla Scuola e dall'Azienda si sono manifestate nella selezione degli studenti-apprendisti, per la quale l'Enel ha adottato dei criteri che assegnano un peso rilevante alle competenze trasversali e agli aspetti motivazionali, ma non ha considerato i giudizi e le valutazioni scolastiche degli studenti. Questa decisione, pur non rappresentando in sé un fattore negativo, ha determinato la costituzione di gruppi classe non omogenei per provenienza e per livello di rendimento scolastico, obbligando le Scuole ad azioni di riallineamento iniziale dei gruppi classe e a successive azioni di recupero.

La distanza tra gli obiettivi formativi ha avuto dei riflessi anche sui percorsi formativi. Soltanto una parte degli argomenti trattati nel percorso aziendale sono collegati a quelli scolastici, in particolare per l'area distribuzione, mentre altri temi, come la sicurezza o le pratiche operative tipiche delle figure professionali aziendali, non hanno attinenza con il percorso scolastico; di conseguenza le ore cedute dalle Scuole per consentire agli studenti di partecipare alle attività in Azienda sono state soltanto in parte recuperate nel percorso aziendale. Questa circostanza, insieme alla necessità di effettuare il riallineamento dei gruppi classe, ha determinato, in alcuni casi, uno slittamento dei tempi di trattazione degli argomenti previsti nel percorso scolastico. Per quanto riguarda la parte del programma scolastico collegata agli argomenti svolti nel percorso aziendale, le Scuole hanno realizzato un'attività di riallineamento del percorso scolastico rispetto a quello aziendale, che ha riguardato soprattutto la tempestica nella trattazione degli argomenti delle materie di indirizzo. In sostanza le

⁴³ Il programma è oggetto di un'attività di monitoraggio svolta da un gruppo di lavoro composto dal Ministero dell'Istruzione, università e ricerca (Miur) e dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) in collaborazione con l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Iisfol).

Scuole si sono impegnate, in collaborazione con l'Azienda, nella ricerca di un equilibrio, non sempre facile da trovare, tra l'esigenza di mantenere l'omogeneità formativa del percorso sperimentale con quello ordinario e la necessità di garantire le condizioni di una piena partecipazione degli studenti al percorso aziendale, anche attraverso lo sviluppo da parte degli allievi delle conoscenze di base necessarie ad affrontare efficacemente gli argomenti trattati in Azienda.

La differenza di obiettivi formativi ha influito anche sulla valutazione degli apprendimenti. Infatti, le Scuole e l'Azienda hanno generalmente svolto le attività di verifica separatamente, sulla base di criteri e strumenti differenti e coerenti con i diversi obiettivi formativi perseguiti; di conseguenza, i risultati delle valutazioni effettuate dall'Azienda non sono stati integrati nel giudizio scolastico e viceversa. Su questo punto si deve osservare che sebbene soltanto in due sedi territoriali si siano svolte nel corso dell'anno verifiche congiunte sugli apprendimenti, la maggioranza delle Scuole ritiene necessario fare emergere e certificare alcuni ambiti di competenze sul saper fare.

Le criticità emerse non hanno tuttavia compromesso l'andamento della prima annualità della sperimentazione grazie all'impegno profuso dalle Scuole e dall'Azienda e alla loro capacità di promuovere un confronto e un dialogo costanti, con il contributo determinante dei tutor scolastici e aziendali. La collaborazione che si è sviluppata in tutti i contesti territoriali tra i referenti scolastici e quelli aziendali ha consentito di creare un linguaggio condiviso e di confrontarsi fattivamente su questioni centrali per l'efficacia della sperimentazione.

I tutor hanno avuto un ruolo importante nel facilitare i processi di apprendimento degli studenti e nell'assicurare il collegamento e il riallineamento in itinere tra le attività formative effettuate a scuola e quelle realizzate in azienda. Il costante coordinamento tra i tutor scolastici e aziendali ha inoltre permesso di fornire ogni elemento utile alla verifica dell'attività degli studenti-apprendisti e all'efficacia del processo formativo. I tutor aziendali hanno garantito il positivo processo d'inserimento degli apprendisti nel contesto aziendale, fornendo un importante contributo alla riuscita dell'esperienza di alternanza. La diffusione delle conoscenze sui principali processi di lavoro, la trasmissione del senso di appartenenza all'Azienda e la condivisione dei valori aziendali sono tra le principali attività presidiate dai tutor aziendali insieme all'affiancamento degli apprendisti per agevolare il percorso di formazione sul lavoro, garantendo l'integrazione tra formazione in aula e apprendimento sul cantiere.

L'inserimento nel contesto lavorativo è stato favorito anche dal periodo di training on the job, durante il quale gli apprendisti, affiancando le formazioni operative dell'Azienda, hanno potuto apprezzare l'importanza delle conoscenze sviluppate durante l'anno nel percorso scolastico e aziendale, e, in particolare, le nozioni e le competenze acquisite in materia di sicurezza. Il percorso formativo aziendale ha, infatti, dedicato ampio spazio ai temi della *safety*, allo scopo di sviluppare parallelamente al consolidamento delle discipline scolastiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. L'orientamento alla sicu-

rezza, che è diventato parte integrante dell'approccio degli studenti-apprendisti al lavoro, rappresenta un punto di forza della sperimentazione.

Infine, i tutor scolastici, in collaborazione con i tutor aziendali, sono stati tra i principali artefici del raccordo costante tra i percorsi formativi in azienda e a scuola; questa attività ha permesso di intervenire tempestivamente per correggere i disallineamenti tra la programmazione didattica scolastica e quella aziendale e per evitare ricadute negative sul processo di apprendimento degli studenti-apprendisti.

Il confronto costante e la fattiva collaborazione tra scuole e azienda, fattori determinanti per la buona riuscita della sperimentazione, si fondono su una valutazione condivisa dell'alternanza in apprendistato quale fattore di ampliamento delle possibilità occupazionali degli studenti, di miglioramento della qualità dell'offerta formativa delle scuole e di sostegno alla competitività delle imprese. Il Gruppo Enel, infatti, investe da tempo nella formazione dei propri lavoratori per promuovere la competitività aziendale e utilizza in particolare l'apprendistato professionalizzante⁴⁴ quale tipologia contrattuale prioritaria per l'inserimento in azienda di nuove risorse.

Non stupisce quindi che sia stata proprio l'azienda a imprimere il principale impulso all'avvio della sperimentazione, con la piena adesione dei sindacati di settore. Le condizioni necessarie alla realizzazione del programma sperimentale sono state, infatti, definite dall'Accordo sottoscritto a maggio 2013 da Enel e dalle Organizzazioni sindacali di categoria per contrastare gli effetti negativi prodotti dalla crisi economica sul settore elettrico. L'Accordo ha consentito di gestire situazioni di esubero del personale attraverso la collocazione in pensione anticipata volontaria per un massimo di 3500 dipendenti Enel, utilizzando lo strumento previsto dalla legge n. 92/2012, art. 4, commi 1-7. A fronte di queste uscite, l'azienda si è impegnata a utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante per l'assunzione di giovani lavoratori, con l'obiettivo di ottimizzare la gestione del turnover delle posizioni tecnico-operative "core" dell'Azienda, favorendo l'inserimento dei diplomati tecnici.

L'Accordo ha quindi creato le condizioni per realizzare nel biennio 2013-2014 un profondo ricambio generazionale. In questo quadro, l'azienda ha avviato un confronto con le Istituzioni competenti per impostare un percorso di apprendistato in alternanza scuola-lavoro, che le consentisse di anticipare l'acquisizione da parte dei giovani lavoratori delle competenze indispensabili al loro pieno inserimento nel contesto produttivo, velocizzando i tempi del percorso di professionalizzazione per il raggiungimento della qualifica professionale.

Quanto agli Istituti scolastici, la loro adesione alla sperimentazione rappresenta un ulteriore passo avanti verso il rafforzamento dell'interazione con il mondo del lavoro che essi perseguitano attraverso la partecipazione a reti territoriali e lo sviluppo di rapporti sistematici e funzionali con le aziende presenti nei territori di riferimento. Gli obiettivi che le scuole intendono conseguire mediante l'ampliamento e il consolida-

⁴⁴ Il Gruppo Enel, che ha sempre attribuito una grande importanza alla formazione quale leva essenziale per crescere la competitività aziendale e promuovere la valorizzazione professionale delle risorse, utilizza l'apprendistato professionalizzante quale tipologia contrattuale prioritaria per l'inserimento in azienda di nuove risorse. Dal 2007 al 2015 l'Azienda ha assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, mediamente di 36 mesi, complessivamente 3.992 giovani.

mento delle relazioni con il mondo del lavoro sono la promozione di un circolo virtuoso di flussi di competenze tra azienda, scuola e territorio, che possano concorrere alla crescita dei docenti, degli studenti e dello stesso territorio e l'ottimizzazione delle conoscenze e abilità previste nei profili in uscita dei diplomati, ai fini della loro effettiva spendibilità nel mercato del lavoro.

La diffusa soddisfazione emersa per l'andamento del programma nei giudizi espressi dagli operatori scolastici, dal personale Enel e dagli studenti-apprendisti, trova un'importante conferma nell'elevato numero di studenti-apprendisti che ha superato il primo anno di alternanza scuola-lavoro. Infatti, dei 145 studenti scrutinati a giugno 2015, ben 130 sono stati ammessi al V anno, con medie discrete o più che discrete; solo 3 sono risultati non ammessi, mentre 12 alunni hanno avuto un giudizio sospeso, che ha riguardato soprattutto le materie di indirizzo. Le verifiche svolte a settembre si sono concluse con l'ammissione al V anno di 11 studenti con giudizio sospeso (cfr. tabella 5.1). Si tratta di risultati medi migliori rispetto a quelli nazionali nello stesso tipo di istituzioni scolastiche. Gli esiti degli scrutini risultano positivi anche rispetto agli studenti della stessa scuola e dello stesso indirizzo.

Tabella 5.1 Risultati scolastici degli studenti a conclusione del primo anno di sperimentazione

N. studenti partecipanti	N. studenti scrutinati a giugno	N. studenti ammessi a giugno	N. studenti non ammessi a giugno	N. studenti con giudizio sospeso	N. studenti ammessi al V anno
145	145	130	3	12	141

Fonte: dati forniti dagli Istituti scolastici

Al buon esito della sperimentazione ha contribuito soprattutto l'influenza positiva che il percorso in alternanza ha esercitato sugli studenti-apprendisti. I giudizi espressi dalle scuole, dall'azienda e dagli stessi studenti-apprendisti concordano su questo aspetto: l'esperienza di apprendistato in alternanza ha aumentato la consapevolezza degli studenti circa l'importanza di una solida preparazione di base, oltre che tecnico-professionale, per l'inserimento nel mondo del lavoro ed ha influito positivamente sulla loro motivazione, rafforzando il senso di responsabilità e la serietà anche nell'affrontare il percorso scolastico. La partecipazione alla sperimentazione ha avuto dunque un'influenza molto positiva sulla crescita personale e professionale degli studenti, come dimostrano anche i dati sulle assenze scolastiche, il cui numero è sensibilmente più basso di quello rilevato per gli alunni frequentanti classi dello stesso anno e indirizzo negli stessi Istituti.

5.2 L'apprendistato nel programma Garanzia Giovani

5.2.1 L'implementazione della misura apprendistato in Garanzia Giovani

A seguito della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una "Garanzia per i Giovani"⁴⁵, l'Italia ha avviato nel 2014 un Piano⁴⁶ nazionale di implementazione della Garanzia Giovani per contrastare la disoccupazione e l'inattività giovanile. Il piano prevede una serie di misure di politica attiva rivolte ai giovani NEET tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano. Sulla base del programma nazionale, le Regioni, quali Organismi Intermedi, hanno definito i Piani di Attuazione Regionali (PAR) per la gestione operativa dei fondi e l'implementazione delle misure previste. Per finanziare l'attuazione del Piano, l'Italia ha adottato un Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG), cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Le risorse assegnate al PON IOG sono pari a 1,5 miliardi, di cui circa 1,4 miliardi ripartiti tra le Regioni.

Una delle misure di politica attiva finanziate da Garanzia Giovani è dedicata all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (c.d. apprendistato di primo livello) e di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello). Nel 2014 le Regioni e Province Autonome hanno destinato all'attuazione della misura apprendistato una percentuale modesta di risorse, pari al 4,5% dei finanziamenti a loro disposizione. Con la rimodulazione finanziaria decisa nel 2015 questa percentuale è stata ridotta all'1,6%, pari a 22.440.00,9 euro (tabella 5.2).

Sono 11 le Regioni e P.A. che nel 2015 hanno finanziato l'apprendistato. Le maggiori quote di risorse a favore di questa misura sono state stanziate dalla P.A. di Trento e dalle Regioni Lazio, Valle d'Aosta e Lombardia, mentre le Regioni che hanno assegnato minori risorse sono la Sicilia e le Marche (cfr. figura 5.1).

Il Report mensile di monitoraggio sulla Garanzia Giovani n. 1/2016⁴⁷ esamina la capacità di programmazione attuativa⁴⁸ delle Regioni, data dal rapporto tra le risorse impegnate attraverso l'emissione di avvisi, bandi e delibere regionali e le risorse programmate. Con particolare riferimento alla misura apprendistato, il Report individua le Regioni che hanno impegnato la totalità delle risorse destinate all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, che sono la Lombardia, la P.A. di Trento e le Marche, mentre per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, oltre alla Lombardia, le Regioni che mostrano la maggiore capacità di programmazione attuativa sono l'Emilia Romagna e il Molise (cfr. figura 5.2).

⁴⁵ Il programma Garanzia Giovani è un'iniziativa europea finalizzata a garantire ai giovani tra i 15 e i 29 anni, disoccupati, inoccupati o inattivi, che non sono iscritti a scuola né all'università e che non seguono percorsi di formazione (Neet- Not in employment, not in education, not in training) un'offerta di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato, o di tirocinio o altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale.

⁴⁶ Cfr. Piano di attuazione italiano della Garanzia per i giovani del 23 dicembre 2013.

⁴⁷ Cfr. ISFOL, Report mensile sull'attuazione della Garanzia Giovani in Italia, Gennaio 2016.

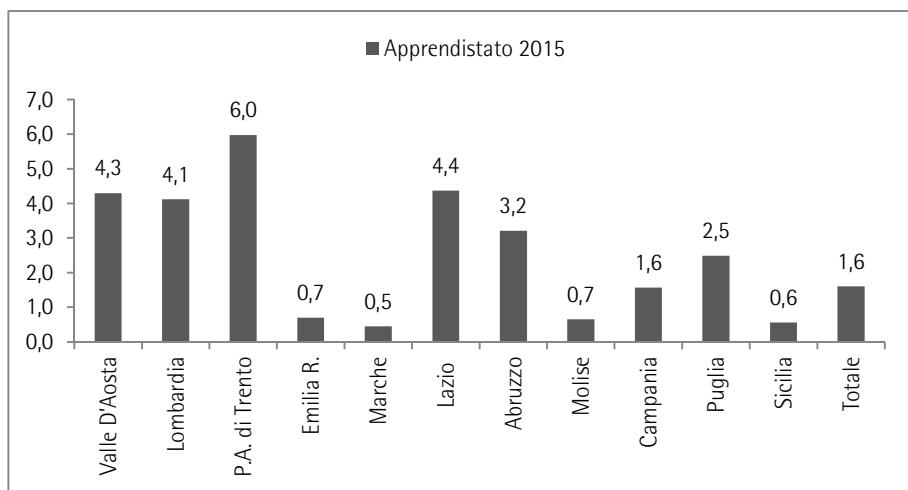
⁴⁸ Per programmazione attuativa s'intende la fase procedurale di emanazione di avvisi, bandi e decreti attuativi che precede la fase di avvio degli interventi programmati.

Tabella 5.2 Programmazione 10G per soggetto responsabile dell'attuazione e misura (dati in migliaia di euro)

Regioni	Accoglienz a orienta- mento e presa in carico	Accompa- gnamento mirata all lavoro	Formazione giovani 15-18 in percorsi formativi	Form. Reinser. Apprendi- stato	Tirocinio extra curriculare	Servizio civile regionale	Servizio civile nazionale	Auto- impiego e autoimpren- ditorialità	Bonus occupaz.	Totale
Piemonte	13.000,00	8.688,37	0	35.468,87	0	38.500,00	0	1.776,00	0	0
Valle D'Aosta	275,38	200	200	0	100	1.200,00	200	0	150	0
Lombardia	7.917,29	35.539,25	13.364,00	1.000,00	7.140,00	37.300,00	7.500,00	0	11.013,93	188.066
P.A. di Trento	254,66	494,74	1.894,16	405	500	3.374,35	900	0	0	548,45
Veneto	5.108,09	6.589,61	24.359,92	5.432,38	0	26.142,05	0	0	6.915,18	3.701,22
F.V. Giulia	300	10.000,00	4.415,00	0	0	10.325,62	0	310	0	450
Liguria	1.816,00	749,23	2.118,40	6.957,08	0	8.463,39	796,5	0	2.166,00	640,3
Emilia R.	8.827,36	0	0	24.002,24	5.19,26	26.852,97	2.095,16	0	6.461,70	0
Toscana	4.808,69	3.800,00	4.000,00	22.884,08	0	14.500,00	5.381,31	0	1.500,00	0
Umbria	1.200,00	100	4.000,00	6.000,00	0	6.000,00	0	1.800,00	2.000,00	188,68
Marche	1.471,30	1.400,00	142,5	5.415,60	131,66	11.929,88	3.763,80	0	45	300
Lazio	5.200,00	29.000,00	12.800,00	0	6.000,00	50.400,00	0	3.540,00	8.000,00	2.542,00
Abruzzo	2.636,44	20.000,00	3.000,00	1.123,60	1.000,00	13.300,00	0	1.000,00	3.100,00	1.000,00
Molise	223,4	250	1.200,00	0	50	3.900,00	0	900,34	650	0
Campania	36.480,00	31.200,00	24.410,96	0	3.000,00	40.420,00	15.000,00	15.000,00	7.680,00	8.000,00
Puglia	1.446,00	14.000,00	12.000,00	13.000,00	3.000,00	38.000,00	0	8.435,00	2.000,00	4.000,00
Basilicata	1.988,20	10.000,00	2.000,00	700	0	8.300,00	0	1.392,40	700	500
Calabria	3.611,08	14.088,82	6.162,53	0	0	14.028,57	0	4.850,43	15.610,17	3.662,47
Sicilia	8.000,00	16.000,00	15.000,00	10.000,00	1.000,00	53.235,00	0	10.500,00	51.086,39	4.000,00
Sardegna	6.627,19	8.501,75	8.428,94	13.304,29	0	9.941,40	0	643,1	1.383,63	1.625,44
Totale	124.205,01	174.601,80	139.496,40	145.693,10	22.440,90	41.161,30	35.636,80	50.147,30	120.312,00	30.948,20
% sul totale	8,8	12,4	9,9	10,3	1,6	29,5	2,5	3,6	8,5	2,2
									10,7	100,0

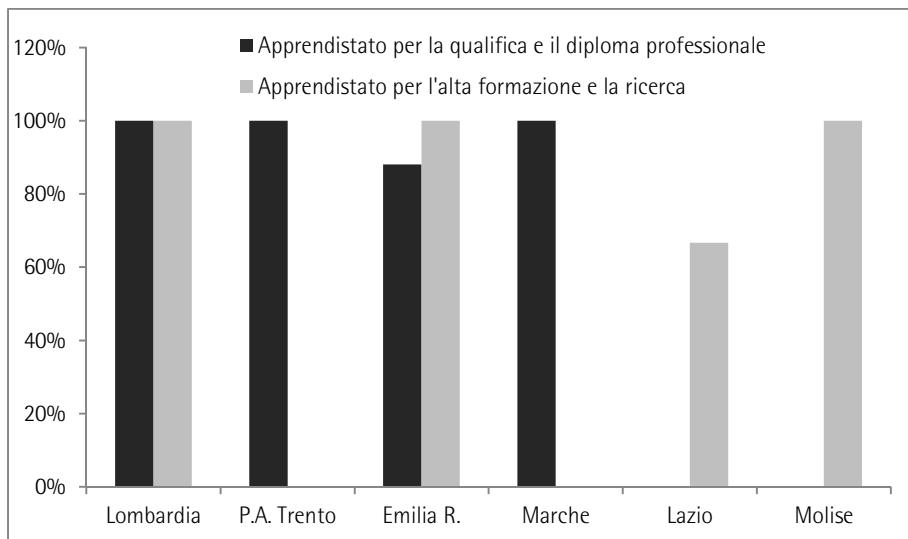
Fonte: elaborazione Isiolt su dati PAR (dati al 6 gennaio 2016)

Figura 5.1 Risorse destinate dalle Regioni e Province Autonome alla misura apprendistato annualità 2015 sul totale delle risorse disponibili nell'ambito della Programmazione IOG (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati PAR (al 6 gennaio 2016)

Figura 5.2 Capacità di programmazione attuativa delle Regioni per la misura apprendistato sul totale delle risorse disponibili nell'ambito della programmazione IOG (val. %)

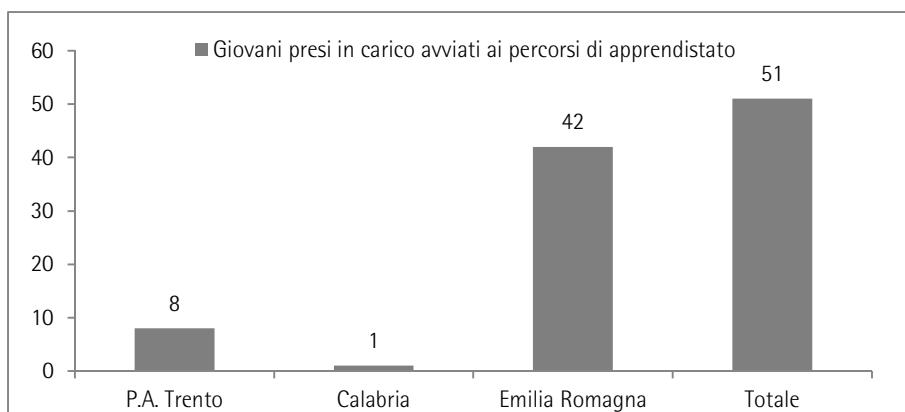


Fonte: elaborazione Isfol su dati PAR (al 6 gennaio 2016)

Il rapporto mensile di monitoraggio sulla Garanzia Giovani, aggiornato al 7 gennaio 2016, fotografa la partecipazione dei giovani NEET al programma⁴⁹. Si sono registrati al Programma Garanzia Giovani 916.177 ragazzi. Tra i registrati c'è un lieve vantaggio degli uomini (51%) rispetto alle donne (49%). Il 54% dei registrati ha un'età compresa tra i 19 e i 24 anni, il 10% è rappresentato da giovani con età fino a 18 anni e il restante 36% da over 25. Al 7 gennaio 2016 il numero dei presi in carico è pari 576.126 giovani e si attesta al 72,7% dei registrati al netto delle cancellazioni. Si segnala che, a fine 2015, tutte le Regioni hanno avviato le procedure di emanazione di avvisi, bandi, decreti per dare attuazione alle misure della Garanzia per i giovani.

Entrando nel merito dell'attuazione della misura apprendistato, si segnala che, al 30 settembre 2015, circa 51 giovani sono stati inseriti in percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'alta formazione e ricerca (cfr. figura 5.3).

Figura 5.3 Giovani presi in carico avviati ai percorsi di apprendistato di primo e terzo livello per Regione nell'ambito della programmazione IOG (Anno 2015)



Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali (al 30 settembre 2015)

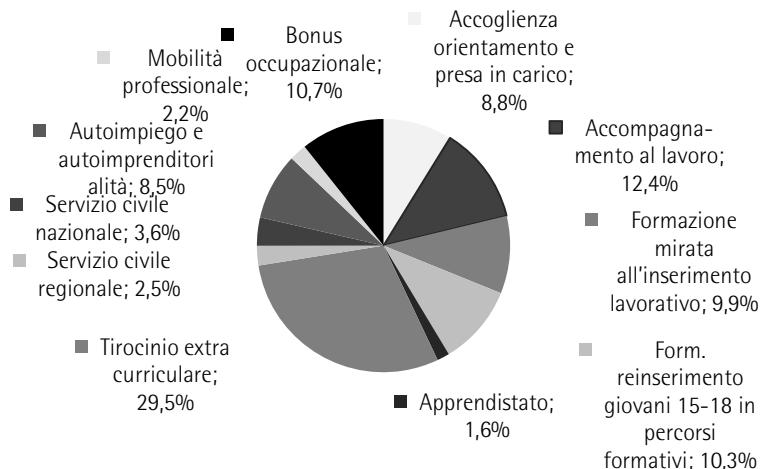
La Regione con il maggior numero di giovani inseriti in percorsi di apprendistato di primo e terzo livello è l'Emilia Romagna; segue, a grande distanza, la P.A. di Trento che ha inserito in apprendistato soltanto 8 giovani a causa della scarsa disponibilità delle imprese ad assumere con contratto di apprendistato.

Un'altra misura finanziata nell'ambito della Garanzia Giovani è il "Bonus occupazionale" finalizzata a promuovere l'inserimento e la stabilizzazione occupazionale dei giovani attraverso la previsione di agevolazioni per le imprese che assumono giovani NEET. Il bonus è riconosciuto ai datori di lavoro che, sulla base dell'intermediazione

⁴⁹ Cfr. ISFOL, Report mensile sull'attuazione della garanzia giovani in Italia, Gennaio 2016. Il Report aggiornato al 7 gennaio 2016.

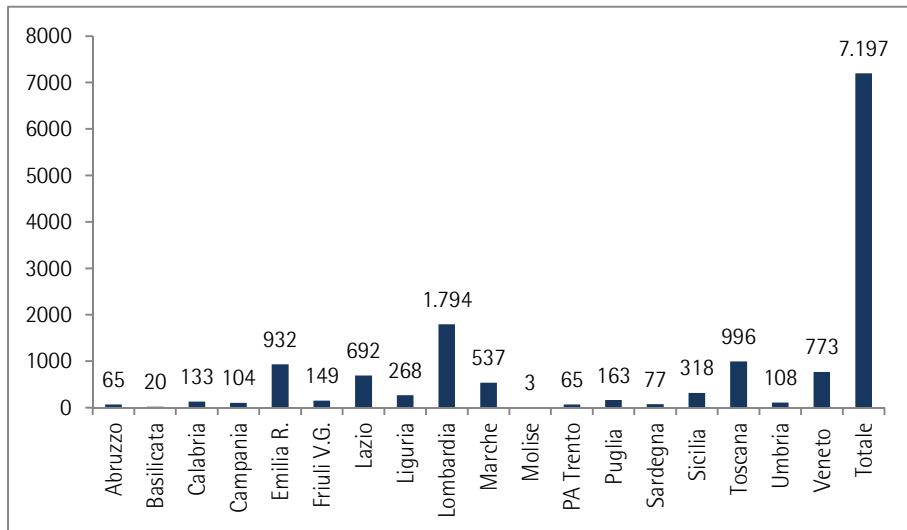
dei servizi competenti, assumono giovani NEET con i seguenti contratti: tempo indeterminato, tempo determinato (6-12 mesi) anche a scopo di somministrazione. L'incentivo è escluso per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione, mentre è possibile beneficiare dell'incentivo per i contratti di apprendistato professionalizzante, a seguito delle modifiche introdotte con il Decreto Direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015. L'analisi del numero di contratti di apprendistato attivati con il "Bonus occupazionale" mette in evidenza che le Regioni che hanno attivato il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (con una durata maggiore di 12 mesi) usufruendo del bonus per l'assunzione di giovani NEET sono: Lombardia, Toscana e Emilia Romagna. Complessivamente risultano attivati con la misura del bonus occupazione 7.197 contratti di apprendistato (cfr. figura 5.4).

Figura 5.4 Contratti di apprendistato superiori ai 12 mesi attivati con il bonus occupazione nell'ambito della programmazione IOG (anno 2015)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps (al 18 novembre 2015)

Figura 5.5 Contratti di apprendistato >12 mesi attivati con il bonus occupazione nell'ambito della programmazione IOG (anno 2015)



Fonte: elaborazione Iisfol su dati Inps (al 18 novembre 2015)

5.2.2 Gli avvisi delle Regioni per l'attivazione della misura apprendistato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani

Le Regioni Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Lazio, Molise e la P.A. di Trento hanno emanato avvisi, a valere sui fondi del PON IOG, al fine di attivare la misura apprendistato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.

In particolare, le Regioni Lombardia, Emilia Romagna, Marche e la P.A. di Trento hanno dato attuazione alle misure per l'inserimento in percorsi di apprendistato mediante gli avvisi emanati nel corso del 2014 ed esaminati nel precedente Rapporto di monitoraggio, mentre le Regioni Lazio e Molise hanno emanato avvisi per l'attivazione dei percorsi di apprendistato nel corso del 2015. Un altro gruppo di Regioni (Abruzzo, Campania, Basilicata, Puglia, Sicilia, Valle D'Aosta), pur avendo stanziato nell'ambito dei Piani di attuazione regionali Garanzia Giovani risorse per il finanziamento dei percorsi di apprendistato di primo e di terzo livello, non ha proceduto all'attivazione delle relative misure.

Quadro 5.2 Avvisi e bandi regionali in materia di apprendistato nell'ambito di Garanzia Giovani (biennio 2014-2015)

Avviso/bando	Risorse e fonti di finanziamento	Descrizione
Lazio		
D.D. n. G11102 del 18/09/2015 - Piano di attuazione regionale Garanzia per i Giovani (PAR LAZIO 2014-2015). Avviso pubblico per la definizione dell'offerta regionale relativa alla misura del PAR Lazio 2014 -2015, n. 4. C	€ 4.000.000 a valere sulla misura 4 C- "Apprendistato di alta formazione e ricerca" del Piano di attuazione Regionale (PAR) Lazio 2014-2015 Garanzia Giovani (PON IOG)	Destinatari della misura: Neet di età compresa tra i 18 e i 29 anni che abbiano aderito a Garanzia Giovani. All'azienda è riconosciuto un incentivo all'assunzione di € 3.000 per ogni apprendista assunto.
Molise		
DGR n. 155 del 3/04/2015 - Programma Garanzia giovani Molise- Approvazione Convenzione Università degli studi del Molise	€ 50.000 per l'attivazione dell'apprendistato di terzo (Misura 4-C), di cui € 9.500 destinati alla formazione dei ragazzi e € 40.500 come incentivi per l'attivazione dei contratti a valere sul PAR Molise Garanzia Giovani	Convenzione sottoscritta tra la Regione e l'Università degli Studi del Molise. Destinatari della misura: Neet di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso dei requisiti previsti dall'avviso. All'azienda è riconosciuto un incentivo all'assunzione pari a € 6.000 annui.
Lombardia		
D.D.G. del 16/10/2014, n. 9619 - Piano esecutivo regionale di attuazione della Garanzia per i Giovani in Lombardia. Avviso per i giovani inoccupati e disoccupati di età compresa tra i 15 e 29 anni che non rientrano in un percorso di istruzione o formazione.	€ 5.400.000 per gli incentivi alle assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e € 1.740.000 per gli incentivi alle assunzioni con contratto di alta formazione e ricerca	Destinatari: Neet di età compresa tra i 15 e i 29 anni. All'azienda è riconosciuto un incentivo annuo pari a 2.000 euro per gli apprendisti minorenni e 3.000 euro per i maggiorenni assunti con contratto di apprendistato di I livello; 6.000 euro l'anno per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di III livello.

segue

Quadro 5.2 segue

Avviso/bando	Risorse e fonti di finanziamento	Descrizione
Emilia Romagna		
DGR n. 1676 del 20/10/2014 - Disposizioni per l'attuazione di parte delle misure di cui al piano di attuazione regionale della Garanzia per i Giovani approvato con propria deliberazione n.475/2014 e del servizio di SRFC in esito ai tirocini attivati ai sensi della legge regionale n. 17/2005 e s.m.i	€ 219.256,39 destinati agli incentivi per le assunzioni con contratto di apprendistato di I livello e € 300.000 destinati agli incentivi per le assunzioni con contratto di alta formazione e ricerca	Prevista l'erogazione d'incentivi alle imprese pari a € 3.000, per l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma e di incentivi pari a € 6.000 per l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per l'acquisizione dei titoli di Dottore di Ricerca, Master, Laurea.
Marche		
DDPF n. 311/FD del 21/10/2014 - DGR n. 754 del 23/06/2014 - Garanzia Giovani - Avviso Pubblico per la presentazione di progetti formativi di percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e Apprendistato	€ 3.400.000 per il conseguimento di una qualifica triennale e € 1.360.000 per la personalizzazione della formazione e per le indennità di partecipazione degli apprendisti	Destinatari: giovani, di età compresa tra i 15 e i 25 anni, registrati al programma Garanzia Giovani, in possesso dei requisiti previsti dall'avviso. Previste indennità di partecipazione pari a euro 2000 per gli apprendisti minorenni, ed euro 3.000 per gli apprendisti maggiorenni.
P.A. di Trento		
D.G.P. n. 1808 del 27/10/2014 Avviso per la presentazione di ipotesi progettuali in attuazione del "Piano di attuazione per l'occupazione giovanile della Provincia Autonoma di Trento"	€ 1.170.000 per il finanziamento di percorsi di apprendistato di primo livello a valere sul Piano di Attuazione della Garanzia Giovani	Destinatari: giovani tra i 15 e i 25 anni, che sono in possesso dei requisiti definiti dalla Garanzia Giovani e dall'Avviso.

Dall'analisi degli avvisi regionali emanati nel biennio 2014/2015 per l'attivazione dei percorsi di apprendistato di primo e di terzo livello emergono alcuni aspetti comuni, ma anche dei tratti distintivi nelle scelte adottate dalle Regioni per l'attuazione della misura apprendistato. In particolare, le Regioni Lombardia e Emilia Romagna hanno emanato avvisi "multimisura" per l'erogazione di incentivi alle imprese per l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma

professionale o per l'alta formazione e la ricerca. La Regione Marche e la Provincia Autonoma di Trento hanno emanato avvisi specifici per l'attivazione dei percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Le Regioni Lazio e Molise hanno attivato, esclusivamente, i percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per quanto riguarda le modalità di finanziamento dell'offerta formativa si rileva una disomogeneità tra le amministrazioni regionali. Lo strumento utilizzato dalla Regione Lazio per il finanziamento dei percorsi formativi di apprendistato di III livello è il sistema dei voucher formativi assegnati all'apprendista. Nello specifico l'avviso emanato dalla Regione Lazio (D.D. n. G1102 del 18/09/2015) prevede l'erogazione di voucher (assegno formativo) a copertura sia delle spese per l'iscrizione e la frequenza dei percorsi formativi, sia di quelle necessarie alla copertura dell'attività formativa individuale e/o specialistica, compreso il tutoraggio individualizzato al fine di favorire il raccordo tra le competenze acquisite in ambito formativo e quelle acquisite nell'ambito lavorativo. L'importo del voucher formativo per "iscrizione e frequenza" dei percorsi formativi è pari a 1.000 euro l'anno e quello per "servizi formativi individuali" a 2.000 euro per ogni annualità. La Regione Molise (DGR n. 155 del 3/04/2015), ha previsto l'utilizzo del sistema dei costi standard per il rimborso delle spese sostenute dall'Università per l'erogazione degli interventi formativi. In particolare, la Regione Molise precisa che gli interventi formativi erogati dall'Università nell'ambito dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca devono essere rimborsati al conseguimento del risultato, in funzione delle unità di costo standard (UCS) nazionali (UCS ora/corso € 117 UCS ora/allievo 0,80) per un valore massimo di € 50.000. Tale importo deve essere destinato per circa 9.500 euro alla formazione dei giovani con una previsione di circa 80 ore di formazione e la restante parte come incentivo agli apprendisti. All'azienda è riconosciuto un incentivo all'assunzione pari a € 6.000 annui.

Le Regioni Lombardia, Emilia Romagna, Lazio, e Molise hanno scelto di promuovere l'attivazione di contratti di apprendistato di primo e terzo livello attraverso la concessione di incentivi regionali alle imprese per l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'alta formazione e la ricerca, che si sommano ai vantaggi contributivi previsti dalla normativa nazionale. Nello specifico, le Regioni Lombardia ed Emilia Romagna riconoscono all'azienda un incentivo annuo per l'intera durata del periodo di apprendistato che varia in base alle tipologie contrattuali attivate: 3.000 euro l'anno per i maggiorenni assunti con contratto di apprendistato di primo livello; 6.000 euro l'anno per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello. La Regione Lombardia, che ha utilizzato le modalità gestionali del sistema di politiche attive lombardo (Dote Unica Lavoro)⁵⁰, ha previsto anche un incentivo di 2.000 euro l'anno per l'assunzione di apprendisti minorenni. Anche le Regioni Lazio e Molise, nell'ambito di avvisi specifici per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, hanno scelto di promuovere

⁵⁰ Il modello Dote Unica Lavoro prevede la definizione di un paniere di servizi di politica attiva personalizzati concordati tra il giovane e l'operatore pubblico o privato accreditato attraverso il patto di servizio.

l'attivazione di questa tipologia di apprendistato mediante la concessione di incentivi economici all'assunzione destinati alle imprese. L'entità dell'incentivo annuo erogato all'impresa per ogni apprendista assunto è di 3.000 euro nel Lazio e di 6.000 euro in Molise. La Regione Marche prevede invece l'erogazione di un'indennità di partecipazione per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di primo livello, che abbiano seguito il percorso formativo almeno per il 75% delle ore previste. In caso di assenza di contrattazione di secondo livello che preveda la riduzione della remunerazione dell'apprendista, gli importi dell'indennità di partecipazione (€ 2.000,00 per ciascun apprendista minorenne e €. 3.000 per ciascun apprendista maggiorenne) dovranno essere erogati all'impresa a compensazione del maggior costo del lavoro.

L'analisi degli avvisi per l'attivazione dei percorsi di apprendistato di primo livello ha riguardato in particolare i soggetti attuatori, la durata e l'articolazione dei percorsi formativi.

Tutti gli avvisi emanati affidano alle istituzioni formative o alle strutture formative accreditate, in qualità di soggetti attuatori, il compito di progettare e realizzare gli interventi formativi per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale. In particolare, la Regione Marche, con l'avviso emanato con DDPF n. 311/FD del 21/10/2014, ha affidato la formazione degli apprendisti alle strutture formative accreditate, anche in associazione con le istituzioni scolastiche. I soggetti attuatori possono associarsi utilizzando la forma giuridica dell'Associazione Temporanea di Impresa (ATI) o dell'Associazione Temporanea di Scopo (ATS).

Per quanto riguarda la durata e l'articolazione interna dei percorsi formativi, gli avvisi emanati dalla Regione Marche e dalla P.A. di Trento presentano alcune differenze. La Regione Marche, con l'avviso emanato con DDPF n. 311/FD del 21/10/2014, si adeguia al monte ore minimo stabilito nell'Accordo Stato-Regioni del 15 marzo 2012 per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, prevedendo per gli apprendisti che devono conseguire la qualifica professionale una formazione strutturata di 400 ore annue. La P.A. di Trento, attraverso l'avviso emanato con D.G.P. n. 1808 del 27/10/2014, stabilisce per i percorsi di apprendistato di primo livello una durata maggiore: 920 ore suddivise in due annualità da 460 ore ciascuna. Per i percorsi finalizzati all'acquisizione del diploma professionale, i progetti devono prevedere 460 ore da svolgersi in una annualità. Ogni intervento formativo, della durata di 460 ore (di cui 360 in aula e 100 in azienda) deve prevedere 200 ore per l'acquisizione delle competenze di base e 260 ore per lo sviluppo delle competenze tecnico professionali. L'intervento può essere attivato per piccoli gruppi di partecipanti (numerose massima 20 partecipanti) oppure anche in forma individuale.

Con riferimento all'articolazione interna dei percorsi formativi, la P.A. di Trento prevede il finanziamento di percorsi formativi articolati per competenze, abilità e conoscenze riferite ai diversi contesti di apprendimento: formazione esterna presso l'istituzione formativa, formazione interna presso l'impresa o formazione acquisita nell'operatività del contesto lavorativo. L'avviso emanato dalla Regione Marche (DDPF n. 311/FD del 21/10/2014) prevede una formazione strutturata destinata agli apprendisti inseriti nei percorsi biennali e finalizzata al raggiungimento prioritaria-

mente di competenze di base, tecnico professionali comuni e specifiche, come previsto nel piano formativo di ciascun apprendista.

In merito agli avvisi per l'attivazione dei percorsi di apprendistato di terzo livello, principali aspetti esaminati riguardano la tipologia di titoli conseguibili, i soggetti attuatori e la durata dei percorsi formativi. Tutti gli avvisi emanati comprendono un'ampia gamma di titoli conseguibili con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. In particolare le Regioni Lazio ed Emilia Romagna individuano i seguenti titoli: Lauree, Master di I e II livello, Dottorati di ricerca, Diplomi ITS. La Regione Molise inserisce tra i titoli anche il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore (IFTS).

Tutti gli avvisi emanati individuano l'impresa o l'istituzione formativa come soggetti attuatori cui affidare la realizzazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca, evidenziando come il coordinamento tra questi soggetti assicuri il raccordo tra formazione aziendale e formazione accademica. L'interazione tra impresa e istituzione formativa rappresenta un elemento centrale per il successo formativo, sia nella fase di progettazione che nella fase di realizzazione dei percorsi. Nello specifico, nella Regione Emilia Romagna i contratti di apprendistato e ricerca devono essere stipulati a seguito di Convenzione sottoscritta tra datore di lavoro e ateneo. La Regione Molise ha affidato all'Università il compito di gestire l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione per il conseguimento di titoli di dottorato di ricerca e di quelli di alta formazione e ricerca tra i giovani e i datori di lavoro e di assistere le parti nella redazione del piano formativo individuale.

Per quanto riguarda la durata dei percorsi, soltanto la Regione Emilia Romagna (con la DGR n. 1676/2014 modificata e integrata dalla DGR 1964/2014) ha disciplinato specificamente la durata massima dei contratti di apprendistato differenziandola per tipologia di titolo conseguibile: Dottorato di ricerca: minimo 24 mesi, massimo 48 mesi; Master di primo e secondo livello: minimo 12 mesi, massimo 24 mesi; Laurea: minimo 12 mesi, massimo 36 mesi.

5.3 Il rafforzamento del sistema duale nell'ambito della leFP

5.3.1 Il varo del progetto sperimentale

In data 24 settembre 2015 è stato sottoscritto, in sede di Conferenza Stato-Regioni, l'Accordo sul progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (IFP)" promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con le Regioni e le Province Autonome. Il progetto sperimentale s'inserisce nell'ambito delle novità introdotte dalla legge sulla Buona Scuola (L. 107/2015)⁵¹ e dalla riforma

⁵¹ Cfr. Legge 13 luglio 2015, n. 107- Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. Tale legge precisa che i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati negli istituti tecnici e professionali per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e nei licei per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.

dell'apprendistato (D.Lgs. 81/2015), che da una parte rendono obbligatoria in tutti i percorsi di istruzione secondaria superiore l'alternanza scuola-lavoro e, dall'altra, promuovono il nuovo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, al fine di promuovere il successo formativo degli studenti e di favorire il collegamento tra mondo scolastico e lavorativo.

Il progetto sperimentale prevede azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito della leFP per facilitare la transizione tra il sistema di formazione professionale e il mondo del lavoro. Il sistema duale è definito da quell'insieme di percorsi e opportunità formative fondati sull'apprendimento duale nelle sue diverse forme: apprendistato, alternanza scuola-lavoro, impresa formativa simulata, utili a consentire l'acquisizione di un ampio ventaglio di competenze⁵². Il progetto, che dovrebbe consentire l'attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro o in apprendistato formativo per circa 60.000 giovani nel biennio 2015-2016, ha tra le sue finalità il contrasto alla dispersione scolastica e formativa attraverso la metodologia dell'apprendimento esperienziale, la promozione dell'occupabilità dei giovani, la riduzione della platea dei NEET attraverso percorsi brevi di riqualificazione dei giovani in possesso di titoli deboli o senza titoli di studio.

Per la sperimentazione del sistema duale sono state stanziate risorse pari a 174 milioni di euro per il biennio 2015-2016, di cui 87 milioni per il 2015 sono stati ripartiti tra le Regioni e le Province Autonome sulla base del numero di studenti annualmente iscritti ai percorsi di leFP attivati dalle istituzioni formative accreditate e del numero complessivo di studenti qualificati e diplomati (cfr. tabella 5.3).

Tabella 5.3 **Ripartizione delle risorse percorsi leFP nel sistema duale (risorse in euro)**

Regioni	Risorse
Piemonte	10.090.028
Valle d'Aosta	142.112
Lombardia	27.487.612
P.A. di Bolzano	3.369.557
P.A. di Trento	3.225.349
Veneto	11.736.023
Friuli Venezia Giulia	2.329.857
Liguria	1.249.506
Emilia Romagna	5.351.651
Toscana	2.284.297
Umbria	271.422

segue

⁵² Cfr. Luigi Bobba, *Il rilancio dell'apprendistato per un sistema duale italiano*, in Osservatorio Isfol V (2015) n. 3 pp. 13-18.

Tabella 5.3 segue

Regioni	Risorse
Marche	971.243
Lazio	7.094.632
Abruzzo	431.980
Molise	202.716
Campania	1.139.665
Puglia	1.542.201
Basilicata	96.294
Calabria	495.884
Sicilia	7.186.687
Sardegna	301.294
Totale	87.000.000

Fonte: DD 477/2015 del Ministero del Lavoro (risorse in euro)

Il progetto sperimentale è strutturato sulla base di due linee di intervento:

- Linea 1- Sviluppo e rafforzamento del sistema di placement dei Centri di formazione professionale, pubblici e privati (CFP);
- Linea 2- Sostegno ai percorsi di leFP nell'ambito del sistema duale.

La prima linea di intervento⁵³, gestita da Italia Lavoro, prevede lo sviluppo e il rafforzamento del sistema di placement dei Centri di formazione professionali pubblici e privati (CFP). Tale linea implica in una prima fase la selezione dei CFP da coinvolgere nel progetto sperimentale. A questo scopo Italia lavoro provvede, in accordo con il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province Autonome, alla predisposizione e pubblicazione di un avviso pubblico destinato ai CFP accreditati allo svolgimento dei percorsi di leFP a livello regionale perché esprimano la propria disponibilità a partecipare al progetto sperimentale.

In una seconda fase saranno avviate le azioni di costituzione e rafforzamento degli uffici di orientamento e placement all'interno dei CFP precedentemente selezionati. Il rafforzamento del sistema di placement sarà attuato da Italia Lavoro tramite l'erogazione di una serie di servizi ai CFP, quali il supporto organizzativo, la formazione degli operatori, l'assistenza ai fini dell'inserimento nell'Albo dei soggetti autorizzati all'attività di intermediazione. Inoltre, Italia Lavoro trasferirà ai CFP selezionati, informazioni, procedure e strumenti per l'attivazione e la gestione dei contratti di apprendistato di primo livello e dei percorsi di alternanza scuola-lavoro mediante:

- la formazione degli operatori sugli aspetti normativi e operativi del nuovo apprendistato;

⁵³ La Linea 1 del progetto sperimentale è finanziata nell'ambito delle risorse dei Programmi Operativi Nazionali gestiti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione.

- la predisposizione di materiale informativo/formativo sul nuovo apprendistato da distribuire alla imprese interessate;
- il trasferimento di un modello operativo affinché i CFP siano in grado di supportare le imprese negli adempimenti necessari per l'accesso degli allievi all'alternanza scuola-lavoro o all'apprendistato;
- l'impostazione di un sistema di monitoraggio degli esiti delle azioni promosse.

L'attività di supporto alla fase di individuazione (scouting) delle imprese interessate si concretizzerà attraverso una molteplicità di azioni, quali l'analisi della domanda potenziale a livello territoriale; una campagna informativa "diffusa" rivolta a consulenti del lavoro, commercialisti e associazioni datoriali; l'individuazione delle imprese potenzialmente interessate, cui saranno fornite informazioni sui vantaggi e sugli obblighi per i datori di lavoro che derivano dall'utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, nonché sugli adempimenti necessari all'assunzione dell'apprendista; la raccolta delle manifestazioni di interesse.

Nella fase di avvio del progetto sperimentale Italia Lavoro dovrà realizzare anche azioni di assistenza tecnica e affiancamento ai CFP per il coinvolgimento e l'orientamento dei giovani da avviare ai corsi di IeFP. Inoltre, è prevista la possibilità che il costo del tutoraggio aziendale sia coperto da appositi incentivi.

La seconda linea⁵⁴ del progetto sperimentale, definita "Sostegno ai percorsi di IeFP nell'ambito del sistema duale", prevede la strutturazione di percorsi di IeFP caratterizzati da uno stretto raccordo tra formazione e lavoro e realizzati attraverso una o più delle seguenti modalità:

- 1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, con contenuti di applicazione pratica non inferiori al 40% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno.
- 2) alternanza scuola-lavoro con periodi di applicazione pratica non inferiori a 400 ore annue;
- 3) impresa formativa simulata con periodi di applicazione pratica non inferiore a 400 ore annue, quale strumento propedeutico ai percorsi di alternanza scuola-lavoro o di apprendistato.

Possono essere oggetto del progetto sperimentale anche percorsi modulari per la qualificazione e la riqualificazione, in quanto facenti parte del sistema di IeFP regionale.

Va evidenziato che le imprese che assumeranno con il contratto di apprendistato per la qualifica professionale, il diploma d'istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore, beneficeranno di forti incentivi, ai sensi dell'art. 32,

⁵⁴ La Linea 2 è finanziata con 60 milioni di euro per ciascuno degli esercizi finanziari 2015 e 2016 a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 4, della legge n.144 del 1999, così come integrate dall'articolo 32, comma 3 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

comma 3 del D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 150⁵⁵, anche per coprire i costi derivanti dall'impiego dei tutor aziendali.

In attuazione della Linea 1 del progetto sperimentale, Italia Lavoro ha pubblicato, in data 8 ottobre 2015, un avviso pubblico per la realizzazione di azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito della IeFP. L'iniziativa rientra nel "Programma FlxO YEI Azioni a favore dei giovani Neet in transizione Istruzione-Lavoro - Linea 7 Azioni di accompagnamento e rafforzamento del sistema duale nell'ambito della IeFP". L'avviso è rivolto a 300 CFP, pubblici e privati, che intendono costruire e/o rafforzare, al proprio interno, servizi di orientamento e placement e avviare percorsi formativi utilizzando l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'alternanza scuola lavoro, l'impresa formativa simulata. L'avviso, si propone di rafforzare sull'intero territorio nazionale la capacità del sistema degli IeFP di garantire lo sviluppo del sistema duale di istruzione e lavoro, ponendo le condizioni per l'efficace attuazione dell'offerta di formazione professionale. Al termine della sperimentazione i CFP dovranno essere in grado di:

- costituire e/o rafforzare i propri servizi di orientamento e placement attraverso la definizione e attuazione di standard di qualità;
- orientare i giovani alla scelta dei corsi più idonei alla propria formazione;
- promuovere e attivare gli strumenti di transizione scuola-lavoro, quali l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'alternanza scuola-lavoro e l'impresa formativa simulata;
- avviare percorsi di formazione integrata con tali strumenti.

Le risorse finanziarie stanziate con l'avviso sono pari a 10,500.000 di euro a valere sul "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" e sul "Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" gestiti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ripartiti tra le Regioni e le Province Autonome.

Italia Lavoro ha completato la procedura ad evidenza pubblica pubblicando sul proprio sito le graduatorie dei CFP ammessi alla sperimentazione del sistema duale. I CFP selezionati riceveranno un contributo di 35 mila euro e potranno contare sull'assistenza tecnica di Italia Lavoro per garantire l'erogazione diretta di servizi di orientamento di primo livello, di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro finalizzato all'attivazione di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

5.3.2 I Protocolli d'intesa tra Ministero del lavoro e Regioni

A gennaio 2016 sono stati sottoscritti i Protocolli d'Intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Regioni e Province autonome per l'attivazione della Linea 2 "Sostegno di percorsi di IeFP nell'ambito del sistema duale" del progetto sperimentale.

⁵⁵ Cfr. D.lgs. 14 settembre 2015 n. 150 - *Disposizioni per il riordino in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

Le Regioni e Province Autonome adattano il progetto sperimentale in funzione di priorità e situazioni specifiche, così come riportate nel Quadro 5.3.

Per quanto riguarda l'utilizzo del contratto di apprendistato di I livello, le Regioni Lombardia e Liguria manifestano esplicitamente l'esigenza di potenziare e consolidare, attraverso la sperimentazione, l'utilizzo dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, così come la Provincia autonoma di Trento, interessata al modello duale per l'apprendistato volto in particolare al conseguimento della qualifica e/o del diploma professionale, e la Regione Marche, che indica il ricorso all'apprendistato per la qualifica professionale nonché la promozione dell'impresa formativa simulata come strumento propedeutico all'apprendistato di I livello, in particolare per i quattordicenni. Inoltre, la Regione Lazio intende utilizzare, per l'attivazione dei percorsi di quarto anno, prioritariamente il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 ed estendere la sperimentazione ai giovani che frequentano i primi, i secondi e i terzi anni dei percorsi ordinamentali di IeFP, prioritariamente attraverso l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato.

Tra le priorità si rileva, ad esempio in Emilia Romagna, anche una maggiore integrazione tra i soggetti formativi e le imprese per intercettare, anticipare e implementare competenze nuove e innovative per lo sviluppo oppure il potenziamento, ad esempio in Molise, di reti territoriali/partenariato tra soggetti accreditati al lavoro e soggetti istituzionali del territorio per integrare servizi che favoriscono l'inserimento lavorativo. Per l'Abruzzo è prioritario porre in essere, seppur con criteri di gradualità e progressività, azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrate con gli attuali strumenti, avvalendosi delle istituzioni scolastiche e formative, delle imprese e delle rispettive associazioni di categoria, delle altre parti sociali, tenendo conto anche delle buone pratiche adottate in altre Regioni. Il Friuli Venezia Giulia indica la possibilità di estendere la sperimentazione ad altre istituzioni formative accreditate, fermo restando l'impegno dell'amministrazione regionale a coinvolgere nella sperimentazione tutti i CFP selezionati per la partecipazione alla Linea 1. Per l'Umbria, l'ideazione dei percorsi triennali e quadriennali della sperimentazione duale dovrà avere un carattere unitario e omogeneo, in modo da consentire una comparazione degli esiti a livello nazionale. In alcune realtà, la sperimentazione risponde infine all'esigenza di potenziare i settori con maggiori prospettive di crescita (green & blu economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, turismo e beni culturali, ICT, chimica verde, agrifood, bioedilizia, reti per la gestione intelligente dell'energia), come nel caso della Sardegna, o sviluppare e potenziare le aree ad alto potenziale di innovazione, individuate nella strategia regionale della ricerca e dell'innovazione, ad esempio in Basilicata.

Quadro 5.3 Priorità/situazioni specifiche della sperimentazione del sistema duale nella leFP

Regione	Priorità della sperimentazione
Piemonte	Qualificazione dei ragazzi in uscita dal sistema scolastico, ai fini della loro occupabilità e del contrasto alla dispersione.
Valle d'Aosta	Prevedere l'attivazione di percorsi per studenti nelle diverse annualità nella leFP, dalla prima alla quarta. Potranno inoltre essere sperimentate azioni formative di conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore mediante un quinto anno da realizzarsi nella stessa filiera formativa. Le risorse della sperimentazione sono da ritenersi aggiuntive rispetto a quelle utilizzate dalla Regione nei percorsi di leFP con la programmazione 2015 e potranno essere impiegate fino al completamento dei percorsi avviati.
Lombardia	Potenziare e consolidare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Potenziare le esperienze di alternanza scuola-lavoro nei percorsi di qualifica e diploma di istruzione e formazione professionale secondo le indicazioni regionali dell'offerta formativa di cui all'art. 22 della L.R. n. 19/2007 e s.m.i.
P. A. Trento	Sperimentare il modello duale per l'apprendistato volto al conseguimento della qualifica e/o del diploma professionale; avviare la sperimentazione di percorsi per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Rafforzare l'alternanza scuola-lavoro nel terzo anno di qualifica professionale e nel quarto anno di diploma professionale. Sviluppare la qualificazione/riqualificazione professionale di giovani e adulti disoccupati mediante percorsi volti al conseguimento di almeno una qualifica professionale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale.
Veneto	Attuare la Linea 2 a partire dall'a.f. 2016/2017 anche su annualità in prosecuzione di percorsi di istruzione e formazione avviati nel 2015/2016, considerato che lo stato di avanzamento dell'a.f. 2015/2016 non consente di applicare la sperimentazione sui percorsi già attivati e strutturati su un'articolazione didattica già condivisa nel patto formativo sottoscritto tra famiglie e istit. formative accreditate.
Friuli V. G.	Attuare la linea 2 a partire dall'a.f. 2016/2017 anche su annualità in prosecuzione di percorsi di istruzione e formazione avviati nel 2015/2016, considerato che lo stato di avanzamento dell'a.f. 2015/2016 non consente di applicare la sperimentazione sui percorsi già attivati e strutturati su un'articolazione didattica già condivisa nel patto formativo sottoscritto tra famiglie e istituzioni formative accreditate. Ampliare la sperimentazione estendendola anche ad altre istituzioni formative accreditate, fermo restando l'impegno della Regione a coinvolgere nella sperimentazione tutti i CFP selezionati per la partecipazione alla Linea 1.

segue

Quadro 5.3 segue

Regione	Priorità della sperimentazione
Liguria	Potenziare e consolidare l'apprendistato di primo livello. Potenziare e consolidare le esperienze di alternanza scuola-lavoro nei percorsi di qualifica e diploma di Istruzione e formazione professionale.
Emilia R.	Maggiore integrazione tra i soggetti formativi e le imprese per intercettare, anticipare e implementare competenze nuove e innovative per lo sviluppo e sperimentare, nella piena coerenza con il modello di formazione duale nazionale, un intervento regionale che contribuisca alla qualificazione dell'offerta di istruzione e formazione professionale valorizzando e migliorando l'apprendimento nei contesti di lavoro.
Toscana	Facilitare la transizione tra il sistema della formazione professionale ed il lavoro e contrastare la dispersione scolastica attraverso percorsi di alternanza scuola-lavoro al fine di facilitare le esperienze in contesti lavorativi. Promuovere l'accesso al mercato del lavoro attraverso l'acquisizione di competenze professionali sviluppando un sistema duale formazione-lavoro.
Umbria	L'ideazione dei percorsi triennali e quadriennali della sperimentazione duale dovrà avere un carattere unitario e omogeneo, in modo da consentire una comparazione degli esiti a livello nazionale. Le risorse del Ministero del Lavoro destinate alla sperimentazione non potranno essere impiegate a favore delle istituzioni scolastiche. Disancorare i percorsi formativi della sperimentazione duale, limitatamente al modello di sviluppo triennale e quadriennale, dalle attuali norme vigenti.
Marche	Contrastare la dispersione scolastica e promuovere il successo formativo dei giovani attraverso azioni di sviluppo e rafforzamento del sistema duale. Agevolare la transizione dei giovani nel mondo professionale attraverso il ricorso all'apprendistato per la qualifica professionale. Rafforzare l'Alternanza scuola lavoro ai sensi del D.Lgs. 77/2005 e promuovere l'Impresa formativa simulata come strumento propedeutico all'alternanza scuola lavoro o all'apprendistato di I livello, in particolare per i quattordicenni.
Lazio	Valorizzare la continuità dei percorsi formativi nel sistema IeFP, allargando l'offerta anche nel suo sviluppo verticale. Sperimentare percorsi formativi di quarto anno per il conseguimento del diploma professionale ai fini della successiva messa a regime. Utilizzare prioritariamente il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 43 del D.Lgs. 81/2015. Estendere la sperimentazione ai giovani interessati frequentanti i primi, i secondi e i terzi anni dei percorsi ordinamenti di IeFP, prioritariamente attraverso l'utilizzo del contratto di apprendistato citato. Sperimentare l'attivazione dei percorsi formativi modulari per la qualificazione e riqualificazione dei giovani NEET aderenti al Programma Garanzia Giovani

segue

Quadro 5.3 segue

Regione	Priorità della sperimentazione
Abruzzo	Porre in essere, seppur con criteri di gradualità e progressività, azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale, anche integrate con gli attuali strumenti, avvalendosi delle istituzioni scolastiche e formative, delle imprese e delle rispettive associazioni di categoria, delle altre parti sociali, tenendo conto anche delle buone pratiche adottate in altre Regioni
Molise	Accrescere la rete territoriali/partenariato tra soggetti accreditati al lavoro e soggetti istituzionali del territorio per integrare servizi che favoriscono l'inserimento lavorativo. Favorire i livelli essenziali di formazione in base al profilo professionale espresso per unità di competenza e in funzione dei fabbisogni territoriali del territorio.
Campania	Valorizzare ulteriormente la formazione professionale per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro e incrementare l'occupazione attraverso percorsi adeguati alle diverse realtà produttive
Puglia	Diminuire i tassi di dispersione e rendere efficace il conseguimento di competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro
Basilicata	Assicurare ai giovani, oltre alla indispensabili competenze di base, l'acquisizione di competenze tecnico-professionali riconosciute come funzionali alle richieste del mercato del lavoro, l'attuazione di modalità di apprendimento flessibili ed equivalenti, che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica; la valorizzazione delle vocazioni personali degli studenti, attraverso l'integrazione del sistema IeFP e delle filiere produttive; la programmazione di un'offerta formativa qualifica per prevenire e contrastare la dispersione scolastica.
Calabria	Accompagnando la sperimentazione con la pianificazione e attuazione di iniziative a valere sul POR FSE 2014-2020 e sulle risorse di competenza regionale previste nel decreto ministeriale ai sensi della legge 144/1999.
Sardegna	Potenziare i settori con maggiori prospettive di crescita (green & blu economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, turismo e beni culturali, ICT, chimica verde, agrifood, bioedilizia, reti per la gestione intelligente dell'energia).
Sicilia	Immediata programmazione di percorsi di primo anno del sistema duale con partenza da sett. 2016 e avvio di percorsi di quarto anno per il conseguimento del diploma professionale, allargando l'offerta nel suo sviluppo verticale.

Per l'attivazione della Linea 2, quasi tutte le Regioni intendono adottare, seppure con alcune differenziazioni, le seguenti modalità operative volte a favorire la transizione

tra sistema di formazione professionale e mondo del lavoro e a incrementare l'occupazione giovanile:

1. rapida attivazione di percorsi formativi modulari per la qualificazione e riqualificazione di giovani NEET aderenti al programma Garanzia Giovani, attraverso il servizio di validazione delle competenze acquisite in contesti formali e non formali, allo scopo di definire la metodologia e determinare la durata di ogni singolo percorso. Riguardo a questo punto, il Protocollo della Basilicata indica anche percorsi individualizzati, finalizzati all'acquisizione del titolo di qualifica e diploma professionali, con il conseguimento di crediti formativi per i percorsi triennali IeFP e di competenze integrative dei percorsi di secondaria superiore. Si osserva inoltre che il Protocollo della Campania è focalizzato principalmente su questa azione a favore dei giovani NEET;
2. avvio di percorsi formativi di quarto anno per il conseguimento del diploma professionale, allargando l'offerta nel suo sviluppo verticale. A tal riguardo, l'Emilia Romagna indica l'adozione del modello duale per consentire ai ragazzi di sperimentare un apprendimento esperienziale direttamente in azienda, rafforzando le logiche di integrazione verticale delle filiere formative, in coerenza e in continuità con i percorsi triennali di IeFP, rispondenti alle specificità dei sistemi produttivi regionali;
3. sperimentazione di azioni formative di quinto anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. L'Emilia Romagna indica che tali logiche di valorizzazione dell'apprendimento nei contesti d'impresa valgono anche per il quinto anno, al fine di costruire una continuità in esito all'avvio dei percorsi di quarto anno. Piemonte, Marche, Umbria e Sicilia non prevedono questa azione;
4. allargamento della sperimentazione di apprendimento duale ai giovani interessati già frequentanti i secondi, i terzi e i quarti anni dei percorsi ordinari di IeFP. Il Lazio, per questa azione, aggiunge "prioritariamente attraverso l'utilizzo dell'apprendistato di cui all'art. 43 del decreto legislativo 81/2015". L'Emilia Romagna indica l'allargamento della sperimentazione di apprendimento duale a quei giovani interessati già frequentanti percorsi ordinari di IeFP, senza però specificare le annualità. Il Piemonte non prevede questa azione;
5. immediata programmazione dei percorsi di primo anno del sistema duale assicurandone la partenza dal prossimo settembre 2016.

I percorsi formativi duali prevedono anche attività di sviluppo e rafforzamento degli uffici di orientamento e collocamento all'interno dei centri di formazione selezionati, nonché la promozione dell'istituto contrattuale dell'apprendistato presso i datori di lavoro, i consulenti del lavoro e i commercialisti al fine di individuare le imprese disponibili ad ospitare/assumere i giovani allievi.

È interessante osservare che, rispetto ai suddetti punti, alcuni Protocolli aggiungono o ribadiscono alcuni aspetti della sperimentazione, correlati alle caratteristiche ed esigenze dei territori di riferimento, così rappresentabili:

- Valle d'Aosta: erogazione di voucher formativi individuali destinati a coprire le spese di iscrizione e frequenza ad attività formative di specializzazione e/o qua-

lificazione a favore di giovani in possesso di una qualifica ottenuta in esito a percorsi triennali di leFP, ovvero nei percorsi formativi biennali post obbligo;

- Trento: attivazione di percorsi modulari per il conseguimento della qualifica nel sistema dell'istruzione e formazione professionale per giovani e adulti disoccupati o in cerca di occupazione con periodi di applicazione pratica in alternanza scuola-lavoro e in apprendistato formativo;
- Toscana: coinvolgimento delle istituzioni formative individuate in esito all'espletamento delle procedure previste a valere sulla Linea 1, nonché delle istituzioni formative accreditate e delle istituzioni scolastiche individuate mediante procedure successivamente adottate dalla Regione medesima;
- Basilicata: attivazione di adeguati interventi di orientamento e promozione di azioni formative di contrasto al fenomeno della dispersione. L'offerta formativa regionale si sviluppa in percorsi triennali finalizzati al conseguimento di titoli di qualifica professionale, con particolare attenzione all'avvio di primi anni nella programmazione 2016.
- Puglia: attivazione dei servizi di orientamento e promozione di strumenti per l'integrazione tra istruzione e formazione professionale.
- Per quanto riguarda l'avvio e la durata della sperimentazione, i Protocolli forniscono le seguenti indicazioni:
 - la Linea 2 si realizza con l'attivazione di percorsi formativi a partire dall'anno formativo 2015/2016 e/o nell'anno formativo 2016/2017, e si esaurisce al termine della durata ordinaria dei percorsi attivati nelle predette annualità;
 - la Regione, nell'ambito della propria programmazione, può prevedere l'attivazione di percorsi per studenti nelle diverse annualità della leFP, dalla prima alla quarta;
 - ferme restando le risorse assegnate, potranno inoltre essere sperimentate azioni formative di conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore mediante un quinto anno da realizzarsi nella stessa filiera formativa;
 - le risorse erogate nell'ambito della sperimentazione sono da ritenersi aggiuntive rispetto a quelle utilizzate dalla Regione nei percorsi di leFP con la programmazione 2015. Le suddette risorse aggiuntive potranno essere impiegate fino al completamento dei percorsi avviati (ovvero fino al 2019, nel caso del Piemonte).

In relazione ai costi della formazione e dei servizi e alla rendicontazione, nelle more della definizione di un parametro unico nazionale, mediante l'individuazione delle unità di costo standard (UCS), le Parti convengono che si procederà, relativamente alle attività della Linea 2, secondo modalità di rendicontazione a costi reali/costi standard in uso presso la Regione. Laddove previsto da tali metodologie, i costi riconosciuti potranno riguardare anche le componenti relative alla formazione per la sicurezza del lavoro ed alla certificazione delle competenze.

In riferimento alle attività di monitoraggio e valutazione della sperimentazione, i Protocolli stabiliscono, che la raccolta dei dati dovrà essere correlata al sistema SI-STAF. In caso di impossibilità, per assenza di adeguato sistema informatico, le modalità di monitoraggio dovranno essere concordate con il Ministero del Lavoro. Sicilia e la Basilicata, in considerazione della presenza del sistema informativo regionale, pre-

cisano che la raccolta dei dati potrà essere effettuata tramite appositi servizi on line, previo collaudo di sistemi di dialogo cooperativo con il SISTAF. Il Molise prevede l'integrazione con i sistemi informatici regionali, previo collaudo con il sistema cooperativo SISTAF, riferiti in modo particolare al Sistema Informativo Lavoro regionale e alla banca dati sull'anagrafe edilizia e/o anagrafe degli studenti. Il Protocollo delle Marche aggiunge che per il monitoraggio della sperimentazione le parti convengono sulla possibilità di avvalersi del supporto tecnico-scientifico di Isfol.

In conclusione, si sottolinea che le sperimentazioni regionali si svilupperanno in continuità con le esperienze già maturate nei territori per rafforzare il raccordo tra scuola e lavoro e rappresentano un'importante occasione per supportare e sviluppare ulteriormente quanto realizzato negli ultimi anni con l'introduzione dei percorsi regionali di IeFP. La sperimentazione, inoltre, rappresenta un vero e proprio test delle riforme avviate con il "Jobs Act" e la "Buona Scuola" per dare una forma concreta al sistema duale italiano di apprendimento.



1. I termini della formazione. *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. Compendio normativo del FSE. *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. Compendio normativo del FSE. *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. Il FSE nel web. *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione, 2003
6. Politiche regionali per la formazione permanente. *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. Sviluppo del territorio nella new e net economy, 2003
8. Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro, 2003
9. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001, 2003
12. Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione, 2003
13. Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione, 2003
14. I contenuti per l'apprendistato, 2003
15. Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese, 2003
16. L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job, 2003
17. L'offerta di formazione permanente in Italia. *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003

19. La qualità dell'e-learning nella formazione continua, 2003
20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/elearning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005

54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005
56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** Anno formativo 2002-2003, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione:** monografie, 2005
65. **Il Fondo sociale europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria.** *Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring.** *Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006

81. Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. *The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, 2006
82. La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti, 2006
83. Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarietà tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006
84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo sociale europeo*, 2007
86. La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia, 2007
87. Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete, 2007
88. Verso il successo formativo. *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione, 2007
92. Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti, 2007
94. La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005, 2007
95. Gli organismi per le politiche di genere. *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi, 2007
98. Analisi della progettazione integrata. *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. *Manuale operativo*, 2007
101. I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano, 2007
102. Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche. *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali, 2007
104. Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie, 2007
105. Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. La riflessività nella formazione: modelli e metodi, 2007

107. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio, 2007
108. Rapporto annuale sui corsi IFTS. Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003, 2007
109. La formazione permanente nelle Regioni. Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione, 2007
110. Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005), 2008
111. Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione, 2008
112. Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. I risultati di una indagine conoscitiva, 2008
113. Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego. Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno, 2008
114. Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE, 2008
115. Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Una indagine qualitativa, 2008
116. La formazione dei rappresentanti delle Parti sociali per lo sviluppo della formazione continua, 2008
117. Fostering the participation in lifelong learning. Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report, (volume + cd rom), 2008
118. Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca, 2008
119. Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure, 2008
120. Partecipazione e dispersione. Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo, 2008
121. Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I, 2008
122. Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II, 2008
123. La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. I risultati dell'indagine ISFOL, 2008
124. La partecipazione degli adulti alla formazione permanente. Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda, 2008
125. Il bene apprendere nei contesti e-learning, 2008
126. Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa, 2008
127. I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro, 2008
128. Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione, 2008
129. Quattordici voci per un glossario del welfare, 2008
130. Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo. Piste di lavoro e indicazioni operative, 2008
131. Verso l'European Qualification Framework, 2008
132. Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato, 2008
133. Donne sull'orlo di una possibile ripresa. Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile, 2009
134. Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008, 2009

135. **Le misure per il successo formativo.** Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate,** 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE,** 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione,** 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo. La sfida di una sperimentazione in corso,** 2010
140. **Rapporto orientamento 2009. L'offerta di orientamento in Italia,** 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale. X Rapporto di Monitoraggio,** 2010
142. **Rompere il cristallo. I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia,** 2010
143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno. La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo sociale europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1,** 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale. Un quadro di riferimento,** 2010
145. **Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro,** 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego. Verso una personalizzazione dei servizi,** 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese. L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto,** 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità,** 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo,** 2011
150. **Rapporto orientamento 2010. L'offerta e la domanda di orientamento in Italia,** 2011
151. **Lisbona 2000-2010. Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione,** 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile. Il rapporto dei giovani italiani con le ICT,** 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia,** 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso. Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi,** 2011
155. **Donne e professioni. Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali,** 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento,** 2011
157. **La buona occupazione. I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia,** 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro,** 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva,** 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza,** 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori,** 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura,** 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa,** 2012

164. Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia. *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. Strumenti per la formazione esperienziale dei manager, 2012
166. Etnie e Web. La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet, 2012
167. Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza. Terza annualità, 2012
168. Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale, 2012
169. Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi, 2012
170. Energie rinnovabili e efficienza energetica. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative, 2012
171. Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito, 2012
172. Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative, 2012
173. Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale. Il triennio 2009-2011, 2012
174. Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali, 2012
175. Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi FSE 2007-2013, 2013
176. Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi. Risultati di un'indagine qual-quantitativa, 2013
177. Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali, 2013
178. Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione, 2013
179. Le competenze trasversali nelle équipe della salute mentale, 2013
180. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012, 2013
181. Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. Edizione aggiornata 2013, 2013
182. La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative, 2013
183. Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro, 2013
184. Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro, 2013
185. Oltre il disagio psichico dei giovani: modelli e pratiche di inclusione socio-lavorativa. Riflessioni e contributi del seminario di studio, 2013
186. Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: monitoraggio dell'attuazione, degli esiti e degli effetti dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012. Volume 1, 2014
187. Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: l'attuazione regionale dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012. Volume 2, 2014
188. Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio, 2014
189. Primo Rapporto italiano di Referenziazione delle Qualificazioni al quadro europeo EQF, 2014
190. First Italian referencing report to the European qualifications framework EQF, 2014
191. Le aree protette: vincolo o opportunità? Indagine empirica nelle regioni Ob. Conv. Sul ruolo del capitale umano nello sviluppo territoriale, 2014
192. Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche, 2014

193. Il contributo del FSE 2007-2013 alla costruzione dei sistemi regionali di innovazione. *Prospettive per la valutazione*, 2014
194. La formazione per la sostenibilità energetica: permanenza nel lavoro e nuova occupazione, 2014
195. Il Bilancio di genere della Regione Puglia; la sperimentazione di una buona prassi, 2014
196. Non sempre mobili. *I risultati dell'Indagine Isfol sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, 2014
197. Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali, 2014
198. Prevenire si può. *Analisi delle misure di accompagnamento per la transizione scuola-lavoro dei giovani con disagio psichico*, 2014
199. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro, 2014
200. Disagio psichico, minori e recupero, 2014
201. Il reinserimento lavorativo dei detenuti. *Il lavoro carcerario come leva motivazionale e di reintegrazione sociale. Il caso di Rebibbia*, 2014
202. Il welfare che cambia: il non profit nell'erogazione di servizi sociali, 2014
203. Responsabilità Sociale d'Impresa nelle PMI. *Emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale*, 2015
204. Modelli di governance territoriale per sviluppare innovazione e conoscenza nelle PMI – I risultati di un'indagine qualitativa in tre regioni italiane, 2015
205. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – I risultati dell'indagine ISFOL OFP – Volume I – L'indagine qualitativa, 2015
206. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – I risultati dell'indagine ISFOL OFP – Volume II – L'indagine quantitativa, 2015
207. Figure professionali innovative per la riqualificazione sostenibile delle città. Spendibilità e fabbisogni professionali e formativi, 2015
208. L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione. XV Rapporto sull'apprendistato in Italia, 2015
209. Pari opportunità e non discriminazione. Il Fondo sociale europeo nei territori in Convergenza tra attuazione e proposte per la programmazione 2014-2020, 2015
210. L'age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un'indagine qualitativa, 2105
211. O.LT.Re. Un percorso di orientamento al lavoro rivolto ai detenuti, 2015
212. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane I risultati dell'indagine Isfol-OFP -Volume I - L'indagine qualitativa, 2015
213. L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane. I risultati dell'indagine Isfol-OFP - Volume II - L'indagine quantitativa, 2015
214. Analisi tramite banca dati dei bandi e degli avvisi pubblici emanati dalle Amministrazioni titolari di P.O. nel periodo di programmazione 2007-2013. Report finale, 2015
215. Crisi economica, lavoro e imprese: il capitale umano In Italia, 2016
216. L'Italia fra jobs act ed Europa 2020 – Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, 2016
217. Verso il sistema duale – XVI monitoraggio sull'apprendistato, 2016