



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione

XV Rapporto sull'apprendistato in Italia

2015

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

A blue graphic element consisting of three curved arrows forming a circular loop, positioned below the text 'Istituto Nazionale Previdenza Sociale'.

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

Il contributo dell'INPS è stato realizzato da Giulio Mattioni, attuario del Coordinamento Generale Statistico Attuariale, autore del capitolo 1.

I capitoli dal 2 al 6 sono stati realizzati dall'ISFOL, con il coordinamento di Sandra D'Agostino che ha curato il volume. Sono autori dei testi: Arianna Angelini (4.2), Francesca D'Arista (4.3, 4.4), Debora Gentilini (4.5), Vincenza Infante (6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5), Vanessa Lombardi (5.6), Alessia Romito (3.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5), Antonella Pittau (4.1), Antonella Scatigno (2.1, 2.2, 3.1, 3.2), Silvia Vaccaro (3.4, 6.6).

INDICE

CAPITOLO 1 – Le dinamiche dell’occupazione in apprendistato.....	5
1.1 L’occupazione in apprendistato di fonte INPS nel 2013.....	5
1.2 Le diverse tipologie dell’apprendistato	9
1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato	13
1.4 I lavoratori in apprendistato avviati nell’anno	16
1.5 Gli esiti dell’apprendistato: trasformazioni e cessazioni.....	17
1.6 Una analisi longitudinale di due generazioni di apprendisti	21
1.7 La durata dei rapporti di apprendistato nella stessa azienda	25
1.8 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro	30
CAPITOLO 2 - L’occupazione in apprendistato nel Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie: una lente sugli andamenti trimestrali	32
2.1. I rapporti di lavoro attivati in apprendistato	32
2.2. I rapporti di lavoro in apprendistato cessati	38
CAPITOLO 3 – L’offerta di formazione per gli apprendisti.....	45
3.1 La formazione finanziata dalle Regioni e Province Autonome.....	45
3.2. La formazione pubblica per l’apprendistato professionalizzante	48
3.3 Le risorse per il sistema pubblico di formazione per l’apprendistato	54
3.4 FOCUS: La formazione finanziata dai Fondi interprofessionali	58
CAPITOLO 4 – Regolamentazione e attuazione dell’apprendistato professionalizzante	62
4.1 Le novità della disciplina nazionale	62
4.2. La regolazione dell’apprendistato negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro	64
4.3 L’evoluzione delle regolamentazioni delle Regioni e Province Autonome alla luce delle innovazioni normative nazionali.....	68
4.4. FOCUS: Le modalità di finanziamento dell’offerta di formazione di base e trasversale	73
4.5 FOCUS: La qualità della formazione per l’apprendistato e la costruzione del Repertorio nazionale ..	76
CAPITOLO 5 - L’apprendistato per la qualifica e il diploma.....	80
5.1 La progressiva implementazione dell’apprendistato di primo livello	80
5.2 L’implementazione dei percorsi formativi per la piena attuazione dell’apprendistato di primo livello	88
5.3 La partecipazione alla formazione per l’apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale ..	92
5.4. FOCUS: Una lente sugli apprendisti minori	94

5.5. FOCUS: L'esperienza della Regione Piemonte nella sperimentazione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.....	96
5.6. FOCUS: L'apprendistato nel programma Garanzia Giovani	102
CAPITOLO 6 - Apprendistato di alta formazione e ricerca	109
6.1. La regolamentazione regionale della formazione	109
6.2. Gli avvisi delle Regioni/P.A. e le caratteristiche dell'offerta di formazione pubblica	115
6.3. La partecipazione ai percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca	120
6.4. Le prime regolamentazioni dell'apprendistato di ricerca	124
6.5 FOCUS: La sperimentazione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore	129
Allegato statistico – Il dettaglio dei dati per Regioni e Province Autonome.....	134
Allegato normativo: principali provvedimenti di attuazione del Testo Unico adottati dalle Regioni e Province Autonome.....	146
Allegato CCNL – Contratti collettivi nazionali del lavoro stipulati dal novembre 2013 al 31 dicembre 2014	156

CAPITOLO 1 – Le dinamiche dell’occupazione in apprendistato¹

I dati più recenti sull’apprendistato tratti dall’archivio INPS delle denunce retributive mensili (Emens) fanno **riferimento all’anno 2013** e sono stati elaborati nel mese di novembre 2014. 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. Nella prima parte di questo capitolo i dati a livello territoriale del numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato fanno riferimento al luogo di versamento dei contributi da parte dell’azienda. Successivamente tutti i dati territoriali sono invece riferiti al luogo in cui si svolge l’attività di lavoro.

1.1 L’occupazione² in apprendistato di fonte INPS nel 2013

Il trend decrescente dei contratti di apprendistato iniziato a partire dal 2009 prosegue anche nel 2013, sia pure in modo meno accentuato. Il numero medio di rapporti di lavoro, con almeno una giornata retribuita nell’anno, dichiarati all’INPS nel 2013 è stato di **451.954** (cfr. tab. 1), in flessione del 3,9% rispetto all’anno precedente, con una perdita di circa 18.000 rapporti di lavoro nell’ultimo anno e di oltre 40.500 rispetto al 2011.

A livello di area geografica possiamo notare che: nel 2013 il Mezzogiorno presenta la flessione più alta (-6,8%) mentre il Nord Ovest ha avuto variazioni negative più contenute (-2,2%) e si consolida il divario del Nord Est con l’Italia Centrale che nel 2010 presentava un numero medio di rapporti di lavoro superiore.

¹ L’occupazione in apprendistato può essere analizzata attraverso i dati disponibili in due archivi: l’archivio INPS delle denunce retributive mensili (Emens) e il sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro. Il primo archivio consente di effettuare elaborazioni sui dati di stock per misurare la consistenza “media” dei lavoratori occupati con contratto di apprendistato oltre che contenere dati di flusso relativi agli avviamenti e agli esiti dell’apprendistato, anche se tali dati sono disponibili con ritardo di almeno un anno; l’archivio delle CO contiene invece solo dati di flusso che rilascia con maggiore tempestività. Il presente capitolo approfondisce le dinamiche dell’occupazione in apprendistato attraverso i dati desumibili dall’archivio INPS, mentre l’analisi dei dati delle CO è contenuta nel capitolo successivo.

² 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 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di contribuzione: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

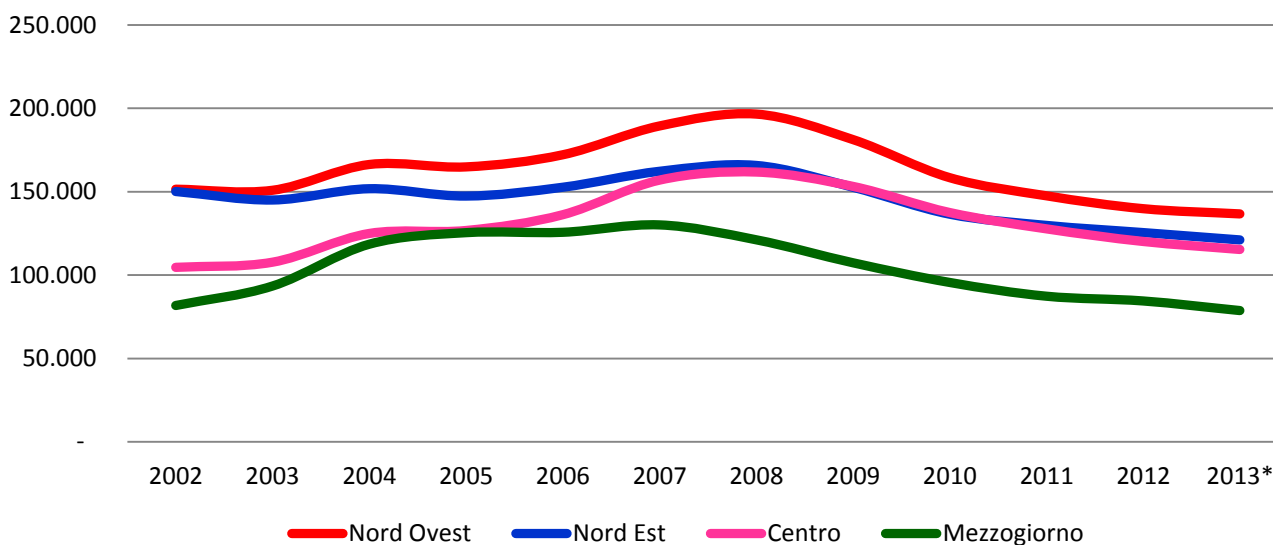
Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Nord	277.391	265.360	257.827	-4,3%	-2,8%
Nord Ovest	147.571	139.847	136.720	-5,2%	-2,2%
Nord Est	129.821	125.513	121.107	-3,3%	-3,5%
Centro	127.755	120.192	115.378	-5,9%	-4,0%
Sud e Isole	87.345	84.504	78.749	-3,3%	-6,8%
Italia	492.492	470.056	451.954	-4,6%	-3,9%

(*) Dato provvisorio

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

Il grafico 1 permette di visualizzare l'andamento dell'apprendistato nel periodo 2002-2013 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 "sorpasato" il Nord Est nel 2010 per poi tornare ad un volume inferiore, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre aree del Paese.

Grafico 1 – Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di contribuzione – Numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato, anni 2002-2013



(*) Dato provvisorio

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

Se confrontiamo questo andamento con il trend occupazionale inteso come tasso di occupazione³ per il complesso della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e per il sottoinsieme dei giovani di età 15-29 anni (cfr. tab. 2), a livello nazionale possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione 2012 presenta una leggera diminuzione (-0,2%) senza differenze rilevanti a livello territoriale, mentre nel 2013 il tasso

³ Fonte ISTAT: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL)

diminuisce in modo più consistente (-1,1%), in particolare nel Mezzogiorno (-1,8%) e al Nord Est (-1,3);

- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni osserviamo in entrambi gli anni una diminuzione del tasso di occupazione più accentuata, rispettivamente -1,2% nel 2012 e -3,1% nel 2013, in particolare nelle regioni del Nord (-1,7% nel 2012 e -3,9% nel 2013);
- rapportando il numero medio di lavoratori in apprendistato di fonte INPS⁴ agli occupati di fonte RCFL, per le età più giovani (15-29) si registra una variazione leggermente negativa nel 2012 (-0,1%), mentre nel 2013 aumenta la quota di lavoratori in apprendistato rispetto al totale dei lavoratori di età 15-29 anni (+0,8%).

Tabella 2 - Tasso di occupazione per le fasce di età 15-64 e 15-29 e quota di lavoratori in apprendistato su totale occupati 15-29 anni per ripartizione geografica - valori %, anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2011	2012	2013*	2011	2012	2013*	2011	2012	2013*
Nord	65,2	65,0	64,2	43,2	41,5	37,6	15,3	15,1	16,1
<i>Nord Ovest</i>	64,5	64,2	63,8	42,8	41,1	37,3	14,2	13,9	14,8
<i>Nord Est</i>	66,3	66,2	64,9	43,6	42,0	38,1	16,8	16,8	17,7
Centro	61,1	61,0	59,9	35,9	34,2	31,3	17,9	17,7	18,3
Sud e Isole	44,0	43,8	42,0	23,1	22,5	19,8	9,0	9,0	9,5
Italia	56,9	56,8	55,6	33,7	32,5	29,4	14,1	13,9	14,8

(*) Dato provvisorio

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

A livello territoriale le considerazioni fin qui esposte non cambiano significativamente, almeno in termini percentuali, se si considerano le macro aree geografiche con riferimento al luogo di lavoro anziché al luogo di contribuzione; c'è naturalmente una diversa distribuzione dei valori assoluti dell'occupazione, per cui troviamo un maggior numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel Mezzogiorno, 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 nel periodo 2011-2013 (cfr. tab. 3). Da questa tavola emerge che, in termini percentuali, a pagare il prezzo più alto del trend negativo dell'apprendistato sono la Sardegna ed il Molise, che hanno visto ridursi il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel triennio 2011-2013 di oltre il 26%, anche se le riduzioni registrate in Toscana (-14,5%) e Veneto (-9,6%) si sono tradotte rispettivamente in oltre 6.400 e quasi 6.000 rapporti di lavoro persi. La Lombardia continua ad essere la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (17,1% sul totale nel 2013). Veneto, Lazio ed Emilia Romagna sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2013 rispettivamente il 12,4%, il 10,8% ed il 10,3%), seguite da Piemonte (8,6%) e Toscana (8,4%): in queste sei Regioni si concentrano più di 2/3 dei rapporti di lavoro in apprendistato del 2013.

⁴ In questo caso si tratta di numero medio annuo di lavoratori e non di rapporti di lavoro.

Tabella 3 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Piemonte	42.060	40.378	38.886	-4,0%	-3,7%
Valle d'Aosta	1.710	1.569	1.498	-8,3%	-4,5%
Liguria	17.377	16.408	15.278	-5,6%	-6,9%
Lombardia	81.471	77.907	77.433	-4,4%	-0,6%
Trentino Alto Adige	9.886	9.886	9.303	0,0%	-5,9%
<i>Bolzano-Bozen</i>	<i>4.084</i>	<i>4.024</i>	<i>4.180</i>	-1,5%	3,9%
<i>Trento</i>	<i>5.802</i>	<i>5.288</i>	<i>5.115</i>	-8,8%	-3,3%
Veneto	61.996	59.505	56.035	-4,0%	-5,8%
Friuli Venezia Giulia	9.775	9.141	8.823	-6,5%	-3,5%
Emilia Romagna	49.021	47.528	46.616	-3,0%	-1,9%
Toscana	44.526	40.969	38.088	-8,0%	-7,0%
Umbria	13.100	11.805	10.687	-9,9%	-9,5%
Marche	21.863	19.961	18.393	-8,7%	-7,9%
Lazio	48.337	47.609	48.844	-1,5%	2,6%
Abruzzo	9.052	8.531	7.856	-5,8%	-7,9%
Molise	1.302	1.096	956	-15,9%	-12,8%
Campania	18.149	19.664	19.698	8,3%	0,2%
Puglia	23.270	20.613	18.450	-11,4%	-10,5%
Basilicata	2.480	2.475	2.380	-0,2%	-3,8%
Calabria	7.113	7.471	7.498	5,0%	0,4%
Sicilia	23.072	22.248	20.129	-3,6%	-9,5%
Sardegna	6.932	5.866	5.114	-15,4%	-12,8%
Italia	492.490	470.055	451.954	-4,6%	-3,9%
Nord	273.295	261.748	253.862	-4,2%	-3,0%
<i>Nord Ovest</i>	<i>142.618</i>	<i>136.262</i>	<i>133.095</i>	-4,5%	-2,3%
<i>Nord Est</i>	<i>130.678</i>	<i>125.486</i>	<i>120.767</i>	-4,0%	-3,8%
Centro	127.825	120.344	116.012	-5,9%	-3,6%
Mezzogiorno	91.370	87.963	82.080	-3,7%	-6,7%

(*) Dati provvisori

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

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

1.2 Le diverse tipologie dell'apprendistato

Il D.Lgs. 167/2011 (TUA), come noto, ha riordinato la disciplina del contratto di apprendistato modificandone le tipologie; inoltre, la legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) ha introdotto, per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, un particolare incentivo per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012-31/12/2016 (art. 22) consistente nello sgravio contributivo totale⁵ nei primi 3 anni di contratto (da tale incentivo restano esclusi i contratti di apprendistato per il lavoratori iscritti dalle liste di mobilità).

Pertanto, nelle analisi statistiche che seguono l'apprendistato sarà classificato in due tipologie:

- apprendistato "professionalizzante", tipologia contrattuale già prevista dalla normativa precedente (D.Lgs. 276/2003) e confermata nella sostanza dal TUA;
- "Altro", in cui sono ricompresi:
 - i contratti ancora in essere stipulati ai sensi della Legge 196 del 1997;
 - fino al 2012 l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato di alta formazione (tipologie di contratto previste dal D.Lgs. 276/2003);
 - dal 2013 l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e di ricerca (tipologie di contratto introdotte dal TUA).

A partire dal 2012 in entrambe le categorie possono ricadere anche i contratti che beneficiano del già citato sgravio contributivo totale; si tratta di circa 60.800 rapporti di lavoro medi nel 2012 (pari al 12,9% del totale) e di circa 124.700 rapporti di lavoro medi nel 2013 (27,6% del totale).

Tabella 4 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica di lavoro - valori assoluti e variazioni % su anno precedente, anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2011		2012		2013*		2012		2013*	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	214.316	58.979	223.698	38.050	230.736	23.127	4,4%	-35,5%	3,1%	-39,2%
Nord Ovest	110.967	31.651	115.736	20.526	120.917	12.178	4,3%	-35,1%	4,5%	-40,7%
Nord Est	103.349	27.329	107.962	17.524	109.819	10.949	4,5%	-35,9%	1,7%	-37,5%
Centro	105.044	22.781	105.872	14.472	107.450	8.562	0,8%	-36,5%	1,5%	-40,8%
Sud e Isole	66.422	24.948	70.792	17.171	72.184	9.896	6,6%	-31,2%	2,0%	-42,4%
Italia	385.782	106.710	400.362	69.693	410.369	41.585	3,8%	-34,7%	2,5%	-40,3%

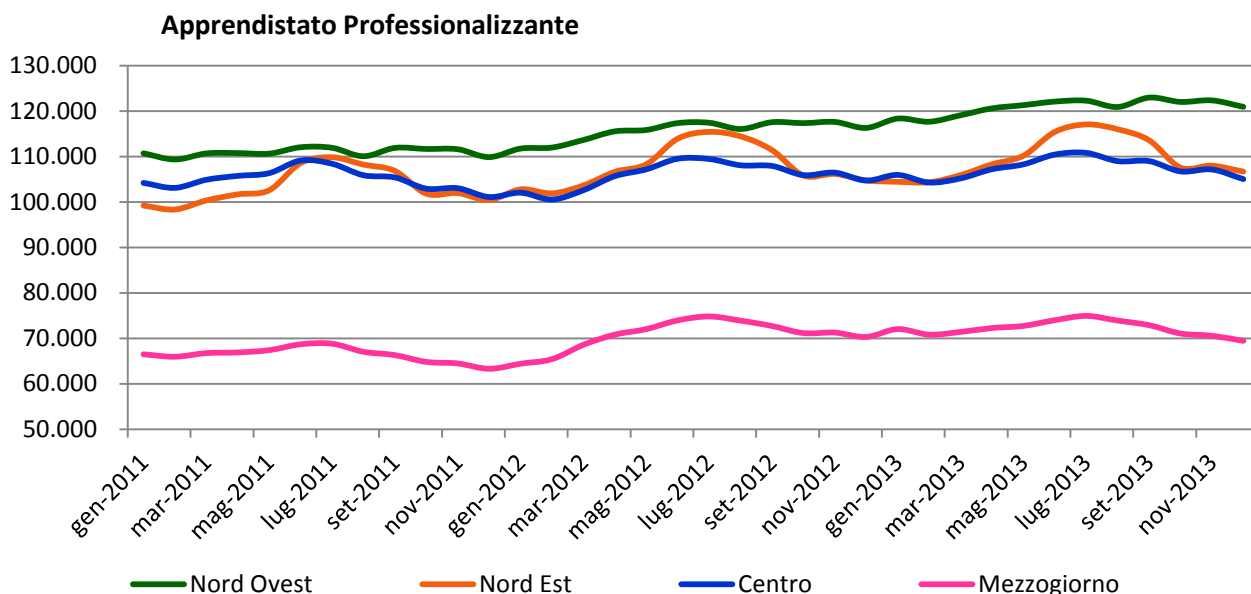
(*) Dato provvisorio

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

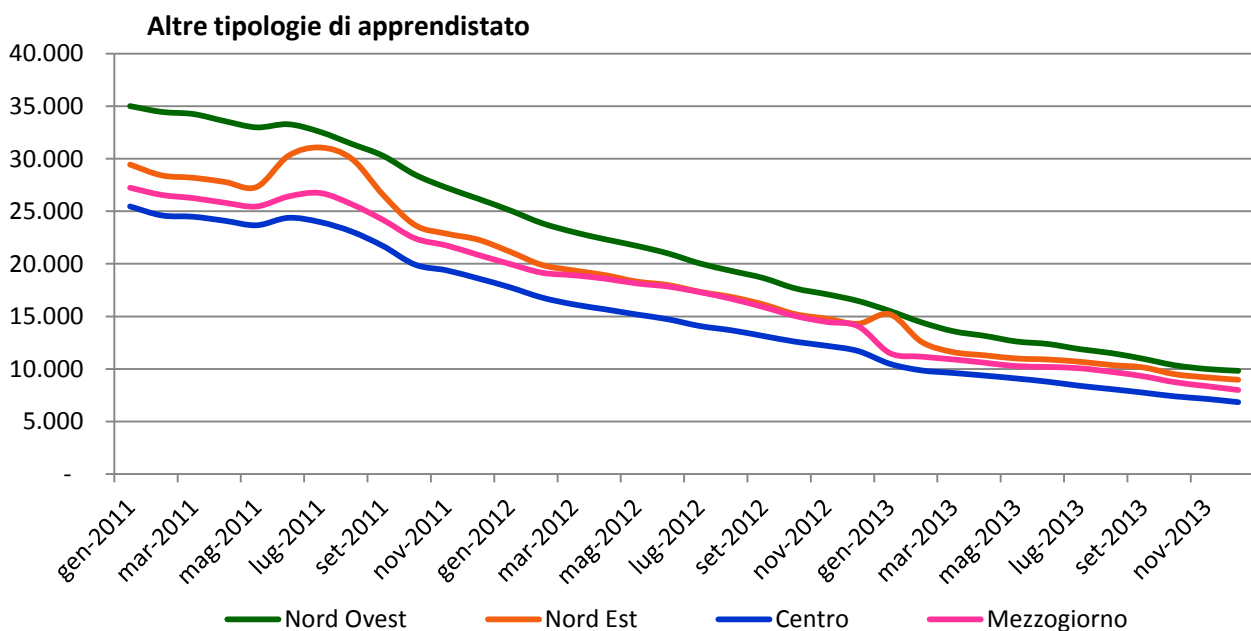
L'apprendistato di tipo professionalizzante continua ad essere la forma contrattuale più frequente con quasi il 91% dei contratti di apprendistato nel 2013. Nell'ultimo anno di osservazione del triennio 2011-2013 si osserva un incremento del 2,5% per questo tipo di contratto (cfr. tab. 4), più accentuato nel Nord Ovest (+4,5%). I contratti di altro tipo continuano a diminuire in modo consistente (-40,3% nell'ultimo anno). Analizzando i dati sui rapporti di lavoro mese per mese (cfr. grafici 2) si evidenzia graficamente l'andamento leggermente crescente, a parte delle punte di stagionalità, per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante ed il trend fortemente decrescente delle altre tipologie contrattuali di apprendistato.

⁵ Dal 2013 resta escluso dall'agevolazione il contributo dell'1,61% per l'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl).

Grafici 2 – Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia di contratto ed area geografica di lavoro - valori assoluti, periodo gennaio 2011 - dicembre 2013



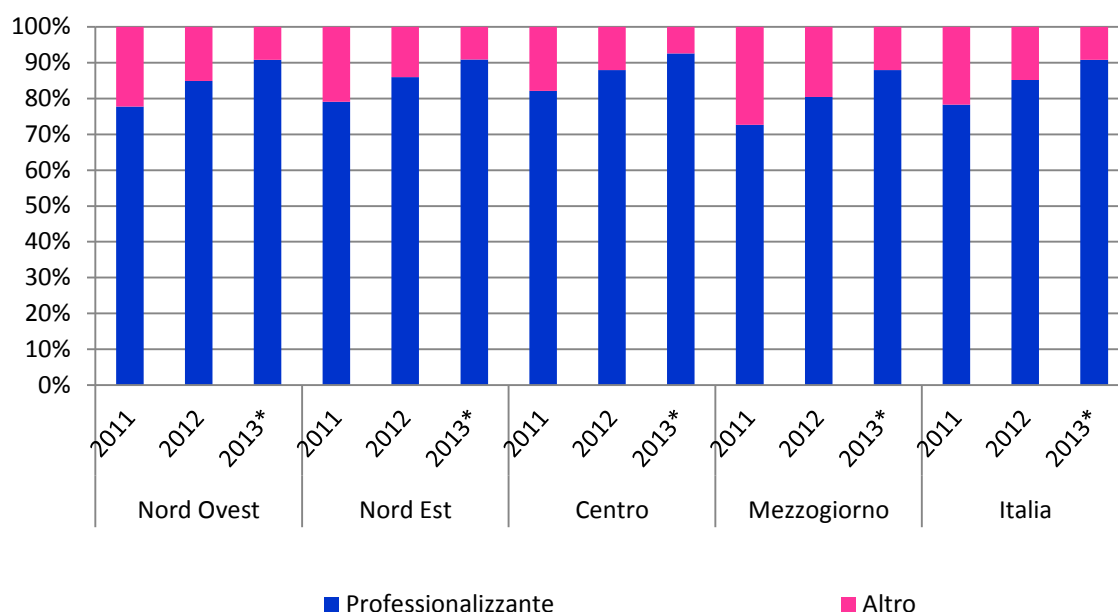
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)



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

In definitiva nel 2013 abbiamo che il 90,8% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (cfr. graf. 3), con il massimo nel Centro (92,6%). Nel 2011 la quota di apprendistato professionalizzante era al 78,3%, mentre nel 2012 era all'85,2%.

Grafico 3 – Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia - Aree geografiche – anni 2011-2013



(*) Dato provvisorio

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

I dati utilizzati per questo rapporto (le denunce mensili denominate “UNIEMENS” presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono, tra l’altro, una classificazione più dettagliata delle informazioni basata sul tipo di azienda, distinguendo se i rapporti di lavoro in apprendistato riguardano lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati da questa prospettiva (cfr. tab. 5), emerge che le aziende di tipo artigianale presentano variazioni più negative rispetto alle aziende di altro tipo (industria, servizi e terziario). Questa peggiore performance è particolarmente evidente nel 2013, anno in cui il numero medio di rapporti di lavoro dipendente in apprendistato presenta una variazione negativa pari a -12,7% nelle aziende di tipo artigianale, mentre per le aziende di altro tipo il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato resta invariato. A livello di ripartizione geografica nel Mezzogiorno troviamo il divario più ampio nella variazione del numero medio di contratti (-17,7% per le aziende di tipo artigianale, -1,7% per le aziende di altro tipo).

Tabella 5 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di lavoro e tipo azienda: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variazione % su anno precedente			
	2011		2012		2013*		2012		2013*	
	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo
Nord	86.312	186.983	79.075	182.673	70.468	183.394	-8,4%	-2,3%	-10,9%	0,4%
Nord Ovest	43.243	99.375	39.047	97.215	34.413	98.682	-9,7%	-2,2%	-11,9%	1,5%
Nord Est	43.070	87.608	40.028	85.458	36.055	84.713	-7,1%	-2,5%	-9,9%	-0,9%
Centro	39.132	88.693	34.979	85.365	30.431	85.581	-10,6%	-3,8%	-13,0%	0,3%
Mezzogiorno	31.306	60.064	27.345	60.618	22.518	59.561	-12,7%	0,9%	-17,7%	-1,7%
Italia	156.750	335.740	141.399	328.656	123.417	328.537	-9,8%	-2,1%	-12,7%	0,0%

(*) Dato provvisorio

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

Nell'ultimo triennio diminuisce la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato dei lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale sul totale, passando dal 31,8% nel 2011 al 27,3% nel 2013.

Analizzando i dati a livello regionale (cfr. tab. 6), si può notare che la provincia autonoma di Bolzano presenta per il 2013 il rapporto più alto di incidenza del numero medio di rapporti di lavoro dipendente in apprendistato presso aziende artigiane (44,7%); anche Molise (39,9%), Marche (37,3%) e Sardegna (35,4%) presentano un'incidenza dei contratti in apprendistato di aziende artigiane piuttosto elevata, mentre in Campania (17,9%) e nel Lazio (15,8%) troviamo i valori più bassi.

Tabella 6 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro e per tipo azienda: valori assoluti e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale - anni 2011-2013

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale								
	2011			2012			2013*		
	Artig.	Altro tipo	Artig.%	Artig.	Altro tipo	Artig.%	Artig.	Altro tipo	Artig.%
Piemonte	14.101	27.959	33,5%	13.115	27.263	32,5%	11.702	27.184	30,1%
Valle d'Aosta	571	1.139	33,4%	497	1.072	31,7%	446	1.052	29,8%
Liguria	5.326	12.051	30,6%	4.861	11.546	29,6%	4.151	11.127	27,2%
Lombardia	23.245	58.226	28,5%	20.574	57.334	26,4%	18.113	59.320	23,4%
Trentino Alto Adige	3.944	5.941	39,1%	3.638	5.674	39,9%	3.498	5.796	37,6%
<i>Bolzano-Bozen</i>	1.898	2.186	46,5%	1.862	2.162	46,3%	1.867	2.313	44,7%
<i>Trento</i>	2.046	3.756	35,3%	1.776	3.513	33,6%	1.631	3.483	31,9%
Veneto	19.682	42.314	31,7%	18.376	41.128	30,9%	16.363	39.672	29,2%
Friuli Venezia Giulia	3.433	6.342	35,1%	3.095	6.046	33,9%	2.697	6.126	30,6%
Emilia Romagna	16.010	33.011	32,7%	14.919	32.609	31,4%	13.497	33.118	29,0%
Toscana	16.229	28.297	36,4%	14.459	26.510	35,3%	12.656	25.433	33,2%
Umbria	4.585	8.514	35,0%	3.928	7.876	33,3%	3.202	7.485	30,0%
Marche	8.733	13.130	39,9%	7.857	12.104	39,4%	6.855	11.538	37,3%
Lazio	9.584	38.752	19,8%	8.735	38.875	18,3%	7.719	41.126	15,8%
Abruzzo	3.439	5.614	38,0%	2.838	5.693	33,3%	2.324	5.532	29,6%
Molise	589	713	45,2%	474	622	43,2%	381	575	39,9%
Campania	4.043	14.106	22,3%	4.015	15.649	20,4%	3.525	16.173	17,9%
Puglia	8.534	14.736	36,7%	7.070	13.542	34,3%	5.532	12.918	30,0%
Basilicata	860	1.619	34,7%	773	1.702	31,2%	688	1.692	28,9%
Calabria	2.259	4.854	31,8%	2.206	5.266	29,5%	1.998	5.500	26,6%
Sicilia	8.460	14.612	36,7%	7.556	14.692	34,0%	6.259	13.870	31,1%
Sardegna	3.121	3.810	45,0%	2.414	3.452	41,1%	1.812	3.302	35,4%
Italia	156.750	335.740	31,9%	141.399	328.656	31,8%	123.417	328.537	27,3%
Nord	86.312	186.983	31,6%	79.075	182.673	30,2%	70.468	183.394	27,8%
<i>Nord Ovest</i>	43.243	99.375	30,3%	39.047	97.215	28,7%	34.413	98.682	25,9%
<i>Nord Est</i>	43.070	87.608	33,0%	40.028	85.458	31,9%	36.055	84.713	29,9%
Centro	39.132	88.693	30,6%	34.979	85.365	29,1%	30.431	85.581	26,2%
Mezzogiorno	31.306	60.064	34,3%	27.345	60.618	31,1%	22.518	59.561	27,4%

(*) Dati provvisori

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

Rispetto all'attività economica dell'azienda (cfr. tab. 7) i settori in cui si è registrato il calo più eclatante nella variazione 2011-2013 del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato sono stati le Costruzioni (-33,5%) e le Attività finanziarie (-28,9%). Nell'ultimo anno, tra le attività manifatturiere, che nel complesso hanno fatto registrare una variazione negativa pari a -3,2%, si osservano performance molto negative nell'industria del legno (-14,3%) e della Carta, stampa ed editoria (-7,9%). I settori con gli andamenti migliori nel 2013 sono stati: l'Assistenza sociale (+8,1%), e Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese (+6,5%) e gli Alberghi e ristoranti (+3,2%).

Nel 2013 i settori che pesano di più, rispetto al totale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, sono il Commercio e riparazioni (24,2%), le Attività manifatturiere (23,8%).

Tabella 7 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno prec.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Attività manifatturiere	115.261	111.109	107.508	-3,6%	-3,2%
Alimentari, bevande e tabacco	21.551	21.711	21.045	0,7%	-3,1%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	14.247	14.152	13.985	-0,7%	-1,2%
Legno	4.983	4.516	3.871	-9,4%	-14,3%
Carta, stampa ed editoria	5.943	5.598	5.157	-5,8%	-7,9%
Chimica, gomma e plastica	6.316	6.236	6.216	-1,3%	-0,3%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	37.643	36.436	36.295	-3,2%	-0,4%
Elettrica ed elettronica	13.718	12.541	11.938	-8,6%	-4,8%
Altre attività manifatturiere	10.862	9.919	9.001	-8,7%	-9,3%
Costruzioni	72.514	59.392	48.258	-18,1%	-18,7%
Commercio e riparazioni	119.967	115.056	109.269	-4,1%	-5,0%
Alberghi e ristoranti	54.086	56.316	58.384	4,1%	3,7%
Trasporti e comunicazioni	12.072	11.796	11.300	-2,3%	-4,2%
Attività finanziarie	11.821	9.634	8.401	-18,5%	-12,8%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	56.157	56.504	60.199	0,6%	6,5%
Sanità e assistenza sociale	5.861	6.220	6.723	6,1%	8,1%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	40.204	39.048	36.571	-2,9%	-6,3%
Altre attività	4.545	4.981	5.341	9,6%	7,2%
Totale	492.490	470.055	451.954	-4,6%	-3,9%

(*) Dato provvisorio

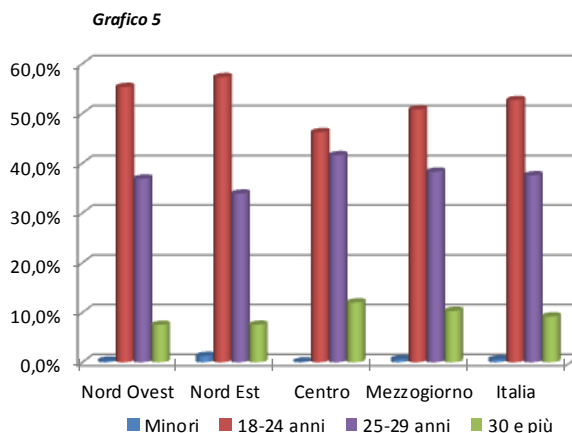
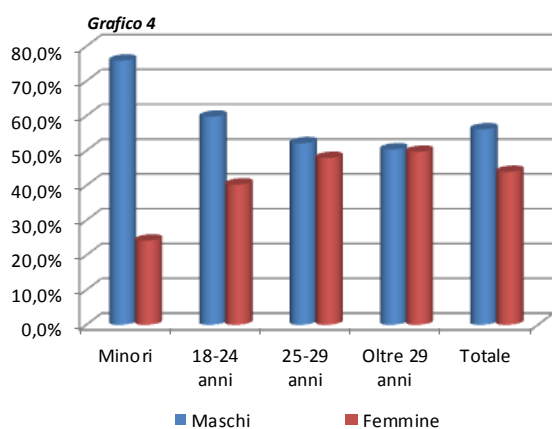
^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato

La distribuzione per genere per il 2013 (cfr. graf. 4) evidenzia che circa il 44% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici; dall'analisi per classe di età emerge che il differenziale di genere è molto più alto per le classi di età più giovani. Tra i minori la componente femminile è appena del 24,2%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 40,3%, tra 25 e 29 anni si attesta al 47,9% e nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile sfiora il 50% (49,7%). A livello territoriale possiamo osservare che, tra i minori, la componente femminile è massima nel Centro Italia (30,2%) e minima nel Nord Est (23,0%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord Ovest a presentare il minor differenziale di genere (le femmine rappresentano il 42,3%), mentre nel Mezzogiorno troviamo la percentuale più bassa di femmine (36,8%); nelle altre due classi di età abbiamo una composizione di genere quasi paritaria: nella classe di età 25-29 anni la componente femminile è massima nel Nord Est (49,9%) e minima nel Mezzogiorno (41,8%); stessa situazione nella classe di età oltre i 29 anni, con la componente femminile massima nel Nord Est (52,6%) e minima nel Mezzogiorno (44,0%).

Grafici 4 e 5 –Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classi di età e per area geografica di lavoro e classi di età – Anno 2013*



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

Sulla composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età nel 2013 (cfr. graf. 5) emerge una situazione molto simile tra le due aree del Nord, dove è prevalente la classe 18-24 anni con valori superiori al 55% (55,3% Nord Ovest; 57,3% Nord Est). Il Nord Est continua a presentare i valori più alti per i rapporti di lavoro in apprendistato dei minori con l'1,3%. Anche nelle aree del Centro e del Mezzogiorno la classe 18-24 anni è prevalente ma con un differenziale più basso, mentre le classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni complessivamente considerate toccano quota 53,6% al Centro e 48,6% nel Mezzogiorno.

Tabella 8a - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età e sesso: valori assoluti e variaz.% - anni 2011-2013

Classe di età	Val.assoluti 2011 (medie annuali)			Val.assoluti 2012 (medie annuali)			Val.assoluti 2013* (medie annuali)			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Minori	4.884	1.648	6.532	2.914	931	3.845	1.965	626	2.592	-40,3%	-43,5%	-41,1%	-32,6%	-32,7%	-32,6%
Da 18 a 24	172.786	112.487	285.273	159.129	106.257	265.385	142.237	95.888	238.125	-7,9%	-5,5%	-7,0%	-10,6%	-9,8%	-10,3%
Da 25 a 29	85.551	77.289	162.840	85.112	77.812	162.924	88.452	81.261	169.713	-0,5%	0,7%	0,1%	3,9%	4,4%	4,2%
30 e oltre	18.867	18.979	37.846	19.082	18.818	37.900	20.901	20.623	41.524	1,1%	-0,9%	0,1%	9,5%	9,6%	9,6%
Totale	282.086	210.404	492.490	266.238	203.817	470.055	253.556	198.398	451.954	-5,6%	-3,1%	-4,6%	-4,8%	-2,7%	-3,9%

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

Analizzando l'andamento degli ultimi tre anni (cfr. tab. 8a) appare evidente come i lavoratori più giovani pagano di più gli effetti della crisi economica; solo nell'ultimo anno, infatti, i minori in apprendistato diminuiscono di quasi un terzo (-32,6%) sia tra i maschi che tra le femmine e anche nella classe di età 18-24 anni troviamo una variazione nell'ultimo anno superiore al 10%. Decisamente migliore la situazione per gli apprendisti delle classi di età più avanzate, in cui il numero medio di rapporti di lavoro nel 2013 presenta un incremento del 4,2% per la classe 25-29 anni e del 9,6% per la classe oltre i 29 anni.

A livello territoriale (cfr. tab. 8b) nel Centro si registra il calo più consistente per i minori in apprendistato (-60,7%), mentre al Nord Est la diminuzione è più contenuta (-40,9%). Per la classe di età 18-24 anni, nel triennio 2010-2012, si registrano tassi di decrescita più contenuti (-14,6%), con punte per i maschi del Mezzogiorno (-20,4%) e del Centro (-17,9%).

Tabella 8b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Val.assoluti 2011 (medie annuali)			Val.assoluti 2012 (medie annuali)			Val.assoluti 2013* (medie annuali)			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Classe di età: totale</i>															
Nord	150.836	122.459	273.295	144.351	117.398	261.748	139.734	114.128	253.862	-4,3%	-4,1%	-4,2%	-3,2%	-2,8%	-3,0%
Nord Ovest	78.074	64.544	142.618	74.435	61.827	136.262	72.496	60.600	133.095	-4,7%	-4,2%	-4,5%	-2,6%	-2,0%	-2,3%
Nord Est	72.762	57.916	130.678	69.916	55.570	125.486	67.239	53.528	120.767	-3,9%	-4,1%	-4,0%	-3,8%	-3,7%	-3,8%
Centro	72.549	55.276	127.825	67.366	52.978	120.344	64.071	51.941	116.012	-7,1%	-4,2%	-5,9%	-4,9%	-2,0%	-3,6%
Mezzogiorno	58.702	32.668	91.370	54.521	33.442	87.963	49.751	32.328	82.080	-7,1%	2,4%	-3,7%	-8,7%	-3,3%	-6,7%
Italia	282.086	210.404	492.490	266.238	203.817	470.055	253.556	198.398	451.954	-5,6%	-3,1%	-4,6%	-4,8%	-2,7%	-3,9%
<i>Classe di età: minori</i>															
Nord	3.184	1.112	4.296	1.946	619	2.566	1.479	454	1.933	-38,9%	-44,3%	-40,3%	-24,0%	-26,7%	-24,6%
Nord Ovest	1.014	339	1.353	531	172	703	297	100	397	-47,6%	-49,1%	-48,0%	-44,1%	-42,0%	-43,6%
Nord Est	2.171	773	2.944	1.415	447	1.862	1.183	354	1.537	-34,8%	-42,2%	-36,7%	-16,4%	-20,8%	-17,5%
Centro	565	225	790	265	89	354	116	50	167	-53,0%	-60,5%	-55,1%	-56,1%	-43,4%	-52,9%
Mezzogiorno	1.135	311	1.446	703	222	925	370	122	492	-38,1%	-28,5%	-36,0%	-47,4%	-45,2%	-46,9%
Italia	4.884	1.648	6.532	2.914	931	3.845	1.965	626	2.592	-40,3%	-43,5%	-41,1%	-32,6%	-32,7%	-32,6%
<i>Classe di età: da 18 a 24</i>															
Nord	98.315	69.870	168.185	92.021	65.312	157.334	83.678	59.116	142.794	-6,4%	-6,5%	-6,5%	-9,1%	-9,5%	-9,2%
Nord Ovest	50.675	37.128	87.804	46.922	34.378	81.300	42.460	31.139	73.599	-7,4%	-7,4%	-7,4%	-9,5%	-9,4%	-9,5%
Nord Est	47.640	32.741	80.381	45.099	30.935	76.034	41.218	27.976	69.194	-5,3%	-5,5%	-5,4%	-8,6%	-9,6%	-9,0%
Centro	40.390	25.652	66.041	36.181	23.670	59.850	32.205	21.433	53.638	-10,4%	-7,7%	-9,4%	-11,0%	-9,4%	-10,4%
Mezzogiorno	34.081	16.966	51.047	30.927	17.274	48.202	26.354	15.339	41.693	-9,3%	1,8%	-5,6%	-14,8%	-11,2%	-13,5%
Italia	172.786	112.487	285.273	159.129	106.257	265.385	142.237	95.888	238.125	-7,9%	-5,5%	-7,0%	-10,6%	-9,8%	-10,3%
<i>Classe di età: da 25 a 29</i>															
Nord	41.300	42.315	83.615	42.168	42.540	84.708	45.316	44.707	90.023	2,1%	0,5%	1,3%	7,5%	5,1%	6,3%
Nord Ovest	22.259	22.424	44.683	22.689	22.813	45.502	24.794	24.297	49.091	1,9%	1,7%	1,8%	9,3%	6,5%	7,9%
Nord Est	19.041	19.892	38.933	19.479	19.727	39.206	20.522	20.410	40.932	2,3%	-0,8%	0,7%	5,4%	3,5%	4,4%
Centro	25.049	22.751	47.800	24.458	22.612	47.070	24.854	23.411	48.265	-2,4%	-0,6%	-1,5%	1,6%	3,5%	2,5%
Mezzogiorno	19.201	12.223	31.424	18.486	12.660	31.146	18.282	13.143	31.424	-3,7%	3,6%	-0,9%	-1,1%	3,8%	0,9%
Italia	85.551	77.289	162.840	85.112	77.812	162.924	88.452	81.261	169.713	-0,5%	0,7%	0,1%	3,9%	4,4%	4,2%
<i>Classe di età: 30 ed oltre</i>															
Nord	8.036	9.163	17.199	8.215	8.925	17.140	9.261	9.851	19.112	2,2%	-2,6%	-0,3%	12,7%	10,4%	11,5%
Nord Ovest	4.125	4.653	8.779	4.292	4.464	8.756	4.945	5.063	10.008	4,0%	-4,1%	-0,3%	15,2%	13,4%	14,3%
Nord Est	3.911	4.510	8.420	3.923	4.461	8.384	4.316	4.788	9.104	0,3%	-1,1%	-0,4%	10,0%	7,3%	8,6%
Centro	6.546	6.648	13.194	6.462	6.607	13.069	6.895	7.046	13.941	-1,3%	-0,6%	-0,9%	6,7%	6,6%	6,7%
Mezzogiorno	4.285	3.168	7.453	4.405	3.285	7.691	4.746	3.725	8.471	2,8%	3,7%	3,2%	7,7%	13,4%	10,1%
Italia	18.867	18.979	37.846	19.082	18.818	37.900	20.901	20.623	41.524	1,1%	-0,9%	0,1%	9,5%	9,6%	9,6%

(*) Dato provvisorio

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

Più cresce l'età più il trend diventa meno negativo: la classe 25-29 anni nel triennio presenta un calo del 5,4% in generale, con una variazione negativa più elevata nel Mezzogiorno (-7,8%) e più contenuta nel Nord Ovest (-3,2%). Decisamente meglio la classe di età più anziana dove troviamo variazioni nulle nel triennio analizzato, se non positive nel Mezzogiorno (+2,3) e nel Nord Ovest (+0,3%). Per questa classe di età, a livello di genere nel triennio 2010-2012 si possono osservare trend positivi per i maschi del Nord ovest (+3,0%) e per le femmine del Mezzogiorno (+8,7%). Si conferma una tendenza già emersa negli anni precedenti, cioè una sostanziale tenuta dei rapporti di lavoro in apprendistato già attivi da diverso tempo a scapito delle nuove generazioni di apprendisti.

1.4 I lavoratori in apprendistato avviati nell'anno

Si analizza ora l'andamento del numero di lavoratori⁶ che nel corso dell'anno sono stati avviati con un contratto di apprendistato. Anche in questo caso il periodo di riferimento è il triennio 2011-2013 (cfr. tab. 9).

Tabella 9 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	90.840	71.163	162.003	78.348	68.029	146.377	71.663	60.986	132.649	-13,8%	-4,4%	-9,6%	-8,5%	-10,4%	-9,4%
Nord Ovest	43.581	34.658	78.239	38.768	33.967	72.735	35.601	30.604	66.205	-11,0%	-2,0%	-7,0%	-8,2%	-9,9%	-9,0%
Nord Est	47.259	36.505	83.764	39.580	34.062	73.642	36.062	30.382	66.444	-16,2%	-6,7%	-12,1%	-8,9%	-10,8%	-9,8%
Centro	37.471	29.273	66.744	35.292	29.541	64.833	31.748	26.767	58.515	-5,8%	0,9%	-2,9%	-10,0%	-9,4%	-9,7%
Mezzogiorno	31.748	18.138	49.886	31.954	21.133	53.087	24.624	16.209	40.833	0,6%	16,5%	6,4%	-22,9%	-23,3%	-23,1%
Italia	160.059	118.574	278.633	145.594	118.703	264.297	128.035	103.962	231.997	-9,0%	0,1%	-5,1%	-12,1%	-12,4%	-12,2%

(*) Dato provvisorio

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

Nel periodo tra il 2011 e il 2013 è diminuito del 16,7% il numero di lavoratori avviati in apprendistato nell'anno: nel 2011 sono stati avviati poco più di 278.600 lavoratori in apprendistato, di cui il 57,4% maschi; nel 2013 il numero di lavoratori avviati in apprendistato è stato pari a circa 232.000, con la quota di genere maschile scesa al 55,2%.

Alla variazione negativa complessiva pari al -12,2% di apprendisti avviati nel 2013 rispetto all'anno precedente, a livello di ripartizione geografica contribuisce in particolare la forte contrazione registrata nel Mezzogiorno (-23,1%), unica area in cui nel 2012 gli apprendisti avviati erano cresciuti rispetto al 2011 (+6,4%). Con riferimento al genere, nel 2013 sono le femmine che presentano le variazioni negative più accentuate, tranne che nel Centro. Le differenze più rilevanti si registrano nelle aree del Nord Italia e in particolare nel Nord Est con variazioni negative pari a -10,8% per le femmine, contro -8,9% per i maschi. Nel 2012 la situazione era inversa, con variazioni negative più penalizzanti per i maschi.

Mettendo in relazione i dati sui lavoratori in apprendistato avviati nell'anno secondo le caratteristiche di età e tipo di azienda (cfr. tab. 10), emerge che i più colpiti dal calo di assunzioni in apprendistato per il 2013 sono i giovani fino a 24 anni dipendenti da aziende di tipo artigianale (-25,7% rispetto al 2012), mentre è andata decisamente meglio agli apprendisti oltre i 24 anni assunti da aziende di tipo non artigianale per i quali le assunzioni nel 2013 hanno fatto registrare un incremento (+1,5%).

Tabella 10 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz.% - anni 2011-2013

Classe di età	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	66.422	134.317	200.739	50.930	125.746	176.676	37.838	108.302	146.140	-23,3%	-6,4%	-12,0%	-25,7%	-13,9%	-17,3%
Oltre 24 anni	16.153	61.741	77.894	16.048	71.573	87.621	13.178	72.679	85.857	-0,7%	15,9%	12,5%	-17,9%	1,5%	-2,0%
Totale	82.575	196.058	278.633	66.978	197.319	264.297	51.016	180.981	231.997	-18,9%	0,6%	-5,1%	-23,8%	-8,3%	-12,2%

(*) Dato provvisorio

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

Rispetto all'attività economica (cfr. tab. 11) i lavoratori avviati nell'anno con contratto di apprendistato presentano variazioni negative generalizzate con riferimento all'ultimo anno. Analizzando nel complesso il

⁶ 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.

triennio 2011-2013, si osserva che le uniche attività che presentano un incremento degli avvii in apprendistato, sono quelle Immobiliari, dell'informatica e dei servizi alle imprese (+5,2%) e quelle della Sanità e assistenza sociale (+15,6%), mentre variazioni negative, nello stesso triennio, si registrano nel settore delle Costruzioni (-43,4%), per le Attività manifatturiere (-24,0%), nel Commercio (-21,2%) e nelle Attività finanziarie (-19,6%). Oltre il 44% del numero di lavoratori avviati nel 2013 si concentra nei soli due settori del Commercio e degli Alberghi e ristoranti.

Tabella 11 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Attività manifatturiere	62.150	53.830	47.205	-13,4%	-12,3%
Alimentari, bevande e tabacco	14.247	14.235	12.010	-0,1%	-15,6%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	8.362	7.037	6.472	-15,8%	-8,0%
Legno	2.292	1.704	1.324	-25,7%	-22,3%
Carta, stampa ed editoria	2.564	2.249	1.784	-12,3%	-20,7%
Chimica, gomma e plastica	3.182	2.642	2.462	-17,0%	-6,8%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	20.576	16.856	15.295	-18,1%	-9,3%
Elettrica ed elettronica	6.138	4.992	4.405	-18,7%	-11,8%
Altre attività manifatturiere	4.789	4.115	3.453	-14,1%	-16,1%
Costruzioni	39.238	29.269	22.190	-25,4%	-24,2%
Commercio e riparazioni	57.851	55.009	45.609	-4,9%	-17,1%
Alberghi e ristoranti	56.941	60.081	57.033	5,5%	-5,1%
Trasporti e comunicazioni	5.846	6.009	5.714	2,8%	-4,9%
Attività finanziarie	3.027	2.741	2.435	-9,4%	-11,2%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	27.133	29.800	28.542	9,8%	-4,2%
Sanità e assistenza sociale	2.705	3.535	3.126	30,7%	-11,6%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	21.520	21.406	17.853	-0,5%	-16,6%
Altre attività	2.222	2.617	2.290	17,8%	-12,5%
Totale	278.633	264.297	231.997	-5,1%	-12,2%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

1.5 Gli esiti dell'apprendistato: trasformazioni e cessazioni

In questo paragrafo, sempre con riferimento al numero dei lavoratori nell'anno intesi come codici fiscali distinti, vengono analizzati gli esiti dei rapporti di lavoro in apprendistato. Successivamente viene proposto un confronto tra due generazioni di neo assunti con contratto di apprendistato, seguite anno per anno per analizzarne i percorsi lavorativi fino alla fine dell'anno 2013.

La conclusione ideale per un rapporto di lavoro in apprendistato è la sua prosecuzione a tempo indeterminato senza che sia esercitato il recesso al termine del periodo formativo. In questo caso il testo

unico sull'apprendistato ha riproposto (art.7 co. 9) quanto già previsto dalla normativa previgente, ovvero che le aziende possano continuare a beneficiare della contribuzione agevolata per un ulteriore anno⁷.

Nel 2013 sono circa 137.600 i lavoratori che si trovano nel periodo in cui il loro rapporto di lavoro risulta trasformato da apprendista a tempo indeterminato, il 14,1% in meno rispetto al 2012 (cfr. tab. 12a). Va evidenziato che dei circa 137.600 lavoratori che si trovano nel periodo di trasformazione nel 2013, i neo-trasformati⁸ nel 2013 sono 70.158 (cfr. tab. 12b), l'11,3% in meno rispetto ai neo-trasformati del 2012.

A livello territoriale la diminuzione rispetto all'anno precedente dei neo-trasformati nel 2013 è più accentuata nel Nord Ovest (-12,5%), mentre è più moderata nel Mezzogiorno (-8,7%). Rispetto al genere, nel 2013 si osserva una variazione negativa maggiore per le femmine (-13,7% contro -9,5% per i maschi), mentre nel 2012 la situazione era esattamente inversa, con variazioni negative rispetto al 2011 decisamente più accentuate per i maschi (-19,9% contro -14,0% per le femmine).

Tabella 12a - Numero di lavoratori per i quali il datore di lavoro beneficia delle agevolazioni per la trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	59.753	46.823	106.576	52.484	42.358	94.842	44.789	36.134	80.923	-12,2%	-9,5%	-11,0%	-14,7%	-14,7%	-14,7%
Nord Ovest	31.878	25.027	56.905	28.058	22.841	50.899	23.627	19.692	43.319	-12,0%	-8,7%	-10,6%	-15,8%	-13,8%	-14,9%
Nord Est	27.875	21.796	49.671	24.426	19.517	43.943	21.162	16.442	37.604	-12,4%	-10,5%	-11,5%	-13,4%	-15,8%	-14,4%
Centro	26.005	18.583	44.588	23.331	16.755	40.086	20.108	14.860	34.968	-10,3%	-9,8%	-10,1%	-13,8%	-11,3%	-12,8%
Mezzogiorno	19.655	9.910	29.565	16.660	8.669	25.329	13.959	7.741	21.700	-15,2%	-12,5%	-14,3%	-16,2%	-10,7%	-14,3%
Italia	105.413	75.316	180.729	92.475	67.782	160.257	78.856	58.735	137.591	-12,3%	-10,0%	-11,3%	-14,7%	-13,3%	-14,1%

Tabella 12b - Numero di lavoratori neo-trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	31.904	24.860	56.764	25.287	21.392	46.679	23.194	17.857	41.051	-20,7%	-14,0%	-17,8%	-8,3%	-16,5%	-12,1%
Nord Ovest	17.056	13.235	30.291	13.438	11.651	25.089	12.188	9.769	21.957	-21,2%	-12,0%	-17,2%	-9,3%	-16,2%	-12,5%
Nord Est	14.848	11.625	26.473	11.849	9.741	21.590	11.006	8.088	19.094	-20,2%	-16,2%	-18,4%	-7,1%	-17,0%	-11,6%
Centro	13.722	9.763	23.485	11.497	8.468	19.965	10.132	7.591	17.723	-16,2%	-13,3%	-15,0%	-11,9%	-10,4%	-11,2%
Mezzogiorno	10.405	5.206	15.611	8.085	4.390	12.475	7.269	4.115	11.384	-22,3%	-15,7%	-20,1%	-10,1%	-6,3%	-8,7%
Italia	56.031	39.829	95.860	44.869	34.250	79.119	40.595	29.563	70.158	-19,9%	-14,0%	-17,5%	-9,5%	-13,7%	-11,3%

(*) Dato provvisorio

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

Analizzando la combinazione fra tipologia aziendale e classe di età (cfr. tab. 13) si nota che le variazioni negative dei neo-trasformati nel 2013 sono più accentuate nelle aziende di tipo non artigianale e per i lavoratori più giovani (-16,3%); una situazione migliore si presenta nelle aziende di tipo artigianale e per i lavoratori oltre i 24 anni, in cui il numero dei neo-trasformati è diminuito del 7,8%. Le variazioni negative

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

⁸ Nella tabella 12b e nelle successive tabelle 13 e 14 vengono presi in considerazione solo i nuovi lavoratori che nell'anno hanno visto il proprio rapporto di lavoro trasformato da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato; nella tabella 12a sono considerati, invece, tutti i lavoratori che si trovano nel periodo (massimo un anno) in cui il datore di lavoro beneficia dell'agevolazione contributiva (ad esempio un lavoratore con un contratto trasformato da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato nel mese di dicembre 2011, nella tabella 12a è presente nel 2011 e nel 2012, mentre nelle tabelle 12b, 13 e 14 è presente solo nell'anno 2011, anno in cui è avvenuta la trasformazione del contratto da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato).

dei neo-trasformati potrebbero risentire del costante calo dei contratti di apprendistato in atto negli ultimi anni. Inoltre l'incentivo dello sgravio totale introdotto dalla legge di stabilità del 2012 (L. 183/2011) per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo dal 1/1/2012 al 31/12/2016 potrebbe aver reso preferibile il ricorso a nuovi contratti di apprendistato.

Tabella 13 - Numero di lavoratori neo-trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz.% - anni 2011-2013

Classe di età	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	14.605	25.697	40.302	11.926	19.774	31.700	10.235	16.560	26.795	-18,3%	-23,0%	-21,3%	-14,2%	-16,3%	-15,5%
Oltre 24 anni	11.280	44.278	55.558	10.055	37.364	47.419	8.917	34.446	43.363	-10,9%	-15,6%	-14,6%	-11,3%	-7,8%	-8,6%
Totale	25.885	69.975	95.860	21.981	57.138	79.119	19.152	51.006	70.158	-15,1%	-18,3%	-17,5%	-12,9%	-10,7%	-11,3%

(*) Dato provvisorio

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

La variazione del numero dei neo-trasformati presenta molte differenze se scendiamo a livello di settore di attività economica (cfr. tab. 14). In particolare, limitandoci all'analisi dell'ultimo anno, i settori in cui si è verificato il maggior decremento di apprendisti neo-trasformati sono le Attività finanziarie (-32,8%), le Costruzioni (-21,5%) e il Commercio (-17,7%). L'unico settore in cui si registra un incremento nel numero di neo-trasformati nel 2013 è il settore dei Trasporti e comunicazioni (+36,2%), che tuttavia nel 2012 presentava rispetto al 2011 un decremento di pari intensità (-34,6%).

Tabella 14 - Numero di lavoratori neo-trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Attività manifatturiere	25.493	19.110	17.440	-25,0%	-8,7%
Alimentari, bevande e tabacco	3.498	3.230	3.055	-7,7%	-5,4%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	2.584	2.074	1.917	-19,7%	-7,6%
Legno	865	684	746	-20,9%	9,1%
Carta, stampa ed editoria	1.261	1.053	1.013	-16,5%	-3,8%
Chimica, gomma e plastica	1.435	1.222	1.137	-14,8%	-7,0%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	10.219	6.719	5.815	-34,2%	-13,5%
Elettrica ed elettronica	3.301	2.410	2.072	-27,0%	-14,0%
Altre attività manifatturiere	2.330	1.718	1.685	-26,3%	-1,9%
Costruzioni	12.521	9.985	7.840	-20,3%	-21,5%
Commercio e riparazioni	22.490	19.418	15.983	-13,7%	-17,7%
Alberghi e ristoranti	7.035	6.567	6.358	-6,7%	-3,2%
Trasporti e comunicazioni	3.208	2.098	2.858	-34,6%	36,2%
Attività finanziarie	3.875	3.153	2.120	-18,6%	-32,8%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	13.420	11.395	10.669	-15,1%	-6,4%
Sanità e assistenza sociale	1.351	1.216	1.136	-10,0%	-6,6%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5.230	5.146	4.709	-1,6%	-8,5%
Altre attività	1.237	1.031	1.045	-16,7%	1,4%
Totale	95.860	79.119	70.158	-17,5%	-11,3%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

Passando ad analizzare le cessazioni, emerge che il numero di lavoratori in apprendistato cessati⁹ nel corso del 2013 è stato di 61.162 unità, in diminuzione (-6,6%) rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 15). Il calo del 2013 è più evidente per i maschi: -8,7% contro -4,1% delle femmine. A livello territoriale, sempre con riferimento al 2013, abbiamo variazioni negative del numero di cessazioni di apprendisti di intensità maggiore nel Mezzogiorno (-10,1%) e minore nell'Italia Centrale (-2,9%).

Tabella 15 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	61.544	51.529	113.073	50.492	44.939	95.431	46.478	42.320	88.798	-18,0%	-12,8%	-15,6%	-7,9%	-5,8%	-7,0%
Nord Ovest	28.752	24.466	53.218	23.650	21.038	44.688	21.965	19.949	41.914	-17,7%	-14,0%	-16,0%	-7,1%	-5,2%	-6,2%
Nord Est	32.792	27.063	59.855	26.842	23.901	50.743	24.513	22.371	46.884	-18,1%	-11,7%	-15,2%	-8,7%	-6,4%	-7,6%
Centro	26.980	21.811	48.791	22.754	18.917	41.671	21.475	18.970	40.445	-15,7%	-13,3%	-14,6%	-5,6%	0,3%	-2,9%
Mezzogiorno	25.883	13.884	39.767	22.220	13.302	35.522	19.230	12.689	31.919	-14,2%	-4,2%	-10,7%	-13,5%	-4,6%	-10,1%
Italia	114.407	87.224	201.631	95.466	77.158	172.624	87.183	73.979	161.162	-16,6%	-11,5%	-14,4%	-8,7%	-4,1%	-6,6%

(*) Dato provvisorio

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

Tabella 16 - Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz.% - anni 2011-2013

Classe di età	Valori assoluti 2011			Valori assoluti 2012			Valori assoluti 2013*			Variaz.% su anno preced. 2012			Variaz.% su anno preced. 2013*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	47.778	88.651	136.429	63.596	47.406	111.002	54.700	42.495	97.195	33,1%	-46,5%	-18,6%	-14,0%	-10,4%	-12,4%
Oltre 24 anni	16.596	48.606	65.202	31.870	29.752	61.622	32.483	31.484	63.967	92,0%	-38,8%	-5,5%	1,9%	5,8%	3,8%
Totale	64.374	137.257	201.631	95.466	77.158	172.624	87.183	73.979	161.162	48,3%	-43,8%	-14,4%	-8,7%	-4,1%	-6,6%

(*) Dato provvisorio

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

Rispetto alla tipologia aziendale combinata con l'età (cfr. tab. 16), le aziende del settore artigianale fanno registrare diminuzioni più consistenti nelle cessazioni del 2013 (-8,7% contro -4,1% per le aziende di tipo non artigianale) e in particolare per i lavoratori più giovani (-14,0%). Per la fascia di età oltre i 24 anni si registra, invece, un incremento del numero di cessazioni nel 2013 rispetto all'anno precedente (+3,8%) e in particolare per le aziende non artigiane (+5,8%).

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.

Tabella 17 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Attività manifatturiere	39.551	32.001	28.076	-19,1%	-12,3%
Alimentari, bevande e tabacco	10.731	9.614	8.975	-10,4%	-6,6%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	5.127	4.114	3.608	-19,8%	-12,3%
Legno	1.658	1.279	994	-22,9%	-22,3%
Carta, stampa ed editoria	1.649	1.331	1.093	-19,3%	-17,9%
Chimica, gomma e plastica	1.528	1.258	1.098	-17,7%	-12,7%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	11.854	9.006	7.761	-24,0%	-13,8%
Elettrica ed elettronica	3.722	2.832	2.429	-23,9%	-14,2%
Altre attività manifatturiere	3.282	2.567	2.118	-21,8%	-17,5%
Costruzioni	33.569	25.235	19.280	-24,8%	-23,6%
Commercio e riparazioni	39.899	34.726	31.477	-13,0%	-9,4%
Alberghi e ristoranti	48.395	45.254	47.058	-6,5%	4,0%
Trasporti e comunicazioni	3.169	2.940	3.173	-7,2%	7,9%
Attività finanziarie	1.558	1.203	1.133	-22,8%	-5,8%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	15.877	13.415	14.122	-15,5%	5,3%
Sanità e assistenza sociale	1.489	1.417	1.569	-4,8%	10,7%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	17.158	15.468	14.322	-9,8%	-7,4%
Altre attività	966	965	952	-0,1%	-1,3%
Totale	201.631	172.624	161.162	-14,4%	-6,6%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

Infine, con riferimento al settore di attività economica (cfr. tab. 17), si può notare che il numero di lavoratori in apprendistato cessati nel 2013 è diminuito, rispetto all'anno precedente, nei settori delle Costruzioni (-23,6%), Attività manifatturiere (-12,3%) e Commercio (-9,4%), mentre è aumentato nei settori Sanità e assistenza sociale (+10,7%), Trasporti e comunicazioni (+7,9%), Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese (+5,3%) e Alberghi e ristoranti (+4,0%). In particolare nei due settori del Commercio e degli Alberghi e ristoranti si concentra quasi la metà del totale delle cessazioni del 2013 (48,7%).

1.6 Una analisi longitudinale di due generazioni di apprendisti

Illustriamo ora i risultati di un'analisi longitudinale realizzata sfruttando la ricchezza informativa degli archivi INPS e condotta a partire da due generazioni di neo assunti con contratto di apprendistato (cfr. tab. 18): la prima generazione nata nel 2000 (235.100 lavoratori) e la seconda nata nel 2005 (226.500 lavoratori). Tali generazioni sono state seguite anno per anno fino al 2013 e confrontate in termini di efficacia rispetto all'esito individuale, lavorativo o non lavorativo, del contratto di apprendistato.

La coorte iniziale è costituita dai nuovi lavoratori dipendenti entrati nel mondo del lavoro con un contratto di apprendistato nel 2000 (prima generazione) o nel 2005 (seconda generazione). Dall'anno successivo e fino al 2013 è stata determinata la condizione del lavoratore sulla base dell'ultima informazione nell'anno. Ogni apprendista della generazione iniziale è stato così classificato negli anni successivi come attivo se il suo

codice fiscale ha trovato un abbinamento con gli archivi INPS dei lavoratori dipendenti, 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 professionali¹⁰. Se il lavoratore non è stato trovato tra gli attivi (iscritti all'INPS o ad altri Enti previdenziali) lo si è classificato come non attivo (nella categoria non attivo sono stati classificati tutti coloro che sono risultati percettori di una prestazione¹¹, silenti oppure deceduti).

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

		Lavoratore dipendente (gestione INPS)		Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Totale attivi	Totale non attivi
ANNO	Apprendista	con contratto a tempo indeterminato	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore		
2000	235.100=100%						
2001	63,0%	10,3%	9,2%	2,1%	0,7%	85,3%	14,7%
2002	42,8%	22,1%	12,0%	4,3%	1,1%	82,4%	17,6%
2003	28,1%	33,4%	13,0%	6,1%	1,4%	81,9%	18,1%
2004	20,4%	39,7%	12,7%	6,8%	1,9%	81,5%	18,5%
2005	14,0%	45,2%	12,7%	8,3%	2,2%	82,4%	17,6%
2006	10,5%	47,2%	13,0%	9,6%	2,6%	83,0%	17,0%
2007	8,0%	49,1%	13,4%	10,5%	3,1%	84,1%	15,9%
2008	6,2%	50,1%	12,9%	11,0%	3,5%	83,6%	16,4%
2009	4,7%	49,3%	12,0%	11,3%	3,8%	81,1%	18,9%
2010	3,3%	49,0%	12,6%	11,6%	4,1%	80,6%	19,4%
2011	2,3%	49,0%	12,5%	11,9%	3,8%	79,5%	20,5%
2012	1,7%	48,7%	11,9%	12,0%	3,7%	78,0%	22,0%
2013*	1,2%	47,9%	11,9%	10,9%	3,7%	75,6%	24,4%
2005	226.500=100%						
2006	64,7%	7,3%	10,6%	2,8%	0,7%	86,1%	13,9%
2007	46,4%	17,5%	14,6%	4,4%	1,2%	84,2%	15,8%
2008	30,7%	28,9%	16,4%	5,5%	1,7%	83,2%	16,8%
2009	19,6%	35,7%	15,7%	6,4%	2,1%	79,4%	20,6%
2010	12,1%	40,2%	16,6%	7,3%	2,4%	78,6%	21,4%
2011	8,8%	41,8%	16,4%	8,1%	2,2%	77,3%	22,7%
2012	6,9%	42,7%	15,4%	8,5%	2,3%	75,7%	24,3%
2013*	5,7%	42,4%	14,9%	7,7%	2,3%	73,0%	27,0%

(*) Dato provvisorio

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

¹⁰ Continuano ed essere considerati in questo ambito anche i lavoratori pubblici e i lavoratori dello spettacolo rispettivamente già iscritti alle gestioni ex INPDAP ed ex ENPALS, anche se dal 2012 i due Istituti previdenziali sono confluiti nell'INPS.

¹¹ Per prestazioni si intendono sia le pensioni dirette di vecchiaia e inabilità, sia le prestazioni temporanee per disoccupazione e mobilità.

Analizzando l'evoluzione della prima generazione emerge che, a distanza di tredici anni, il 75,6% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa. In particolare poco meno della metà (47,9%) risulta attivo con un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e poco più dell'11,9% con una tipologia di lavoro dipendente meno stabile, mentre nel 10,9% dei casi l'apprendista è diventato un lavoratore autonomo o parasubordinato e nel 3,7% presenta una posizione presso un ente previdenziale diverso da INPS. Risulta un residuale 1,2% 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.

E' abbastanza significativo, infine, che il 24,4% della generazione iniziale, a distanza di tredici anni, risulti non più attiva; si tratta in parte di persone che percepiscono un trattamento previdenziale e in parte di coloro che nel periodo esaminato sono deceduti o hanno spostato la loro residenza all'estero. In questo 24,4% di non attivi (considerando l'età generalmente giovane della generazione di neo assunti in apprendistato) è probabile che si celi anche una quota di lavoro sommerso.

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

ANNO	Lavoratore dipendente (gestione INPS)					Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Totale attivi	Totale non attivi
	Apprendista	con contratto a tempo indetermin.	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore				
2000	132.400=100%								
2001	61,7%	10,8%	9,7%	1,9%	0,6%		84,8%	15,2%	
2002	43,3%	20,8%	12,8%	4,1%	1,0%		82,0%	18,0%	
2003	29,1%	31,9%	13,8%	6,0%	1,3%		82,1%	17,9%	
2004	21,4%	38,5%	13,0%	7,2%	1,8%		82,0%	18,0%	
2005	14,8%	44,7%	12,6%	9,0%	2,2%		83,4%	16,6%	
2006	11,0%	47,2%	12,7%	10,7%	2,6%		84,2%	15,8%	
2007	8,2%	49,5%	12,9%	12,0%	3,0%		85,6%	14,4%	
2008	6,2%	50,5%	12,4%	12,7%	3,3%		85,2%	14,8%	
2009	4,5%	49,5%	11,5%	13,2%	3,7%		82,6%	17,4%	
2010	3,2%	49,1%	12,5%	13,6%	3,9%		82,3%	17,7%	
2011	2,2%	49,1%	12,5%	13,9%	3,7%		81,4%	18,6%	
2012	1,7%	48,5%	11,8%	14,0%	3,9%		79,9%	20,1%	
2013*	1,3%	47,6%	12,3%	12,9%	3,8%		77,9%	22,1%	
2005	130.100=100%								
2006	64,8%	8,1%	10,7%	2,4%	0,7%		86,6%	13,4%	
2007	46,6%	18,7%	14,6%	4,2%	1,1%		85,1%	14,9%	
2008	30,6%	30,5%	16,2%	5,4%	1,5%		84,2%	15,8%	
2009	19,9%	36,4%	15,1%	6,6%	2,1%		80,2%	19,8%	
2010	12,2%	41,0%	16,3%	7,7%	2,4%		79,5%	20,5%	
2011	8,9%	42,6%	16,2%	8,7%	2,2%		78,6%	21,4%	
2012	6,9%	43,4%	15,1%	9,3%	2,4%		77,0%	23,0%	
2013*	5,6%	42,9%	14,9%	8,6%	2,4%		74,5%	25,5%	

(*) Dato provvisorio

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

Se analizziamo l'evoluzione della generazione 2000 dei neo assunti in apprendistato distintamente per maschi (Tab. 19) e femmine (Tab. 20) si notano alcune differenze significative. Prima di tutto a distanza di tredici anni la quota di lavoratori ancora attivi per i maschi sale a 77,9%, mentre per le femmine scende a 72,7%. Il motivo principale di questa differenza sembra riconducibile al fatto che per i maschi la quota di lavoratori che si spostano verso un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato è decisamente più alta (12,9%) rispetto alle femmine (8,3%). Anche la quota di non attivi presenta una rilevante differenza di genere: 27,3% per le femmine contro il 22,1% dei maschi. Risulta invece sostanzialmente equivalente la percentuale di lavoratori che a distanza di tredici anni si ritrovano con un lavoro a tempo indeterminato.

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

ANNO	Lavoratore dipendente (gestione INPS)					Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Totale attivi	Totale non attivi
	Apprendista	con contratto a tempo indeterminato	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore				
2000	102.700=100%								
2001	64,7%	9,7%	8,4%	2,3%	0,8%		85,9%	14,1%	
2002	42,3%	23,8%	10,9%	4,6%	1,2%		82,8%	17,2%	
2003	26,7%	35,4%	11,9%	6,2%	1,5%		81,7%	18,3%	
2004	19,1%	41,2%	12,4%	6,3%	1,9%		80,8%	19,2%	
2005	13,0%	45,8%	12,7%	7,4%	2,3%		81,1%	18,9%	
2006	9,9%	47,2%	13,4%	8,3%	2,7%		81,5%	18,5%	
2007	7,8%	48,6%	14,1%	8,6%	3,2%		82,3%	17,7%	
2008	6,2%	49,5%	13,4%	8,7%	3,7%		81,6%	18,4%	
2009	4,8%	49,0%	12,7%	8,9%	4,0%		79,3%	20,7%	
2010	3,4%	48,9%	12,7%	9,1%	4,2%		78,3%	21,7%	
2011	2,3%	48,9%	12,5%	9,3%	4,0%		77,1%	22,9%	
2012	1,6%	48,9%	12,0%	9,3%	3,6%		75,4%	24,6%	
2013*	1,1%	48,4%	11,5%	8,3%	3,6%		72,7%	27,3%	
2005	96.400=100%								
2006	64,6%	6,2%	10,6%	3,3%	0,9%		85,6%	14,4%	
2007	46,2%	16,0%	14,6%	4,7%	1,4%		83,0%	17,0%	
2008	30,8%	26,9%	16,7%	5,6%	1,8%		81,8%	18,2%	
2009	19,1%	34,7%	16,4%	6,1%	2,2%		78,4%	21,6%	
2010	11,8%	39,2%	17,0%	6,7%	2,5%		77,2%	22,8%	
2011	8,7%	40,6%	16,7%	7,4%	2,3%		75,7%	24,3%	
2012	6,8%	41,9%	15,8%	7,5%	2,0%		74,0%	26,0%	
2013*	5,7%	41,8%	14,9%	6,6%	2,0%		71,0%	29,0%	

(*) Dato provvisorio

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

Dall'analisi dell'evoluzione della seconda generazione dei neo assunti in apprendistato nell'anno 2005 è possibile vedere come si modifica l'efficacia dello strumento dell'apprendistato dal 2000 al 2005 rispetto

alla possibilità di offrire percorsi lavorativi più stabili nel tempo, tenendo conto anche delle mutate condizioni del contesto economico più generale.

Dall'analisi comparata dei dati delle due generazioni (le righe evidenziate) si può notare infatti che nella generazione 2005 già a distanza di quattro anni (cioè nel 2009) i non attivi sono il 20,6%, cioè oltre 2 punti in più rispetto alla generazione 2000 che, dopo lo stesso intervallo di tempo di quattro anni (cioè nel 2004) presentava una quota di non occupati pari al 18,5%. Cala significativamente anche la quota di lavoratori che si ritrovano, dopo i primi quattro anni, con un contratto a tempo indeterminato, passando dal 39,7% della generazione 2000, al 35,7% della generazione 2005. Tale situazione si amplifica se confrontiamo le due generazioni a distanza di otto anni: la quota dei non attivi sale dal 16,4% nel 2008 per la generazione 2000, al 27,0% nel 2013 per la generazione 2005, con un differenziale di oltre 11 punti; la quota dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato scende dal 50,1% nel 2008 per la generazione 2000, al 42,4% nel 2013 per la generazione 2005.

In definitiva per la nuova generazione di neo assunti in apprendistato si registra una minore possibilità di conservazione del posto di lavoro e comunque una minore stabilità del posto di lavoro. Anche qui per le femmine la situazione è ancora più penalizzante: a distanza di otto anni le lavoratrici che si trovano in una situazione di non attività passano dal 18,4% nel 2008 per la generazione 2000, a 29,0% nel 2013 per la generazione 2005 (per i maschi la quota di non attivi passa rispettivamente dal 14,8% al 25,5%).

1.7 La durata dei rapporti di apprendistato nella stessa azienda

In questo paragrafo viene presentata un'analisi sulla durata dei contratti di apprendistato presso la stessa azienda. Anche in questo caso sono state confrontate diverse collettività di apprendisti; in particolare vengono considerati i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005, nel 2010 e nel 2011. I lavoratori di queste collettività di apprendisti sono stati seguiti mese per mese fino a tutto il primo semestre 2014 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.

Tabella 21 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno¹ 2005 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2005					Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Maschi	39,7%	15,6%	18,3%	13,5%	12,9%	100,0%
Femmine	39,5%	15,2%	18,8%	13,2%	13,3%	100,0%
Fino a 19 anni	49,0%	14,3%	14,6%	10,8%	11,4%	100,0%
Da 20 anni in poi	34,2%	16,1%	20,8%	14,9%	14,0%	100,0%
Azienda di tipo artigianale	37,1%	16,5%	18,9%	12,0%	15,6%	100,0%
Altro tipo di azienda	40,9%	14,8%	18,4%	14,1%	11,8%	100,0%
Nord	41,5%	15,4%	18,3%	12,9%	11,9%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	35,7%	15,8%	20,7%	14,9%	12,9%	100,0%
<i>Nord Est</i>	46,6%	15,1%	16,2%	11,1%	11,0%	100,0%
Centro	36,7%	15,5%	18,8%	14,0%	15,0%	100,0%
Mezzogiorno	37,2%	15,4%	19,0%	14,2%	14,3%	100,0%
Totale	39,6%	15,4%	18,5%	13,4%	13,1%	100,0%

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

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

Possiamo notare che (Tab. 21) per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005, in quasi il 40% dei casi il contratto non ha superato i sei mesi e solo in poco più di un quarto dei casi (26,5%) il contratto ha superato i due anni. Rispetto al genere non si notano differenze significative, mentre rispetto all'età appare evidente come i lavoratori più giovani (meno di 20 anni) in quasi un caso su due non superano i sei mesi, mentre per i lavoratori di età superiore ai 19 anni questa percentuale scende al 34,8 e si avvicina al 30% la quota di lavoratori maggiori di 19 anni con durate superiori ai 2 anni di contratto.

Nelle aziende di tipo artigianale sembra che i contratti di apprendistato siano più duraturi, ma è a livello territoriale che si riscontrano le differenze maggiori, con il Nord Est che presenta la quota maggiore di contratti con durate fino a sei mesi (46,6%) e il Centro con la quota più alta di apprendisti presso la stessa azienda per più di due anni (29,0%).

La situazione per la generazione di lavoratori per i quali è stato avviato un contratto di apprendistato nel 2010 (Tab. 22) si presenta cambiata, in quanto la quota di lavoratori per i quali il contratto di apprendistato è cessato nei primi sei mesi è decisamente minore (34,4%) ed è contestualmente più alta la quota di lavoratori con contratti di durata superiore ai due anni (32,5%). Cresce leggermente la differenza di genere per la durata più breve a danno delle femmine (35,0% contro 33,9% dei maschi). Perde consistenza la differenza per tipologia aziendale, sempre per la durata più breve (poco più di un punto percentuale).

Tabella 22 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno¹ 2010 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2010					Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Maschi	33,9%	15,4%	17,9%	14,0%	18,8%	100,0%
Femmine	35,0%	15,0%	17,9%	13,7%	18,3%	100,0%
Fino a 19 anni	45,4%	13,9%	13,9%	11,0%	15,7%	100,0%
Da 20 anni in poi	30,9%	15,6%	19,2%	14,8%	19,5%	100,0%
Azienda di tipo artigianale	33,6%	15,5%	18,1%	13,3%	19,5%	100,0%
Altro tipo di azienda	34,7%	15,1%	17,9%	14,1%	18,2%	100,0%
Nord	35,8%	14,9%	17,4%	13,6%	18,3%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	31,9%	15,1%	19,2%	14,7%	19,1%	100,0%
<i>Nord Est</i>	39,5%	14,7%	15,6%	12,5%	17,6%	100,0%
Centro	30,8%	15,5%	19,4%	14,6%	19,6%	100,0%
Mezzogiorno	34,8%	15,6%	17,7%	13,9%	18,0%	100,0%
Totale	34,4%	15,2%	17,9%	13,9%	18,6%	100,0%

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

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

Il “miglioramento” nelle durate dei contratti di apprendistato si può apprezzare meglio confrontando le collettività 2005, 2010 e 2011 (Tab. 23) e prendendo come durata di riferimento i dodici mesi. Come si può verificare i lavoratori con contratti di apprendistato durati più di un anno sono aumentati di oltre sette punti percentuali, passando dal 45,0% nel 2005 al 50,4% nel 2010, per arrivare al 52,1% nel 2011. Le differenze più significative continuano a registrarsi per le classi di età, in cui solo il 40,6% dei lavoratori di età fino a 19 anni avviati in apprendistato nel 2011 hanno mantenuto il contratto di apprendistato per più di un anno nella stessa azienda; a livello territoriale la percentuale per le durate contrattuali maggiori di un anno è più bassa nel Nord Est (48,4%) e più alta nel Nord Ovest (55,5%) sempre con riferimento al 2011.

Tabella 23 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2005, 2010 e 2011 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2005		Anno ¹ 2010		Anno ¹ 2011	
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno
Maschi	55,3%	44,7%	49,3%	50,7%	47,4%	52,6%
Femmine	54,7%	45,3%	50,0%	50,0%	48,4%	51,6%
Fino a 19 anni	63,2%	36,8%	59,3%	40,7%	59,4%	40,6%
Da 20 anni in poi	50,3%	49,7%	46,5%	53,5%	44,7%	55,3%
Azienda di tipo artigianale	53,6%	46,4%	49,1%	50,9%	48,3%	51,7%
Altro tipo di azienda	55,8%	44,2%	49,8%	50,2%	47,7%	52,3%
Nord	56,9%	43,1%	50,7%	49,3%	48,2%	51,8%
<i>Nord Ovest</i>	51,5%	48,5%	47,0%	53,0%	44,5%	55,5%
<i>Nord Est</i>	61,7%	38,3%	54,3%	45,7%	51,6%	48,4%
Centro	52,2%	47,8%	46,4%	53,6%	45,9%	54,1%
Mezzogiorno	52,6%	47,4%	50,5%	49,5%	49,4%	50,6%
Totale	55,0%	45,0%	49,6%	50,4%	47,9%	52,1%

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

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

Analogamente, con riferimento all'attività economica, analizzando la distribuzione per durata della generazione 2005 (Tab. 24) si può notare come nel settore Alberghi e ristoranti più del 62% dei lavoratori assunti in apprendistato non superano i sei mesi di contratto, in un settore fortemente caratterizzato dal fenomeno della stagionalità. Al contrario, le percentuali più alte dei lavoratori il cui contratto di apprendistato con la stessa azienda dura più di due anni si riscontrano nel settore delle Attività finanziarie (42,5%) e della Sanità e assistenza sociale (42,5%).

Tale situazione si conferma anche per il 2010 (Tab. 25) con valori più positivi, nel senso che diminuisce la percentuale dei contratti di durata fino a sei mesi ed aumenta quella dei contratti di durata superiore ai due anni: nel settore Alberghi e ristoranti la percentuale di contratti di durata fino a sei mesi scende al 53,3%, mentre nelle Attività finanziarie la percentuale di contratti di durata maggiore di due anni sale al 49,2% e quella del settore Sanità e assistenza sociale sale al 48,8%.

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

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2005					Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Attività manifatturiere	36,3%	14,9%	19,7%	16,2%	12,9%	100,0%
Alimentari, bevande e tabacco	44,3%	16,7%	16,8%	11,2%	11,0%	100,0%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	35,2%	14,4%	19,0%	14,9%	16,5%	100,0%
Legno	35,7%	15,0%	20,4%	13,5%	15,4%	100,0%
Carta, stampa ed editoria	30,1%	13,4%	19,9%	15,4%	21,2%	100,0%
Chimica, gomma e plastica	32,3%	14,3%	22,4%	15,9%	15,1%	100,0%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	35,8%	14,8%	20,3%	18,9%	10,2%	100,0%
Elettrica ed elettronica	31,7%	14,1%	20,0%	19,6%	14,6%	100,0%
Altre attività manifatturiere	35,4%	14,5%	21,6%	15,5%	13,1%	100,0%
Costruzioni	38,4%	17,3%	18,2%	12,2%	14,0%	100,0%
Commercio e riparazioni	33,2%	14,2%	20,5%	14,4%	17,7%	100,0%
Alberghi e ristoranti	62,1%	16,0%	11,9%	6,8%	3,2%	100,0%
Trasporti e comunicazioni	25,4%	14,7%	25,8%	19,4%	14,7%	100,0%
Attività finanziarie	20,3%	11,7%	25,4%	17,1%	25,4%	100,0%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	23,7%	14,7%	24,2%	20,3%	17,1%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	21,0%	14,2%	22,3%	23,0%	19,6%	100,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	37,0%	15,9%	18,3%	10,9%	17,9%	100,0%
Altre attività	31,4%	16,3%	23,1%	17,1%	12,0%	100,0%
Totale	39,6%	15,4%	18,5%	13,4%	13,1%	100,0%

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

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

Tabella 25 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno¹ 2010 e settore di attività

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2010					Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	
Attività manifatturiere	29,3%	13,8%	18,3%	16,5%	22,0%	100,0%
Alimentari, bevande e tabacco	39,4%	14,9%	16,8%	13,5%	15,4%	100,0%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	29,1%	15,5%	19,8%	14,3%	21,4%	100,0%
Legno	30,0%	13,4%	16,8%	16,3%	23,4%	100,0%
Carta, stampa ed editoria	23,5%	12,5%	18,8%	19,8%	25,3%	100,0%
Chimica, gomma e plastica	21,9%	11,1%	20,7%	16,5%	29,8%	100,0%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	26,2%	13,7%	18,6%	18,0%	23,5%	100,0%
Elettrica ed elettronica	24,7%	11,8%	18,1%	18,1%	27,3%	100,0%
Altre attività manifatturiere	24,1%	13,4%	18,7%	19,4%	24,4%	100,0%
Costruzioni	35,9%	17,6%	18,6%	12,6%	15,3%	100,0%
Commercio e riparazioni	28,1%	14,1%	18,0%	14,0%	25,6%	100,0%
Alberghi e ristoranti	53,3%	17,0%	13,9%	9,2%	6,6%	100,0%
Trasporti e comunicazioni	25,7%	13,6%	22,4%	21,5%	16,7%	100,0%
Attività finanziarie	19,2%	13,3%	18,3%	16,9%	32,4%	100,0%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	20,7%	13,9%	22,8%	19,7%	22,9%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	19,5%	12,0%	19,8%	24,0%	24,8%	100,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	34,9%	15,2%	18,4%	10,8%	20,7%	100,0%
Altre attività	18,6%	10,3%	21,9%	18,3%	31,0%	100,0%
Totale	34,4%	15,2%	17,9%	13,9%	18,6%	100,0%

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

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

Infine nella Tab. 26 si possono confrontare le tre collettività di lavoratori assunti con contratto di apprendistato rispettivamente nel 2005, nel 2010 e nel 2011, con riferimento alla durata di dodici mesi di contratto nella stessa azienda. Il settore Alberghi e ristoranti continua ad essere quello con la più alta quota di contratti di apprendistato di durata breve (69,3% nel 2011), ma tale quota diminuisce di quasi 9 punti percentuali rispetto al 2005. Le quote più consistenti di contratti di apprendistato di durata superiore a un anno, sempre con riferimento al 2011, si trovano nei settori delle Attività finanziarie (77,2%), delle Altre attività (71,6%), della Sanità e assistenza (69,3%), e delle Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese (67,4%) e in alcuni settori delle Attività manifatturiere (Chimica, Metalmeccanica ed Elettrica ed elettronica).

Tabella 26 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2005, 2010 e 2011 e settore di attività

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2005		Anno ¹ 2010		Anno ¹ 2011	
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno
Attività manifatturiere	51,2%	48,8%	43,2%	56,8%	40,5%	59,5%
Alimentari, bevande e tabacco	61,0%	39,0%	54,3%	45,7%	52,3%	47,7%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	49,7%	50,3%	44,6%	55,4%	45,5%	54,5%
Legno	50,6%	49,4%	43,4%	56,6%	41,1%	58,9%
Carta, stampa ed editoria	43,5%	56,5%	36,1%	63,9%	32,5%	67,5%
Chimica, gomma e plastica	46,6%	53,4%	33,0%	67,0%	29,7%	70,3%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	50,6%	49,4%	39,9%	60,1%	36,3%	63,7%
Elettrica ed elettronica	45,7%	54,3%	36,5%	63,5%	32,2%	67,8%
Altre attività manifatturiere	49,9%	50,1%	37,5%	62,5%	37,1%	62,9%
Costruzioni	55,6%	44,4%	53,5%	46,5%	53,2%	46,8%
Commercio e riparazioni	47,4%	52,6%	42,3%	57,7%	40,9%	59,1%
Alberghi e ristoranti	78,1%	21,9%	70,3%	29,7%	69,3%	30,7%
Trasporti e comunicazioni	40,1%	59,9%	39,4%	60,6%	36,4%	63,6%
Attività finanziarie	32,1%	67,9%	32,5%	67,5%	22,8%	77,2%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	38,4%	61,6%	34,6%	65,4%	32,6%	67,4%
Sanità e assistenza sociale	35,1%	64,9%	31,5%	68,5%	30,7%	69,3%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	52,9%	47,1%	50,1%	49,9%	50,8%	49,2%
Altre attività	47,7%	52,3%	28,8%	71,2%	28,4%	71,6%
Totale	55,0%	45,0%	49,6%	50,4%	47,9%	52,1%

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

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

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

La legge n. 92 del 2012 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. Ai lavoratori che non raggiungono i requisiti assicurativi e contributivi richiesti per l'ASpl può essere corrisposta un'indennità denominata mini-ASPI 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 a partire 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.

Possiamo osservare (tab. 27) che nel 2013 gli apprendisti che hanno perso il posto di lavoro ed hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento ASpl sono stati 927, con una leggera prevalenza di femmine (52,4%). Oltre il 55% dei beneficiari di ASpl è territorialmente collocata nel Nord Italia e in particolare nel Nord Est (32,4%). Il numero di beneficiari di questa prestazione è ancora molto bassa in quanto sono ancora pochi gli apprendisti che hanno già maturato i requisiti¹² per questa tipologia di prestazione.

Decisamente più consistente è il numero di beneficiari del trattamento Mini ASpl pari a 11.342, equamente ripartiti tra maschi e femmine, anch'essi concentrati prevalentemente nel Nord Italia (55,7%). Il numero di beneficiari di Mini ASpl è molto più alto perché, ovviamente, è molto più alto il numero di apprendisti che già nel corso del 2013 (primo anno di applicazione della prestazione) raggiungono il requisito minimo¹³ previsto per beneficiare del trattamento.

Tabella 27 - Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl e Mini ASpl - valori assoluti, anno 2013

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Totale Beneficiari		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	230	285	515	2.971	3.349	6.320	3.201	3.634	6.835
<i>Nord Ovest</i>	89	126	215	1.250	1.354	2.604	1.339	1.480	2.819
<i>Nord Est</i>	141	159	300	1.721	1.995	3.716	1.862	2.154	4.016
Centro	103	105	208	1.471	1.492	2.963	1.574	1.597	3.171
Mezzogiorno	108	96	204	1.233	826	2.059	1.341	922	2.263
Italia	441	486	927	5.675	5.667	11.342	6.116	6.153	12.269

(*) 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

¹² I requisiti per poter 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.

¹³ L'unico requisito per poter 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.

CAPITOLO 2 - L'occupazione in apprendistato nel Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie: una lente sugli andamenti trimestrali

Nel capitolo vengono presentati i dati sull'apprendistato resi disponibili dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) del Ministero del Lavoro¹⁴, che consente di analizzare i flussi di assunzioni e di cessazioni dei rapporti di lavoro.

Anche i dati estratti dagli archivi INPS, proposti nel precedente capitolo, dettagliavano il numero di lavoratori avviati e cessati (dati di flusso), oltre al numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato (dati di stock): in entrambi i casi le informazioni erano organizzate su base annuale. Il contributo che segue integra i dati INPS, in particolare di quelli di flusso, attraverso un'analisi di dettaglio degli andamenti nei diversi trimestri dell'anno e spostando in avanti l'analisi fino a ricomprendere **l'anno 2014**.

Si deve considerare che i dati presentati provenienti dalle CO riguardano "eventi", ovvero avviamenti o cessazioni di contratti di apprendistato; pertanto, il medesimo lavoratore può essere stato oggetto di più rapporti di lavoro. I dati INPS del precedente capitolo, invece, si riferivano al numero di lavoratori¹⁵ avviati e cessati nell'anno, calcolati come singoli individui. Inoltre, per quanto riguarda le uscite dall'apprendistato, al momento il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie rende disponibili solo le cessazioni e non le trasformazioni.

2.1. I rapporti di lavoro attivati in apprendistato

I dati relativi agli avviamenti in apprendistato registrati dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie segnalano una ripresa nel corso dell'anno 2014 (cfr. tab. 28). Invertendo una tendenza costante iniziata nel 2011, i valori del 2014 presentano un variazione percentuale positiva pari al 4,4%. Si tratta di un incremento che si sottoporrà più avanti ad un esame più approfondito.

Nella tabella 28 si è voluto inserire anche il dato INPS relativo agli avviamenti; il confronto con il valore risultante dalle comunicazioni obbligatorie consente di "misurare" il differenziale fra il numero complessivo degli avviamenti intesi come "eventi" e il numero dei giovani effettivamente avviati, al netto di quanti hanno avuto più contratti di apprendistato iniziati nello stesso anno. Si tratta di un fenomeno limitato che, nei diversi anni, si mantiene fra il 5 e il 7%.

¹⁴ Tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, comunicazione al Ministero del Lavoro mediante utilizzo del sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie.

¹⁵ Cfr. nota 5.

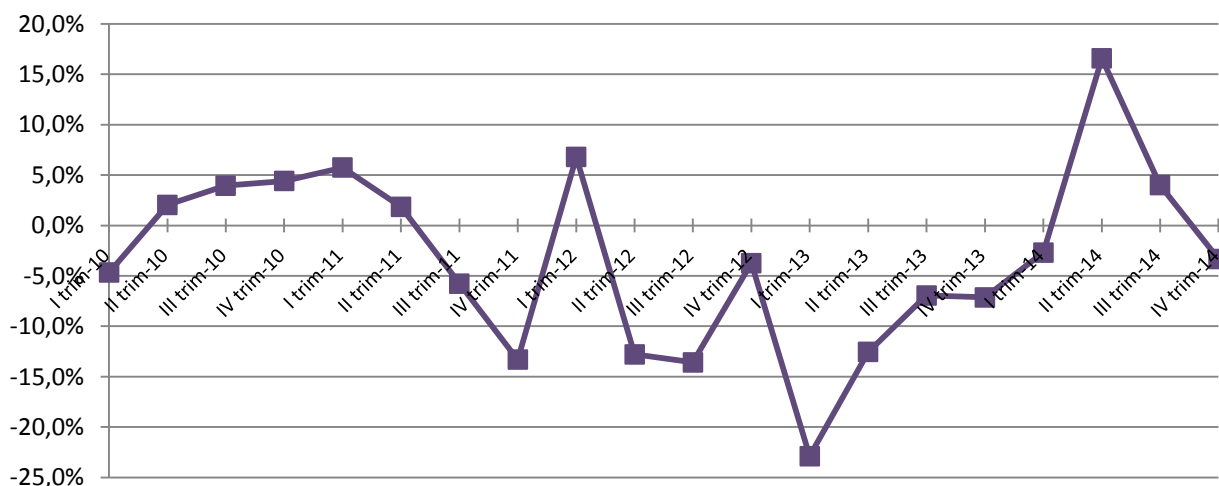
Tabella 28 – Rapporti di lavoro attivati in apprendistato – Valori assoluti e variazioni %, anni 2009 - 2014

Anno	Dati CO	Variazione %	Dati INPS
2009	302.886	-	283.083
2010	307.198	1,4%	289.076
2011	299.791	-2,4%	278.633
2012	280.067	-6,6%	264.297
2013	243.530	-13,0%	231.997
2014	254.132	4,4%	-

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e dati INPS

Il grafico 6 mostra le variazioni tendenziali dei flussi di assunzioni in apprendistato nel quinquennio 2010-2014 su base trimestrale. Rispetto all'andamento pressoché costantemente negativo evidenziato dai dati della tabella precedente, l'analisi trimestrale dei dati provenienti dalle CO mette in luce una più articolata variabilità infra-annuale.

Grafico 6 – Rapporti di lavoro attivati in apprendistato - variazioni tendenziali, serie trimestrali anni 2010-2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nel 2010 e fino al secondo trimestre 2011 l'evoluzione tendenziale è positiva e crescente; a partire dal terzo trimestre 2011 la tendenza si inverte e le assunzioni in apprendistato iniziano progressivamente a calare rispetto a quelle registrate nell'anno precedente. Il confronto su base tendenziale dei vari trimestri del triennio 2011-2013 restituisce, sostanzialmente, un bilancio negativo, con un unico picco positivo che si colloca al primo trimestre 2012 (+6,8%): si può ipotizzare che un incremento di assunzioni in questo periodo sia da imputare all'entrata in vigore, nel trimestre successivo, del Testo Unico sull'apprendistato; probabilmente, il clima di incertezza e le riforme apportate da questo atto normativo hanno indotto i datori di lavoro a concentrare le assunzioni nell'ultimo periodo di vigenza della precedente normativa.

Nel primo trimestre del 2013 le assunzioni in apprendistato subiscono una pesante flessione in termini tendenziali (-22,9%). Per registrare un nuovo incremento tendenziale positivo occorre attendere il secondo trimestre del 2014 (+16,6%). Anche in questo caso si può ricondurre la spinta esercitata sugli avviamenti in apprendistato alle novità intervenute a livello normativo e, in particolare, al varo del decreto legge 34/2014 che, tra le altre cose, ha ridimensionato l'obbligo di stabilizzazione degli apprendisti limitandolo alle sole imprese oltre i 50 dipendenti. Nonostante tali disposizioni, i dati relativi al secondo semestre 2014 mostrano una nuova contrazione delle assunzioni di apprendisti: ancora per il terzo trimestre permane una variazione positiva dell'andamento tendenziale e poi l'anno si chiude con una variazione negativa.

Le informazioni raccolte dal Sistema Informativo delle CO consentono una lettura dei dati disaggregati per variabili chiave. Nello specifico è stato elaborato il dettaglio per genere, età, area geografica e macrosettore economico.

Prendendo in considerazione le caratteristiche dei soggetti assunti in apprendistato, si conferma come quest'ultimo sia un contratto rivolto preferenzialmente ai maschi (cfr. tab. 29), come già evidenziato in precedenza (cfr. tab. 9). E' interessante notare come, nel triennio in analisi, il calo delle assunzioni abbia colpito diversamente i due sessi: fino al secondo trimestre del 2013 i maschi sono stati penalizzati maggiormente, come dimostra una lettura degli scostamenti su base tendenziale; dalla seconda metà del 2013, invece, il fenomeno sembra invertirsi: laddove si è verificata una contrazione degli avviamenti, questa risulta essere più severa per il sesso femminile, viceversa, le variazioni positive sono più significative per il genere maschile.

Tabella 29 - Rapporti di lavoro attivati in apprendistato per genere - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo		Valori assoluti		Variazione tendenziale	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
2012	I trim	34.524	43.520	13,7	1,2
	II trim	36.512	44.338	-8,7	-16,0
	III trim	27.874	34.700	-6,9	-18,5
	IV trim	26.920	31.679	-0,6	-6,9
2013	I trim	27.148	33.033	-21,4	-24,1
	II trim	32.226	38.475	-11,7	-13,2
	III trim	25.388	32.838	-8,9	-5,4
	IV trim	23.881	30.541	-11,3	-3,6
2014	I trim	24.517	34.042	-9,7	3,1
	II trim	36.981	45.426	14,8	18,1
	III trim	26.035	34.520	2,5	5,1
	IV trim	23.144	29.467	-3,1	-3,5

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

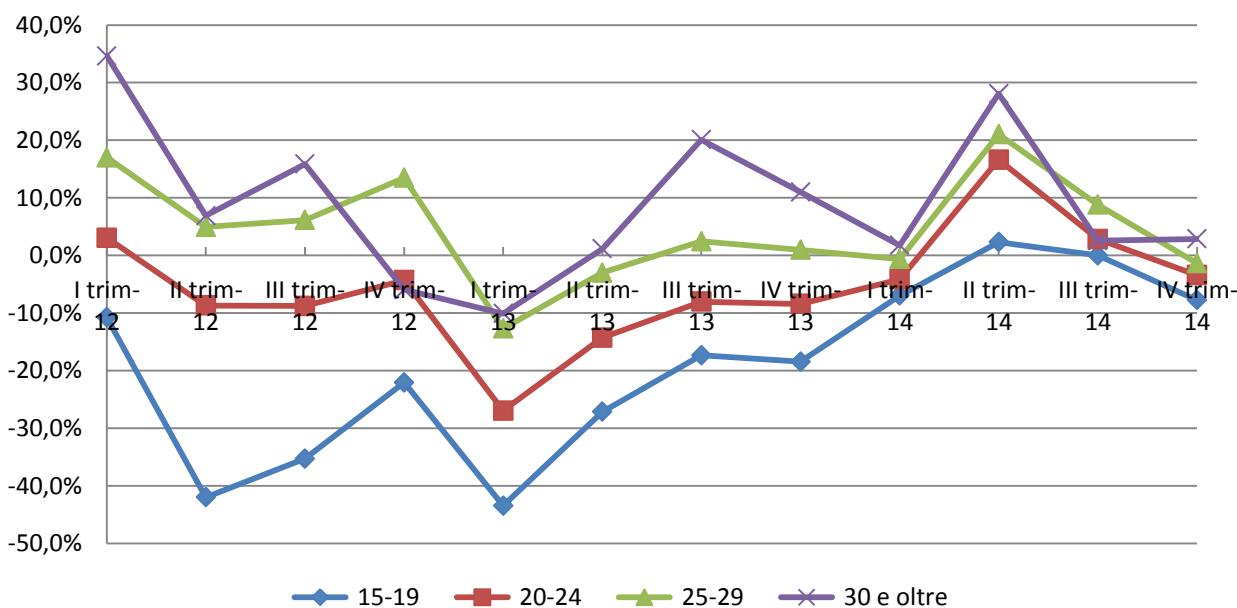
Per quanto riguarda l'età degli apprendisti, la classe maggiormente rappresentata, in tutti gli anni presi in considerazione, è quella 20-24 anni, mentre la fascia di età più giovane è quella con il più basso numero di attivazioni (cfr. tab. 30).

Tabella 30 - Rapporti di lavoro attivati in apprendistato per classi di età - valori assoluti e variazioni tendenziali %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale				
	15-19	20-24	25-29	30 e +	15-19	20-24	25-29	30 e +	
2012	I trim	6.942	41.401	26.516	3.185	-10,7%	3,0%	17,0%	34,6%
	II trim	12.241	42.981	23.705	1.923	-42,0%	-8,7%	4,9%	6,9%
	III trim	14.616	30.207	16.736	1.015	-35,3%	-8,8%	6,1%	15,9%
	IV trim	10.490	29.440	18.069	600	-22,1%	-4,3%	13,5%	-6,0%
2013	I trim	3.924	30.242	23.151	2.864	-43,5%	-27,0%	-12,7%	-10,1%
	II trim	8.918	36.846	22.992	1.945	-27,1%	-14,3%	-3,0%	1,1%
	III trim	12.081	27.781	17.145	1.219	-17,3%	-8,0%	2,4%	20,1%
	IV trim	8.555	26.958	18.243	666	-18,4%	-8,4%	1,0%	11,0%
2014	I trim	3.650	28.990	23.005	2.914	-7,0%	-4,1%	-0,6%	1,7%
	II trim	9.124	42.966	27.826	2.491	2,3%	16,6%	21,0%	28,1%
	III trim	12.079	28.569	18.657	1.250	0,0%	2,8%	8,8%	2,5%
	IV trim	7.892	26.038	17.996	685	-7,7%	-3,4%	-1,4%	2,9%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Grafico 7 - Rapporti di lavoro attivati in apprendistato per classi di età - variazioni tendenziali, serie trimestrali, anni 2012 -2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il grafico 7 mette in evidenza come le variazioni tendenziali nel triennio abbiano un andamento fortemente irregolare rispetto alla singola classe di età e difforme fra le classi. In particolare, la classe 15-19 anni mostra, nella prima metà del periodo considerato, variazioni percentuali negative significativamente più alte rispetto alle restanti fasce di età; dal secondo trimestre del 2013, quando si registra l'unica variazione tendenziale positiva del periodo, viene a ridursi il divario con le altre classi di età. Nei trimestri centrali del 2014, si osserva un incremento delle contrattualizzazioni in tutte le fasce di età e, in misura più consistente, nelle due classi più anziane. Tali classi di età sono quelle che mostrano una maggiore tenuta nel tempo; infatti, nel triennio considerato le variazioni tendenziali tendono ad essere di segno positivo e, laddove si

rilevano scostamenti negativi (come nella prima metà del 2013), questi risultano meno severi di quelli osservati nelle fasce di età under 25 (cfr. tab. 30).

In riferimento all'andamento delle assunzioni nelle varie aree geografiche, nel biennio 2012-2013 la variazione tendenziale evidenzia un decremento generalizzato; dal confronto tra i due anni emerge, per il 2012, una più severa contrazione delle attivazioni contrattuali nel Nord-Est, mentre nel 2013 tale primato negativo spetta al Mezzogiorno, dove nel primo trimestre dell'anno si registra un picco negativo pari al -41,8% (cfr. tab. 31). Nel secondo e nel terzo trimestre del 2014, gli scostamenti su base tendenziale tornano ad essere di segno positivo in tutti i territori, in particolare nel secondo trimestre, mentre sul finire dell'anno tornano a calare le assunzioni nelle aree del Centro Italia (-6%) e del Mezzogiorno (-14,2%).

Tabella 31 – Rapporti di lavoro attivati in apprendistato per area geografica - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	
2012	I trim	22.586	20.018	17.974	17.465	2,9%	0,9%	-2,6%	33,0%
	II trim	19.576	25.108	20.611	15.553	-14,4%	-18,4%	-10,2%	-4,1%
	III trim	17.271	18.841	14.911	11.551	-13,9%	-20,6%	-7,7%	-8,0%
	IV trim	18.066	14.962	15.114	10.456	-4,2%	-11,1%	3,3%	-3,2%
2013	I trim	18.843	15.704	15.478	10.154	-16,6%	-21,6%	-13,9%	-41,9%
	II trim	17.859	22.672	17.849	12.320	-8,8%	-9,7%	-13,4%	-20,8%
	III trim	16.328	17.457	14.115	10.326	-5,5%	-7,3%	-5,3%	-10,6%
	IV trim	16.917	14.076	13.794	9.634	-6,4%	-5,9%	-8,7%	-7,9%
2014	I trim	18.444	16.023	14.511	9.580	-2,1%	2,0%	-6,2%	-5,7%
	II trim	21.130	26.440	20.635	14.200	18,3%	16,6%	15,6%	15,3%
	III trim	16.920	18.536	14.386	10.713	3,6%	6,2%	1,9%	3,7%
	IV trim	17.114	14.259	12.968	8.269	1,2%	1,3%	-6,0%	-14,2%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il calo di assunzioni in apprendistato interessa tutti gli ambiti economici, ma colpisce in misura maggiore il settore delle "Costruzioni" dove, nel triennio osservato, si assiste ad un consistente e costante calo di avviamenti di apprendisti (cfr. tab. 32). Il trend negativo interessa anche i restanti settori che, tuttavia, mostrano sporadici incrementi delle contrattualizzazioni in determinati trimestri del periodo; l'"Industria", in particolare, presenta variazioni positive nei primi nove mesi del 2014, mentre il settore "Servizi" vede aumentare gli avviamenti solo a partire dal secondo trimestre dello stesso anno. Nell'ultimo trimestre del 2014, comunque, gli avviamenti risultano in diminuzione in tutti i settori.

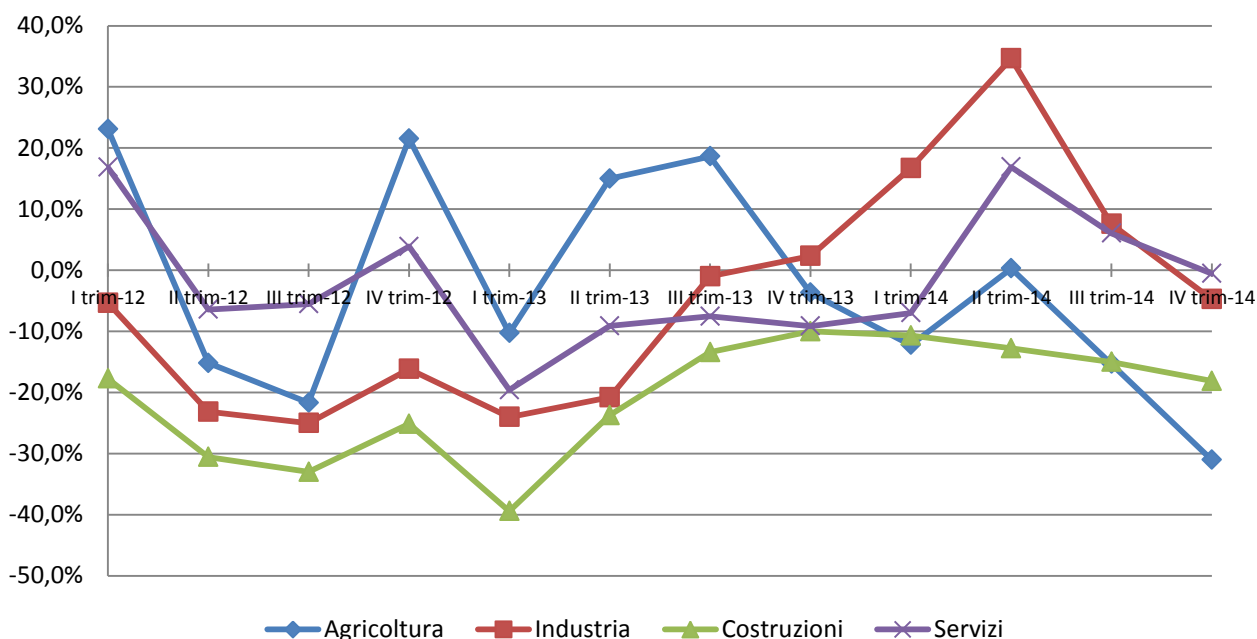
Tabella 32 – Rapporti di lavoro attivati in apprendistato per settore di attività economica - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale			
	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi
2012 I trim	437	15.685	9.622	52.300	23,1%	-5,3%	-17,8%	16,8%
II trim	307	13.128	8.919	58.496	-15,2%	-23,2%	-30,6%	-6,4%
III trim	231	11.207	7.155	43.981	-21,7%	-25,0%	-33,0%	-5,5%
IV trim	271	10.636	6.145	41.547	21,5%	-16,2%	-25,2%	3,9%
2013 I trim	392	11.918	5.828	42.043	-10,3%	-24,0%	-39,4%	-19,6%
II trim	353	10.395	6.801	53.152	15,0%	-20,8%	-23,7%	-9,1%
III trim	274	11.095	6.195	40.662	18,6%	-1,0%	-13,4%	-7,5%
IV trim	261	10.882	5.530	37.749	-3,7%	2,3%	-10,0%	-9,1%
2014 I trim	344	13.909	5.204	39.102	-12,2%	16,7%	-10,7%	-7,0%
II trim	354	13.997	5.931	62.125	0,3%	34,7%	-12,8%	16,9%
III trim	232	11.935	5.264	43.124	-15,3%	7,6%	-15,0%	6,1%
IV trim	180	10.364	4.527	37.540	-31,0%	-4,8%	-18,1%	-0,6%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il grafico successivo (graf. 8) rende più evidente l'andamento delle assunzioni nei vari settori economici ed in particolare il trend più stabile degli avviamenti nei Servizi, con una variazione positiva più marcata a partire dal primo trimestre del 2014, e il trend negativo di lungo periodo nel settore delle "Costruzioni".

Grafico 8 – Rapporti di lavoro attivati in apprendistato per settore di attività economica - variazioni tendenziali, serie trimestrali anni 2012 - 2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

2.2. I rapporti di lavoro in apprendistato cessati

I dati relativi alle uscite dall'apprendistato sono al momento disponibili nel Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie solo relativamente alle cessazioni; non è possibile pertanto presentare i dati sulle trasformazioni, ovvero sui lavoratori che completano il periodo formativo e trasformano il contratto di lavoro in uno a tempo indeterminato. Si ribadisce la natura di tali dati, che fanno riferimento ad "eventi" e non a individui distinti.

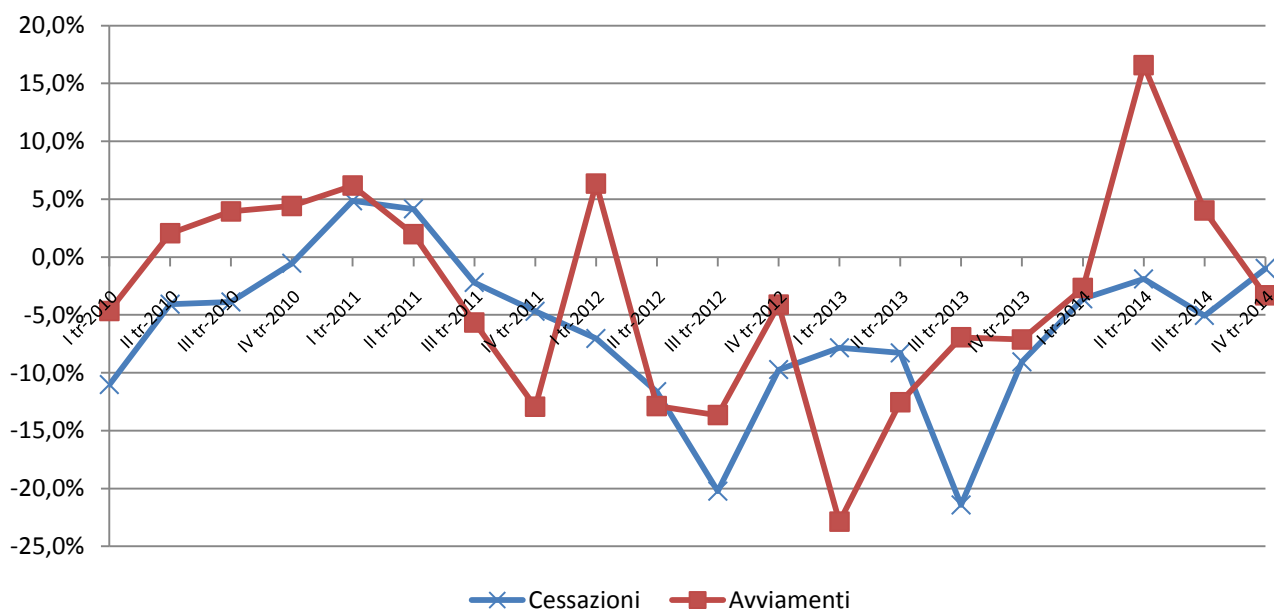
Tabella 33 – Rapporti di lavoro cessati in apprendistato – valori assoluti e variazioni %, anni 2009 -2014

Anno	Totale Cessazioni	Variazione %
2009	254.473	-
2010	242.495	-4,7%
2011	242.381	0,0%
2012	210.344	-13,2%
2013	183.974	-12,5%
2014	178.485	-3,0%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

I dati registrati dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie segnalano una ulteriore contrazione delle cessazioni nel corso dell'anno 2014 (cfr. tab. 33), anche se la variazione rispetto all'anno precedente è molto contenuta: nel triennio si è passati da una variazione a due cifre, al -3,0% del 2014. Più avanti si vedrà meglio come si compone questo risultato.

Grafico 9 – Rapporti di lavoro attivati e cessati in apprendistato - variazioni tendenziali, serie trimestrali anni 2010 -2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Osservando il grafico 9, che confronta gli avviamenti in apprendistato con le cessazioni avvenute nello stesso arco temporale del quinquennio 2010-2014, si evidenzia come l'andamento tendenziale tra i due flussi in entrata e in uscita dall'apprendistato sembra essere sostanzialmente allineato nei due periodi terminali, all'inizio e alla fine del quinquennio. Ovvero, un aumento delle assunzioni in apprendistato sembra accompagnarsi ad uno speculare andamento delle cessazioni e, viceversa, quando le

contrattualizzazioni diminuiscono il numero dei contratti terminati pure tende a decrescere. Si tratta di una correlazione positiva fra avviamenti e cessazioni in apprendistato, che sta ad indicare che nei momenti di ripresa anche le cessazioni aumentano oltre che gli avviamenti, dal momento che l'apprendistato viene spesso interrotto dagli stessi lavoratori prima del termine, generalmente per aver trovato condizioni occupazionali considerate più vantaggiose; di contro, nei periodi di crisi gli avviamenti si riducono e parimenti si contraggono le cessazioni, con un conseguente aumento della durata media dei contratti di apprendistato.

Nel periodo centrale, riconducibile agli anni 2012 e 2013, la relazione fra avviamenti e cessazioni è molto più disomogenea: se gli avviamenti evidenziano alcuni picchi positivi, che però hanno durata breve, le cessazioni fanno osservare una evoluzione più lineare e costantemente negativa. L'andamento decrescente delle cessazioni, già osservato dai dati INPS (cfr. tab. 15), presenta due importanti depressioni collocabili nel terzo trimestre 2012 (-20,2%) e nel terzo trimestre del 2013 (-21,4%), in concomitanza con il termine della stagionalità estiva: potrebbe trattarsi di una riprova del minor ricorso all'apprendistato per le attività stagionali, anche per via dell'impossibilità di assumere i minori durante i periodi estivi¹⁶.

Tabella 34 – Motivazione della cessazione del rapporto di lavoro in apprendistato – valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo		Valori assoluti				Variazione tendenziale			
		Cessazione al termine	Cessazione promossa dal datore di lavoro	Cessazione richiesta dal lavoratore	Altre cause	Cessazione al termine	Cessazione promossa dal datore di lavoro	Cessazione richiesta dal lavoratore	Altre cause
2012	I trim	9.016	11.126	25.016	2.007	9,9%	8,2%	-16,7%	-9,9%
	II trim	8.144	10.745	26.416	1.877	-1,6%	4,2%	-18,9%	-16,0%
	III trim	15.816	12.675	34.005	4.153	-15,9%	7,2%	-29,1%	-16,5%
	IV trim	8.446	14.915	23.867	2.120	-3,2%	9,9%	-20,6%	-8,5%
2013	I trim	8.435	10.953	22.436	1.638	-6,4%	-1,6%	-10,3%	-18,4%
	II trim	7.125	10.013	24.640	1.492	-12,5%	-6,8%	-6,7%	-20,5%
	III trim	6.600	10.910	31.262	3.595	-58,3%	-13,9%	-8,1%	-13,4%
	IV trim	7.115	11.685	24.268	1.807	-15,8%	-21,7%	1,7%	-14,8%
2014	I trim	8.861	9.490	22.229	1.313	5,1%	-13,4%	-0,9%	-19,8%
	II trim	6.526	9.615	24.813	1.494	-8,4%	-4,0%	0,7%	0,1%
	III trim	5.869	11.054	29.467	3.326	-11,1%	1,3%	-5,7%	-7,5%
	IV trim	8.177	10.780	23.755	1.716	14,9%	-7,7%	-2,1%	-5,0%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

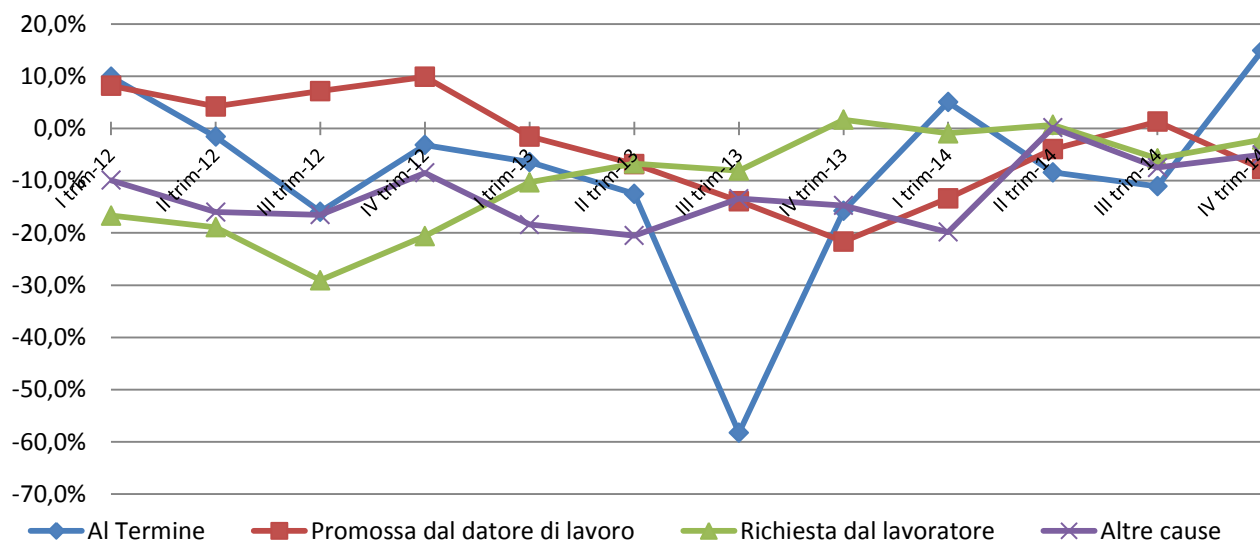
L'analisi delle cause di cessazione evidenzia che la maggior parte dei rapporti di lavoro in apprendistato termina per scelta del lavoratore (56,1% nella media dei trimestri 2014), mentre solo una minoranza di tali contratti termina alla scadenza prevista (cfr. tab. 34). Il dato non sorprende se si pensa che durante il periodo formativo del rapporto di apprendistato - una volta superato il periodo di prova - l'interruzione del contratto da parte del datore di lavoro è possibile solo nel caso di giusta causa o giustificato motivo. L'apprendista ha, invece, facoltà, previo preavviso, di presentare dimissioni.

Il grafico 10 rende evidente il rapporto tra queste due variabili in termini di scostamenti tendenziali; in particolare, nella prima metà del triennio ad un aumento delle cessazioni imputate alla volontà del datore di lavoro corrisponde una diminuzione delle stesse ad iniziativa dell'apprendista. Il penultimo trimestre del

¹⁶ Infatti, con l'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011 viene meno la possibilità di assumere i giovani under 18, se non con l'apprendistato di primo livello che non si concilia con lavori di tipo stagionale. La possibilità di utilizzare l'apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale per attività stagionali verrà re-introdotto con la legge n. 78/2014 di conversione del DL 34/2014.

2013 rappresenta una sorta di crocevia: a partire da questo periodo, infatti, la tendenza sembra invertirsi, con segnali di ripresa delle interruzioni per volontà dei giovani. Per quanto riguarda le cessazioni al termine del contratto, si segnala un'importante depressione nel penultimo trimestre del 2013 (-58,3%), mentre nell'ultimo trimestre del 2014 tale tipologia di cessazione torna a salire in misura significativa (+14,9%), a indicare una mancata "trasformazione" a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Grafico 10 – Motivazione della cessazione del rapporto di lavoro in apprendistato - variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Tabella 35 – Durata effettiva del rapporto di lavoro in apprendistato - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale				
	Fino a 30 giorni	2-3 mesi	4-12 mesi	Oltre 12 mesi	Fino a 30 giorni	2-3 mesi	4-12 mesi	Oltre 12 mesi	
2012	I trim	4.484	5.535	13.707	23.439	-6,6%	-10,6%	-12,4%	-2,7%
	II trim	5.708	6.881	12.875	21.718	-18,9%	-4,7%	-16,1%	-8,8%
	III trim	5.247	17.785	21.726	21.891	-23,0%	-34,9%	-14,9%	-8,4%
	IV trim	3.900	5.658	15.902	23.888	-19,3%	-22,5%	-11,3%	-3,0%
2013	I trim	3.202	4.622	12.345	23.293	-28,6%	-16,5%	-9,9%	-0,6%
	II trim	4.678	5.343	11.279	21.970	-18,0%	-22,4%	-12,4%	1,2%
	III trim	4.282	11.252	15.128	21.705	-18,4%	-36,7%	-30,4%	-0,8%
	IV trim	3.449	4.987	12.856	23.583	-11,6%	-11,9%	-19,2%	-1,3%
2014	I trim	2.829	4.127	10.601	24.336	-11,6%	-10,7%	-14,1%	4,5%
	II trim	4.883	5.414	10.551	21.600	4,4%	1,3%	-6,5%	-1,7%
	III trim	4.202	10.279	14.348	20.887	-1,9%	-8,6%	-5,2%	-3,8%
	IV trim	3.157	4.920	12.460	23.891	-8,5%	-1,3%	-3,1%	1,3%

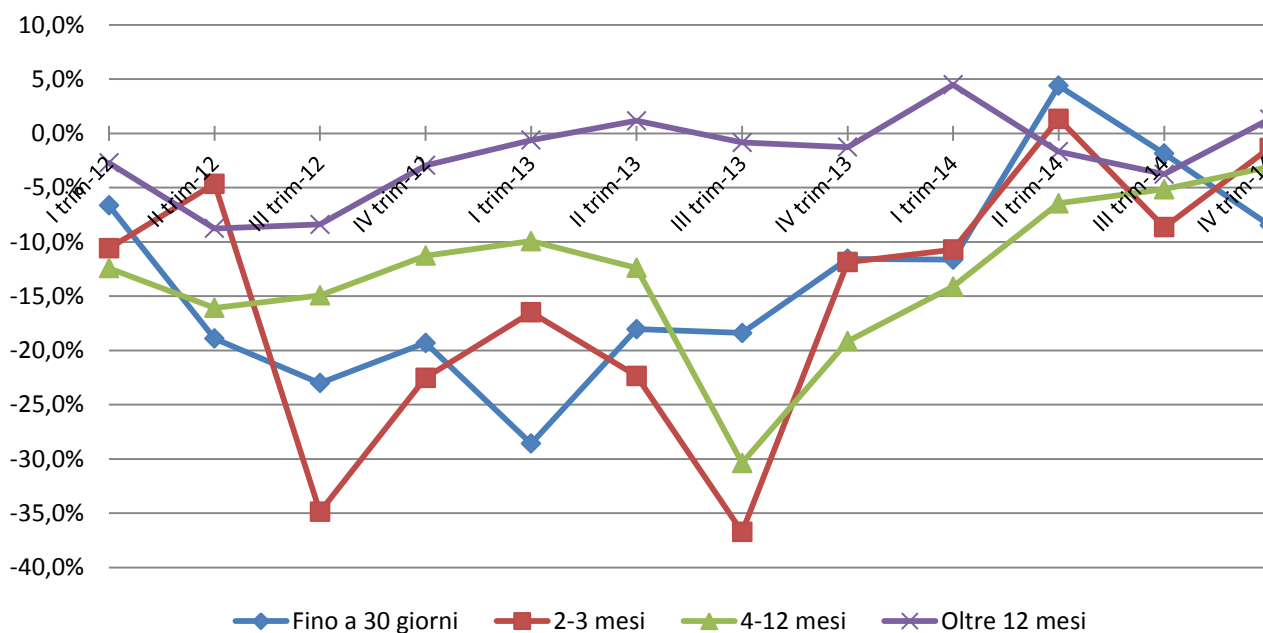
Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

I dati relativi alla durata effettiva dei contratti di apprendistato cessati nel triennio (cfr. tab. 35) indicano che alcune cessazioni avvengono entro il terzo mese, generalmente coincidente con il periodo di prova; durante tale periodo il contratto di apprendistato può essere disdetto in qualsiasi momento da una delle parti. Nel triennio la quota percentuale di tali contratti sul totale delle cessazioni si riduce, passando dal 9,2 all'8,4%. Occorre, comunque, ricordare che sull'andamento dell'apprendistato pesa una quota significativa

di contratti stagionali che per loro natura hanno una durata di pochi mesi. A conferma di questa ipotesi sta il fatto che nel terzo trimestre di ogni anno si verifica un aumento significativo – in termini assoluti – delle cessazioni in questa classe di durata, mentre nel secondo trimestre si rileva un picco di avviamenti.

Le altre classi di durata effettiva dei contratti dovrebbero, invece, contemplare le cessazioni ad iniziativa del lavoratore, presumibilmente più rappresentate nella classe 4-12 mesi, e quelle avvenute al termine della durata contrattuale per esercizio della facoltà di recesso. In particolare i dati delle comunicazioni obbligatorie confermano il progressivo allungamento della durata effettiva dei contratti di apprendistato: quelli che hanno superato i 12 mesi passano da una quota percentuale pari al 43,2% nel 2012 al 50,8% nel 2014.

Grafico 11 – Durata effettiva del rapporto di lavoro in apprendistato - variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il grafico 11 consente di osservare le oscillazioni dei valori tendenziali della durata del contratto nei diversi trimestri delle varie annualità. La linea relativa all'andamento tendenziale delle cessazioni di contratti la cui durata si è protratta oltre l'anno si mantiene prossima allo zero, mentre tutte le altre segnalano variazioni costantemente negative, anche ampie. Dal secondo trimestre 2014 le linee tendenziali tornano tutte a riposizionarsi intorno allo zero (cfr. graf. 9).

Per quanto riguarda la variabile di genere, si osserva nelle cessazioni un andamento speculare a quello rilevato per gli avviamenti (cfr. tab. 29): fino al secondo trimestre del 2013 gli scostamenti su base tendenziale indicano un aumento delle cessazioni dei contratti stipulati con lavoratori di sesso maschile, mentre nel periodo successivo non si osservano significative differenze tra i due sessi (cfr. tab. 36).

Tabella 36 - Rapporti di lavoro cessati in apprendistato per genere dei lavoratori - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti		Variazione tendenziale		
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	
2012	I trim	20.243	26.922	-4,4%	-8,9%
	II trim	20.632	26.550	-9,1%	-13,5%
	III trim	30.340	36.309	-16,2%	-23,3%
	IV trim	21.480	27.868	-7,8%	-11,2%
2013	I trim	18.989	24.473	-6,2%	-9,1%
	II trim	19.339	23.931	-6,3%	-9,9%
	III trim	23.738	28.629	-21,8%	-21,2%
	IV trim	19.702	25.173	-8,3%	-9,7%
2014	I trim	18.293	23.600	-3,7%	-3,6%
	II trim	18.914	23.534	-2,2%	-1,7%
	III trim	22.497	27.219	-5,2%	-4,9%
	IV trim	19.683	24.745	-0,1%	-1,7%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Diminuiscono in misura consistente le cessazioni nella classe di età più giovane; in particolare, dal confronto tra il 2013 ed il 2012 emergono gli scostamenti percentuali più significativi che oscillano tra il -34,6% ed il -42,3% (cfr. tab. 37) e che vanno letti alla luce della contestuale forte riduzione degli avviamenti in questa classe di età; scostamenti meno significativi, ma comunque di segno negativo, si osservano anche nella fascia di età 20-24 anni. E' nella classe di età più anziana, invece, che aumentano le cessazioni nell'intero periodo considerato, anche per effetto di un progressivo innalzamento dell'età media dei giovani assunti in apprendistato; infatti, le variazioni tendenziali sono di segno positivo. Sostanzialmente invariata invece la situazione dei lavoratori compresi tra i 25 ed i 29 anni.

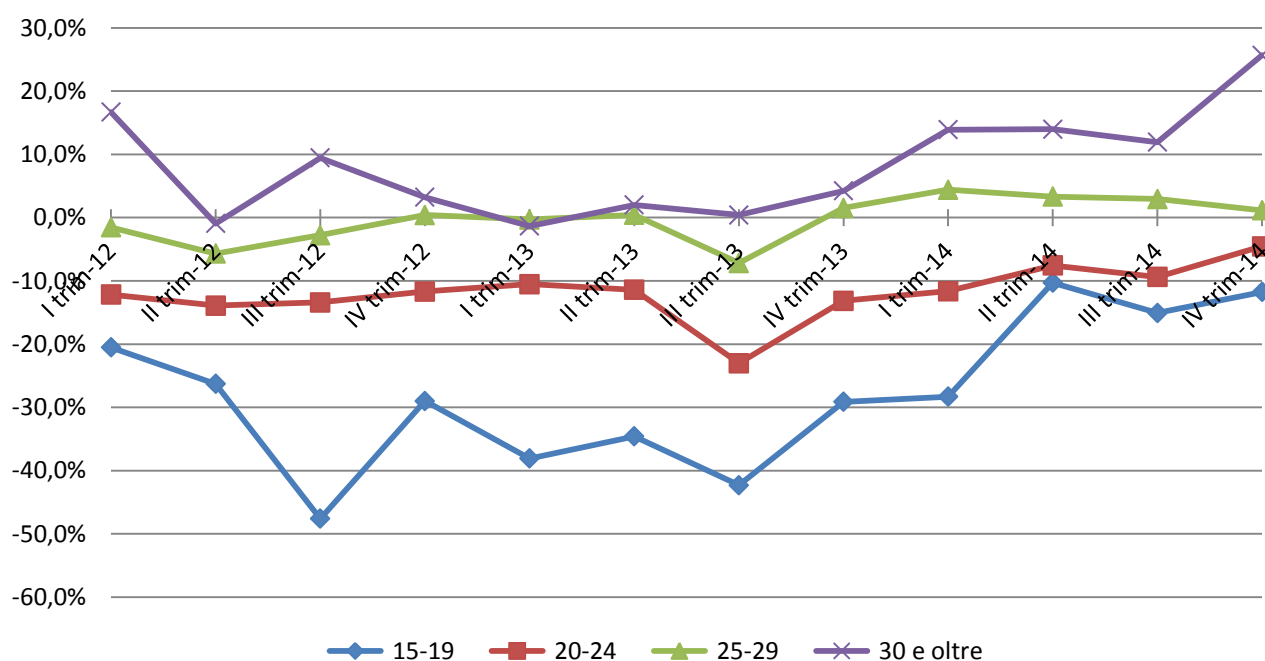
Tabella 37 - Rapporti di lavoro cessati in apprendistato per classi di età dei lavoratori - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale				
	15-19	20-24	25-29	30 e +	15-19	20-24	25-29	30 e +	
2012	I trim	3.102	22.918	16.547	4.598	-20,5%	-12,2%	-1,5%	16,7%
	II trim	3.829	23.956	15.780	3.617	-26,3%	-13,9%	-5,7%	-0,9%
	III trim	12.698	33.328	17.409	3.214	-47,6%	-13,4%	-2,8%	9,4%
	IV trim	5.307	25.042	16.023	2.976	-29,0%	-11,7%	0,4%	3,2%
2013	I trim	1.921	20.507	16.497	4.537	-38,1%	-10,5%	-0,3%	-1,3%
	II trim	2.505	21.226	15.850	3.689	-34,6%	-11,4%	0,4%	2,0%
	III trim	7.327	25.653	16.160	3.227	-42,3%	-23,0%	-7,2%	0,4%
	IV trim	3.761	21.745	16.267	3.102	-29,1%	-13,2%	1,5%	4,2%
2014	I trim	1.377	18.122	17.226	5.168	-28,3%	-11,6%	4,4%	13,9%
	II trim	2.247	19.620	16.377	4.204	-10,3%	-7,6%	3,3%	14,0%
	III trim	6.223	23.248	16.633	3.612	-15,1%	-9,4%	2,9%	11,9%
	IV trim	3.319	20.758	16.453	3.898	-11,8%	-4,5%	1,1%	25,7%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Se si confronta il grafico sulle cessazioni (cfr. graf. 12) con quello relativo agli avviamenti di apprendisti disaggregati per classi di età (cfr. graf. 7), si osservano andamenti tendenziali simili, sebbene la linea degli avviamenti risulti più irregolare: ad un aumento degli avviamenti di apprendisti in una determinata fascia di età si accompagna, tendenzialmente, un incremento delle cessazioni; l'andamento opposto vale per le diminuzioni.

Grafico 12 – Rapporti di lavoro in apprendistato cessati per classi di età dei lavoratori - variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Tabella 38 – Rapporti di lavoro cessati in apprendistato per area geografica - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	
2012	I trim	13.688	12.334	11.503	9.640	-7,8%	-7,8%	-7,5%	-4,2%
	II trim	12.911	12.784	11.750	9.736	-13,9%	-12,0%	-11,4%	-8,3%
	III trim	15.686	21.932	15.725	13.305	-16,5%	-25,4%	-19,5%	-16,0%
	IV trim	13.815	12.839	12.846	9.848	-10,6%	-10,6%	-6,9%	-11,0%
2013	I trim	12.545	10.810	11.346	8.760	-8,4%	-12,4%	-1,4%	-9,1%
	II trim	12.107	11.439	11.245	8.478	-6,2%	-10,5%	-4,3%	-12,9%
	III trim	13.512	15.609	13.338	9.908	-13,9%	-28,8%	-15,2%	-25,5%
	IV trim	13.068	11.347	11.899	8.559	-5,4%	-11,6%	-7,4%	-13,1%
2014	I trim	12.247	10.547	10.984	8.115	-2,4%	-2,4%	-3,2%	-7,4%
	II trim	11.943	11.512	11.023	7.968	-1,4%	0,6%	-2,0%	-6,0%
	III trim	12.950	14.639	12.705	9.422	-4,2%	-6,2%	-4,7%	-4,9%
	IV trim	12.923	11.429	11.828	8.242	-1,1%	0,7%	-0,6%	-3,7%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nel triennio le cessazioni risultano in diminuzione in tutte le aree territoriali, anche se nel 2013 si osserva una prevalenza del fenomeno nelle aree del Nord Est e del Mezzogiorno (cfr tab. 38), ovvero i due territori che hanno visto, nel medesimo periodo, la contrazione delle attivazioni più significativa (cfr. tab. 30). Nel 2014, la minore contrazione nel numero di contratti cessati rilevata a livello nazionale sembra distribuirsi in maniera più omogenea fra le aree geografiche.

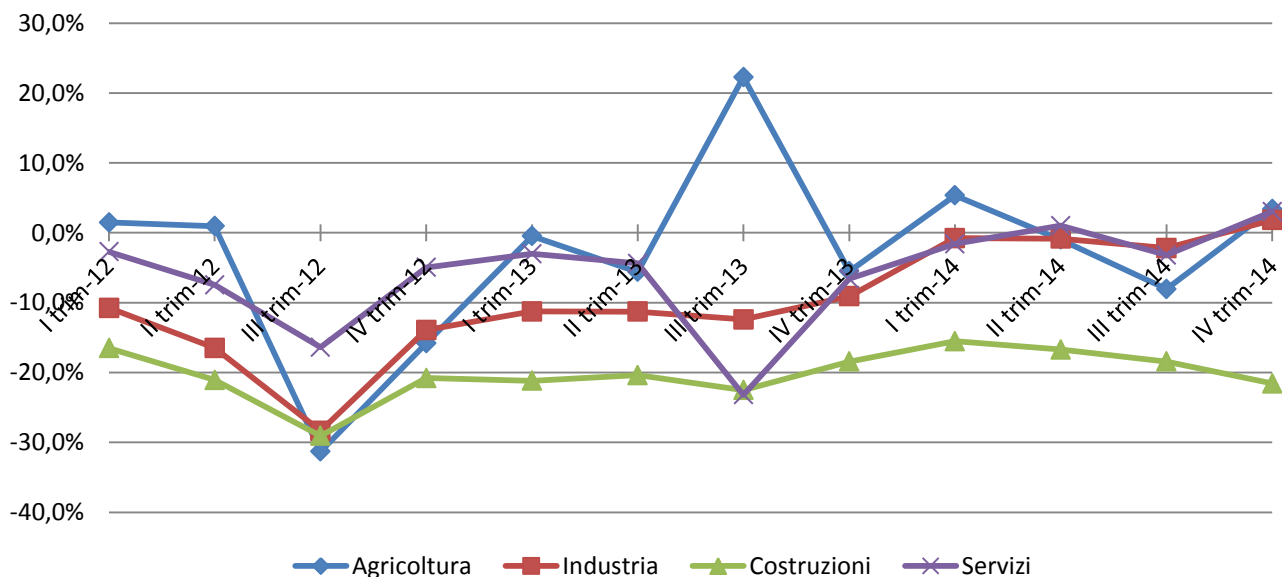
Tabella 39 – Rapporti di lavoro cessati in apprendistato per settore di attività economica - valori assoluti e variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014

Periodo	Valori assoluti				Variazione tendenziale			
	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi
2012 I trim	207	8.567	8.675	29.716	1,5%	-10,8%	-16,5%	-2,7%
2012 II trim	214	8.213	7.938	30.817	0,9%	-16,5%	-21,1%	-7,5%
2012 III trim	193	9.524	8.893	48.039	-31,3%	-28,3%	-29,1%	-16,4%
2012 IV trim	218	8.428	8.530	32.172	-15,8%	-13,9%	-20,8%	-5,0%
2013 I trim	206	7.602	6.838	28.816	-0,5%	-11,3%	-21,2%	-3,0%
2013 II trim	202	7.286	6.321	29.461	-5,6%	-11,3%	-20,4%	-4,4%
2013 III trim	236	8.343	6.892	36.896	22,3%	-12,4%	-22,5%	-23,2%
2013 IV trim	206	7.663	6.957	30.049	-5,5%	-9,1%	-18,4%	-6,6%
2014 I trim	217	7.544	5.776	28.356	5,3%	-0,8%	-15,5%	-1,6%
2014 II trim	200	7.224	5.264	29.760	-1,0%	-0,9%	-16,7%	1,0%
2014 III trim	217	8.161	5.622	35.716	-8,1%	-2,2%	-18,4%	-3,2%
2014 IV trim	213	7.802	5.457	30.956	3,4%	1,8%	-21,6%	3,0%

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Come già osservato in precedenza (cfr. tab. 32), il settore delle “Costruzioni” è quello che vede scendere in misura più importante il numero di contrattualizzazioni in apprendistato; tale settore è anche quello che presenta gli scostamenti tendenziali di segno negativo più significativi in riferimento alle cessazioni (cfr. tab. 39). Sono evidenti i segni della crisi che ha colpito in misura significativa il settore, con effetti sui flussi in entrata e in uscita dall'apprendistato.

Grafico 13 – Rapporti di lavoro in apprendistato cessati per settore di attività economica - variazioni %, serie trimestrali anni 2012 - 2014



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

CAPITOLO 3 – L’offerta di formazione per gli apprendisti

L’offerta di formazione per l’apprendistato si articola in una componente pubblica, resa disponibile dalle Regioni e Province Autonome, variamente articolata in relazione alle diverse tipologie di apprendistato, e di una parte privata, che può essere attivata dall’impresa in complementarietà con la prima o in via sostitutiva, secondo le previsioni delle regolamentazioni regionali e contrattuali. Mentre sulla formazione pubblica i dati sono generalmente disponibili, come sommatoria delle informazioni raccolte dalle singole Regioni e Province Autonome, anche se con modalità e metodologie in parte diverse, la componente “privata”, quella attivata autonomamente dalle imprese, sfugge per lo più alle possibilità di analisi e monitoraggio con gli strumenti attualmente disponibili. Solo una parte di tale formazione può essere esaminata, ovvero quella che viene proposta – con sempre maggiore frequenza – dai fondi interprofessionali per le aziende iscritte.

Il capitolo presenta i dati relativi all’offerta di formazione pubblica e alle risorse impegnate e spese dalle Regioni e Province Autonome **nel corso del 2013**. Vista la disaggregazione dei contratti di apprendistato per tipologia, l’offerta pubblica risulta rivolta quasi esclusivamente agli apprendisti assunti con contratto professionalizzante. Pertanto, i seguenti paragrafi analizzano prima i dati relativi all’offerta pubblica di formazione complessivamente erogata da Regioni e Province Autonome, approfondendo in particolare quelli relativi alla formazione per l’apprendistato professionalizzante; quindi si presenta un’analisi delle risorse utilizzate per finanziare l’offerta pubblica. Infine, si riporta l’esame delle attività promosse dai Fondi Interprofessionali, i cui dati sono disponibili fino al primo trimestre 2014; trattandosi di una quota modesta nell’ambito delle attività di formazione promosse dalle imprese al di fuori del sistema pubblico, l’approfondimento si configura come Focus.

3.1 La formazione finanziata dalle Regioni e Province Autonome

Nell’ambito dell’offerta pubblica di formazione per l’apprendistato gestita dalle Regioni e Province Autonome nel 2013 sono stati inseriti in percorsi formativi complessivamente 144.502 giovani (cfr. tab. 40).

I dati inviati consentono di dettagliare l’utenza sulla base della tipologia di apprendistato, facendo riferimento alle tre forme disegnate dal d.lgs. 167/2011 e tenendo conto che, date le riforme che si sono succedute negli anni, l’offerta formativa pubblica si rivolge anche a giovani assunti con forme di apprendistato che fanno riferimento a precedenti quadri giuridici.

In linea con i dati INPS sull’occupazione (cfr. tab. 4), che segnalano la massiccia prevalenza di giovani assunti con contratto professionalizzante, anche i partecipanti alla formazione per il 97,3% sono apprendisti

assunti con tale tipologia¹⁷. Rispetto alla quota residua, il 2,4% dei giovani sono rappresentati dalla tipologia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3 del TUA), ai quali sono stati assimilati anche quelli assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 276/03; solo lo 0,3% è coinvolto in attività di alta formazione o ricerca, queste ultime avviate sia sulla base del Testo Unico (art. 5), sia in riferimento alla precedente normativa (art. 50).

Tabella 40 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia di contratto di apprendistato - valori assoluti e %, anno 2013

Ripartizione geografica		Totale	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)
	v.a.	51.301	50.572	290	439
Nord Ovest	%		98,6	0,6	0,8
	v.a.	65.350	62.171	3.115	64
Nord Est	%		95,1	4,8	0,1
	v.a.	21.691	21.686	0	5
Centro	%		100,0	-	-
	v.a.	6.160	6.160	0	0
Sud e Isole	%		100,0	-	-
	v.a.	144.502	140.589	3.405	508
Italia	%		97,3	2,4	0,3

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Il dettaglio per ripartizione geografica mostra la pressoché totale assenza, nelle regioni del Centro e Sud Italia, di un'offerta formativa destinata agli apprendisti assunti con tipologie contrattuali differenti da quella professionalizzante. Nelle aree settentrionali la formazione destinata agli assunti con apprendistato professionalizzante resta quella preponderante, tuttavia l'offerta formativa viene organizzata anche in riferimento alle altre tipologie. In particolare, nel Nord-Ovest si registra la percentuale più alta di apprendisti coinvolti in attività formative di alta formazione (0,8%), mentre nel Nord Est si segnala uno scostamento percentuale significativo, rispetto al dato nazionale, in riferimento ai percorsi formativi destinati ai giovani assunti sulla base dell'art.3 del Testo Unico.

Nell'ultimo triennio a livello nazionale si osserva una diminuzione dei volumi di offerta formativa complessivamente pari a poco meno del 10%, con una variazione percentualmente più ampia nel 2012 rispetto al 2013 (cfr. tab. 41). Il dettaglio a livello di ripartizioni geografiche restituisce un quadro più variegato: nel 2012 l'unica variazione di segno negativo è quella dell'area nord-orientale (-22,5%), talmente consistente in valori assoluti da influenzare il segno della media complessiva per l'intero Paese; nell'ultimo anno, invece, si osserva una forte contrazione dei volumi nel Mezzogiorno (-47,8%), anche se rispetto ad dato complessivo di poche migliaia di unità, e in misura percentualmente più contenuta anche nel Nord-Ovest (-9,2%).

¹⁷ Fra i partecipanti alla formazione classificati come "apprendistato professionalizzante" sono conteggiati giovani assunti con regimi giuridici diversi: quelli con contratto ex art. 4 del TUA, quelli ex art. 49 del d.lgs. 276/03, nonché quelli ancora esistenti ex L. 196/97.

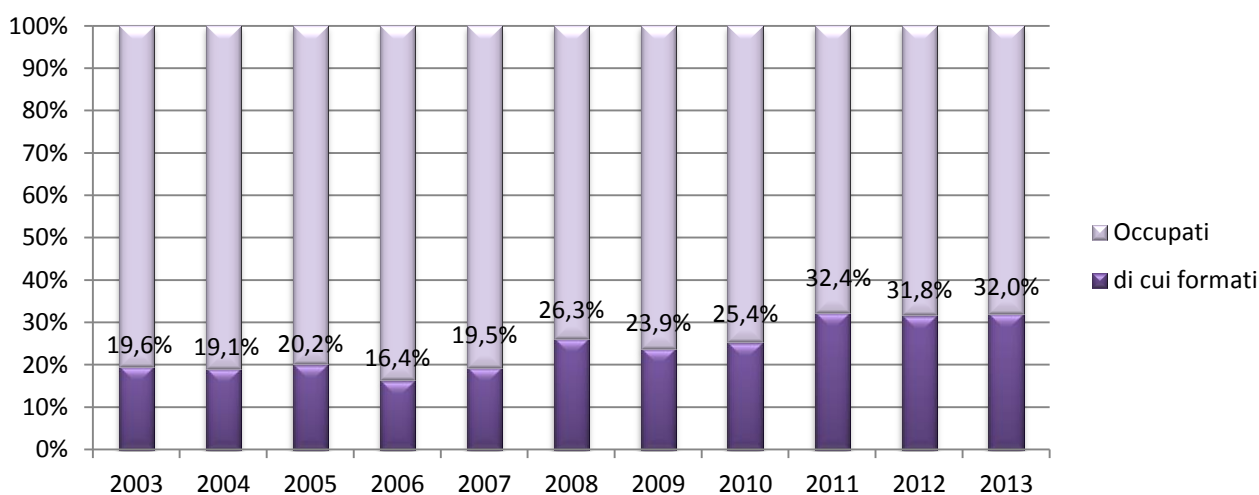
Tabella 41 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica - valori assoluti e variazione %, anni 2011 - 2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti			Var. % su anno precedente	
	2011	2012	2013	2012	2013
Nord-Ovest	54.708	56.510	51.301	3,3%	-9,2%
Nord-Est	77.723	60.203	65.350	-22,5%	8,5%
Centro	16.738	20.804	21.691	24,3%	4,2%
Sud e Isole	10.513	11.810	6.160	12,3%	-47,8%
Italia	159.682	149.327	144.502	-6,5%	-3,2%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Confrontando i dati sullo stock di occupati forniti da INPS con quelli relativi alla formazione erogata dalle amministrazioni regionali/provinciali, il tasso di copertura nell'anno 2013 risulta pari al 32,0%: poco meno di un apprendista su tre ha potuto usufruire di una formazione pubblica.

Grafico 14 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati – valori %, anni 2003-2013



Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS

Lo stesso dato sul tasso di copertura dei lavoratori in apprendistato nell'ambito della formazione pubblica può essere osservato in relazione ad un più ampio arco temporale che va dal 2003 al 2013. Come mostra il grafico 14, nel periodo che va dal 2003 al 2007 si registrano i valori più bassi nel rapporto tra apprendisti formati e occupati; in questi anni il numero di assunzioni in apprendistato è in progressivo aumento (cfr. graf. 1) mentre la crescita dell'offerta di formazione pubblica, che pure si rileva, è più contenuta. Viceversa, a partire dal 2009 il numero di occupati in apprendistato è in calo, mentre si osserva una crescita del tasso di copertura. Accanto ad un effettivo potenziamento dei sistemi di offerta formativa regionali/provinciali in termini di utenza coinvolta, il dato risente evidentemente della diminuzione dell'utenza potenziale.

Di seguito l'analisi dell'offerta pubblica di formazione per l'apprendistato viene presentata differenziando le varie tipologie: il successivo paragrafo 3.2 presenta i dati riferibili all'apprendistato professionalizzante, mentre nei capitoli 5 e 6 si approfondiscono le altre forme di apprendistato anche rispetto all'evoluzione dell'offerta pubblica di formazione.

3.2. La formazione pubblica per l'apprendistato professionalizzante

Complessivamente nel 2013 sono stati inseriti in attività formative **140.589 apprendisti** assunti con contratto professionalizzante (cfr. tab. 42)¹⁸. Oltre la metà di questi soggetti (61,5%) ha frequentato i soli moduli relativi alle competenze di base e trasversali, mentre i restanti 54.121 giovani hanno partecipato anche agli interventi di formazione tecnico-professionale: si tratta quindi di apprendisti assunti sulla base del d.lgs. 276/03¹⁹.

Non si può, invece, affermare con altrettanta certezza che chi ha frequentato la sola formazione di base e trasversale sia stato assunto sulla base del Testo Unico. Infatti, non di rado gli apprendisti assunti nell'ambito del quadro normativo precedente non completano le 120 ore di formazione; inoltre, la maggior parte delle regolamentazioni regionali ha previsto la possibilità, per questi apprendisti, di acquisire le competenze tecnico-professionali all'interno dell'azienda; in alcuni casi, in presenza di determinati requisiti o sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, tutta la formazione formale può essere erogata all'interno della struttura aziendale²⁰.

¹⁸ 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 1.110 unità.

¹⁹ Si segnala che il dato non è completo poiché le seguenti cinque Regioni non hanno fornito tale informazione: Umbria, Marche, Puglia, Sicilia e Sardegna.

²⁰ Tale possibilità dovrebbe aver determinato un numero aggiuntivo di apprendisti coinvolti in interventi formativi, al momento non rilevabile.

Tabella 42 – Apprendisti con contratto professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica e relativo tasso di copertura per Regione e ripartizione geografica - valori assoluti e %, anni 2012 e 2013

Regioni	2012		2013	
	iscritti	% iscritti/ occupati	iscritti	% iscritti/ occupati (a)
Piemonte	22.145	55,1	19.194	49,5
Valle d'Aosta	296	19,1	0	-
Lombardia	30.746	39,7	25.808	33,4
Prov. Bolzano	1.898	69,5	461	16,0
Prov. Trento	4.391	83,8	4.279	84,0
Veneto	3.922	6,6	14.126	25,3
Friuli Venezia Giulia	7.508	82,4	8.336	94,6
Liguria	2.766	16,9	5.570	36,6
Emilia Romagna	38.430	81,2	34.969	75,1
Toscana	8.728	21,4	6.167	16,2
Umbria	506	4,3	1.036	9,7
Marche	6.374	32,1	4.821	26,3
Lazio	5.146	10,8	9.662	19,8
Abruzzo	780	9,2	n.p.	-
Molise	312	28,7	305	32,2
Campania	3.805	19,6	273	1,4
Puglia	1.184	5,8	2.561	14,0
Basilicata	668	27,3	0	-
Calabria	0	-	0	-
Sicilia	4.979	22,6	1.719	8,6
Sardegna	82	1,4	1.302	25,5
Nord	112.102	43,3	112.743	44,8
<i>Nord-Ovest</i>	55.953	41,3	50.572	38,1
<i>Nord-Est</i>	56.149	45,4	62.171	52,1
Centro	20.754	17,3	21.686	18,7
Sud e Isole	11.810	13,6	6.160	7,6
Italia	144.666	31,0	140.589	31,1

(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.

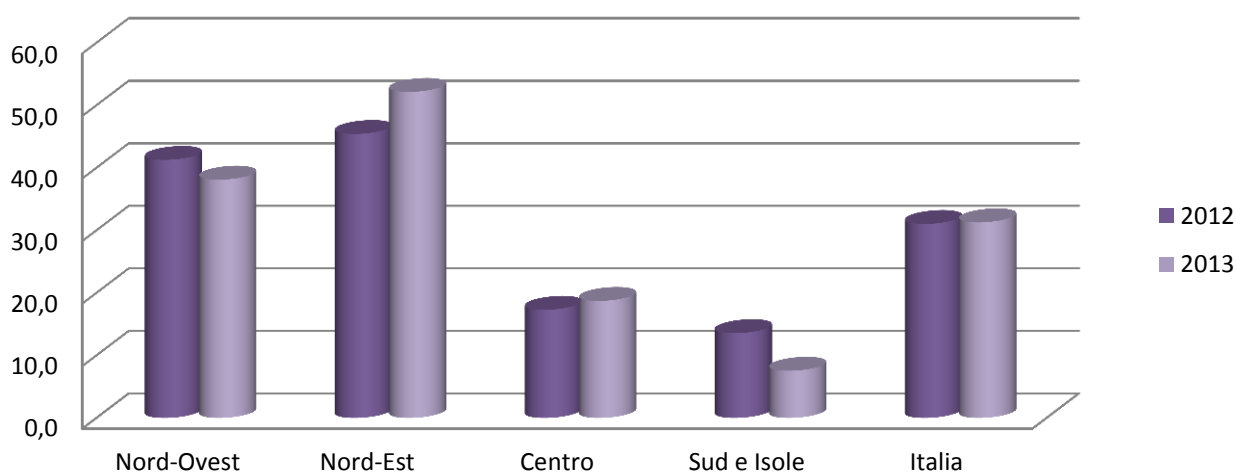
Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS

Il confronto con l'anno precedente mostra, nel 2013, un decremento dei volumi di offerta formativa pari al 2,8%; tuttavia, a fronte di una significativa contrazione dell'occupazione in apprendistato, che ha ridotto l'utenza potenziale del 3,9% (cfr. tab. 1), i valori relativi al tasso di copertura restano pressoché invariati²¹ nel biennio. Anche al livello di ripartizioni geografiche, gli scostamenti del tasso di copertura, rispetto all'anno precedente, sono piuttosto contenuti; variazioni negative si registrano nel Nord-Ovest (-3,2%) e nel Mezzogiorno (-5%), mentre nelle restanti aree la variazione è di segno positivo.

Il confronto tra le diverse aree territoriali conferma il dualismo tra Nord e Sud d'Italia. Infatti, mentre nel Nord la percentuale di apprendisti occupati coinvolti in attività formative è del 44,8%, nei territori del Centro e del Mezzogiorno il rapporto fra apprendisti formati ed occupati è rispettivamente del 18,7% e del 7,6%.

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.

Grafico 15 – Tasso di copertura delle attività di formazione pubblica nelle ripartizioni geografiche – valori %, anni 2012-2013



Fonte: elaborazione Isfol su dati delle regioni e Province Autonome

Aumenta il divario tra i valori del tasso di copertura registrati all'interno delle due ripartizioni settentrionali, che passa dai quattro punti percentuali del 2012 a quattordici punti nel 2013. Nell'area nord-occidentale cala, infatti, in misura significativa il numero di apprendisti formati (-9,7%) rispetto all'anno precedente; ne consegue una contrazione nel tasso di copertura (-3,2%). Tale trend negativo riguarda tutte le regioni ricomprese nell'area e, in particolare, la Valle d'Aosta ha comunicato di non aver formato apprendisti nell'anno oggetto di analisi. Il tasso di copertura resta dunque al di sotto del 50% in tutte le regioni ricomprese in questo territorio, anche se il Piemonte si approssima a tale traguardo (49,5%).

Il Nord Est detiene, anche nel 2013, il primato di area con la maggiore percentuale di apprendisti inseriti in percorsi formativi (52,1%), con un incremento rispetto allo scorso anno pari al 6,7%. Il primato spetta al Friuli Venezia Giulia che avvia in formazione quasi 95 apprendisti su 100; tra l'altro in questa regione il tasso di copertura ha avuto un aumento di oltre 12 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Un valore decisamente più basso si registra in Veneto (25,3%), nonostante lo sforzo profuso da tale amministrazione che ha portato a triplicare, nel corso di un anno, il numero di apprendisti formati. Di contro nella provincia di Bolzano i volumi di offerta formativa sono di quattro volte inferiori a quelli registrati nel 2012 e il tasso di copertura cala al 16%. A parziale spiegazione di questo dato si segnala che, nel 2013, la provincia autonoma ha investito risorse principalmente nell'apprendistato di primo livello, a scapito dell'apprendistato professionalizzante²².

Come osservato in precedenza, scendendo lungo la Penisola si osservano tassi di coinvolgimento inferiori a quello medio nazionale. Tuttavia, se nel Centro Italia il rapporto tra apprendisti occupati e formati resta sostanzialmente invariato rispetto al 2012, nel Mezzogiorno si registra, invece, un calo consistente dell'offerta formativa (-47,8%) con conseguente contrazione del tasso di copertura (-6%)²³.

Il dettaglio regionale rivela per il Centro Italia significativi aumenti, in termini percentuali, dei volumi di offerta formativa in Umbria (+104,7%) e nel Lazio (+87,8%); il rapporto formati/occupati resta comunque piuttosto esiguo, in particolare, nella regione umbra dove meno di 10 apprendisti su 100 accedono ai

²² Cfr. più avanti, par. 3.3.

²³ Risulta non pervenuto il dato della Regione Abruzzo.

percorsi formativi regionali. Variazioni negative si osservano, invece, nelle restanti regioni centrali (Toscana -29,3%, Marche -24,4%).

Nel Mezzogiorno si rilevano marcate oscillazioni nei tassi di copertura rispetto alla media di area; alcuni territori presentano, infatti, tassi di coinvolgimento inferiori ai dieci punti percentuali (Campania 1,4%, Sicilia 8,6%), altri evidenziano valori di molto superiori e compresi tra il 14% della Puglia ed il 32,2% del Molise. In particolare, Campania e Sicilia vedono diminuire notevolmente il numero di apprendisti avviati in formazione (rispettivamente -92,8% e -65,5%) rispetto all'anno precedente. Dato positivo, invece, quello della Sardegna che ha incrementato il tasso di copertura, portandolo dall'1,4% del 2012 al 25,5% del 2013. Infine, Basilicata e Calabria hanno comunicato di non aver organizzato attività formative nel 2013.

I dati fin qui esposti fanno riferimento agli apprendisti iscritti agli interventi formativi, ovvero che hanno partecipato almeno ad una parte del percorso; di seguito si analizzano i numeri relativi a quanti hanno portato a termine le attività formative²⁴.

Gli apprendisti che hanno completato l'impegno formativo annuale nel 2013 sono circa 71 su 100, il 2,7% in più rispetto allo scorso anno (cfr. tab. 43).

Al livello di aree geografiche, il rapporto tra apprendisti iscritti e formati mostra nel Nord-Est una modesta variazione percentuale di segno negativo (-0,4%), nonostante l'aumento in termini assoluti del numero di apprendisti formati. Viceversa, nel Nord-ovest e nel Mezzogiorno, lo scostamento è di segno positivo (rispettivamente +6% e +16,7%) a fronte di una riduzione complessiva del numero dei formati. Infine, nel Centro Italia il numero di apprendisti che portano a termine la formazione cala sensibilmente sia in termini assoluti che percentuali (-3,1%).

Nella maggioranza delle regioni oltre i due terzi degli apprendisti portano a termine il percorso formativo, in sei territori tale percentuale supera l'80% (Lombardia, Provincia Autonoma di Trento, Liguria, Puglia) e in due di questi (Provincia Autonoma di Bolzano e Campania) la totalità degli iscritti ha concluso la formazione. Confrontando i due anni in analisi, si osservano, a livello regionale, oscillazioni significative nelle percentuali di apprendisti che portano a termine il percorso formativo. In particolare, a fronte di una sostanziale diminuzione dell'utenza coinvolta in formazione (cfr. tab. 42), Lombardia, Marche, Campania e Sicilia, presentano nel 2013 importanti variazioni percentuali di segno positivo (sebbene nella maggioranza dei casi si osservi una diminuzione in termini assoluti dei formati). Viceversa, il Lazio, pur vedendo aumentare il numero di soggetti che terminano i percorsi formativi, registra la diminuzione più significativa in termini percentuali rispetto al 2012 (-33,6%). Se continuiamo ad osservare le variazioni percentuali, occorre segnalare che la regione con il peggior rapporto tra apprendisti iscritti e formati risulta essere la Sardegna.

²⁴ Si ricorda che l'attività formativa si considera conclusa solo qualora l'apprendista abbia frequentato almeno l'80% del percorso formativo.

Tabella 43 - Apprendisti con contratto professionalizzante che hanno terminato il percorso formativo e quota rispetto agli iscritti per Regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e %, anni 2012 e 2013

Regioni	2012		2013	
	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato
Piemonte	15.122	68,3	12085	63,0
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Lombardia	24.218	78,8	23969	92,9
Prov. Bolzano	1.888	99,5	461	100,0
Prov. Trento	4.059	92,4	3937	92,0
Veneto	3.476	88,6	11210	80,3
Friuli Venezia Giulia	3.092	41,2	4417	53,0
Liguria	2.463	89,0	4750	85,3
Emilia Romagna	25.809	67,2	22176	63,0
Toscana	5.246	60,1	4.482	72,6
Umbria	127	25,1	121	11,7
Marche	3.355	52,6	3.623	75,2
Lazio	4.149	80,6	4.543	47,0
Abruzzo	780	100,0	np	-
Molise	251	80,4	232	76,1
Campania	2.600	68,3	273	100,0
Puglia	1.033	87,2	2218	86,6
Basilicata	75	11,2	0	-
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	1.347	27,1	1.105	64,3
Sardegna	70	85,4	409	31,4
Nord	80.127	71,5	83.005	73,7
<i>Nord-Ovest</i>	41.803	74,7	40.804	80,7
<i>Nord-Est</i>	38.324	68,3	42.201	67,9
Centro	12.877	62,0	12.769	58,9
Sud e Isole	6.156	52,1	4.237	68,8
Italia	99.160	68,5	100.011	71,2

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

A conclusione di quanto finora illustrato, occorre sottolineare come sia difficile identificare il momento di completamento di un percorso annuo di formazione, e dunque fornire il numero degli apprendisti “formati” ogni anno, a causa di una scarsa comparabilità fra i modelli di gestione della formazione delle Regioni. Infatti, in riferimento all’apprendistato professionalizzante, i sistemi regionali hanno differenziato l’offerta formativa prevedendo, in taluni casi, che la fruizione della formazione avvenga all’interno di un percorso strutturato e definito nella durata; altre Regioni, invece, hanno adottato un modello di gestione dell’offerta per l’apprendistato “a catalogo”, basato sulla disponibilità di una pluralità di moduli di diversa durata, che vengono composti in percorsi in base alle necessità e alle scelte delle imprese e degli apprendisti. Ed in questi casi la conclusione di un modulo potrebbe confondersi con la conclusione del percorso complessivo obbligatorio.

Allo scopo di consentire una lettura più dettagliata del volume dell’offerta formativa pubblica disponibile sui territori, è stato chiesto alle amministrazioni regionali/provinciali di comunicare il dato relativo alle ore di formazione per allievo complessivamente erogate dal sistema pubblico (cfr. tab. 44). Non tutte le banche dati regionali sono in grado di fornire indicazioni al riguardo; le informazioni disponibili, infatti, si riferiscono in taluni casi al volume totale delle ore erogate per corso, piuttosto che per allievo.

Tabella 44 - Offerta formativa pubblica: ore di formazione erogate dalle Regioni e Province Autonome e numero di ore erogate per apprendista– valori assoluti, anno 2013

Regioni	iscritti	totale ore	ore/ iscritti
Piemonte	19.194	1.406.409	73
Valle d'Aosta	0	-	-
Lombardia	25.808	1.299.492	50
Prov. Bolzano	461	32.400	70
Prov. Trento	4.279	15.356	4
Veneto	14.126	46.233	3
Friuli Venezia Giulia	8.336	442.103	53
Liguria	5.570	252.339	45
Emilia Romagna	34.969	1.350.312	39
Toscana	6.167	434.360	70
Umbria	1.036	16.558	16
Marche	4.821	543.479	113
Lazio	9.662	393.784	41
Abruzzo	<i>np</i>	-	-
Molise	305	20.153	66
Campania	273	32.760	120
Puglia	2.561	266.160	104
Basilicata	-	-	-
Calabria	-	-	-
Sicilia	1.719	265.200	154
Sardegna	1.302	49.080	38
Italia	140.589	6.866.178	49

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

I valori comunicati dalle amministrazioni regionali e provinciali, con riferimento all'annualità 2013, evidenziano 6.866.178 ore/allievo di formazione complessivamente erogate e presentano un *range* di variabilità fra i territori molto ampio.

Se si fa riferimento ai soggetti assunti in apprendistato professionalizzante sulla base del d.lgs. 276/03 si deve affermare che, nella maggior parte dei casi, gli apprendisti entrati nel sistema pubblico dell'offerta, hanno frequentato meno dei due terzi della formazione annua stabilita (49 ore contro le 120 ore previste). Il dato è coerente con quello relativo al numero di allievi che hanno frequentato la sola formazione di base e trasversale, ovvero oltre la metà (61,5%) dei frequentanti; infatti, come ricordato precedentemente, il Testo Unico ha modificato il monte ore di formazione annuo, ridimensionandolo a 40 ore, pertanto, il dato sul rapporto ore/iscritti presenta alcune criticità a livello interpretativo dato che ricomprende anche gli apprendisti assunti ex d.lgs. 276/03 che hanno, invece, un obbligo di frequenza pari a 120 ore.

Per quanto riguarda il tutor aziendale, quale qualità di garante e responsabile della formazione dell'apprendista, il Testo unico sull'apprendistato ne conferma la presenza, definendolo anche "coordinatore", in continuità con quanto previsto dal d.lgs. 276/03. Nella normativa precedente al TUA, la figura del tutore aziendale per l'apprendistato era regolata dal DM 28/02/2000 che prevedeva, tra l'altro, l'obbligo di formazione per i tutor. Con l'abrogazione del DM 28/02/2000 per effetto dell'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011, l'offerta formativa dedicata a questa figura sembra diminuire significativamente, come si evince dai dati inviati dalle amministrazioni regionali/provinciali al riguardo.

In particolare, nel 2013 sono stati 11.973 i tutor aziendali che hanno preso parte agli interventi formativi (cfr. tab. 45), con un decremento rispetto all'anno precedente pari al 42,3%. Occorre considerare, inoltre, che la quasi totalità delle regioni del Mezzogiorno ha comunicato il dato solo per l'ultima annualità in analisi; pertanto, se si prendono in considerazione le sole amministrazioni che dispongono delle

informazioni per entrambi gli anni, la diminuzione della partecipazione agli interventi di formazione per i tutor aziendali risulta essere ancora più importante.

Tabella 45 - Partecipanti agli interventi di formazione per i tutor aziendali per Regione - valori assoluti e variazioni %, anni 2012 e 2013

Regioni	2012	2013	Var. % 2013/2012
Piemonte	4.254	2.627	-38,2
Valle d'Aosta	55	-	-
Lombardia	3.552	-	-
P.a. Bolzano	232	281	21,1
P.a. Trento	510	47	-90,8
Veneto	4.344	3.048	-29,8
Friuli Venezia Giulia	603	25	-95,9
Liguria	229	510	122,7
Toscana	2.569	2.271	-11,6
Umbria	716	355	-50,4
Marche	2.300	-	-
Lazio	837	361	-56,9
Molise	549	36	-93,4
Basilicata	-	504	-
Calabria	-	1.014	-
Sardegna	-	894	-
Italia	20.750	11.973	-42,3

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

3.3 Le risorse per il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

Le risorse impegnate dalle Regioni e dalle Province Autonome nel 2013 per finanziare il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato sono pari a circa 131 milioni di euro (cfr. tab. 46), con un decremento del 18,8% rispetto all'anno precedente.

Il maggior volume di impegni continua a registrarsi nelle aree del Nord (66,8%), con un peso maggiore delle regioni del Nord Est. È importante sottolineare il significativo incremento delle risorse impegnate dal Centro rispetto al 2012, pari al 46,4%, che ha contribuito a ridurre il divario con il Mezzogiorno: in termini di composizione percentuale gli impegni di spesa delle regioni delle Centro nel 2013 rappresentano il 15,4% del totale e quelli delle regioni del mezzogiorno sfiorano il 18%²⁵.

²⁵ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma degli impegni per l'apprendistato è disponibile nell'allegato statistico.

Tabella 46 – Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato - valori assoluti, variazione % e composizione %, anni 2012 e 2013

Macro-aree	2012	2013	2012/2013	2013
			Variaz. %	Composizione %
Nord	120.677.483,70	87.454.455,28	-27,5%	66,8%
<i>Nord-Ovest</i>	55.230.964,53	32.710.774,72	-40,8%	25,0%
<i>Nord-Est</i>	65.446.519,17	54.743.680,56	-16,4%	41,8%
Centro	13.747.872,52	20.120.512,65	46,4%	15,4%
Mezzogiorno	26.800.085,98	23.330.600,01	-12,9%	17,8%
Italia	161.225.442,20	130.905.567,94	-18,8%	100,0%

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

La variazione negativa degli impegni per l'anno 2013 mostra andamenti peculiari rispetto a quelli registrati negli anni precedenti. Infatti, le amministrazioni del settentrione, che hanno sempre registrato oscillazioni contenute rispetto alle altre macroaree, presentano la contrazione maggiore pari al 27,5%. Il Nord Ovest ha impegnato il 40,8% in meno delle risorse destinate all'apprendistato rispetto all'anno precedente, in particolare per le scelte di Piemonte e Lombardia che rispettivamente hanno diminuito gli impegni del 69% e 67%, scarsamente compensati dall'aumento della Liguria (+43,8%). Più contenuta, ma pur sempre significativa, la diminuzione delle risorse impegnate nelle Regioni e Province autonome del Nord Est, pari al -16,4%. Le risorse impegnate dalla regione Emilia Romagna pari a oltre 28 milioni di euro, due volte e mezzo l'importo dell'anno precedente, hanno equilibrato la consistente variazione negativa della regione Veneto (circa l'86%) ed il dimezzamento delle risorse della provincia autonoma di Trento (-50,7%). Tali decrementi potrebbero costituire i primi effetti dell'applicazione del TUA, che ha ridimensionato gli impegni delle Regioni e Province autonome in merito alla formazione per l'apprendistato professionalizzante.

Come anticipato, il Centro è l'unica macroarea a registrare un andamento positivo, con il 46,% delle risorse in più rispetto al 2012. Tutte le Regioni, ad eccezione dell'Umbria, hanno registrato incrementi negli impegni.

I dati forniti dalle regioni del Mezzogiorno evidenziano che la Basilicata destina all'apprendistato quote sempre più consistenti e che la Campania, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, ha aumentato significativamente gli impegni da destinare all'apprendistato. Positivi anche gli andamenti di Molise e Sicilia (rispettivamente 9,4% e 28,1%), mentre la Sardegna evidenzia una significativa contrazione. Complessivamente la macroarea registra un decremento del 12,9%.

Tra le fonti di finanziamento dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato le risorse nazionali continuano a rappresentare la quota maggiore (67,3%²⁶), sebbene con un peso minore di sei punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il minor utilizzo di questa tipologia di finanziamento ha riguardato sia tutta l'area settentrionale, con una netta prevalenza delle Regioni del Nord Ovest che hanno dimezzato l'utilizzo delle risorse nazionali, sia le Regioni del Sud. Valori positivi, invece, si registrano nel Centro e nelle Isole.

A fronte di tale diminuzione, aumenta il ricorso alle risorse dei Programmi Operativi Regionali (POR), che nel 2013 incidono nella misura del 20,7%, quasi ad evidenziare una necessità di aumentare i tassi di spesa sul POR a conclusione della programmazione sessennale. Valori positivi, anche se più contenuti, si registrano in merito all'utilizzo delle risorse proprie, che rappresentano il 12,2% del totale.

²⁶ Il dettaglio delle risorse impegnate per fonte di finanziamento e per Regione e Provincia Autonoma è disponibile nell'allegato statistico.

Nel corso del 2013, l'83,7% delle risorse sono state destinate alle attività per l'apprendistato professionalizzante, con un decremento di oltre 5 punti percentuali rispetto all'anno precedente²⁷. Tale diminuzione sembra andare ad appannaggio degli impegni per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, che vedono una variazione positiva del medesimo valore percentuale e rappresentano il 12,7% sul totale. Continuano a rimanere residuali le risorse destinate all'apprendistato di alta formazione e ricerca, che rappresentano lo 0,9% del totale, seppure con un incremento dell'20,6% rispetto all'anno precedente. Diminuiscono, invece, le risorse destinate alle azioni di sistema, che nel 2013 rappresentano il 2,7% del totale.

Il quadro della disaggregazione della destinazione delle risorse regionali si presenta dunque molto distante rispetto alle indicazioni concordate dalle linee guida per l'apprendistato professionalizzante, approvate in Conferenza permanente Stato-Regioni il 20 febbraio 2014, che hanno introdotto una percentuale di riferimento sull'utilizzo delle risorse nazionali per finanziare l'attività formativa volta all'acquisizione delle competenze di base e trasversali per l'apprendistato professionalizzante. Il Governo e le Regioni 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. Le amministrazioni possono, comunque, incrementare tali risorse attraverso altre fonti di finanziamento.

E il quadro della destinazione delle risorse impegnate si presenta distante anche rispetto all'utenza complessivamente coinvolta nelle attività di formazione, come risultante dalla tab. 40, che risulta ancora quasi pressoché esclusivamente indirizzata all'apprendistato professionalizzante. Se è da tener conto che le risorse finanziarie necessarie per realizzare interventi per il conseguimento della qualifica e del diploma o per l'alta formazione e ricerca sono proporzionalmente più elevate, c'è da auspicare che il maggior impegno verso queste tipologie che si registra nel 2013 si traduca nell'anno successivo in dati più positivi sul fronte della partecipazione alla formazione degli apprendisti assunti con le tipologie ex artt. 3 e 5 del TUA.

La spesa complessiva sostenuta dalle Regioni e Province Autonome nel 2013 per finanziare tutte le attività formative per l'apprendistato è pari ad oltre 102 milioni di euro (cfr. tab. 47). I dati confermano lo scenario delineato nel 2012: il volume maggiore si concentra nelle regioni del Nord - con un peso dell'81,1% sul totale della spesa - e, in particolare, nell'area del Nord Est (45,4%)²⁸. Rispetto all'anno precedente le risorse spese nel 2013 registrano una lieve contrazione pari al 1,3%, che interessa per lo più il Centro (-8,6%) ed, in misura minore, il Nord (-3%). Positivo, invece, il trend della spesa nel Mezzogiorno, con un incremento del 41,1%.

Tabella 47 – Risorse spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato e capacità di spesa - valori assoluti, variazioni %, quota %, anni 2012-2013

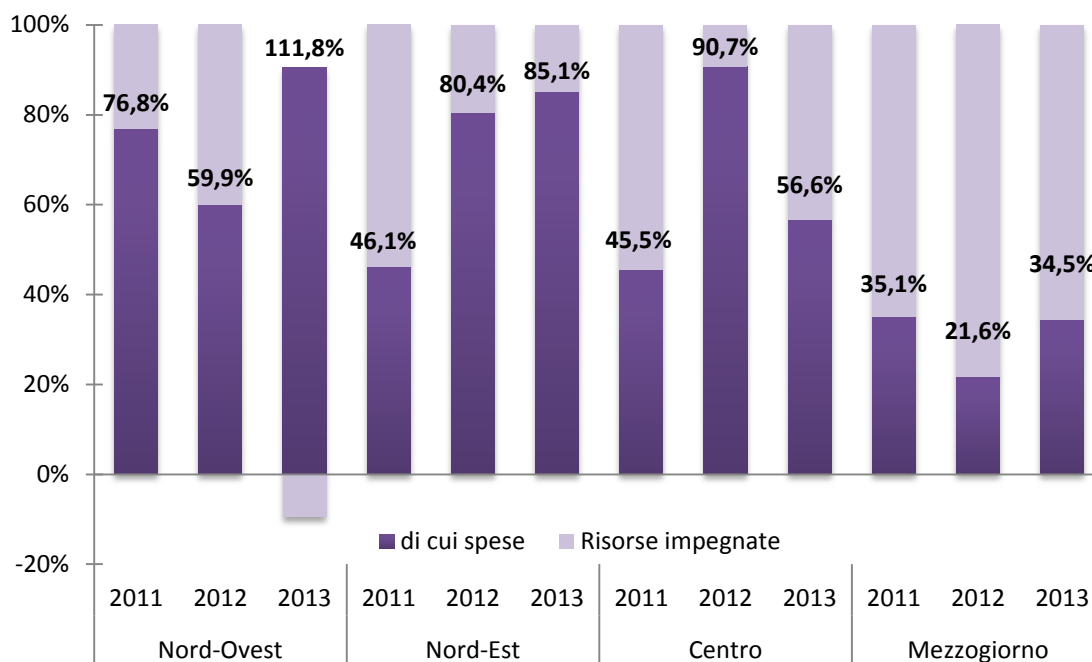
Macro-aree	2012	2013	2012/2013	Capacità di spesa
			Variaz. %	
Nord	85.725.533,27	83.163.767,94	-3,0%	95,1%
<i>Nord-Ovest</i>	33.092.899,51	36.570.519,45	10,5%	111,8%
<i>Nord-Est</i>	52.632.633,76	46.593.248,49	-11,5%	85,1%
Centro	12.470.692,68	11.398.252,28	-8,6%	56,6%
Mezzogiorno	5.798.088,17	8.039.999,56	41,1%	34,5%
Italia	103.994.314,12	102.602.019,78	-1,3%	78,4%

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

²⁷ Il dettaglio delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato è disponibile nell'allegato statistico.

²⁸ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma della spesa per l'apprendistato è disponibile nell'allegato statistico.

Grafico 16 – Capacità di spesa delle Regioni e Province Autonome per ripartizione geografica- valori %, anni 2011 - 2013



Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Rapportando risorse spese e impegnate in uno stesso anno²⁹, la capacità di spesa per il 2013 si attesta al 78,4% (cfr. tab. 47 e graf. 16). I dati relativi alle macroaree ribaltano il quadro delineato nell'anno precedente: la capacità di spesa delle Regioni del Nord aumenta significativamente arrivando al 95,1%, quasi a pareggiare il rapporto tra risorse spese ed impegnate³⁰. A livello territoriale è evidente la forte ripresa della capacità di spesa delle Regioni del Nord Ovest, dove i livelli di spesa superano perfino quelli degli impegni. Tale risultato, tuttavia, è anche il frutto della modalità di calcolo utilizzata, che considera l'ammontare degli impegni e della spesa relativi allo stesso anno e non mette in relazione gli importi spesi su una annualità con quelli impegnati nell'anno precedente: nel 2012 il livello di impegni di questa macroarea è stato di gran lunga superiore a quello registrato nel 2013 (cfr. tab. 46) contribuendo a generare una spesa significativa nel 2013.

Più contenuto è l'incremento delle Regioni del Nord Est, la cui capacità di spesa si attesta all'incirca all'85%. Andamenti altalenanti, seppure opposti, si registrano nelle restanti macroaree. I valori della capacità di spesa delle Regioni del Centro, pari al 56,6%, scendono di 34 punti percentuale, avvicinandosi ai valori del 2011 (45,5%), mentre un andamento inverso si registra tra le Regioni del Mezzogiorno dove la capacità di spesa, pari a 34,5%, recupera quasi 13 punti percentuale rispetto all'anno precedente.

Il quadro economico-finanziario dell'apprendistato viene completato dai dati forniti dal Ministero dell'economia attraverso "La relazione annuale sulla situazione economica del Paese - 2012", ultima annualità disponibile, dati che tra le altre cose presentano la spesa pubblica per le politiche attive e passive per il lavoro. La tabella seguente (cfr. tab. 48) indica che nel corso del 2011³¹ sono stati spesi per

²⁹ Al fine di avere una misura più precisa della capacità di spesa, tale indicatore andrebbe letto in un quadro più ampio, insieme ad altri indicatori finanziari e su un periodo di tempo più lungo.

³⁰ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma della capacità di spesa per l'apprendistato è disponibile nell'allegato statistico.

³¹ Gli ultimi dati disponibili fanno riferimento al 2011, come indicato nella relazione annuale del MEF.

l'apprendistato complessivamente 1,7 miliardi di euro, di cui il 93,9% per la copertura delle sottocontribuzioni di imprese e apprendisti e la restante parte per il finanziamento delle attività formative.

Tabella 48 – Spesa pubblica per l'apprendistato: sottocontribuzioni e sistema di formazione - valori assoluti in mln di euro e quote %, anni 2006-2011

Indicatori	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Spesa per l'apprendistato (mln di euro)	2.060	1.999 ³²	2.321	2.161	1.711	1.681
% su totale incentivi	35,8	39,3	42,8	44,0	39,6	39,7
% su politiche attive (esclusi servizi per l'impiego)	32,2	35,0	38,9	39,6	35,3	35,4
% su politiche attive e passive	12,6	13,6	13,5	8,7	6,3	6,5

Fonte: elaborazione Isfol su dati Ministero dell'economia e delle finanze

Nell'ambito della spesa per le politiche del lavoro, l'apprendistato assorbe oltre un terzo delle risorse e mantiene lo stesso peso registrato nel 2010; infatti il costo sostenuto per le sottocontribuzioni e per la formazione è pari al 39,7% del totale speso per gli incentivi all'occupazione (comprensivi della spesa per la formazione) e rappresenta il 35,4% della spesa totale per le politiche attive del lavoro. Diminuisce significativamente, rispetto al 2010, il volume della spesa per l'apprendistato in valori assoluti, che registra una contrazione del 22%; tuttavia l'incidenza dell'investimento in apprendistato sulla spesa complessiva per le politiche attive e passive rimane pressoché costante (6,5%).

3.4 FOCUS: La formazione finanziata dai Fondi interprofessionali

I Fondi paritetici interprofessionali, promossi dalle parti sociali in attuazione dell'art. 118 della legge 388/2000, rappresentano il principale canale di finanziamento della formazione continua. La legge stabilisce, infatti, che le imprese possono destinare la quota dello 0,30% del contributo obbligatorio versato all'Inps contro la disoccupazione involontaria ad uno dei Fondi interprofessionali cui decidono di aderire; con queste risorse i Fondi finanziano piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali concordati tra le parti sociali e rivolti ai lavoratori delle imprese aderenti.

Inizialmente le attività formative finanziate dai Fondi hanno riguardato molto marginalmente gli apprendisti, per i quali le aziende non versavano il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile. Tuttavia, dal 2009, il legislatore ha chiamato i Fondi a contribuire alla gestione della crisi economica e occupazionale, intervenendo, sia attraverso il finanziamento dell'attività formativa che con interventi a sostegno del reddito, a favore dei lavoratori a rischio di esclusione dal mercato, ivi inclusi gli apprendisti. L'inserimento degli apprendisti tra i destinatari delle attività formative dei Fondi è stato reso permanente con la legge n. 148 del 2011 e ribadito dal Testo Unico dell'Apprendistato, che ha previsto la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni.

A partire dal 2009, alcuni Fondi hanno quindi rivolto una specifica attenzione agli apprendisti, per i quali sono stati previsti dei meccanismi finalizzati a favorirne la partecipazione, come il riconoscimento di

³² La Relazione generale sulla situazione economica del Paese (2009) del Ministero dell'economia e della finanza riporta una rettifica all'ammontare della spesa per la "Formazione nell'esercizio dell'apprendistato, che per l'anno 2007 risulta pari a zero. Tale variazione, quindi, influisce sul totale della spesa per l'apprendistato.

premierità nella valutazione dei piani formativi che li coinvolgevano, l'esonero del cofinanziamento privato e l'emanazione di avvisi ad hoc per i lavoratori più giovani.

La maggiore attenzione rivolta da alcuni Fondi agli apprendisti non ha tuttavia prodotto, nel periodo 2009-2011, effetti rilevanti sulla partecipazione di questa tipologia di lavoratori alla formazione finanziata dai Fondi interprofessionali. Dopo un iniziale leggero aumento, infatti, il livello di coinvolgimento degli apprendisti si è mantenuto intorno all'1% del totale dei lavoratori formati (cfr. tab. 49).

Tabella 49 – Apprendisti formati per Fondo – valori assoluti e quota %, anni 2009-2011

Fondi interprofessionali	2009	2010	2011	Tot. 2009-2011
Fon.Ar.Com	1	13	89	103
Fon.Coop	31	154	252	437
Fon.Ter	0	0	0	0
Fond.E.R.	0	0	0	0
Fondimpresa	15	85	117	217
Fondir	0	0	0	0
Fondirigenti	0	0	0	0
FondItalia	0	0	10	10
Fondo Artigiano Formazione	0	0	33	33
Fondo Banche Assicurazioni	231	1.783	1.762	3.776
Fondo Formazione PMI	172	114	0	286
Fondo Formazione Servizi Pubblici	0	0	0	0
Fondoprofessionisti	3	26	86	115
For.Agri	0	16	5	21
For.Te	405	921	3.154	4.480
FormAzienda	0	0	11	11
<i>Tot. apprendisti formati</i>	858	3.112	5.519	9.489
<i>Tot. partecipanti alla formazione (stima)</i>	487.846	269.460	563.835	1.321.141
Apprendisti formati sul totale dei partecipanti	0,2 %	1,1%	1,0%	0,7%

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati del Sistema di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali

Il sistema di assicurazione contro la disoccupazione involontaria è stato modificato dalla legge n. 92/2012, che ha istituito una nuova assicurazione sociale per l'impiego (Aspi e mini Aspi), estendendo il suo ambito di applicazione a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti, per i quali diventa obbligatorio anche il versamento del contributo aggiuntivo dello 0,30%, che, per le aziende che vi aderiscono, è destinato a finanziare i Fondi interprofessionali.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 gli apprendisti rientrano dunque a pieno titolo tra i destinatari delle attività sostenute dai Fondi, ma permangono alcune limitazioni al finanziamento della formazione di base e trasversale in conformità alle regole comunitarie sugli aiuti di Stato.

Così, ad esempio, per quanto riguarda Fondimpresa, sino al 31 dicembre 2012 gli apprendisti potevano partecipare alle attività finanziate dalle imprese con le risorse del proprio Conto formazione nel limite di 40 ore nell'arco della durata del contratto ed erano invece completamente esclusi dai percorsi finanziati dal Conto di sistema³³. Dal 1° gennaio 2013, invece, è consentita la partecipazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato sia alla formazione finanziata con il Conto Formazione, sia ai percorsi formativi

³³ Il **Conto di sistema** è un conto collettivo ideato per sostenere, in particolare, la formazione nelle aziende di piccole dimensioni, favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale. Confluisce nel Conto di Sistema il 26% dei contributi versati a Fondimpresa dalle imprese aderenti. Queste risorse vengono utilizzate per finanziare piani formativi tramite pubblicazione di Avvisi.

che usufruiscono delle risorse del Conto di Sistema, ma il finanziamento della formazione di base e trasversale è considerato ammissibile solo a condizione che non sia stata attivata un'offerta formativa da parte della Regione, secondo le modalità previste della legge n. 78 del 16/5/2014. Anche Fon.coop prevede la possibilità di finanziare la formazione tecnico-professionalizzante degli apprendisti sia attraverso il Conto formativo, sia mediante Avvisi. Per quanto invece riguarda la formazione di base e trasversale, il Fondo ne consente il finanziamento con il Conto formativo, poiché, come chiarito dal Ministero del lavoro con Circolare n° 0010235 del 12 giugno 2009, tali contributi non sono oggetto di applicazione della normativa sugli Aiuti di Stato. Se il finanziamento avviene tramite Avvisi, le aziende possono ricevere dei contributi per la formazione di base e trasversale soltanto se si avvalgono di aiuti alla formazione di importanza minore (regime "de minimis")³⁴; le aziende cui si applicano le regole sugli aiuti di Stato alla formazione sono invece escluse dai finanziamenti, poiché la legislazione comunitaria vieta la concessione di aiuti alla formazione organizzata dalle imprese per conformarsi alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione³⁵.

Tabella 50 – Apprendisti formati per Fondo – valori assoluti e quota %, anni 2012–2014

Fondi interprofessionali	2012	2013	2014(*)	Tot. 2012-2014(*)
Fon.Ar.Com	392	770	31	1.193
Fon.Coop	369	725	559	1.653
Fon.Ter	0	68	26	94
Fond.E.R.	25	23	2	50
Fondimpresa	721	730	33	1.484
Fondir	0	0	0	0
Fondirigenti	0	10	0	0
FondItalia	17	76	132	225
Fondo Artigiano Formazione	254	368	132	754
Fondo Banche Assicurazioni	88	1.435	0	1.523
Fondo Formazione PMI	0	0	0	0
Fondo Formazione Servizi Pubblici	37	17	1	55
Fondoprofessioni	252	204	45	501
For.Agri	20	0	0	20
For.Te	997	1.823	52	2.872
FormAzienda	89	144	0	233
Tot. apprendisti formati	3.261	6.393	1.013	10.667
Tot. partecipanti alla formazione (stima)	385.437	505.761	190.813	1.082.011
Apprendisti formati sul totale dei partecipanti	0,8	1,2	0,5	1,0%

(*) Per il 2014 i dati si riferiscono al primo trimestre

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati del Sistema di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali

Le modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 al sistema di assicurazione contro la disoccupazione involontaria e la conseguente eliminazione delle limitazioni previste dai Fondi al finanziamento della formazione degli apprendisti non hanno tuttavia determinato un aumento significativo degli apprendisti formati, che anche negli anni successivi al 2011 non superano l'1% del numero complessivo di partecipanti alle attività finanziate dai Fondi (cfr. tab. 50).

Per quanto riguarda le caratteristiche degli apprendisti, dai dati disponibili risulta una prevalenza della componente femminile, che nel periodo considerato (2009 – primo trimestre 2014) rappresenta il 58%

³⁴ In base alla regola generale, che prevede alcune eccezioni, l'importo complessivo degli aiuti «de minimis» concessi da uno Stato membro a un'impresa unica non può superare 200 000 EUR nell'arco di tre esercizi finanziari.

³⁵ Regolamento (Ue) N. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato (Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 187 del 26/6/2014).

circa del totale dei formati. La maggioranza degli apprendisti ha acquisito livelli di istruzione medio-alti, infatti circa il 63% è in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore o di un titolo post-diploma, mentre il 18,5% del totale possiede al massimo il titolo di istruzione secondaria inferiore. La presenza di stranieri è molto bassa (soltanto il 2,6% del totale). Infine, la maggioranza degli apprendisti (circa il 56%) lavora in aziende che applicano i CCNL del commercio o il CCNL legno-arredo per la piccola e media impresa.

L'Avviso è una delle modalità che i Fondi interprofessionali utilizzano per finanziare la formazione degli apprendisti, che, di regola, sono inseriti tra i destinatari delle attività insieme alle altre tipologie ammesse al contributo. Soltanto il Fondo Banche Assicurazioni (FBA) ha scelto di dedicare uno specifico Avviso alla formazione degli apprendisti. Si tratta dell'Avviso 2/2013, pubblicato a marzo 2013 e con scadenza a fine 2014, cui è assegnata una dotazione di 12 milioni di euro. I destinatari delle attività formative sono i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e i dipendenti delle imprese beneficiarie ai quali è assegnato il ruolo di tutor degli apprendisti.

Aspetto rilevante e innovativo dell'Avviso è che esso attribuisce un valore centrale nel percorso di apprendistato ai risultati dell'apprendimento di ciascun apprendista, che dovranno essere valutati dal Fondo, al termine di ogni anno di apprendistato, sulla base del modello europeo *dell'European Qualifications Framework (EQF)*. L'effettuazione della sessione annuale di valutazione è obbligatoria, pena la revoca o la revisione del finanziamento e i suoi esiti, ossia le competenze acquisite dall'apprendista, sono comunicate all'impresa per il loro inserimento nel Libretto Formativo. Il sistema di valutazione definito da FBA non condiziona la decisione dell'azienda in merito alla prosecuzione o meno del rapporto di lavoro in apprendistato, ma si limita a verificare il livello di apprendimento raggiunto dagli apprendisti rispetto ai ruoli operativi con cui potrebbero essere inquadrati al termine del loro percorso formativo. Tali ruoli sono stati definiti dal Fondo, sia per il Comparto Assicurativo sia per quello Creditizio-Finanziario, in base alle indicazioni dell'EQF e risultano quindi declinati secondo le principali attività/responsabilità, che divengono i *learning outcomes* per la valutazione annuale, e le conoscenze e capacità distintive del ruolo, ognuna con il proprio livello atteso di acquisizione alla fine del percorso.

In conclusione, quindi, i dati di monitoraggio mostrano come la partecipazione dei Fondi interprofessionali al finanziamento della formazione degli apprendisti sia molto limitata, e ciò nonostante la recente introduzione di nuove norme tese a includere gli apprendisti a pieno titolo tra i destinatari delle attività dei Fondi.

Tale risultato è probabilmente da attribuire sia alla difficoltà dei Fondi di considerare gli apprendisti alla stessa stregua dei tradizionali destinatari degli interventi che essi finanziano, sia al limitato interesse dimostrato a livello territoriale per questa categoria di lavoratori. Da un lato, infatti, il ruolo delle Regioni nell'apprendistato potrebbe essere visto ancora come prevalente, nonostante che il Testo Unico e le successive modifiche normative abbiano ampliato gli ambiti di competenza delle Parti sociali in materia. E' possibile, inoltre, che i prelievi operati in questi anni a carico dei Fondi abbiano confermato o, addirittura, rafforzato questa tendenza spingendo gli stessi Fondi a concentrare le risorse residue sui lavoratori che rappresentano il loro tradizionale bacino di riferimento. D'altro canto bisogna anche considerare che i Fondi, pur definendo delle priorità d'intervento, lasciano generalmente ai territori un certo margine di autonomia nella individuazione degli obiettivi specifici e dei destinatari dei piani formativi; di conseguenza la scarsa presenza di apprendisti tra i beneficiari delle attività può essere attribuita anche alle scelte adottate a livello locale dai soggetti coinvolti nella elaborazione e attuazione dei piani e nella stipula dei relativi accordi, ossia gli organismi di formazione, le Parti sociali e le imprese.

CAPITOLO 4 – Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato professionalizzante

Le dinamiche dell'occupazione in apprendistato sono fortemente correlate alle evoluzioni nella regolamentazione dello strumento, sia ad opera delle norme approvate a livello nazionale e regionale, sia attraverso le discipline definite dalla contrattazione collettiva, nell'ambito dei compiti ad essa affidati dal decreto legislativo n. 167/2011.

Nei paragrafi che seguono si presentano le principali **innovazioni normative introdotte nel corso del 2014** e le caratteristiche salienti delle nuove discipline previste dai CCNL stipulati dalle parti sociali con riferimento a tutte le tipologie di contratto di apprendistato. Quindi si illustra il quadro dell'implementazione delle nuove previsioni nelle regolamentazioni emanate dalle Regioni e Province Autonome con particolare attenzione all'apprendistato professionalizzante. Le altre tipologie di apprendistato saranno oggetto di analisi nei capitoli che seguono.

Il capitolo termina con due approfondimenti relativi all'apprendistato professionalizzante: uno dedicato alle modalità di riconoscimento e rendicontazione dei costi nella formazione esterna finanziata dalle Regioni, l'altro al lavoro di costruzione del Repertorio per l'apprendistato nell'ambito dell'Organismo Tecnico istituito ai sensi dell'art. 6 del TUA.

4.1 Le novità della disciplina nazionale

Il contratto di apprendistato è stato oggetto di diversi interventi legislativi nel corso degli ultimi anni. Queste numerose correzioni hanno sicuramente rappresentato un modo per invogliare i datori di lavoro a fare sempre più ricorso a questa formula contrattuale che non ha mai raggiunto i risultati che ci si aspettava.

L'ultima modifica in ordine temporale, dopo quella radicale avvenuta con il Testo Unico dell'Apprendistato³⁶ (TUA), è rappresentata dalla legge 16 maggio 2014 n.78³⁷ di conversione del decreto legge n.34/2014, che ha avuto l'obiettivo di semplificare la disciplina del contratto di apprendistato. Le novità principali introdotte sono sia di natura generale, con effetto su tutte le tipologie di contratto di apprendistato, sia specifiche per alcune tipologie e riguardano in particolare il Piano Formativo Individuale

³⁶ Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n.167 "Testo Unico dell'Apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n.247".

³⁷ Legge 16 maggio 2014, n.78 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n.34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese."

(PFI), la formazione pubblica nell'apprendistato professionalizzante, le cosiddette "clausole di stabilizzazione", nonché la retribuzione per il contratto di apprendistato per la qualifica e diploma.

Per quanto riguarda il **Piano Formativo Individuale** la legge n.78/2014 ha ribadito l'obbligo della sua redazione in forma scritta (abrogata dal D.L. n.34/2014) sia pur "in forma sintetica" e ha confermato, come in passato, la possibilità di redigerlo anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. La novità più rilevante è la scomparsa del termine dei 30 giorni, dalla stipula del contratto, per la sua elaborazione. La Circolare del Ministero del Lavoro n.18/2014 ha chiarito, a tal proposito, che resta ferma la validità delle vigenti clausole della contrattazione collettiva che già prevedono questo termine, nonché la possibilità per le Parti sociali di reintrodurlo. Inoltre, la suddetta Circolare, conformemente ai contenuti delle Linee guida del 20 febbraio 2014, chiarisce che il PFI redatto in forma sintetica può limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Tra le disposizioni della legge n. 78/2014 che hanno avuto maggiore impatto sulla normativa dell'apprendistato particolare rilievo assume quella sulla cosiddetta "**clausola di stabilizzazione**", che vincola le nuove assunzioni in apprendistato alla conversione di una percentuale dei rapporti di apprendistato scaduti negli anni precedenti.

Il D.Lgs n.167/2011 aveva affidato alla contrattazione collettiva interconfederale o nazionale il compito di prevedere la possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato da parte dell'impresa. La legge n. 92/2012 ha invece voluto fissare dei vincoli di stabilizzazione anche in sede legislativa, prevedendo che i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti fossero tenuti a rispettare una clausola di stabilizzazione pari al 50% degli apprendisti assunti nei precedenti 36 mesi (percentuale ridotta al 30% per i primi 3 anni di attuazione della legge n. 92/2012). I datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti avrebbero invece continuato a rispettare i vincoli di stabilizzazione previsti dalla contrattazione collettiva, vincoli quasi sempre più elevati della soglia del 50% fissata dalla legge n. 92/2012.

Allo scopo di semplificare il quadro regolativo e di liberare il mercato dell'occupazione giovanile da eccessivi formalismi, il D.L. n. 34/2014 era intervenuto sulla materia stabilendo l'eliminazione delle clausole di stabilizzazione ma, in sede di conversione, la legge n. 78/2014 le ha reintrodotte secondo una disciplina del tutto nuova. In particolare, per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, la legge ha stabilito che l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

La Circolare n. 18/2014 ha chiarito che le Parti sociali possono introdurre delle clausole per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, la cui violazione comporterà la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione. Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione delle eventuali clausole di stabilizzazione previsti dai CCNL non potrà avere il medesimo effetto trasformativo.

Tra le disposizioni specifiche e con riferimento all'**apprendistato per la qualifica e il diploma**, la legge di conversione conferma, con qualche precisazione, quanto previsto dal D.L. n. 34/2014 in riferimento al trattamento retributivo dell'apprendista. Al giovane è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo. Tale disposizione, che non impedisce alle Parti sociali in sede di contrattazione collettiva di fissare percentuali più elevate, può trovare applicazione per quei settori dove manca una regolamentazione operativa dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, che

sono sicuramente la maggioranza, dal momento che pochissimi CCNL/Accordi hanno disciplinato l'apprendistato di primo livello.

Con riferimento all'**apprendistato professionalizzante**, invece, un'altra novità riguarda la combinazione tra la formazione erogata dall'azienda con quella fornita dalle strutture pubbliche accreditate. La legge n.78/2014 non ha confermato le iniziali previsioni D.L. n. 34/2014 in ordine al carattere "facoltativo" della formazione di base e trasversale, che rimane dunque obbligatoria.

Tale obbligatorietà è definita ai sensi delle Linee guida del 20 febbraio 2014. Ovvero, l'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria se è stata disciplinata nell'ambito della regolamentazione regionale e se è realmente disponibile, cioè se è stata formalmente approvata e finanziata dalla Regione, in modo da consentire all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista. Nel caso in cui le citate condizioni non fossero presenti, le Linee guida stabiliscono che la formazione di base e trasversale è da considerarsi obbligatoria soltanto nel caso in cui, in via sussidiaria e cedevole, sia definita tale dalla disciplina contrattuale vigente. In questa ipotesi spetta alla contrattazione collettiva di riferimento stabilirne la durata, i contenuti e le modalità di realizzazione.

Inoltre, si prevede che spetti alle Regioni comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste. Come chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro n.18/2014, la mancata comunicazione da parte delle Regioni nei termini previsti dalla legge non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi, con la conseguente non applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale prevista dall'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n.167/2011.

La stessa esigenza di stimolare le imprese all'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante è alla base del processo di omogeneizzazione delle modalità di erogazione della formazione che scaturisce nell'adozione delle citate **Linee guida per l'apprendistato professionalizzante**, approvate il 20 febbraio 2014 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Al fine di renderle maggiormente uniformi sull'intero territorio nazionale, le Regioni si impegnano a modificare le loro regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante, disciplinando l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione secondo i criteri concordati.

L'accordo recepisce le indicazioni contenute nell'art. 2, comma 2, del decreto legge n. 76/2003, prevedendo che il piano formativo individuale definisca il percorso di formazione solo per la parte relativa all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali; inoltre, si individuano alcuni criteri per la registrazione della formazione sul libretto formativo del cittadino e si riconosce alle aziende multi-localizzate la possibilità di scegliere la regolamentazione di riferimento per l'erogazione della formazione, fra quella della regione della sede operativa o quella della sede legale.

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

Di seguito vengono riportati in forma sintetica i risultati di un'analisi realizzata su 67 Contratti collettivi nazionali (cfr. Allegato CCNL) stipulati fino al 31 dicembre 2014, per verificare gli effetti prodotti sulla contrattazione dalle nuove disposizioni e, in particolare, dal D.L. n. 34/2014 e dalla relativa legge di conversione n. 78/2014.

I 16 CCNL³⁸ stipulati negli ultimi due mesi del 2013 fino al 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, non mostrano sostanziali differenze e novità rispetto a quanto messo in evidenza nei rapporti di monitoraggio degli ultimi due anni. Di conseguenza l'attenzione è stata focalizzata sui CCNL stipulati dopo tale data e fino al 31 dicembre 2014, concentrando l'analisi sulle novità introdotte dal D.L. n. 34/2014 e dalla successiva legge di conversione e, in particolare, sui due aspetti della "disciplina comune" - forma sintetica del Piano Formativo Individuale e modifiche introdotte in materia di clausole di stabilizzazione - e sui due aspetti specifici, la formazione nell'apprendistato professionalizzante e il trattamento retributivo per l'apprendistato di primo livello.

Per quanto riguarda i 7 CCNL siglati nel periodo fra l'entrata in vigore del decreto e la sua conversione in legge, solo il "Contratto dell'Area legno-lapidei" del 25 marzo 2014 ha recepito quanto stabilito dal decreto sulla non obbligatorietà dell'integrazione della formazione professionalizzante con l'offerta formativa pubblica (questa disposizione è stata modificata in sede di conversione ripristinando l'obbligatorietà a determinate condizioni della formazione di base e trasversale), mentre i restanti 6³⁹ fanno riferimento alle previsioni del D.Lgs. n. 167/2011 o, più genericamente, alla legislazione vigente o demandano la disciplina dell'apprendistato ad accordi successivi.

Il quadro risulta più complesso e articolato quando si passa all'analisi dei 44 CCNL firmati dopo l'entrata in vigore della legge n. 78/2014. Di questi, la maggior parte (26)⁴⁰, non ha recepito alcun aspetto della nuova

³⁸ Ipotesi di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese del settore occhiali e occhialeria, del 9 novembre 2013; Ipotesi di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese del settore delle penne, matite, spazzole e pennelli, del 27 novembre 2013; Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, del 29 novembre 2013; CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti attività nel settore del commercio (fino a 14 dipendenti), del 4 marzo 2014; CCNL per i dipendenti delle aziende del settore del turismo e pubblici esercizi (fino a 14 dipendenti), del 4 marzo 2014; CCNL per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti attività di autotrasporto, spedizioni merci, logistica e facchinaggio, del 1 febbraio 2014; CCNL per i dipendenti dell'industria tessile, abbigliamento e moda, del 4 febbraio 2014; Ipotesi per il rinnovo del CCNL gomma e plastica, dell'8 gennaio 2014; Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, del 16 gennaio 2014; CCNL per i dipendenti dell'artigianato e delle società cooperative del settore edile, costruzioni, restauro e affini, del 7 febbraio 2014; Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento e manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle, del 3 febbraio 2014; CCNL per i dirigenti e professionisti avvocati dirigenti SIAE, del 27 gennaio 2014; CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti attività nei settori agricoltura e florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini, del 5 marzo 2014; CCNL per i dipendenti di imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni, del 27 gennaio 2014; CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica e affini, del 23 gennaio 2014; CCNL per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, igiene ambientale ed ausiliari nonché servizi integrativi e multiservizi ai vari settori merceologici, del 16 gennaio 2014.

³⁹ CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane e PMI del settore edile, del 30 aprile 2014; CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane di lavanderie tintorie ed affini, del 30 aprile 2014; CCNL per i dipendenti da aziende, piccole e medie imprese e società cooperative del commercio, dei servizi e del terziario, per i lavoratori della Comunità Europea e per i lavoratori extracomunitari, del 31 marzo 2014; Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Lapidei, del 25 marzo 2014; CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende agricole orto-floro-frutticole, del 15 aprile 2014; CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo, del 23 aprile 2014.

⁴⁰ Verbale di Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili e affini e del CCNL Cooperative del 1 luglio 2014; Accordo per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante di cui al D.Lgs. n.167/2011, CCNL Area meccanica, del 27 giugno 2014; Accordo per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante di cui al D.Lgs. n.167/2011, CCNL Area chimica-ceramica, del 16 ottobre 2014; 5 CCNL per i dipendenti delle aziende piccole medie imprese, delle società cooperative e delle aziende artigiane dei settori: vetro, concia e accorpati, chimica ed affini, abrasivi e ceramica, gomma e plastica, sottoscritti tutti il 18 giugno 2014; CCNL per il personale dipendente non medico da strutture sanitarie, socio-sanitarie, e cooperative socio-sanitarie ed assistenziali private, del 18 giugno 2014; CCNL per i dipendenti delle parafarmacie e delle farmacie di

disciplina, facendo riferimento esclusivamente al TUA o alla legge n. 92/2012. Dei restanti 18 CCNL, 8 recepiscono il riferimento della nuova disciplina alla redazione del PFI in forma sintetica (“CCNL per i dipendenti delle aziende videofonografiche” del 27 ottobre 2014, “CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende e delle cooperative, esercenti attività numerica presso case di cura, case di soggiorno per anziani, servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, studi dentistici, comunità educative e socio assistenziali”, del 25 giugno 2014; “Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini”, del 12 novembre 2014; “CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera”, del 20 novembre 2014; “Ipotesi di Accordo per il rinnovo CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere” dell’8 settembre 2014, “Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL area tessile-moda” del 25 luglio 2014, “Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL area comunicazione” del 13 maggio 2014, “CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione”, del 18 settembre 2014); ma mentre i primi 4, in conformità alle nuove normative, prevedono che il PFI sia parte integrante del contratto di apprendistato e dunque predisposto contestualmente al contratto, gli altri 4 CCNL, attesa l’ampia delega conferita alle Parti sociali ai sensi dell’art. 2, comma 1 lett. a) del d.Lgs. n. 167/2011, reintroducono il termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per l’elaborazione del PFI.

Altri 3 contratti (“CCNL per i dipendenti delle PMI, delle cooperative del settore edile e affini” e il “CCNL per i dipendenti delle PMI e i soci e dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, igiene ambientale ed ausiliari nonché servizi integrativi multiservizi ai vari settori merceologici” entrambi sottoscritti il 28 maggio 2014, “CCNL per l’attività di “codista” utilizzata dalle piccole e medie imprese di tutti i settori produttivi”, del 2 settembre 2014) prevedono la non obbligatorietà della forma scritta per il PFI. Infine, i 5 contratti per le lavoratrici e lavoratori operanti nei seguenti settori: pulizia e servizi integrati e multiservizi; servizi alla persona; agricoltura-pesca e agroalimentare; terziario e turismo; trasporto, spedizioni e logistica stipulati tutti il 15 luglio 2014, non recepiscono le indicazioni della legge in riferimento alla redazione del PFI in forma sintetica, prevedendo soltanto la sua elaborazione contestualmente all’assunzione. Soltanto 2 CCNL fanno riferimento al PFI in maniera generica (“CCNL per gli impiegati amministrativi, agenzie generali, generali Italia-divisione Assitalia, dell’8 luglio 2014; “ Verbale di accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi”, del 26 novembre 2014).

Per quanto riguarda la “clausola di stabilizzazione”, che vincola le nuove assunzioni in apprendistato alla conversione di una percentuale dei rapporti di apprendistato scaduti negli anni precedenti, dei 18 CCNL

servizi, del 22 dicembre 2014; CCNL per gli addetti operanti nel settore del trasporto e della logistica, del 22 dicembre 2014; CCNL per gli addetti operanti nell’ambito del beauty & wellness, del 2 dicembre 2014; CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti di società, cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo, del 6 novembre 2014; CCNL per i lavoratori addetti alla PMI metalmeccanica e affini, del 28 luglio 2014; CCNL per i dipendenti delle aziende del comparto metalmeccanico, 1 luglio 2014; CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane di lavanderie, tintorie e affini, del 28 luglio 2014; CCNL per gli operai agricoli florovivaisti e dell’acquacoltura, del 24 ottobre 2014; Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, del 22 ottobre 2014; Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e i suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, del 14 luglio 2014; CCNL per i dipendenti degli istituti investigativi privati e agenzie sicurezza sussidiaria o complementare, del 22 dicembre 2014; Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l’attività funebre, del 4 luglio 2014; CCNL per i dipendenti da aziende del consorzio CO.PA.M, del 9 settembre 2014; CCNL per gli addetti all’industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres, del 28 agosto 2014; CCNL per i dipendenti delle imprese sociali e degli Enti del Terzo Settore, 9 settembre 2014; CCNL per i dipendenti e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, del 28 luglio 2014; CCNL per i lavoratori e i collaboratori di enti di formazione, scuole private e paritarie, università non statali, del 28 luglio 2014.

analizzati, 10 vi fanno riferimento e, di questi, 7 riprendono la disposizione normativa stabilendo che “nelle realtà aziendali con più di 50 dipendenti il datore di lavoro ha l’obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda”(5 CCNL per le lavoratrici e i lavoratori operanti nei seguenti settori: pulizia e servizi integrati e multiservizi; servizi alla persona; agricoltura-pesca e agroalimentare; terziario e turismo; trasporto, spedizioni e logistica stipulati tutti il 15 luglio 2014; “CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende e delle cooperative, esercenti attività numerica presso case di cura, case di soggiorno per anziani, servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, studi dentistici, comunità educative e socio assistenziali”, del 25 giugno 2014; CCNL per i dipendenti di assicurazione in gestione libera, del 20 novembre 2014). Altri 2 CCNL, avvalendosi della facoltà riconosciuta dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale, stipulata dalle Parti sociali maggiormente rappresentative, di individuare limiti di stabilizzazione diversi dal succitato 20%, hanno aumentato tale percentuale al 50% (“CCNL per gli impiegati amministrativi, agenzie generali, generali Italia-divisione Assitalia) e al 35% “Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini”. Infine il “CCNL per l’attività di “codista” utilizzata dalle piccole e medie imprese di tutti i settori produttivi, pur essendo stato sottoscritto dopo la legge di conversione, fa riferimento al D.L. n. 34/2014 e prevede l’abrogazione di tutte le norme che subordinavano l’assunzione di nuovi apprendisti alla conferma di una percentuale dei rapporti in essere.

Anche per quanto riguarda le novità normative specifiche e in particolare quelle introdotte in materia di formazione nell’apprendistato professionalizzante, i 18 CCNL esaminati hanno adottato soluzioni diverse. Infatti, 2 Contratti (“CCNL per gli i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera” e il “CCNL per gli impiegati amministrativi, agenzie generali, Generali italia-Divisione Ina Assitalia) non fanno alcun riferimento all’obbligatorietà dell’integrazione tra la formazione erogata dall’azienda e quella fornita dalle strutture pubbliche accreditate. Altri 6 CCNL (i 2 del settore cooperativo e quelli per i dipendenti delle aziende videofonografiche, per l’attività di “codista”, per gli addetti delle PMI edili e affini e per i dipendenti del terziario: commercio distribuzione e servizi), pur essendo stati sottoscritti dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 78/2014, recepiscono l’iniziale formulazione del D.L. n. 34/2014, secondo cui la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere "può" essere integrata da quella di base e trasversale, formulazione che non ha trovato conferma in sede di conversione. Infine, i restanti 10 CCNL confermano invece l’integrazione della formazione professionalizzante con l’offerta formativa pubblica, senza fare alcun riferimento all’obbligatorietà della formazione di base e trasversale ai sensi delle Linee guida sull’apprendistato professionalizzante adottate dalla Conferenza Stato, Regione e Province Autonome e richiamate dalla legge di conversione n.78/2014.

Solo 3 dei contratti analizzati (quelli per l’attività di “codista”, per gli addetti delle PMI edili e affini e per i dipendenti delle aziende e delle cooperative esercenti attività non medica presso case di cura) fanno riferimento al trattamento retributivo dell’apprendistato di I livello, che prevede che all’apprendista venga corrisposto un compenso nella misura del 35% del monte ore complessivo.

In conclusione, l’analisi sui contratti collettivi siglati a seguito dell’approvazione delle nuove norme a livello nazionale testimonia la difficoltà di tenere il passo con le innovazioni normative, con la conseguenza che spesso le discipline contrattuali rimangono ancorate a previsioni normative già superate all’atto della stipula dei CCNL stessi. Del resto, la legge n. 78/2014 è l’ultima di una lunga serie di interventi legislativi in materia di apprendistato intervenuti dopo l’emanazione del Testo Unico. La numerosità delle modifiche normative e il breve lasso di tempo in cui esse sono state introdotte hanno reso più complessa l’interpretazione della disciplina dell’apprendistato nel suo insieme. Questa complessità potrebbe spiegare, almeno in parte, la difficoltà della contrattazione non solo ad allinearsi alle novità normative più recenti, ma anche a sfruttare quegli spazi normativi, sicuramente ridotti rispetto a quanto previsto dal d.lgs n. 167/2011, che la legge n. 78/2014 lascia aperti all’intervento delle Parti sociali.

4.3 L'evoluzione delle regolamentazioni delle Regioni e Province Autonome alla luce delle innovazioni normative nazionali

Nell'esaminare le regolamentazioni regionali per l'apprendistato professionalizzante, prima di rilevare le modifiche introdotte su impulso delle innovazioni normative del 2014, occorre fare un passo indietro, ricostruendo il quadro a partire dall'implementazione del d.lgs. 167/2011. Fra il 2012 e il 2013 pressoché tutte le Regioni e le Province Autonome hanno adottato una disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere secondo le previsioni del d.lgs. 167/2011, che affida alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dell'offerta pubblica relativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversale, interna o esterna all'azienda. Sta completando il processo di implementazione la Puglia, dove la Giunta regionale al 31/12/2014 deve ancora recepire il nuovo regolamento in attuazione della Legge Regionale n. 31 del 22/10/2012 (Cfr. Allegato).

Per il resto nel 2014 le Regioni e le Province Autonome hanno concentrato l'attenzione sull'adeguamento delle regolamentazioni emanate alle nuove indicazioni definite a livello nazionale, prima con l'approvazione delle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante e poi con l'approvazione della legge n. 78/2014 di conversione del DL 34/2014.

Le **Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante**, sottoscritte il 20 febbraio 2014 in sede di Conferenza Stato-Regioni, sono provvedimenti di indirizzo, che devono essere recepite nelle regolamentazioni regionali per divenire operative; l'impegno sottoscritto dalle Regioni nell'ambito della Conferenza stato-Regioni era di assicurare l'omogeneizzazione delle regolamentazioni regionali entro sei mesi. Al 31/12/2014 il recepimento delle Linee guida è stato formalizzato attraverso specifici atti regionali, in misura più o meno ampia, solo da alcune amministrazioni: Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Marche, Lazio e Campania (Cfr. Quadro 1).

Quadro 1 - Atti di recepimento delle Linee Guida del 20 febbraio 2014

Regione	Atto di recepimento
Piemonte	D.G.R. n. 33-188 del 28/07/2014 Recepimento Linee guida 20/02/2014 Conferenza permanente e Intesa Parti sociali. Approvazione indirizzi per la programmazione della formazione per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 4 - d.lgs. n. 167/2011 s.m.i. e rideterminazione del valore della Direttiva 2012-2014 di cui alla DGR n. 64-4267 del 30/07/2012.
Lombardia	D.G.R. n. X/2258 del 1/08/2014 Disciplina dell'offerta formativa pubblica per apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 4 del d.lgs 167/2011) – Recepimento delle Linee Guida nazionali approvate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato Regioni
Friuli Venezia Giulia	Delibera n.2318 del 5/12/2014 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Linee guida per la programmazione della formazione di base e trasversale (art. 4 - d.lgs. n. 167/2011 e s.m.i.)
Umbria	D.G.R. 294/2014 Apprendistato professionalizzante ex art. 4 d.lgs. n. 167/2011 –Recepimento normativa nazionale e disposizioni attuative.
Marche	D.G.R. n.1000 dell'8/09/2014 Recepimento della Deliberazione della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 concernente le Linee Guida per l'Apprendistato professionalizzante
Lazio	Determinazione n. G10316 del 17/07/2014 Ulteriore riduzione della durata complessiva della formazione sulle competenze di base e trasversali di cui all'art.2, allegato A alla D.G.R. del 3 febbraio 2012, n.41 "... " e adeguamento dei contenuti relativi alla sicurezza sul lavoro all'Accordo Stato-Regioni e Province autonome del 21 dicembre 2011
Campania	D.G.R. n. 389 del 09/09/2014 Recepimento Accordo Stato-Regioni e Province Autonome Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere art.4 d.lgs. n.167 del 2011-rep.atti n.32/CSR del 20 febbraio 2014

Nell'ambito dei provvedimenti elencati non tutti gli elementi oggetti dell'accordo del 20/2/2014 sono stati ripresi. La maggior parte delle regolamentazioni regionali emanate ha recepito le disposizioni nazionali riguardo alla **riduzione delle ore di formazione**, che può variare in base al titolo di studio o alla durata di moduli già completati in precedenti rapporti di apprendistato; eccezioni sono la Regione Umbria e la Regione Campania, i cui provvedimenti, alquanto sintetici, dichiarano il pieno recepimento delle Linee guida ma non esplicitano in che modo saranno tradotte in maniera operativa nei successivi documenti attuativi i vari aspetti oggetto dell'accordo Stato-Regioni.

Le regolamentazioni della Regione Marche e della Regione Lazio si limitano a recepire una diversa articolazione degli obblighi di formazione in relazione al titolo di studio degli apprendisti e, solo per il territorio laziale, si introducono modifiche ai **contenuti dei percorsi formativi**. La Regione Friuli Venezia Giulia aggiunge ai suddetti aspetti specifiche indicazioni per le **aziende multi-localizzate**, mentre il Piemonte e la Lombardia descrivono in maniera puntuale la disciplina dell'offerta formativa pubblica riformulata sulla base della deliberazione emanata in sede di Conferenza Stato-Regioni. In particolare la Regione Piemonte precisa l'ammontare dell'**Unità di Costo Standard**, già utilizzata dalla regione per la rendicontazione degli interventi di formazione.

Infine, va segnalato che l'effettiva entrata in vigore delle nuove disposizioni è generalmente posticipata. Ad esempio, il Piemonte e il Friuli Venezia Giulia dichiarano che i nuovi provvedimenti si applicheranno agli apprendisti assunti dal 1/1/2015, mentre la Lombardia le applica a quelli assunti dal 1/10/2014, anche se su alcuni aspetti relativi alla formazione (ampliamento dei contenuti oggetto della formazione di base e trasversale) si dovrà attendere la revisione dei cataloghi provinciali.

Di seguito si descrivono sinteticamente gli elementi introdotti nelle singole disposizioni regionali di recepimento, al fine di cogliere – almeno in parte – la portata delle innovazioni sui sistemi di formazione territoriali. Ne risulta un quadro sintetico del sistema di formazione per l'apprendistato professionalizzante, con attenzione all'aspetto dei costi che sarà poi oggetto anche di un successivo ulteriore approfondimento.

La Regione **Piemonte** con la D.G.R. n. 33-188 del 28/07/2014 ha recepito in modo compiuto le Linee Guida, rendendo disponibile una disciplina organica in materia. La Deliberazione, infatti, prevede un periodo transitorio fino a fine 2014 durante il quale rimangono in vigore le disposizioni antecedenti, emanate dopo l'entrata in vigore del Testo Unico del 2011. Per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2015 nelle imprese con sede operativa sul territorio piemontese, invece, varranno le nuove regole in relazione a durata, contenuti, obbligatorietà del PFI e registrazione della formazione, disciplinati in conformità con quanto previsto dal documento nazionale approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Pertanto, resta ferma la possibilità per l'impresa, in alternativa all'accesso all'offerta formativa pubblica, di erogare direttamente la formazione di base e trasversale, previa dichiarazione di capacità formativa. Riguardo alla regolamentazione del Piano Formativo Individuale in presenza di una offerta formativa pubblica, la Regione ha predisposto un format del PFI, disponibile sul sistema informativo Gestione Apprendistato, solo per la formazione di base e trasversale. Le imprese possono comunque avvalersi di moduli e formulari stabili dalla Contrattazione Collettiva. Gli interventi formativi destinati ai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono già da tempo gestiti mediante l'utilizzo di Unità di Costo Standard (UCS) ai sensi dell'art. 14.1 del Regolamento (UE) 1304/2013.

Parimenti ha fatto la Regione **Lombardia**, che con la D.G.R. n. 2258 del 1 agosto 2014 ha recepito le Linee Guida nazionali. La nuova disciplina si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante che saranno attivati dal 1 ottobre 2014.

Il testo riprende quanto già indicato nelle Linee Guida nazionali riguardo alla durata e ai contenuti della formazione, nonché alla regolamentazione del PFI solo per la parte tecnico-professionale. Riguardo alla

registrazione della formazione, la Regione, per venire incontro alle difficoltà e perplessità dei datori di lavoro in merito alla documentazione da produrre soprattutto ai fini ispettivi, ha predisposto una modulistica relativa al libretto formativo, al registro della formazione ed al Piano Formativo Individuale. Quest'ultimo dispositivo, concordato con l'Ispettorato, accoglie sia la formazione di base e trasversale sia quella tecnico professionale, per facilitare gli oneri in capo al datore di lavoro.

L'offerta formativa pubblica per le competenze di base e trasversali, comprensiva delle nuove tematiche introdotte dalle Linee Guida sarà attivata in sede di ridefinizione dei cataloghi provinciali, da adottarsi entro 31/12/2014. L'utilizzo della FAD sarà invece disciplinato da successivo decreto dirigenziale.

Con la Delibera n.2318 del 5/12/2014 la Regione **Friuli Venezia Giulia** ha disciplinato la programmazione della formazione di base e trasversale ai sensi delle Linee Guida adottate dalla Conferenza Stato Regioni. L'atto regionale, che si applica ai contratti stipulati a partire da 1 gennaio 2015, recepisce le riduzioni degli obblighi formativi previste a livello nazionale rispetto al titolo di studio posseduto dagli apprendisti e alla partecipazione a moduli formativi in precedenti rapporti di apprendistato, richiama alcune delle competenze che devono essere oggetto della formazione di base e trasversale e riporta le disposizioni riguardanti le aziende multilocalizzate, che possono avvalersi dell'offerta formativa pubblica disponibile presso le regioni in cui hanno sedi operative. La gestione finanziaria delle attività formative avviene con l'applicazione del Costo Unitario Fisso (CUF), approvato ai sensi del regolamento (CE) n.396/2009.

La Regione **Umbria** ha recepito le Linee Guida con un provvedimento snello che intende modificare/integrare il precedente accordo regionale del 12 aprile 2013 sottoscritto con le parti sociali relativo alla formazione per gli apprendisti. Ugualmente ha operato la Regione **Marche**, che con il provvedimento D.G.R. n.1000 dell'8/09/2014, ha recepito l'accordo del 20 febbraio modificando le precedenti disposizioni (D.G.R. n. 1365/2012) e prevedendo una riduzione degli obblighi di formazione di base e trasversale per chi ha già completato uno o più moduli formativi in altri rapporti di apprendistato.

Nella regione **Lazio**, nelle more del recepimento delle Linee guida di cui all'Accordo Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, è stato adottato un primo provvedimento (Determinazione n. G10316 del 17/07/2014) che riconosce un credito formativo di 40 ore a coloro che hanno già partecipato ad un modulo coerente in un precedente contratto di apprendistato; contestualmente vengono adeguati i contenuti relativi alla sicurezza sul lavoro con quanto previsto dall'art.4 dell'Accordo. La Regione **Campania** con Delibera della Giunta Regionale n. 389 del 09/09/2014 dichiara di recepire le Linee Guida e rimanda a successivi atti amministrativi la regolamentazione dei diversi aspetti.

Il quadro del **recepimento della legge 78/2014, di conversione con modificazioni del decreto legge 34/2014**, si discosta di poco da quello tratteggiato in precedenza. In relazione all'apprendistato professionalizzante, la principale innovazione introdotta è l'obbligo, da parte delle Regioni, di comunicare alle aziende le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi ed al calendario delle attività previste, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Tale previsione innovativa è stata recepita da cinque regioni: Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Marche.

Si tratta di una disposizione che richiede la presenza di un sistema di offerta formativa per gli apprendisti efficiente ed organizzato, in grado di rendere disponibile in tempi brevi un intervento di formazione ogniqualvolta si attiva un contratto di apprendistato. Non è un caso che le Regioni che hanno recepito tale previsione normativa siano quelle che già si avvalgono di un sistema informatico che facilita la comunicazione immediata tra amministrazione regionale, imprese ed enti di formazione, e che dispongono di un catalogo dell'offerta che assicura la possibilità di interventi ricorrenti e diffusi sul territorio (Cfr. Quadro 2)

Quadro 2 - Atti di recepimento del decreto legge n. 34/2014 convertito con legge n. 78/2014

Regione	Atto di recepimento
Piemonte	D.G.R. n.33-188 del 28/07/2014 Recepimento Linee guida 20/02/2014 Conferenza permanente e Intesa Parti sociali. Approvazione indirizzi per la programmazione della formazione per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 4 - d.lgs. n. 167/2011 s.m.i. e rideterminazione del valore della Direttiva 2012-2014 di cui alla DGR n. 64-4267 del 30/07/2012. Spesa prevista Euro 13.003.451,00.
Lombardia	D.G.R. n. X/2258 del 1/08/2014 Disciplina dell'offerta formativa pubblica per apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 4 del d.lgs 167/2011) – recepimento delle Linee Guida nazionali approvate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato Regioni
Friuli Venezia Giulia	Delibera n.2318 del 5/12/2014 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Linee guida per la programmazione della formazione di base e trasversale (art. 4 - d.lgs. n. 167/2011 e s.m.i.)
Emilia Romagna	D.G.R. n. 822/2014 Recepimento dell'art. 4, comma 3 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 "Testo Unico dell'Apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247" come modificato dal Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 convertito con Legge 16 maggio 2014, n. 78 - modifica alle proprie deliberazioni n. 775/2012 e 1150/2012
Marche	Atto Amministrativo n. 0516306 del 10/07/2014 Apprendistato professionalizzante o di mestiere. Comunicazione formazione pubblica (art.4 d.lgs n.167/2011 e s.m.i.)

In **Piemonte**, secondo quanto contenuto nella D.G.R. 188 del 28/07/2014, l'obbligo di comunicare all'azienda da parte dell'istituzione regionale la disponibilità dell'offerta formativa di base e trasversale è adempiuto in modo automatico: la comunicazione dell'offerta formativa pubblica alle imprese, o ai loro intermediari, è contestuale all'invio telematico della comunicazione obbligatoria di assunzione dell'apprendista(CO), tramite il sistema informativo "Gestione Apprendistato". Il sistema informatico genera automaticamente un messaggio che avvisa il datore di prendere visione dell'offerta formativa presente nel catalogo del territorio provinciale.

Le imprese, contestualmente all'invio della comunicazione obbligatoria o, comunque, entro 10 giorni dalla data di assunzione, devono iscrivere gli apprendisti presso uno dei soggetti attuatori presenti nel Catalogo della provincia di riferimento; il soggetto attuatore, a seguito della ricezione dell'iscrizione dell'apprendista e sempre tramite il sistema informativo "Gestione Apprendistato", predispose il Piano Formativo Individuale con l'indicazione dei moduli, composti dalle Unità Formative necessarie per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, che viene poi sottoscritto dall'apprendista e dal soggetto attuatore e conservato da quest'ultimo.

I soggetti attuatori devono organizzare i percorsi formativi degli apprendisti iscritti al fine di consentirne l'avvio entro 180 giorni (6 mesi) dalla data di assunzione tenuto conto che:

- le Province si impegnano ad autorizzare l'avvio delle attività entro 45 giorni dalla data di ricezione delle domande di finanziamento sulla base delle rispettive regolamentazioni;
- i soggetti attuatori devono comunicare alle imprese, in tempi congrui, il calendario completo delle attività formative al fine di permetterne l'effettiva fruibilità;
- i soggetti attuatori devono avviare l'attività formativa entro 30 giorni dalla comunicazione di autorizzazione.

L'offerta formativa pubblica disciplinata secondo le norme del D.L. 34/2014 è rivolta agli apprendisti assunti in Piemonte a partire dal 1 gennaio 2015.

In **Lombardia**, nel momento in cui l'azienda, all'atto dell'assunzione dell'apprendista, procede all'invio della Comunicazione Obbligatoria sull'apposito portale dedicato "SINTESI" - gestito al livello provinciale - compare una informativa che:

- avvisa i datori di lavoro che attraverso il catalogo provinciale è disponibile l'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale;
- li invita a consultare il catalogo stesso e a contattare il centro di formazione individuato, che comunicherà il calendario di svolgimento dell'attività formativa.

I datori di lavoro comunicano tramite apposito pulsante di aver preso atto dell'informativa.

Il sistema inoltre genera un data base clusterizzando le informazioni in esito alla comunicazione della Regione in due contenitori: uno che accoglie i dati dei datori di lavoro che hanno preso visione della comunicazione; l'altro di coloro che non l'hanno visionata. Per questi ultimi sono previsti solleciti.

Con la Delibera n.2318 del 5/12/2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, la Regione **Friuli Venezia Giulia** assolve l'obbligo di comunicazione previsto dall'articolo 4 del D.L. n. 34/2014, convertito in legge 16 maggio 2014, n.78, predisponendo una nota informativa dedicata sul proprio sito internet ufficiale. Ai fini dell'attivazione dei percorsi relativi all'offerta formativa pubblica, le imprese che assumono lavoratori e lavoratrici con contratto di apprendistato provvedono a segnalare i relativi nominativi ai soggetti formativi entro 30 giorni dall'assunzione medesima.

L'**Emilia Romagna**, con la D.G.R. 822 del 09/06/2014, stabilisce che il Catalogo regionale delle offerte formative per l'apprendistato professionalizzante ex art. 4 d.lgs. 167/2011 costituisce offerta formativa pubblica, disciplinata nell'ambito della normativa regionale, e che all'atto della comunicazione dell'instaurazione del rapporto la Regione comunicherà, mediante informativa attraverso il sistema regionale informatico "SARE", le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica e i contenuti del Catalogo dell'offerta formativa, con riferimento alle modalità e alle sedi di svolgimento della formazione.

La Regione **Marche** ha approvato un modello con cui le singole amministrazioni provinciali, che gestiscono la formazione per l'apprendistato, comunicano al datore di lavoro il coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi pubblici, al fine di dare applicazione a quanto previsto dall'art. 2 c. lett. C) del D.L. n. 34/2014.

In altre regioni, che pure non hanno ancora recepito sul piano formale le previsioni della nuova normativa rispetto alla tempistica entro la quale si devono segnalare all'impresa le modalità operative per l'assolvimento degli obblighi di formazione, è comunque consolidato tra gli attori coinvolti nell'apprendistato un sistema di comunicazione che si realizza per via telematica e dunque consente lo scambio di informazioni in tempi brevi. Ad esempio, la regione **Lazio**, con l'invio di una mail alle imprese, e l'Ufficio provinciale dell'apprendistato della provincia autonoma di **Bolzano** informano tempestivamente i datori di lavoro sull'avvio dei corsi di formazione.

In Toscana e Veneto, pur essendo attualmente in vigore, il flusso informativo tra azienda e regione si muove in direzione opposta a quanto indicato dal d.l. n. 34/2013, ovvero si origina dall'azienda. Nella regione **Toscana** l'azienda che ha assunto l'apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante, sulla base delle preferenze dell'apprendista e del Piano Formativo Individuale, entro 45 giorni dall'assunzione trasmette all'Amministrazione provinciale dove l'azienda ha sede operativa l'apposito modulo, nel quale è indicato se essa usufruisce della formazione del catalogo regionale oppure se si assume l'onere della formazione. Tali comunicazioni, come le successive effettuate dall'Amministrazione provinciale, avvengono tramite il Sistema Informatico della Comunicazione on-line della provincia di riferimento. Nella regione **Veneto** il sistema regionale prevede, al momento dell'assunzione, la

comunicazione dei nominativi degli apprendisti da parte dei datori di lavoro al soggetto preposto all'erogazione della formazione attraverso la piattaforma "Coveneto" .

4.4. FOCUS: Le modalità di finanziamento dell'offerta di formazione di base e trasversale

Le caratteristiche e l'organizzazione dell'offerta di formazione per lo sviluppo delle competenze di base e trasversali sono state definite dalle Regioni e Province Autonome nel corso del 2012 e 2013 in attuazione delle previsioni del d.lgs. 167/2011, capitalizzando le esperienze migliori svolte in precedenza nel quadro normativo definito dal d.lgs. 276/2003. Come descritto più ampiamente nei precedenti rapporti di monitoraggio, l'offerta formativa pubblica è, di regola, affidata a **strutture accreditate** individuate in esito a procedure di evidenza pubblica, che organizzano la formazione esterna per lo più attraverso un **catalogo** di moduli formativi, di base e trasversali, articolati in relazione all'età e al titolo di studio dell'apprendista, per un massimo di 120 ore complessive sui tre anni.

Uno degli strumenti utilizzati per il finanziamento dei percorsi formativi è il sistema a **voucher** formativi, assegnati all'apprendista, attivato nella maggior parte delle Regioni; in altre amministrazioni regionali si utilizza un rimborso per l'attività corsuale erogata dagli enti preposti. Entrambi i sistemi sono destinati ad essere modificati nel momento in cui si procederà alla piena attuazione delle Linee guida per l'omogeneizzazione dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, l'accordo del 20 febbraio 2014 prevede che, nell'ambito di un gruppo tecnico attivato dal Ministero del lavoro, si definiscano Unità di Costo Standard ai sensi del Regolamento UE 1304/2013 in base alle quali rendicontare la formazione per l'apprendistato, almeno per la parte relativa alle competenze di base e trasversali.

Alcune realtà territoriali utilizzano già da tempo per la gestione e la rendicontazione dei progetti inerenti la formazione e le politiche attive del lavoro la modalità di rimborso delle spese mediante tabelle unitarie a costi standard, in riferimento ai regolamenti comunitari in materia, in un'ottica di semplificazione e controllo degli oneri amministrativi. In base al regolamento CE n. 396/2009 è possibile ottenere un rimborso forfettario individuando preventivamente una tabella standard di costi unitari. Tale semplificazione, oltre a ridurre i costi e gli adempimenti amministrativi, consente di destinare un maggior numero di risorse agli obiettivi principali dei progetti.

Sulle modalità di finanziamento e riconoscimento dei costi della formazione pubblica, è stata realizzata una ricognizione che ha interessato tutte le Regioni e le Province Autonome. Si riporta di seguito il prospetto completo sulle succitate modalità di determinazione dei costi di rendicontazione degli interventi di formazione erogati nel sistema pubblico.

Quadro 3 – Determinazione standard di costo per l'apprendistato professionalizzante nella formazione pubblica programmata dalle Regioni e Province Autonome

Regione	Modalità di erogazione del finanziamento	Importo del voucher	Unità di misura
Piemonte	Unità di Costo Standard (UCS)	Euro 9,90 Euro 35,00	Ora/apprendista Coordinatore per ora/apprendista per la formazione in impresa
Valle d'Aosta			Da definire
Lombardia	Dote Apprendistato	Euro 8,00	Ora/apprendista
Prov. Bolzano	rimborso	Euro 75,00 Euro 1.200,00	Ora/relatore Corso di 16 ore
Prov. Trento	Unità di Costo Standard (UCS)	euro 9,50	Ora/apprendista
Veneto	voucher	Euro 320,00	Ogni modulo di 40 ore
Friuli Venezia Giulia	Costo Unitario Fisso (CUF)	Euro 12,90	Ora/apprendista
Liguria	voucher	Euro 620,00	Ogni modulo di 40 ore
Emilia Romagna	voucher	Euro 500,00	Ogni modulo di 40 ore
	voucher	Euro 150,00	Per contratti stagionali: Ogni modulo di 12 ore
	voucher	Euro 250,00	Ogni modulo di 20 ore
	voucher	Euro 500	Ogni modulo di 40 ore
Toscana	voucher	Euro 12,90	Ora/apprendista
Umbria	rimborso	Euro 12,00	Ora/apprendista per gruppi superiori a 10 allievi
	rimborso	Euro 112,00	Ora/formazione per gruppi fino a 10 allievi
Marche	Unità di Costo Standard (UCS)	Euro 10,00	Ora/apprendista
Lazio	voucher	Euro 13,00 Euro 520,00	Ora/apprendista Ogni modulo di 40 ore
Abruzzo	voucher	Euro 15,00 Euro 600,00	Ora/apprendista Ogni modulo di 40 ore
Molise	voucher	Euro 13,00	Ora/apprendista
Campania	rimborso	Euro 14,00	Ora/apprendista
	rimborso	Euro 16,00	Ora/apprendista ex Legge 68/99
Puglia	voucher	Euro 20,00	Ora/apprendista
Basilicata	voucher	Euro 20,00	Ora/apprendista
Calabria	rimborso	Euro 8,00	Ora/apprendista
Sicilia	voucher	Euro 15,00	Ora/apprendista
Sardegna	Costo Orario Standard	Euro 11,00	Ora/apprendista (progetto per 5 – 12 allievi)
	Costo Orario Standard	Euro 14,00	Ora/apprendista (progetto per 1 - 20 allievi)
	Costo Orario Standard	Euro 18,00	Ora/apprendista (Corso per 11-15 allievi)
	Costo Orario Standard	Euro 22,00	Ora/apprendista (Corso per 6-10 allievi)
	Costo Orario Standard	Euro 50,00	Ora/apprendista (percorso individuale 1-5 allievi)

Emerge che il voucher è la modalità maggiormente utilizzata dalle regioni, sia per rimborsare i costi per l'erogazione dei moduli complessivi di 40 ore, sia per le ore di formazione erogate ai singoli apprendisti. In particolare la prima modalità è utilizzata da Emilia Romagna, Veneto, Lazio, Abruzzo e Liguria. Il valore medio di tali voucher ammonta a 512,00 euro, con un *range* che va dai 320 euro del Veneto ai 620 euro della Liguria.

La seconda modalità (rimborso massimo ora/apprendista) è utilizzata da Toscana, Lazio, Abruzzo, Molise, Sicilia, Basilicata, Puglia. Il valore medio del costo ammesso è di 15,56 euro all'ora. Escludendo la Dote Apprendistato della cifra di 8 euro ora/apprendista, il valore minimo è previsto in Toscana (12 euro), quello massimo in Puglia e Basilicata (20 euro).

Il voucher viene talora determinato in misura differenziata secondo particolari target di utenza o in relazione a specifici servizi. Ad esempio, la regione **Umbria** adotta i seguenti parametri medi di finanziamento per i progetti formativi presentati dagli organismi iscritti nel Catalogo regionale:

- euro 12 ora/allievo per la formazione degli apprendisti per attività formative con gruppi di allievi superiori a dieci
- euro 112 ora/formazione per attività formative con gruppi di allievi sino al numero di dieci.

In **Emilia Romagna** il voucher riconosciuto all'apprendista assunto con contratto di mestiere stagionale è differenziato per fasce orarie di partecipazione alla formazione stagionali, partendo da 150 euro per 12 ore di formazione fino ad arrivare a 500 euro per 40 ore di formazione, valore parimenti attribuito ai moduli di formazione di 40 ore per gli apprendisti assunti con contratto non-stagionale.

La regione **Basilicata**, con D.G.R. n.1007 dell'8/08/2014, ha perfezionato e ampliato la platea dei beneficiari ammessi a contributo afferenti all'Elenco Regionale. La normativa regionale prevede l'erogazione di tre tipologie di contributi: un **voucher** per la frequenza ai corsi di formazione di base e trasversale, riconosciuto al singolo apprendista (pari a massimo 20 euro l'ora); un voucher per l'attività di consulenza e affiancamento svolta da un esperto pari a 300 euro a giornata (per un valore massimo di 4.000 euro) e un incentivo per ogni contratto attivato da una piccola o media impresa pari a 5.000 euro per la prima annualità e a 6.600 euro per la seconda annualità.

Il Costo Unitario Standard, definito ai sensi dei regolamenti comunitari e adottato al momento da cinque regioni, vede un *range* che va dai 9,50 euro, cifra a cui ammonta il valore dei buoni formativi erogati dalla provincia autonoma di Trento, ai 12,90 euro rimborsati dal Friuli Venezia Giulia in rapporto ora/apprendista. La regione Piemonte prevede anche un rimborso dei costi calcolati in base all'Unità di Costo Standard specifici per l'attività del coordinatore formativo per la formazione in impresa, pari a 35 euro ad ora per ciascun apprendista.

La Regione **Sardegna** prevede tre diverse modalità attuative per l'erogazione dei percorsi di formazione di base e trasversale:

- progetto formativo, rivolto a gruppi di apprendisti con caratteristiche non omogenee in merito al contenuto delle mansioni svolte in azienda;
- corso strutturato rivolto a gruppi di apprendisti con caratteristiche omogenee in merito all'annualità contrattuale, al titolo di studio, al profilo formativo e/o alla qualificazione professionale in uscita;
- percorso individualizzato rivolto a singoli e/o a piccoli gruppi di allievi attivato solo per qualifiche particolarmente innovative.

La modalità di rendicontazione a costi standard di tali azioni formative avviene secondo i valori e i parametri di seguito indicati, descritti nell'Avviso pubblico per l'istituzione del Catalogo Apprendistato (D.D. n.18205/1800/F.P.):

Tipologia	n. Allievi (min-max)	Costo Orario Standard
A.1 Progetto formativo	21-25	Euro 11 ora/allievo
A.2 Progetto formativo	16-20	Euro 14 ora/allievo
B.1 Corso strutturato	11-15	Euro 18 ora/allievo
B.2 Corso strutturato	06-10	Euro 22 ora/allievo
C. Percorso Individualizzato	1-5	Euro 50 ora/allievo

In tutte le altre regioni l'attività formativa è rimborsata sempre utilizzando il rapporto ora/apprendista con cifre che vanno dagli 8 euro (Calabria) ai 14 euro nella regione Campania.

4.5 FOCUS: La qualità della formazione per l'apprendistato e la costruzione del Repertorio nazionale

Il processo di omogeneizzazione dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante si accompagna ad un'altra attività che mira a elevare la qualità della formazione tecnico-professionale di competenza dell'azienda. Insieme alle parti sociali, oltre che agli attori istituzionali, è in corso un processo di mappatura, analisi e referenziazione dei profili professionali per l'apprendistato definiti dalla contrattazione collettiva, con l'obiettivo di costruire uno strumento che faciliti all'impresa la predisposizione dei piani formativi individuali e allo stesso tempo promuova l'occupabilità degli apprendisti.

Il Testo Unico sull'Apprendistato prevede l'istituzione di un Repertorio nazionale dei profili professionali con lo "scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei Contratti collettivi di lavoro". Tale Repertorio dovrà confluire nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, in vista della creazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze come previsto dal D.Lgs. n.13/2013.

Il compito di predisporre il Repertorio dei profili professionali dell'apprendistato è assegnato a un apposito Organismo tecnico (di seguito OTA), istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e composto da rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, della Conferenza Stato Regioni, delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, con il supporto tecnico scientifico dell'Isfol.

La premessa per l'avvio del processo di armonizzazione delle qualificazioni professionali è rappresentata dalla messa in trasparenza e dalla interleggibilità dei profili professionali dell'apprendistato definiti nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Solo a conclusione di questa prima fase sarà possibile promuovere una progressiva standardizzazione delle modalità di rappresentazione degli stessi sulla base di una proposta di Linee guida per l'elaborazione di profili per l'apprendistato da consegnare alle parti sociali come strumento da utilizzare su base volontaria. L'adozione di un approccio metodologico più omogeneo e coerente con le indicazioni del D.Lgs.13/13 consentirà la correlazione delle descrizioni dei profili professionali con le descrizioni effettuate da altri sistemi di offerta formativa (IeFP triennali e quadriennali, IFTS, ITS, Repertori regionali, ecc.).

L'Organismo tecnico ha avviato la sua attività nel 2013, a partire dall'analisi sperimentale condotta con riferimento alla contrattazione collettiva nazionale dei settori dell'Edilizia e della Meccanica. In esito alla fase sperimentale è stato approvato il Protocollo metodologico per la mappatura e la referenziazione statistica dei profili professionali dell'apprendistato professionalizzante predisposto dall'Isfol.

Secondo la metodologia approvata dall'OTA il processo di lavoro è articolato in due fasi strettamente collegate tra di loro e coerenti con gli obiettivi programmati:

- *Fase 1:* Mappatura dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi ai suddetti settori della classificazione CNEL. Tale attività è stata realizzata attraverso l'analisi dei contratti presenti nella banca dati del CNEL e l'estrapolazione di quelli contenenti profili professionali per l'apprendistato professionalizzante.
- *Fase 2:* Referenziazione dei profili professionali dell'apprendistato definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro ai codici statistici di classificazione delle attività economiche (ATECO) e delle professioni (CP-ISTAT)

Infatti, l'attività è realizzata sulla base delle indicazioni metodologiche contenute nell'art. 8, comma 3 del D.lgs 13/13 che prevedono il rispetto dei seguenti standard minimi per l'inserimento delle qualificazioni professionali nel Repertorio nazionale:

- referenziazione delle qualificazioni ai codici statistici di riferimento delle attività economiche (ATECO)⁴¹ e della nomenclatura e classificazione delle unità professionali (CP-ISTAT)⁴²;
- referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo delle qualificazioni (EQF)⁴³ realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione.

Nel corso del 2014 sono stati analizzati i contratti collettivi nazionali relativi ai settori⁴⁴: Alimentare-Agroindustriale, Chimici, Commercio, Credito-assicurazione, Agricoltura, Poligrafici e Spettacolo, Tessili e Trasporti.

La ricognizione dei profili professionali per l'apprendistato ha consentito di evidenziare che i contratti collettivi hanno operato con criteri non sempre omogenei sia sul piano dell'ampiezza dei profili professionali sia sulle modalità di descrizione degli stessi. Infatti, in alcuni casi sono stati definiti profili "a banda larga", che abbracciano anche più livelli di professionalità; in altri casi prevale una logica di profilo coincidente con la singola figura professionale o ruolo aziendale; in un altro gruppo di CCNL i "profili" abbracciano intere funzioni aziendali; in molti casi all'interno dei profili sono stati indicati gli obiettivi formativi da conseguire, espressi in termini di conoscenze e capacità o competenze; in altri, vengono evidenziate le attività che il profilo deve essere in grado di svolgere; in altri ancora, vengono descritti i contenuti delle attività formative, anche ripartiti in moduli e con indicazione della quantità di ore da dedicare. Infine, in alcuni casi i profili professionali non contengono elementi sufficienti ad effettuare una referenziazione secondo i criteri metodologici approvati dall'Organismo tecnico; ovvero, i profili non

⁴¹ A partire dal 1° gennaio 2008 l'ISTAT ha adottato la nuova classificazione delle attività economiche ATECO 2007. Tale classificazione costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea NACE. L'ATECO 2007 è stata definita ed approvata da un Comitato di gestione appositamente costituito. Esso prevede la partecipazione, oltre all'Istat che lo coordina, di numerose figure istituzionali: i Ministeri interessati, gli Enti che gestiscono le principali fonti amministrative sulle imprese (mondo fiscale e camerale, enti previdenziali, ecc.) e le principali associazioni imprenditoriali.

⁴² La Commissione europea, con la Raccomandazione del 29 ottobre 2009, ha adottato la nuova classificazione internazionale delle professioni (ISCO). In Italia, l'ISTAT ha l'incarico di predisporre la versione italiana della classificazione internazionale e di aggiornare la precedente tassonomia (CP 2001). Le professioni sono organizzate in raggruppamenti. Ad ogni Grande gruppo professionale corrispondono più Gruppi. I Gruppi sono suddivisi in Classi di professioni, composte a loro volta da più Categorie. Ad ogni Categoria corrispondono delle Unità Professionali.

⁴³ Cfr. Parlamento europeo e Consiglio, *Raccomandazione sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente* (EQF), Bruxelles, 2008

⁴⁴ Per settore si intende il raggruppamento di attività professionale in base a funzione economica, prodotto, servizio, o tecnologia principali.

presentano contenuti descrittivi delle attività, abilità e conoscenze o competenze sufficienti per effettuare la referenziazione alle classificazioni statistiche ATECO e CP.

Stante la complessità del processo di analisi delle descrizioni contenute nei profili professionali, la referenziazione dei profili ai codici statistici di classificazione delle attività economiche (ATECO) e delle professioni (CP) è stata realizzata attraverso il criterio del *best fit*, cioè tramite l'assegnazione al profilo dei codici statistici previsti nei casi in cui maggiore è la correlazione tra le attività descritte nelle Unità Professionali di riferimento (CP) e i contenuti descrittivi del profilo professionale.

Sulla base del lavoro di mappatura e di referenziazione dei profili dell'apprendistato individuati dalla contrattazione collettiva nazionale l'Isfol ha avviato un confronto tecnico con i rappresentanti delle associazioni nazionali dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative, firmatarie dei contratti collettivi nazionali esaminati, finalizzato ad integrare la documentazione contrattuale che disciplina i profili professionali dell'apprendistato censita dall'Isfol, nonché a condividere le ipotesi di referenziazione dei profili professionali ai codici statistici di classificazione delle attività economiche e delle professioni.

A seguito della condivisione del lavoro di ricognizione e di referenziazione, l'Isfol procede all'inserimento dei profili individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro all'interno di una banca dati⁴⁵ al fine di mettere a disposizione delle parti sociali uno strumento che consenta la messa in trasparenza e la comparazione/correlazione dei profili professionali. Attraverso la banca dati i profili professionali potranno essere consultati secondo una logica di comparto e/o di filiera produttiva, oltre che di contratto.

Una riflessione va fatta circa i punti di forza e i vantaggi del lavoro di mappatura e di referenziazione dei profili professionali estratti dalla contrattazione collettiva in vista della costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato. Tale ricognizione mira a fornire alle istituzioni, alle aziende, agli operatori e ai cittadini, uno strumento che faciliti l'individuazione dei profili previsti per l'apprendistato e la lettura dei loro contenuti, secondo la logica europea della trasparenza dei titoli, delle qualifiche e delle competenze, al fine di rendere accessibili le procedure di certificazione delle competenze e accompagnare la mobilità geografica e professionale dei lavoratori.

Va evidenziato che il coinvolgimento delle parti sociali, titolari della competenza per la disciplina dei profili professionali definiti nella contrattazione collettiva, nel processo di costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato, permette di facilitare la definizione di nuovi profili professionali per l'apprendistato "*competence based*", coerenti con le indicazioni metodologiche definite nel D.Lgs. 13/13, in una logica volta a promuovere la semplificazione e la progressiva standardizzazione delle modalità di descrizione dei profili professionali.

In prospettiva, il lavoro di mappatura e di referenziazione dei profili dell'apprendistato alle classificazioni statistiche consentirà di realizzare la correlabilità dei profili per l'apprendistato professionalizzante con i profili e le qualificazioni ricomprese nei repertori regionali e nazionali agevolando il dialogo virtuoso tra mondo della formazione e mondo del lavoro. Inoltre, attraverso la referenziazione ai codici statistici dei

⁴⁵ Il punto di riferimento per la configurazione organizzativa della banca dati è rappresentato dalla classificazione per aree professionali definita dall'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011. Le aree professionali sono individuate a partire dalla classificazione delle aree economiche professionali elaborata sulla base della traduzione italiana delle nomenclature statistiche internazionali rispettivamente della classificazione delle attività economiche (NACE-ATECO) e della classificazione delle professioni (ISCO-CP). Pertanto, la banca dati Isfol è organizzata in 24 settori economico-professionali (di cui 23 settori e un'area comune). Va evidenziato che la classificazione per settori economico-professionali è diversa e indipendente dalla classificazione CNEL della contrattazione collettiva per settori produttivi/merceologici utilizzata per il censimento dei contratti collettivi nazionali di lavoro che contengono profili professionali per l'apprendistato.

profili dell'apprendistato, sarà possibile avviare il processo di integrazione tra le banche dati dei sistemi della formazione e del lavoro facilitando il collegamento tra i sistemi informativi dell'istruzione e del mercato del lavoro.

CAPITOLO 5 - L'apprendistato per la qualifica e il diploma

Il capitolo delinea il quadro dell'implementazione dell'apprendistato per la qualifica e/o il diploma professionale, di cui all'art. 3 del d.lgs. 167/2011, noto anche come apprendistato "di primo livello". In primo luogo si presentano **le innovazioni normative introdotte nel corso del 2014** con l'obiettivo di favorire la diffusione di questo strumento, per poi esaminare nel dettaglio come i territori stanno rispondendo all'impegno di sostenerne l'implementazione, presentando i dati relativi agli apprendisti coinvolti nei percorsi formativi nel 2013, in continuità con i dati inseriti nei capitoli precedenti, e nel 2014.

Il capitolo si arricchisce poi di tre approfondimenti: in continuità con i precedenti rapporti di monitoraggio sull'apprendistato, un focus sul target specifico dei giovani minori in apprendistato; un focus sulla sperimentazione in corso nella Regione Piemonte; quindi, si presenta il programma Garanzia Giovani, che finanzia misure specifiche volte a promuovere la formazione e l'occupazione dei giovani neet, ovvero quelli che non sono inseriti in percorsi di formazione né nel lavoro, con una attenzione particolare all'apprendistato.

5.1 La progressiva implementazione dell'apprendistato di primo livello

I provvedimenti normativi intervenuti nel corso del 2014 per modificare il sistema di apprendistato delineato dal d. lsg. 167/2011 hanno interessato anche la tipologia volta all'acquisizione di una qualifica o un diploma professionale e che permette l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, al fine di incentivarne il ricorso da parte delle imprese.

Già lo scorso anno il decreto Legge 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013, aveva stabilito che, a conclusione del percorso formativo e dopo che l'apprendista ha ottenuto la qualifica, è possibile trasformare il contratto in un apprendistato professionalizzante per permettere all'apprendista di conseguire una qualificazione più elevata ai fini contrattuali. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare quella prevista dalla contrattazione collettiva.

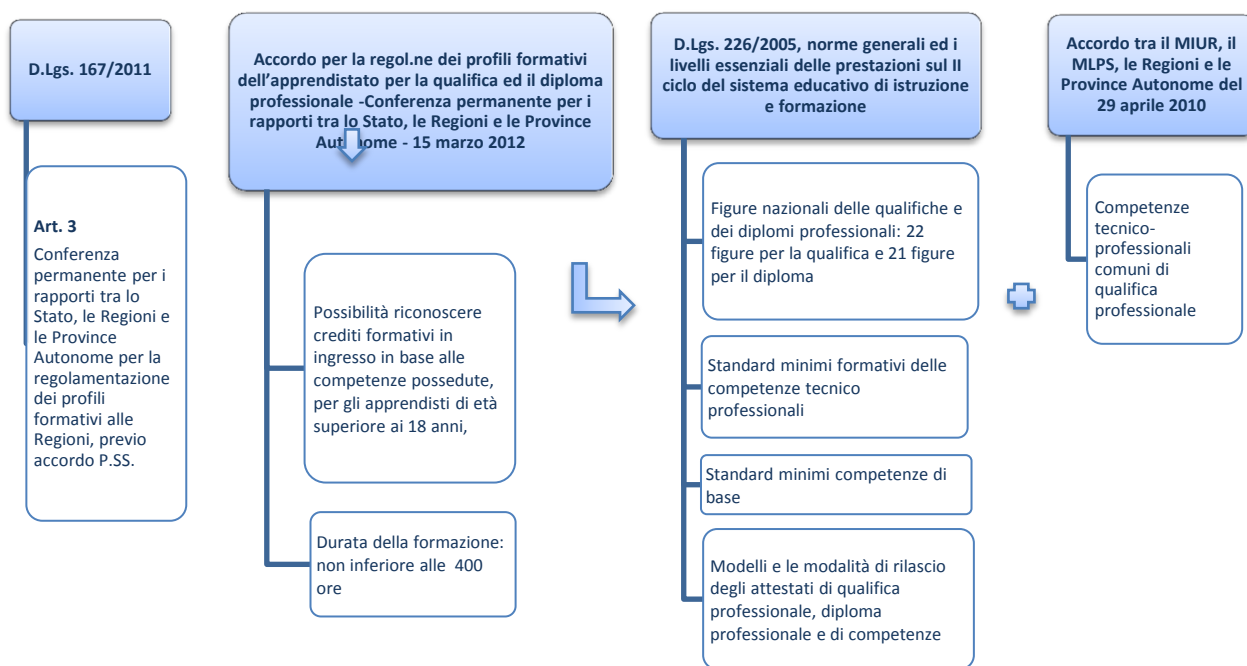
Nel 2014 gli organi decisionali sono intervenuti attraverso il Decreto Legge n. 34/2014, convertito in Legge n. 78/2014, introducendo alcune novità volte a favorire un più ampio utilizzo di questa tipologia contrattuale. In considerazione della significativa componente formativa prevista per l'apprendistato di primo livello, si riconosce al datore di lavoro la possibilità di erogare all'apprendista una retribuzione differenziata, che consideri l'impegno sul luogo di lavoro e quello in formazione. Si stabilisce, quindi, che al lavoratore venga riconosciuto un compenso, commisurato a quanto previsto per il livello contrattuale di inquadramento e tenendo conto integralmente delle ore di lavoro effettivamente lavorate e delle ore di formazione nella misura del 35% del monte ore complessivo. La contrattazione collettiva può tuttavia stabilire limiti diversi.

La stessa norma, inoltre, apre il ricorso alla stagionalità anche all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale: la contrattazione collettiva può stabilire specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale a tempo determinato, ossia per lo svolgimento delle attività stagionali, in quei territori le cui amministrazioni abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro.

In considerazione del fatto che la nuova disciplina ha iniziato a produrre effetti solo dalla seconda metà del 2014 sarà possibile valutarne pienamente l'impatto sul sistema solo in seguito. Intanto il 2014 ha visto un graduale consolidamento dell'apprendistato di primo livello sotto il profilo regolamentare, grazie all'attività di qualche Regione che non aveva provveduto negli anni precedenti, e un modesto ampliamento dell'offerta formativa dedicata.

Come è noto, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e del diploma professionale è demandata alle Regioni e Province autonome, nell'ambito del quadro normativo delineato dal Testo Unico sull'Apprendistato (cfr. Figura 1).

Figura 1. Quadro normativo nazionale di riferimento per l'attuazione dell'art. 3 d. lgs. 167/2011

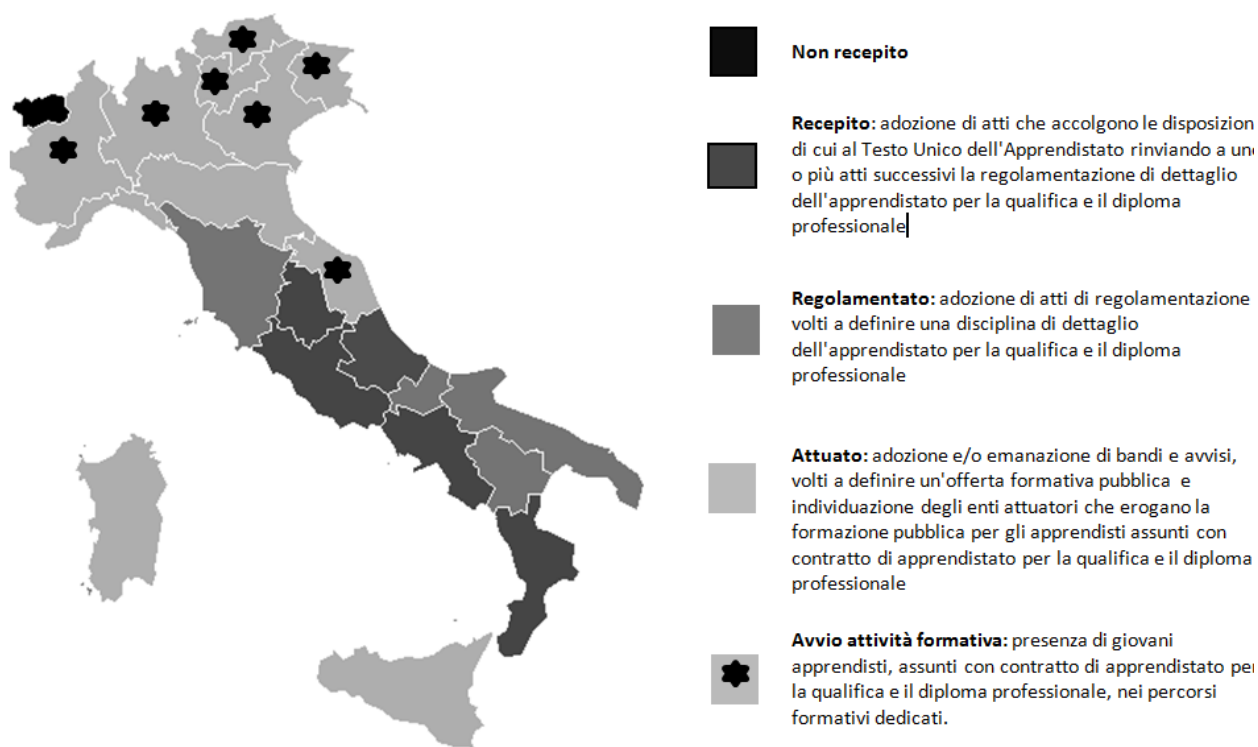


L'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, siglato il 15 marzo 2012 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, sancisce la stretta correlazione tra l'apprendistato di primo livello ed i percorsi di leFP disciplinati dal d. lgs. 226/2005 in merito alle figure nazionali di riferimento per la qualifica ed il diploma professionale, agli standard minimi delle competenze ed ai modelli e modalità per il rilascio degli attestati. Tali elementi, accolti in tutte le regolamentazioni territoriali, rappresentano la base comune alle discipline territoriali.

Al 31 dicembre 2014 pressoché tutti i territori, ad eccezione della Valle d'Aosta, hanno recepito e disciplinato l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. La Figura 2 illustra lo stato di attuazione delle regolamentazioni territoriali, articolato in diversi livelli:

- Regioni che **non** hanno **receptito** nella propria regolamentazione la disciplina dell'art. 3 del TUA (in questi territori non è possibile assumere giovani con un contratto di apprendistato di I livello);
- Regioni che hanno **receptito** le disposizioni dell'art. 3 del D.lgs. 167/2011, attraverso la sottoscrizione e/o adozione di Accordi con le Parti Sociali, rinviando 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, etc.);

Figura 2. Livelli di attuazione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale –dicembre 2014



- amministrazioni che hanno **regolamentato**, attraverso atti specifici, una disciplina di dettaglio dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, definendo tutte le caratteristiche del sistema locale;
- Regioni e Province autonome che hanno **attuato** quanto previsto nelle proprie regolamentazioni, attraverso l'emanazione di Bandi, Avvisi Pubblici e/o Linee Guida, volti a definire un'offerta formativa pubblica dedicata agli apprendisti assunti in base all'art. 3 del TUA e ad individuarne i soggetti attuatori.

La Figura 2, inoltre, mostra i territori in cui le attività formative dedicate sono effettivamente state avviate nel corso del 2014, identificandoli con un asterisco.

Mentre la Regione Valle d'Aosta è l'unica che non ha ancora regolamento l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, sono quattro le Regioni appartenenti al secondo gruppo del precedente elenco (Umbria, Lazio, Abruzzo, Campania e Calabria), ovvero che hanno receptito la disciplina dell'art. 3 del TUA approvando e siglando Accordi con le Parti sociali, rinviando ad atti successivi la regolamentazione di dettaglio dell'apprendistato di primo livello.

Un terzo delle Amministrazioni ha provveduto a definire, attraverso l'adozione di specifici atti, una regolamentazione di dettaglio dell'apprendistato di primo livello, di cui manca l'implementazione per la parte relativa all'offerta di formazione, iscrivendosi al terzo gruppo dell'elenco. Oltre alle Regioni Molise, Toscana, Basilicata e Sicilia, nel corso del 2014 altre due amministrazioni hanno adottato atti volti a normare puntualmente l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. La Regione Puglia ha emanato il "Regolamento per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale" e la regione Sardegna ha approvato le "Linee guida per la sperimentazione dei percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale".

Poco più della metà delle amministrazioni territoriali (Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Sardegna e Sicilia) hanno attuato le proprie discipline attraverso l'emanazione di Avvisi, bandi, Linee guida volti alla definizione di una offerta formativa pubblica per gli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato in base all'art. 3 del TUA e all'individuazione dei soggetti attuatori.

Nel primo anno e mezzo dall'entrata in vigore del TUA, hanno provveduto a dotarsi di una offerta formativa pubblica dedicata ai giovani assunti in apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale le seguenti Regioni: Piemonte, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna e Marche.

Nel 2013 la regione Campania ha sottoscritto l'Accordo Quadro per la disciplina dell'apprendistato per il rilascio della qualifica e il diploma professionale, scegliendo di concentrare la sperimentazione nel settore dell'artigianato. Ha quindi emanato avvisi per il riconoscimento del titolo di Maestro artigiano e di "Bottega scuola", atti propedeutici alla predisposizione di una offerta formativa per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale nel settore artigianato. Nel 2014 la Sardegna ha emanato l'avviso pubblico per la costituzione del catalogo regionale di fornitori di attività e servizi per la sperimentazione dei percorsi in apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale; nello stesso anno, anche la regione Sicilia ha dato avvio all'attuazione dell'apprendistato di primo livello, definendo, attraverso avviso pubblico, requisiti e modalità per la costituzione del Catalogo regionale dell'offerta di percorsi formativi sperimentali rivolti a giovani assunti o da assumere con contratto di apprendistato per qualifica e diploma professionale.

L'Accordo del 15 marzo 2012 aveva stabilito due elementi chiave per la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale: la durata minima annua della formazione necessaria al conseguimento del titolo, fissata a 400 ore, e la possibilità di riconoscere crediti in ingresso ai giovani di età superiore ai 18 anni. Su quest'ultimo aspetto, le amministrazioni sono state generalmente concordi nel prevedere un'articolazione e una durata differenti, seppure con lievi differenziazioni, in considerazioni del titolo di studio ottenuto e/o 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 IeFP e che sono privi di esperienza lavorativa (assenza di crediti in ingresso);
- percorsi biennali - giovani con licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno frequentato almeno un anno istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa (presenza di crediti in ingresso);
- percorsi annuali - giovani con licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno frequentato almeno due anni di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa (presenza di crediti in ingresso).

Rispetto alla durata dei percorsi, invece, si rileva una maggiore disomogeneità nella regolamentazione delle Regioni e Province Autonome come evidenziato nel Quadro 4. Il primo elemento di disomogeneità fa

riferimento alla **durata** complessiva del percorso formativo: sei amministrazioni (P.A. di Bolzano, Lazio, Calabria, Campania, Veneto, Lombardia e Marche) si adeguano al monte ore minimo stabilito nell'Accordo Stato-Regioni (400 ore) e altre sei Regioni (Piemonte, Liguria, Toscana, Sardegna, Puglia e Basilicata) uguagliano la durata dei percorsi per la qualifica ed il diploma a quella prevista per i medesimi 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, 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).

Il Quadro 1, inoltre, fornisce informazioni anche in merito all'**articolazione interna** dei percorsi formativi, anch'essa differenziata nei vari territori e suddivisa in formazione interna e/o esterna all'azienda e formazione strutturata e non strutturata⁴⁶.

⁴⁶ Per formazione strutturata si intende la formazione erogata in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Per formazione non strutturata si intende la formazione erogata nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente. – CEDEFOP, *Linee Guida Europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (European Guidelines for validating non-formal and informal learning)*, 2009 - <http://www.cedefop.europa.eu/en/news/4041.aspx>

Quadro 4. Articolazione dei percorsi formativi per l'apprendistato per la qualifica professionale (art. 3 d.lgs. 167/2011)

Regioni e P.A.	15-17 anni				18 – 25 anni							
	Formazione interna		Formazione e Esterna	Tot.	Dettagli	Formazione interna		Formazione e Esterna	Tot.	Dettagli		
	Strutturata	Non strutturata	Strutturata			Strutturata	Non strutturata	Strutturata				
Piemonte			250	990	competenze di base			110	790	competenze di base		
	180	490	70		competenze professionali comuni					30	competenze professionali comuni	
					competenze tecnico-professionali		260	390			competenze tecnico-professionali	
Lombardia				400	Alla durata complessiva di formazione strutturata (interna ed esterna) si aggiungono 52 ore riservate ad azioni di supporto + ulteriori ore integrative per gli apprendisti privi del titolo di studio del primo ciclo di istruzione				400	+ 52 ore riservate ad azioni di supporto		
P.a. Bolzano	400			400			400		400			
P.a. Trento			200	460	competenze di base	Durata annua, e fino a 3 anni, del percorso formativo per i giovani senza titolo di studio		200	460	competenze di base	Durata annua, e fino a 3 anni, del percorso formativo per i giovani senza titolo di studio	
	100 o 180 ⁴⁷		160 o 80 ³		competenze tecnico-professionali		100 o 180 ¹	160 o 80 ¹		competenze tecnico-professionali		
Veneto	120		320	440			320	120	440	Le 120h di formazione esterna non concorrono alla riduzione oraria annua quale riconoscimento di crediti		
Friuli V.G.	200		300	500			320	80	400			
Liguria	200	236	554	990			200	266	524	990		
Emilia R.	350		650		Si fa riferimento alla medesima offerta formativa prevista per il sistema di leFP ed al catalogo		300	100	400			
							300	100	400	Per i giovani, che al 3° anno non hanno raggiunto gli standard di		

⁴⁷ Nell'eventualità che le istituzioni scolastiche e formative di riferimento per il territorio non siano in grado di offrire una formazione professionale per quella tipologia di lavoro o sussistano motivati impedimenti allo spostamento dell'apprendista, il datore di lavoro può procedere con un percorso formativo che sommi alla parte interna (di 100 ore annue) parte della formazione esterna per ulteriori 80 ore annue.

Regioni e P.A.	15-17 anni				18 – 25 anni					
	Formazione interna		Formazione Esterna	Tot.	Dettagli	Formazione interna		Formazione Esterna	Tot.	Dettagli
	Strutturata	Non strutturata	Strutturata			Strutturata	Non strutturata	Strutturata		
					dell'offerta formativa di percorsi sperimentali di apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.					competenze di base e comuni, sono previsti percorsi di riallineamento, di formazione esterna, della durata di 100 ore.
Toscana	200	390	400	990			200	400	600 ⁴⁸	
Umbria	100		500	600		360		140	500	
	100		500 + 200	800	Articolazione del percorso per i giovani che non abbiano frequentato il primo anno dei percorsi di leFP o il primo anno di un percorso scolastico del II ciclo. La maggiorazione della durata si riferisce al solo primo anno di apprendistato.					
Marche			400	400				400	400	
Lazio	200		200	400		300		100		
Abruzzo				700					400	
Molise	600		400	1000		600		400	1000	
Campania	280		120	400	Per le imprese che hanno avuto il riconoscimento del titolo di Maestro artigiano o Bottega scuola	280		120	400	Per le imprese che hanno avuto il riconoscimento del titolo di Maestro artigiano o Bottega scuola
	320		80			320		80		
Puglia	180	490	320	990		260	390	140	790	
Basilicata	510		480	990		590		400	990	
Calabria				400					400	
Sicilia			280	640	Competenze di base tecnico-professionali			180	640	Competenze di base tecnico-professionali
	120	200	40			220	200	40		
Sardegna	100	490	400	990	Giovani che in assenza	250	590	150	990	Giovani senza qualifica e con il

⁴⁸ La regione Toscana ha recentemente modificato la regolamentazione per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale: il monte ore di formazione previsto per gli apprendisti maggiorenni per il raggiungimento della qualifica diminuisce da 600 a 500 ore, per la parte di formazione teorica obbligatoria. Il nuovo Regolamento verrà definitivamente approvato da parte della giunta, presumibilmente nei primi mesi del 2015.

Regioni e P.A.	15-17 anni				18 – 25 anni						
	Formazione interna		Formazione Esterna	Tot.	Dettagli		Formazione interna		Formazione Esterna	Tot.	Dettagli
	Strutturata	Non strutturata	Strutturata				Strutturata	Non strutturata	Strutturata		
	180	490	320	990	non hanno assolto il diritto dovere di istruzione e formazione e sono in condizione di dispersione scolastica	della figura di “maestro artigiano” nell’impresa					titolo di scuola media secondaria superiore di I grado.
					sono in presenza della figura di “maestro artigiano” nell’impresa						

Quadro 5. Articolazione dei percorsi formativi per l'apprendistato per il diploma professionale (art. 3 d.lgs. 167/2011)

Regioni e P.A.	17-25 anni				Totale	Dettagli
	Formazione interna		Formazione Esterna			
	Strutturata	Non strutturata	Strutturata	Non strutturata		
Piemonte	10		210		950	competenze di base
	220	470	40			competenze professionali comuni
						competenze tecnico-professionali
Lombardia					400	Alla durata complessiva di formazione strutturata (interna ed esterna) si aggiungono 52 ore riservate ad azioni di supporto + ulteriori ore integrative per gli apprendisti privi del titolo di studio del primo ciclo di istruzione
P.a. Bolzano	160		240		400	Le 240 ore di formazione esterna si riferiscono ad attività extrascolastiche quali corsi di formazione continua, e-learning, formazione on the job.
P.a. Trento	100 o 180 ³		200		460	competenze di base
			160 o 80 ³			competenze tecnico-professionali
Liguria	250	300	440		990	
Sardegna	300	500	100		900	

Ad eccezione di Lombardia, Abruzzo e Calabria, tutti i territori hanno scelto di articolare i percorsi di formazione per gli apprendisti con contratto di primo livello rispetto al luogo e alle modalità di erogazione. La maggior parte delle Amministrazioni ha attribuito alla formazione interna all'azienda un peso maggiore, inteso come monte ore dedicato, rispetto a quella esterna, sia per gli apprendisti minorenni sia per gli over 18. Per questi ultimi si prevedono talora percorsi più brevi in termini di monte ore, con quote più ampie di ore erogabili all'interno dell'impresa. La formazione esterna, erogata esclusivamente in forma strutturata è preponderante per una regione su tre per gli apprendisti minori ed una regione su quattro per gli apprendisti con più di 18 anni di età.

I percorsi formativi volti al conseguimento del titolo di diploma professionale in esercizio di apprendistato sono stati disciplinati da sei Amministrazioni: Piemonte, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Provincia autonoma di Trento, Liguria, Toscana e Sardegna. L'articolazione di questi percorsi ricalca l'approccio seguito per i percorsi triennali, con un peso significativo della formazione interna di tipo non strutturata (cfr. Quadro 5). La Regione Toscana sperimenterà il IV anno dei percorsi di leFP, per la prima volta, attraverso il canale dell'apprendistato; le aree economico professionali e le figure professionali di Tecnico oggetto della sperimentazione verranno definite con successivo atto.

5.2 L'implementazione dei percorsi formativi per la piena attuazione dell'apprendistato di primo livello

In uno scenario che vede quasi tutte le Regioni e Province autonome aver regolamentato l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, all'incirca la metà (Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Sardegna e Sicilia) hanno avviato le **sperimentazioni**, approvando l'offerta formativa pubblica rivolta ai giovani assunti con contratto di apprendistato di I livello; le attività formative, tuttavia, sono state effettivamente avviate solo in alcuni territori.

Quasi contestualmente all'entrata in vigore del TUA la Regione **Piemonte**, con D.G.R. n. 70-3780 del 24/04/2012, ha approvato la regolamentazione dell'apprendistato di I livello e nel mese di agosto dello stesso anno ha pubblicato il bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 167/2011 per il periodo 2012-2014. In esito all'istruttoria delle candidature pervenute, nel mese di ottobre l'Amministrazione ha individuato i soggetti attuatori idonei ad erogare formazione agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato di I livello. Per le peculiarità del sistema piemontese nonché per la varietà delle iniziative avviate, alla regione Piemonte verrà dedicato uno specifico approfondimento (Focus 5.5).

La Regione **Lombardia**, già impegnata nella sperimentazione di percorsi formativi rivolti ai giovani assunti in base all'art. 48 del d. lgs. 276/2003, ha attuato il disposto dell'art. 3 del TUA approvando nel mese di giugno 2012 la "Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale e del diploma professionale" e, successivamente, ha avviato la sperimentazione attraverso l'Avviso Pubblico per la realizzazione di una offerta formativa dedicata agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato di I livello.

Nel corso dell'anno 2013 sono state assegnate 110 doti per giovani apprendisti inseriti in percorsi formativi per il conseguimento della qualifica professionale; mentre nel 2014, sono 633 i giovani avviati con il contratto di apprendistato di I livello, di cui 168 partecipanti ad attività di formazione; più di un terzo dei formandi (49 unità – dato a giugno 2014) sono nuovi inserimenti.

Attualmente, la Regione Lombardia è impegnata nella predisposizione di un nuovo avviso. Nel definire le modalità attuative della prossima sperimentazione, la Regione ha tenuto conto dei risultati delle esperienze precedenti (art. 48/276 e art. 3 d.lgs. 167/2011) ed intende attribuire un ruolo centrale ai Poli Tecnico professionali.

Nel corso del 2014, la Lombardia ha anche concluso la sperimentazione sull'art. 48 del d.lgs 276/2003. Per i giovani assunti con un contratto di apprendistato per il diritto dovere all'istruzione ed alla formazione sono state realizzate 3 sessioni di esame nel 2014, che hanno portando alla qualifica, con alti livelli di performance, 37 giovani apprendisti. L'ultima sessione è prevista nel mese di marzo 2015, che concluderà definitivamente la sperimentazione.

La **Provincia autonoma di Trento** ha sottoscritto con le PP.SS., nel mese di febbraio 2013, l'Accordo per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, delineando il modello formativo e le modalità di erogazione della formazione. A distanza di un anno, l'amministrazione si è posta l'obiettivo di rafforzare il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale nella transizione scuola lavoro, attraverso l'approvazione, nel mese di maggio 2014, dell' "Atto di indirizzo stralcio per lo sviluppo della filiera scuola-formazione-lavoro". Tra le azioni indicate nel documento si prevede il riesame della disciplina della formazione in apprendistato, con l'obiettivo di ridefinire il ruolo delle istituzioni formative provinciali e paritarie rispetto all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, attribuendo loro un ruolo centrale nella gestione di tutto il percorso formativo. Nel 2014 risultano attivi 12 contratti sull'art.3; tuttavia la formazione formale di competenza provinciale non è stata avviata per difficoltà a formare il gruppo classe. Nel mese di novembre 2014, la Provincia ha avviato una sperimentazione per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale nell'ambito del Programma Garanzia Giovani (cfr. Focus 5.6).

Con D.G.R. n. 1284, approvata nel mese di luglio 2012, la Regione **Veneto** ha delineato il modello formativo, per la sperimentazione dei percorsi formativi volti all'acquisizione di una qualifica professionale in esercizio di apprendistato.

L'offerta formativa si caratterizza per il ricorso alla modalità *learning week*, per l'erogazione della formazione strutturata esterna all'impresa. Si tratta di un percorso formativo innovativo, che permette di realizzare settimane di studio, apprendimento, acquisizione di esperienza, relazioni, dedicate a uno o più ambiti culturali e disciplinari. Tali percorsi sono realizzati in modalità *full immersion*, anche in forma residenziale. Per la realizzazione delle *learning week* può essere utilizzato un insieme variamente combinato di metodologie, che migliorino il coinvolgimento e l'interazione tra gli utenti quali: formazione in presenza, workshop/focus group, seminario formativo, formazione intervento, ricerca azione, partecipazione attiva a ricerche finalizzate, project work, role play, testimonianze, utilizzo di filmati, visite aziendali, problem based learning (PBL) e case history.

La gestione e l'erogazione della formazione per apprendisti assunti con un contratto di apprendistato di I livello è stata affidata, nel mese di settembre 2012, ad un unico partenariato regionale, che opera su tutte le aree provinciali. Le attività formative vengono finanziate attraverso l'erogazione di voucher, il cui valore varia in base alla tipologia di attività in cui si è inseriti: voucher di orientamento, voucher formativo o voucher di formazione strutturata interna.

Attualmente sono stati predisposti 24 moduli di formazione esterna, finalizzati all'acquisizione delle competenze necessarie per accedere all'esame finale di qualifica. Nel 2014 sono stati attivate 12 edizioni di percorsi, realizzate in modalità *learning week* di tipo residenziale, in cui sono stati coinvolti 935 apprendisti in attività di formazione e orientamento. Di questi, tuttavia, solo 183 risultano ancora "in forza", ossia non hanno interrotto i percorsi per cessazione del rapporto di lavoro.

La **Provincia autonoma di Bolzano**, che ha “trasferito” l’oramai consolidato sistema dell’apprendistato tradizionale nell’apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale continuando a coinvolgere centinaia di giovani ogni anno, nel 2014 ha proceduto alla elaborazione degli ordinamenti formativi⁴⁹ per le varie professioni in collaborazione con gli insegnanti delle scuole professionali ed i rappresentanti del mondo economico; nel mese di giugno sono stati approvati i primi ordinamenti formativi, relativi a nove figure professionali.

La Regione **Friuli Venezia Giulia** ha affidato la formazione per gli apprendisti assunti in base all’art. 3 del D. Lgs. 167/2011 all’Associazione temporanea EFFE.Pi. Il modello formativo per la formazione struttura esterna all’impresa è delineato nel “Regolamento di disciplina dei profili formativi dell’apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale”, approvato nel mese di giugno 2012. Nel 2014 sono stati inseriti in percorsi formativi i primi apprendisti, a causa della difficoltà a formare un gruppo classe omogeneo per qualificazione da acquisire.

La Regione **Liguria**, invece, ha scelto di attuare la sperimentazione dei percorsi formativi per l’apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale attraverso l’emanazione di avvisi provinciali. Nell’ambito del quadro regolamentare definito dalla Regione attraverso l’approvazione, nel mese di dicembre 2012, delle “Linee Guida per l’attuazione dell’apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale”, nel corso del 2013 le Province liguri hanno provveduto ad emanare gli Avvisi pubblici e ad individuare i soggetti attuatori delle azioni di sistema e dell’offerta formativa pubblica. La sperimentazione sull’apprendistato di I livello, infatti, ha avuto ad oggetto sia azioni di sistema, finalizzate alla promozione sul territorio ed alla individuazione e realizzazione di strumenti e metodologie a sostegno dei percorsi formativi dedicati; sia servizi formativi per apprendisti assunti in base all’art. 3 del TUA; entrambi i servizi sono stati affidati ad un unico partenariato provinciale. Le attività formative vengono finanziate attraverso l’erogazione di voucher, il cui importo si differenzia per la tipologia e la durata della formazione, e si distinguono in: voucher di inserimento, voucher di base e voucher aggiuntivo.

La Cabina di regia e monitoraggio della Regione Liguria, istituita a supporto della sperimentazione, nel corso del 2014 ha elaborato un documento contenente la “Correlazione tra qualifiche dei Ccnl e figure professionali di leFP - Metodologie ed esemplificazioni”, rivolto prioritariamente ad operatori della leFP, per fornire un primo supporto metodologico per la correlazione tra le qualifiche contrattuali descritte nei Ccnl e le figure di qualifica professionale recepite dalla disciplina regionale.

La definizione dell’offerta formativa per i giovani assunti con un contratto di apprendistato di primo livello nella Regione **Emilia Romagna**, si differenzia, anche da un punto di vista regolamentare, in base alla fascia di età dell’apprendista. L’amministrazione, nella fase di prima attuazione della sperimentazione, ha scelto di estendere l’offerta formativa prevista per i percorsi ordinari di leFP per l’acquisizione di una qualifica professionale anche agli apprendisti minorenni assunti in base all’art.3 del TUA. Le attività formative sono state affidate ad un partenariato unico, già titolato ad erogare la formazione dei percorsi a tempo pieno.

Per la sperimentazione dei percorsi formativi, la regione Emilia Romagna ha provveduto ad emanare un Avviso pubblico per individuare i soggetti attuatori. Il catalogo regionale per apprendisti “over 18” assunti in base all’art. 3 del TUA, che accoglie le iniziative formative presentate dai diversi soggetti attuatori, è stato approvato nel mese di aprile 2013. Le attività formative sono finanziate attraverso l’erogazione di

⁴⁹ Gli ordinamenti formativi regolano la formazione nei due luoghi di apprendimento - azienda e scuola professionale - e sono considerati piano formativo individuale ai sensi del D.Lgs. 167/2011. Essi comprendono la descrizione del profilo professionale, il titolo conseguibile, la durata dell’apprendistato, il quadro formativo aziendale, la quantità di formazione impartita dalla scuola professionale, il programma quadro didattico e se previsto i corsi extraaziendali obbligatori.

voucher, il cui valore varia in base alla tipologia di formazione erogata (interna o esterna all'impresa), alla durata della formazione, nonché alla previsione dell'esame finale per l'acquisizione della qualifica.

Anche la Regione **Marche** ha scelto di demandare l'emanazione di avvisi pubblici per la definizione di una offerta formativa pubblica rivolta agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato di I livello, alle singole Province. Con l'approvazione delle Linee Guida nel mese di ottobre 2012, la Regione ha definito il quadro regolamentare, individuando la tipologia dei soggetti attuatori, i profili professionali per la qualifica ed il diploma professionale, la durata e la modalità di erogazione della formazione. Il dispositivo della regione Marche prevede, per l'erogazione della formazione strutturata, la possibilità di ricorrere all'utilizzo di aule virtuali - per le quali è richiesto il pre-requisito del possesso di una piattaforma tecnologica per la gestione delle attività - e alle *learning week*; queste ultime consentono di concentrare la formazione in settimane di *full immersion*, con lo scopo di valorizzare la creatività dell'apprendista anche attraverso il ricorso di metodologie formative innovative, quali: workshop, focus group, testimonianze, case history, visite aziendali etc. Al 31 dicembre 2014 risultato inseriti in percorsi formativi 4 apprendisti, nelle Province di Ascoli Piceno e Pesaro.

Nel mese di gennaio 2014 la Regione **Sardegna** ha approvato le "Linee Guida per la sperimentazione dei percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale", e successivamente ha provveduto ad emanare l'Avviso pubblico per la costituzione del Catalogo regionale dei fornitori di servizi di formazione per l'apprendistato di I livello.

Il modello formativo della regione Sardegna prevede la presenza obbligatoria della figura del "Maestro artigiano, del commercio e delle professioni", già disciplinata nel 2013, per l'erogazione della formazione formale tecnico professionale interna all'azienda, rivolta ai giovani che non abbiano assolto il diritto-dovere all'istruzione e formazione e che si trovino in condizioni di dispersione scolastica. Tuttavia, in fase di prima applicazione si prevede, per le imprese che non dispongano di risorse umane con i requisiti validi per il rilascio del titolo, che parte della formazione formale tecnico-professionale specifica, pari ad almeno 80 ore - erogata di norma dall'impresa -, venga realizzata presso il soggetto attuatore al fine di garantire gli standard formativi.

La Sardegna ha, inoltre, affidato alla società *in house* IN.SAR., nel mese di luglio 2014, la realizzazione di azioni di sistema per la promozione e sensibilizzazione dell'apprendistato qualificante, volte a favorire una migliore conoscenza dello strumento contrattuale e delle sue opportunità, non solo formative, presso le imprese e gli stessi giovani.

La regione **Sicilia** ha avviato la sperimentazione dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale, attraverso la pubblicazione dell'avviso pubblico, nel mese di febbraio 2014. L'erogazione della formazione è stata affidata a partenariati operanti a livello locale, costituiti almeno da un organismo di formazione accreditato, una istituzione scolastica accreditata ed un Centro provinciale per l'istruzione degli adulti. L'attività formativa viene finanziata attraverso l'assegnazione di voucher, il cui valore varia in base alla durata della formazione, diversa per ogni annualità, ed alla fascia di età (minorenne o "over18") dell'apprendista.

La fase istruttoria delle candidature pervenute si è conclusa nel mese di dicembre 2014 con l'approvazione del catalogo regionale per la sperimentazione dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale.

5.3 La partecipazione alla formazione per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Nell'anno 2013 – che è l'anno di riferimento per la raccolta dei dati di monitoraggio dalle Regioni e Province Autonome - gli apprendisti iscritti alle attività formative ex art. 3 d.lgs. 167/2011 sono pari a 3.302 unità (cfr. tab. 51), di cui il 47,2% per il conseguimento della qualifica professionale ed il restante 52,8% per il diploma professionale. Questi ultimi sono concentrati quasi esclusivamente nella Provincia autonoma di Bolzano.

Tabella 51 - Apprendisti con contratto ex art. 3 d.lgs. 167/2011 inseriti in attività formative – valori assoluti, anno 2013

Regioni/P.A.	Percorsi ex art. 3 d.lgs. 167/2011		Totale
	qualifica professionale	diploma professionale	
Piemonte	77	0	77
Lombardia	110	0	110
P.a. Bolzano ⁵⁰	1.304	1.725	3.029
P.a. Trento	7	20	27
Veneto	59	0	59
Totale	1.557	1.745	3.302

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

I livelli di partecipazione alla formazione, ad esclusione della Provincia autonoma di Bolzano, risultano molto contenuti e limitati ad alcuni territori. Tra le Regioni che nel 2013 avevano attivato una offerta formativa per gli apprendisti assunti in base all'art. 3 del TUA (Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna e Marche) solo cinque Amministrazioni hanno avviato le attività formative. Il Piemonte e la Lombardia hanno coinvolto il maggior numero di apprendisti. Il quadro della tabella 51 non considera tutti gli apprendisti minori della Lombardia, in cui nel 2013 risultava ancora attiva un'offerta di formazione pubblica per l'apprendistato in diritto-dovere assunti ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 276/2003.

⁵⁰ Si precisa che le attività formative nella P.A. di Bolzano attuate dalle Scuole Professionali seguono il calendario scolastico e durano mediamente tre anni; pertanto nella quota complessiva degli allievi partecipanti alle attività formative sono inclusi gli apprendisti iscritti a diverse annualità del percorso.

Figura 3 – Numero di apprendisti inseriti nei percorsi formativi per la qualifica ed il diploma professionale – 2012-2014 - valori assoluti

Annualità	Piemonte	Lombardia	P.a. di Bolzano	P.a. di Trento	Veneto	Friuli V.G.	Liguria	Emilia Romagna	Marche
2012	-	16	797	-	-	-	-	-	-
2013	77	110	3.029	27	59	0	0	0	0
2014	39	168	3.788	12	183	3-4	0	0	2

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Considerando l'evoluzione dei partecipanti alla formazione pubblica per l'apprendistato di primo livello nell'ultimo triennio (cfr. Figura 3), che contempla anche la partecipazione riferibile al 2014 secondo i dati raccolti tramite i contatti intervenuti con le amministrazioni, emergono alcuni aspetti interessanti.

Il 2012 ha rappresentato un anno di transizione tra la vecchia e la nuova normativa, in cui le Regioni sono state impegnate nell'adozione ed emanazione di atti normativi e regolamentari necessari a disciplinare l'art. 3 del d.lgs. 167/2011; solo in due territori si registrano apprendisti in formazione. La Provincia Autonoma di Bolzano aveva già reso operativa una forma di contratto qualificante per giovani minori di 18 anni sulla base di una disciplina basata sul modello duale tedesco, mentre la regione Lombardia, attraverso l'adozione del sistema dote, ha provveduto ad una rapida applicazione della nuova normativa ed ha reso prontamente fruibile una offerta formativa per i neo assunti.

Nel 2013, invece, si assiste ad un aumento delle Amministrazioni che hanno provveduto ad attivare una offerta formativa dedicata ai giovani assunti in base all'art. 3 del d.lgs. 167/2011: Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna e Marche; tuttavia le attività formative sono state effettivamente avviate solo in cinque territori, con un complessivo di 3.302 apprendisti coinvolti.

I dati forniti dalle amministrazioni e relativi all'annualità 2014, evidenziano una ulteriore crescita dei livelli di partecipazione alle attività formative degli apprendisti assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. Significativi sono i risultati ottenuti in Lombardia (+52,7%) ed in Veneto, che ha triplicato il numero dei partecipanti. La regione Piemonte, invece, ha registrato un calo del 53%.

5.4. FOCUS: Una lente sugli apprendisti minori

L'introduzione dell'apprendistato rimanda alla necessità di disegnare una tipologia contrattuale più adeguata a promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei più giovani, e in particolare di quelli che devono ancora conseguire una qualificazione di livello secondario superiore, ovvero un diploma quadriennale o quinquennale o una qualifica triennale. Da questa finalità originaria, le riforme normative che si sono succedute hanno progressivamente mutato la fisionomia del contratto, che sempre più si rivolge ad un'utenza di giovani adulti, vista la possibilità di essere assunti fino al compimento del trentesimo anno di età (fino al giorno prima del compimento). E se fino all'adozione del d.lgs. 167/2011 era rimasta operativa una disciplina differenziata per i minorenni, adesso solo qualche regolamentazione regionale si è limitata a prescrivere una durata diversa della formazione per quanti sono assunti con il contratto di primo livello. Del resto, come anticipato nei capitoli precedenti, i giovani minorenni assunti con contratto di apprendistato sono sempre di meno.

Secondo i dati forniti dall'INPS (cfr. tab. 52), nel 2013 lo stock medio di giovani minorenni occupati con contratto di apprendistato risulta pari a 2.592 unità. Seppure la contrazione nell'ultimo biennio sia più contenuta rispetto a quello precedente, i dati confermano un calo progressivo degli apprendisti minorenni, che sembrano pagare il prezzo della crisi economica e occupazionale più di altri target di giovani. La maggior parte di questi giovani dovrebbe essere assunta con contratto di primo livello, anche se i diciassettenni che hanno già conseguito una qualifica professionale triennale possono entrare in impresa anche con un contratto professionalizzante.

Tabella 52 – Apprendisti minori occupati per macro-area - Valori assoluti, quota % sul totale apprendisti occupati e variazione % su anni precedenti, anni 2011 - 2013

Ripartizioni geografiche	2011		2012		2013		Var % 2011/12	Var. % 2012/13
	v.a.	% su tot. App.	v.a.	% su tot. App.	v.a.	% su tot. App.		
Nord	4.296	1,6	2.566	1,0	1.933	0,8	-40,3	-24,6
<i>Nord-Ovest</i>	1.353	0,9	703	0,5	397	0,3	-48,0	-43,6
<i>Nord-Est</i>	2.944	2,2	1.862	1,5	1.537	1,3	-36,7	-17,5
Centro	790	0,6	354	0,3	167	0,1	-55,1	-52,9
Mezzogiorno	1.446	1,6	925	1,1	492	0,6	-36,0	-46,9
Italia	6.532	1,3	3.845	0,8	2.592	0,6	-41,1	-32,6

Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS

Il maggior numero di apprendisti minori assunti continua a registrarsi nel Settentrione (75%), per lo più concentrati nel Nord Est (59,3%); il Centro ne accoglie il 6,4% ed il Mezzogiorno il 19%. Rispetto all'anno precedente, il numero dei minori assunti con contratto di apprendistato fa rilevare una nuova significativa contrazione, pari al 32,6% (cfr. tab. 52). Nel corso del 2013, infatti, il numero di giovani minori assunti con contratto di apprendistato nelle regioni del Centro continua a dimezzarsi (-52,9%), confermando le variazioni negative registrate nell'anno precedente (-55,1%); il calo maggiore si registra in Umbria (-77%) e nelle Marche (-64%). Nel Mezzogiorno la contrazione sfiora il 47%, variazione superiore di 10 punti percentuali rispetto al 2012, per lo più attribuibile ai decrementi registratati nelle regioni Sardegna (-76%), Abruzzo (-60,6%) e Basilicata (-59,6%).

Seppure in misura più limitata, le regioni del Nord contribuiscono ad alimentare il trend negativo, anche se la diminuzione degli apprendisti minori occupati (-24,6%) è di gran lunga inferiore a quella delle altre macroaree. Tale risultato è prevalentemente imputabile alla P.A. di Bolzano, che mantiene lo stesso numero di apprendisti minori assunti, quindi con una variazione pari a zero.

In merito all'incidenza degli apprendisti minori sul totale apprendisti, i giovani minori continuano a rappresentare la categoria meno coinvolta in attività lavorative attraverso un contratto di apprendistato; difatti, tale categoria nel 2013 rappresenta lo 0,6% del totale degli apprendisti (cfr. tabella 11 All.).

Segnali positivi, invece, si registrano in merito alla partecipazione degli apprendisti minori ai percorsi formativi.

Prima di procedere all'analisi dei dati forniti dalle Regioni e Province autonome, è opportuno fare alcune precisazioni: l'art.3 del d.lgs. 167/2011 ha sostituito l'art. 48 del d.lgs. 276/2003, attuato comunque solo dalla Regione Lombardia. Il nuovo disposto del TUA, oltre a confermare l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione in esercizio di apprendistato, ha ampliato la fascia di età dei destinatari che da 15-18 anni viene estesa ai 15-25enni. In considerazione di tali presupposti, l'analisi sugli apprendisti minorenni in formazione prende in considerazione sia i giovani assunti in base all'art.3 del TUA – nell'ambito dei quali solo una parte ha meno di 18 anni -, sia gli apprendisti minori inseriti con altre tipologie: il contratto professionalizzante o quelli riferibile alla Legge 196/1997.

Spostando la lente sui soli apprendisti "under 18" emerge che, nel 2013, i minori inseriti in percorsi formativi sono pari a 2.779 unità, con un incremento pari al 10,6% rispetto all'anno precedente. Su un totale di apprendisti iscritti alle attività formative previste dall'art. 16 L.196/97, dall'art. 48 d.lgs. 276/2003, dall'art. 3 d.lgs. 167/2011, pari 4.515 unità, con una variazione positiva del 63,9% rispetto all'anno precedente, i giovani minori ne rappresentano il 61,6%.

I dati riportati nella tabella 53, come accennato, fanno riferimento alla co-vigenza di differenti offerte formative, che scaturiscono da diverse fonti normative.

I giovani in formazione, assunti prima del 25 aprile 2012, sono 1.213 e rappresentano il 43,6% del totale dei minori in formazione, a fronte dei 1.566 minori assunti in base alla nuova normativa. La compresenza di offerte formative territoriali differenti, influisce sull'analisi dei dati complessivi relativi alla distribuzione degli apprendisti minori in formazione. Infatti, escludendo i formandi della Provincia di Bolzano, che superano il 50% del totale, la maggior parte degli apprendisti minori in formazione risulta essere in Veneto, con 379 unità (13,6%), ed Emilia Romagna, con 633 apprendisti (22,8%).

Considerando, invece, gli iscritti minorenni ai percorsi di formazione in base all'art. 3 del TUA, il quadro che si delinea è differente: oltre il 90% degli apprendisti minori iscritti ai percorsi ex d.lgs. 167/2011 si concentra nella Provincia di Bolzano, mentre il Piemonte ed il Veneto ne accolgono rispettivamente il 3,6% ed il 3,8%.

Tabella 53 – Apprendisti minori inseriti in percorsi formativi per Regioni e per riferimento normativo del contratto e degli obblighi di formazione – Valori assoluti, anno 2013

Regioni/P.A.	Appr.sti minori iscritti a percorsi ex L.196/97	Appr.sti iscritti a percorsi ex art. 48 d.lgs. 276/2003	Apprendisti iscritti a percorsi ex art. 3 d.lgs. 167/2011				Totale	
			qualifica professionale		diploma professionale		Tot.	di cui minori
			Tot.	di cui minori	Tot.	di cui minori		
Piemonte	-	-	77	57	0	0	77	57
Lombardia	69	103	110	19	0	0	282	191
P.a. Bolzano ⁵¹	-	-	1.304	496	1.725	916	3.029	1.412
P.a. Trento	-	-	7	5	20	14	27	19
Veneto	320	-	59	59	0	0	379	379
Friuli V. Giulia	4	-	0	0	0	0	4	4
Emilia R.	633	-	0	0	0	0	633	633
Toscana	11	-	0	0	0	0	11	11
Lazio	73	-	0	0	0	0	73	73
Totale	1.110	103	1.557	636	1.745	930	4.515	2.779

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

In generale, i segnali di ripresa sui livelli di partecipazione degli apprendisti minori alle attività formative sono attribuibili alle regioni Piemonte e Lombardia, che registrano un trend positivo nel 2013, a fronte della forte contrazione del 2012 (rispettivamente +16,3% e +35,5%); negativi i risultati nei restanti territori. Tuttavia, ad eccezione della Provincia di Bolzano, tale decremento fa riferimento ai giovani partecipanti alle attività formative previste dalla normativa antecedente l'entrata in vigore d. lgs. 167/2011, con riferimento ad attività formative che stanno volgendo a conclusione. La Regione Lombardia, infatti, nel corso del 2013, ha concluso la sperimentazione ex art. 48 del d.lgs. 276/2003.

Rimanere invariata, rispetto all'anno precedente, l'incidenza dei minori sul totale degli apprendisti in formazione (2,2%).

5.5. FOCUS: L'esperienza della Regione Piemonte nella sperimentazione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

In regione Piemonte l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale rappresenta un piccolissima parte dei rapporti in apprendistato esistenti: su un totale di 51.784 contratti, solo l'1,8% riguarda l'apprendistato di I livello.

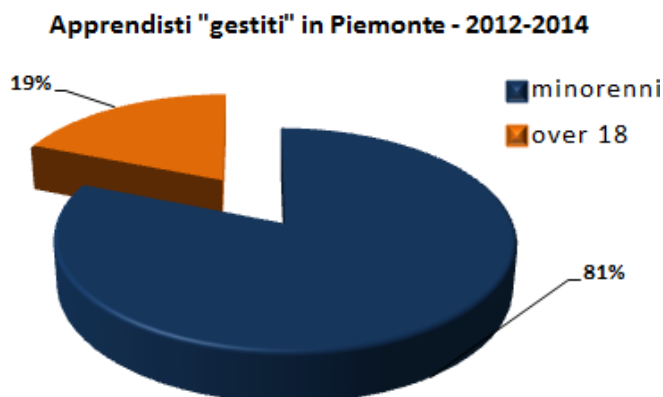
Dei 958 contratti stipulati ai sensi dell'art. 3 del TUA nel periodo 2012-2014 (cfr. tab. 54), solo il 30% (335) sono rapporti di lavoro effettivamente "attivi". I dati riportati nel monitoraggio regionale evidenziano un fenomeno abbastanza comune per questa tipologia contrattuale: il numero significativo di cessazioni e di errate assunzioni, ossia di contrattualizzazioni "non consapevoli".

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

Tabella 54 - Apprendisti assunti con contratto ex art. 3 d.lgs. 167/2011 e presi in carico per l'offerta formativa della Regione Piemonte - valori assoluti e quote %, anni 2012-2014

Anno	Assunti	Apprendisti attivi (al netto delle cessazioni)	Apprendisti gestiti	% apprendisti gestiti/ assunti
2012	345	82	39	47,6%
2013	338	101	77	76,2%
2014	275	152	32	21,1%
Totale	958	335	148	44,2%

Fonte: Regione Piemonte



La Regione Piemonte ha avviato la sperimentazione sull'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale con l'approvazione di una offerta formativa dedicata nel mese di ottobre 2012. Nell'ottica di garantire una adeguata preparazione per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze previste per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale, il sistema piemontese ha previsto modelli didattico-organizzativi volti a favorire, da un lato, l'integrazione dell'esperienza sul lavoro con l'attività di formazione a carico dell'agenzia formativa e, dall'altro, la valorizzazione, il riconoscimento e la certificazione degli apprendimenti non formali derivanti dall'esperienza di lavoro in contesti produttivi. A tal fine l'amministrazione ha messo in atto una iniziativa articolata che vede la realizzazione di:

- **Azioni di sistema:** per la predisposizione e attuazione di un piano di promozione e diffusione del contratto di apprendistato di I livello; per l'analisi dei fabbisogni professionali, da attuare mediante relazioni formalizzate con i soggetti operanti sul territorio; per la definizione di un modello di raccordo, tra imprese e soggetti attuatori, per la formazione in impresa, nonché la determinazione di metodologie di correlazione tra qualifiche contrattuali e qualificazioni della IeFP certificabili nella

Figura 4. Articolazione territoriale dell'offerta formativa per l'apprendistato di primo livello in Piemonte

Regione Piemonte;



Area	Capofila ATS
1-Nord	Enaip
2-Sud-Est	Casa di Carità arti e mestieri
3-Sud-Ovest	Cnos
4-TO	Immaginazione e lavoro

- **Azioni rivolte alle persone:** per l'elaborazione di macro-progetti formativi, che descrivano le modalità di personalizzazione dell'offerta formativa, le metodologie didattiche, il sostegno individuale, finalizzati anche al contenimento degli abbandoni, e gli strumenti per l'integrazione della formazione esterna con quella interna all'impresa.

Attraverso una procedura di selezione ad evidenza pubblica, la Regione, a garanzia di una capillare ed omogenea offerta formativa pubblica sul territorio, ha affidato le azioni previste dal Bando a 4 partenariati unici, operanti nelle aree territoriali individuate dall'amministrazione (Cfr. Figura 4).

Le attività formative sono state avviate già a partire dai primi mesi del 2013. Il modello formativo delineato dalla Regione prevede un monte ore complessivo di 990 ore annue; circa

i 2/3 della formazione vengono realizzati presso l'impresa, per la maggior parte (oltre il 70%) *on the job* e volte all'acquisizione di competenze professionali. La restante parte della componente formativa viene realizzata in forma strutturata sia in azienda, sia, in quota maggiore, presso il soggetto attuatore. Una durata più breve ed una diversa articolazione è prevista per i giovani apprendisti che hanno compiuto i 18 anni. Il monte ore complessivo di formazione è pari a 790, di cui oltre l'80% da realizzarsi presso l'azienda, prevalentemente in modalità *on the job*. La formazione strutturata ha un peso inferiore rispetto a quella prevista per gli apprendisti minorenni; su 400 ore previste oltre il 60% viene svolta presso l'agenzia formativa.

L'intero percorso formativo viene seguito e gestito da un coordinatore formativo interno all'impresa e da un coordinatore dell'agenzia formativa, al fine di favorire il continuo presidio nelle diverse fasi di apprendimento, nonché forme di raccordo, finalizzate anche alla risoluzione di criticità, tra i diversi momenti e luoghi di formazione.

Inoltre, allo scopo di incentivare il successo formativo dell'apprendista, la regione Piemonte ha previsto un incentivo alla partecipazione pari a 1.500€, per ogni annualità, da erogarsi all'apprendista al completamento della frequenza dei ¾ della durata complessiva della formazione strutturata.

L'avvio degli interventi previsti dal Bando è stato preceduto da un'ampia attività di promozione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, svolta nei mesi di gennaio e febbraio 2013 sia a mezzo stampa sia attraverso l'organizzazione, capillare sul territorio, di incontri con i consulenti del lavoro e le imprese.

I dati relativi alla partecipazione alla formazione riportati nella precedente tabella 52 mostrano una situazione singolare: nonostante l'impegno della Regione e delle ATS titolate ad erogare la formazione, il numero degli apprendisti assunti in art. 3 e presi in carico dal sistema dell'offerta formativa rappresenta nell'intero periodo considerato poco più del 44% del totale dei giovani contrattualizzati. Il 2013 sembra rappresentare l'anno in cui è stato possibile rispondere maggiormente all'obbligo di erogare la componente formativa per l'apprendistato di I livello; infatti più dei 2/3 degli apprendisti assunti (77) sono stati presi in

carico dal sistema formativo. Per le attività formative realizzate nel primo biennio di sperimentazioni, sono stati erogati finanziamenti pari a € 1.424.720.

Al termine del secondo anno di sperimentazione la regione Piemonte ha fornito un primo bilancio delle azioni di sistema e formative realizzate, anche sulla base dei report predisposti dalle ATS titolari delle azioni di sistema. Il documento illustra il modello didattico-formativo, analizzando sia le varie fasi e luoghi di apprendimento, sia le diverse figure professionali chiamate ad avere un ruolo importante nell'intero processo.

Il primo aspetto considerato fa riferimento al "conoscere l'azienda", ossia avere la possibilità e la capacità di valutare la situazione aziendale e la sua capacità formativa. Tale passaggio è stato necessario allo scopo di pianificare la formazione in un arco di tempo pluriennale, individuando la necessità di interventi formativi complementari a quelli standard e, quindi, far fronte alla eventuale mancanza di attività e processi aziendali previsti dalla qualifica di riferimento, o di attrezzature/programmi di cui si prevede l'uso, anche in fase di esame finale. Tale analisi, inoltre, è risultata utile per individuare la presenza di personale adatto a ricoprire la figura del tutor aziendale.

Sono stati, quindi, elaborati nel tempo una serie di strumenti utili al presidio ed al controllo dei diversi processi, quali:

- una scheda pianificazione didattica contenente attività e conoscenze essenziali previste dal profilo professionale;

***La scheda di pianificazione didattica** è uno strumento utile a effettuare l'analisi di fattibilità del progetto formativo individuale. La scheda, infatti, rappresenta il principale strumento da utilizzare prima della definizione del PFI, all'inizio di ogni periodo formativo e da aggiornare in itinere. Sulla scheda vengono riportate, nell'ambito dei percorsi biennali o triennali programmati, le conoscenze essenziali previste dalla qualifica. Attraverso un primo screening il Coordinatore formativo e il tutor aziendale definiscono quali attività potranno essere svolte in impresa, in quale annualità, con quale livello di approfondimento e permette loro di comprendere quali processi/attività professionali potranno o non potranno essere erogati dall'impresa e di che tipo di supporto specialistico sia necessario dotarsi per completare il quadro delle competenze previste dalla qualifica.*

- un set di test, griglie di valutazione e di osservazione da somministrare all'apprendista durante l'annualità;

*Gli **strumenti di verifica** hanno una duplice valenza: valutare in itinere e al termine dell'annualità il livello di competenze acquisite nelle specifiche attività e fornire al tutor aziendale e al coordinatore formativo indicazioni su eventuali lacune didattico professionali da compensare con interventi specifici anche al di fuori del contesto aziendale.*

- la copia di un esame finale "tipo" previsto dalla qualifica;
- dispense predisposte dal centro di formazione e concordate con il Tutor, esplicative delle attività pratiche svolte in impresa;
- copia del PFI dell'apprendista;
- un diario di bordo che l'allievo compila sinteticamente ogni giorno e in cui annota le attività svolte e le competenze acquisite;

*Il **diario di bordo** è uno strumento con una duplice valenza. Da un lato aiuta l'apprendista a tenere traccia delle attività svolte, secondo semplici criteri di osservazione personale, e a ragionare sulle cose che fa, su quelle che gli riescono bene, su quelle per le quali si trova in difficoltà; dall'altro supporta tutor aziendale e il coordinatore formativo a progettare i successivi interventi formativi.*

Un secondo aspetto riguarda la predisposizione dei supporti didattici all'apprendimento sul luogo di lavoro.

Attraverso un assiduo lavoro in rete tra le agenzie partner delle ATS, sono stati predisposti materiali didattici, relativi ai profili professionali per i quali si era già pianificato un percorso formativo, che potessero

essere immediatamente fruibili agli apprendisti ed ai tutor aziendali. Successivamente si è provveduto ad elaborare strumenti di verifica dell'apprendimento sul luogo di lavoro e le relative griglie di osservazione e valutazione. Infine, si è proceduto ad armonizzare la documentazione da un punto di vista strutturale, grafico e tipologico. Il materiale elaborato è stato depositato su un Cloud, in modo da garantire la massima fruibilità a tutti i partner coinvolti, e copre, inoltre, la quasi totalità dei profili professionali presenti nell'offerta formativa regionale.

Particolare attenzione è stata riservata anche alla didattica in aula. Il target coinvolto dall'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale comprende prevalentemente giovani che hanno abbandonato i percorsi ordinari di istruzione e che presentano resistenze ad affrontare di nuovo un percorso formativo. In tale ottica, i formatori ed i coordinatori formativi hanno adottato una progettazione didattica del percorso "individualizzata", ossia che rispetta le esperienze lavorative, motivazionali e personali dei giovani apprendisti, ma comunque finalizzata all'obiettivo formativo previsto dagli standard previsti per l'acquisizione di competenze di base. Inoltre, il percorso è "personalizzato", ossia progettato sui diversi vissuti esperienziali degli apprendisti e sui differenti traguardi da raggiungere, attraverso una micro progettazione differenziata (per la seconda e terza annualità). Tale metodologia si è rivelata molto utile nella gestione delle multi-classi, poiché riesce a superare le diversità personali, lavorative e ambientali degli apprendisti.

Da un punto di vista metodologico, sono stati adottati nuovi approcci volti a rendere il percorso formativo più stimolante e gratificante, che includono il ricorso a metodologie quali: il lavoro a progetto, studi di caso interdisciplinari, la pedagogia cooperativa, la lettura dei giornali per la contestualizzazione delle competenze nell'attualità, etc.; supportate da strumenti di lavoro come il web, le presentazioni multimediali, la proiezione di film ed il giornale scolastico, che hanno anche favorito l'integrazione con gli apprendisti/allievi delle altre Agenzie. Si è, inoltre, scelto di modificare lo stesso ambiente di apprendimento, scegliendo uno spazio, diverso dall'aula, che non richiamasse il ricordo dell'esperienza scolastica.

Un modello formativo così strutturato non può prescindere dalla presenza e dal supporto di figure indispensabili per l'esito positivo del percorso e per il successo formativo dell'apprendista.

La prima figura chiave è rappresentata dal **coordinatore formativo**, che riveste un ruolo importante nell'organizzazione delle attività previste per l'acquisizione di una qualifica professionale attraverso un contratto di apprendistato. Il coordinatore formativo deve avere un'esperienza almeno biennale nel campo della formazione e la qualifica di docente o equivalente, nel processo di individuazione si tiene conto anche del possesso competenze tecnico-specialistiche, attinenti le qualifiche oggetto del percorso formativo, sia delle capacità di mediazione. Il coordinatore formativo ha il compito di supportare il tutore aziendale nello svolgimento delle attività di formazione in impresa; valutare gli esiti della formazione svolta in impresa; presidiare, attraverso visite in loco, il processo di apprendimento in azienda, sia in forma struttura che non strutturata, interloquendo con il tutor aziendale e l'apprendista.

Altra figura fondamentale, per il successo del percorso di apprendimento *on the job*, è il **tutor aziendale**. Il dispositivo della regione Piemonte prevede che il tutore aziendale o referente aziendale sia adeguatamente formato e posseda un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo. Il soggetto attuatore ha la responsabilità di erogare una formazione specifica al referente aziendale, finalizzata allo sviluppo delle competenze necessarie alla gestione condivisa, tra impresa e soggetto attuatore, dei processi di apprendimento nell'ambiente produttivo. È compito del coordinatore formativo "responsabilizzare" al ruolo il tutor aziendale, che deve immediatamente sentirsi attore principale del percorso di formazione duale, anche attraverso il suo coinvolgimento nei diversi processi decisionali.

A tale scopo è stato elaborato un Vademecum, utile al coordinatore formativo ed al tutor aziendale, volto alla gestione ed al presidio del processo formativo in azienda. Il Vademecum rappresenta una breve guida che illustra il contratto di apprendistato per la qualifica professionale e le sue peculiarità; i contenuti, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione in impresa; indica gli strumenti messi a disposizione dall'Agenzia per la gestione del percorso formativo in azienda (schede didattiche, test, griglie di valutazione e di osservazione, il PFI dell'apprendista, il diario di bordo); e fornisce, inoltre, indicazioni sulla tenuta del Dossier dell'apprendista, nel quale è conservata tutta la documentazione. Il tutor aziendale, inoltre, viene coinvolto anche nella sottoscrizione della "Integrazione del patto formativo", ossia un patto che l'ente di formazione firma con l'apprendista minorenni e la sua famiglia, allo scopo di formalizzare il rapporto tra i diversi soggetti coinvolti.

L'integrazione al patto formativo, infatti, è uno strumento finalizzato principalmente a coinvolgere le **famiglie** nel percorso formativo e lavorativo degli apprendisti minorenni.

La logica sottesa a tale iniziativa, è quella di promuovere una collaborazione di tipo costruttivo volta al successo formativo dell'apprendista, a sostenere le loro aspirazioni e a valorizzarne le capacità. A tal fine sono previsti diversi momenti di incontro, solitamente con cadenza trimestrale, tra genitori, coordinatore formativo, tutor aziendale e, in alcuni casi, gli apprendisti minorenni, finalizzati, in fase di avvio, a rendere i genitori consapevoli del percorso lavorativo e formativo intrapreso dai loro figli e, in seguito, a condividere informazioni circa l'andamento formativo, le eventuali problematiche emerse, nonché a prendere decisioni su misure di rimotivazione, accompagnamento e recupero. Le famiglie, inoltre, possono avanzare proposte e suggerimenti in merito alle attività realizzate, esprimere pareri sulle problematiche emerse durante il periodo di formazione, in agenzia o in impresa.

Il sistema formativo delineato, dedicato agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato qualificante, si presenta compiutamente dettagliato, esaustivo, ben strutturato e, soprattutto, garante di un puntuale presidio di ogni fase del processo formativo, in un'ottica di assicurazione della qualità del servizio erogato. Tuttavia, nel primo biennio di sperimentazione del modello, sono diverse le criticità riscontrate dalle ATS.

A livello di sistema è emersa la difficoltà ad inquadrare correttamente tutte le figure contrattuali con le qualifiche riconosciute a livello regionale e nazionale, rendendo macchinosa la progettazione del percorso di qualificazione per gli apprendisti assunti con mansioni non riferibili agli standard. Per affrontare tale problematicità, sono stati individuati, durante la fase di correlazione, quattro livelli possibili di corrispondenza tra profili formativi, ovvero percorsi da erogare e certificare, e profili contrattuali:

- corrispondenza piena: per esempio Qualifica di Operatore del benessere – acconciatura rispetto alla qualifica di Parrucchiere per signora;
- corrispondenza parziale: per esempio il Tornitore, rispetto alla qualifica dell'Operatore meccanico - costruzioni su macchine utensili;
- corrispondenza minima: per esempio l'Addetto al banco della macelleria dirottato sull'Operatore ai servizi di vendita;
- nessuna corrispondenza: per esempio l'Addetto al volantinaggio.

Partendo da questa scala teorica, si è proceduto a personalizzare il percorso formativo attraverso una curvatura progettuale specifica e finalizzata a soddisfare sia le esigenze formative, dettate dagli standard, sia l'inquadramento contrattuale previsto per l'apprendista. In tale fase, inoltre, sono state verificate le competenze in ingresso, per l'eventuale riconoscimento di crediti. In assenza della corrispondenza non è stato possibile assumere il giovane in base all'art. 3 del TUA.

Strettamente collegato a questo aspetto, è la capacità delle aziende di rispondere al ruolo formativo previsto dal contratto apprendistato di I livello, che conduce all'acquisizione di un titolo di studio regolamentato su standard nazionali. Durante la sperimentazione, è emerso sovente che nelle aziende sono assenti attività e/o processi aziendali corrispondenti ad almeno una parte di quelli previsti dalla qualifica professionale, o attrezzature e/o programmi necessari all'acquisizione di competenze previste dal Piano formativo. Inoltre, in diversi casi, è stata riscontrata l'assenza di personale idoneo, anche sotto il profilo della disponibilità e della consapevolezza, a seguire l'apprendista in un percorso formativo che conduce all'acquisizione di una qualifica professionale.

A livello gestionale la difficoltà maggiore riscontrata, nella fase di avvio delle attività, fa riferimento alla composizione di gruppi classe. In alcuni casi è stato arduo raggiungere il numero minimo previsto (5 allievi), a causa delle interruzioni o cessazioni dal rapporto di lavoro, oppure per difficoltà logistiche che rendono disagiata all'apprendista raggiungere il luogo di formazione.

Le agenzie, inoltre, hanno dovuto prendere atto della scarsa fidelizzazione degli apprendisti e delle aziende alla formazione. Nonostante l'evidente impegno a creare e rendere operativo un modello formativo *ad hoc* per un target così specifico, gli Enti di formazione hanno dovuto affrontare e gestire il fenomeno degli abbandoni; questi, spesso, si sono verificati al raggiungimento del 18esimo anno di età dell'apprendista, per scelta e convenienza di entrambe le parti. E' stato rilevato, infatti, che nella maggioranza dei casi, gli apprendisti assunti in art. 3 del TUA, presenta le dimissioni per essere poi riassunto in art. 4 del dalla stessa azienda.

5.6. FOCUS: L'apprendistato nel programma Garanzia Giovani

La disoccupazione giovanile in Europa rappresenta un'urgenza che è stata affrontata a livello comunitario con il varo della Youth Employment Initiative e, a livello nazionale, con il PON "Occupazione Giovani". Le priorità di investimento mirano al rafforzamento delle azioni attive e preventive sul mercato del lavoro a tutela dei giovani under 25 con particolare riferimento a coloro che si ritrovano in una fase psicologica di scoraggiamento, i cosiddetti Neet.

Sulla base della Raccomandazione europea⁵² che invita gli stati membri ad attuare il Programma Garanzia Giovani (Youth Guarantee, YG), l'Italia ha predisposto un programma operativo nazionale che procede in linea con il percorso già intrapreso dal Paese nel corso degli ultimi anni, mettendo al centro dell'agenda politica italiana il tema della disoccupazione e dell'inattività giovanile. Un miliardo e cinquecento tredici milioni di euro (1.513.000.000,00 euro) è la cifra a disposizione dell'Italia composta da Fondi della Commissione Europea a titolo di Youth Employment Initiative (YEI, 567.000.000,00 euro), FSE (567.000.000,00 euro), e un co-finanziamento nazionale, stimato intorno al 40% dei fondi comunitari (379.000.000,00 euro). Le Regioni hanno definito dei Piani attuativi per la gestione operativa dei fondi a loro assegnati per i giovani e l'attivazione delle misure previste.

La strategia prevede il potenziamento di misure già attive nell'ordinamento nazionale, come l'apprendistato e il tirocinio formativo, integrandole con incentivi e bonus occupazionali. L'obiettivo stimato è quello di coinvolgere con le risorse del Programma circa 560 mila individui in azioni di supporto e di integrazione nel mercato del lavoro (formazione specialistica, accompagnamento al lavoro, tirocinio extra curriculare, apprendistato, servizio civile, sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità, mobilità

⁵² 2013/C 120/01 del 22 aprile 2013

professionale transnazionale e territoriale, bonus occupazionale). Di questi, 36.500 sarebbero gli individui raggiunti con la misura apprendistato.

Il trentaduesimo rapporto di monitoraggio sulla Garanzia Giovani, ultimo del 2014 e aggiornato al 18 dicembre, mette in evidenza la partecipazione dei giovani Neet al programma. Si sono registrati a Garanzia Giovani 355.648 ragazzi; più della metà (il 51%) sono uomini, il 52% dei registrati ha età compresa tra i 19 e i 24 anni, mentre il 39% sono giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni. Solo il 9% sono giovani 15-18enni.

Per quanto riguarda i titoli di studio, la maggior parte dei giovani registrati (57%) sono diplomati, il 19% laureati, mentre il restante 24% è in possesso di titolo di studio di terza media o inferiore. Provenienza per lo più dalla Campania (14,3%), segue la Sicilia, con il 13,4% e poi il Lazio con il 6,8%. Al 18 dicembre 2014 il numero dei presi in carico supera i 120.000 e si attesta al 38,3% dei registrati al netto delle cancellazioni.

Il Ministero del lavoro e le Regioni hanno cercato di stimolare l'adesione al Programma da parte delle imprese, che possono collaborare mettendo a disposizione posti per i tirocini, ma anche offrendo contratti di lavoro di apprendistato e altri per i quali sono previsti incentivi. L'attività di incrocio domanda-offerta di lavoro viene realizzata a livello nazionale soprattutto attraverso il portale del Ministero del lavoro ClicLavoro, che periodicamente pubblica le occasioni di lavoro (vacancy). Per quanto riguarda l'apprendistato, dal XXXII rapporto di monitoraggio il numero di vacancy è pari a 525 rispetto ad un numero di posti effettivo di 711, ovvero il 2% dei posti disponibili per tipologia contrattuale⁵³.

Infatti, al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, il Programma Garanzia Giovani prevede, tra le misure attuative, il rafforzamento dell'offerta di apprendistato in due delle tre tipologie contemplate dalla normativa di riferimento (D.lgs. 167/2011): apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e apprendistato per l'alta formazione e la ricerca.

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale sono erogabili:

- 7000 €/anno ad apprendista per 400 h annue di formazione strutturata, interna o esterna all'azienda;
- 2000 €/anno di indennità di partecipazione ad apprendista minorenni;
- 3000 €/anno di indennità di partecipazione ad apprendista maggiorenne.

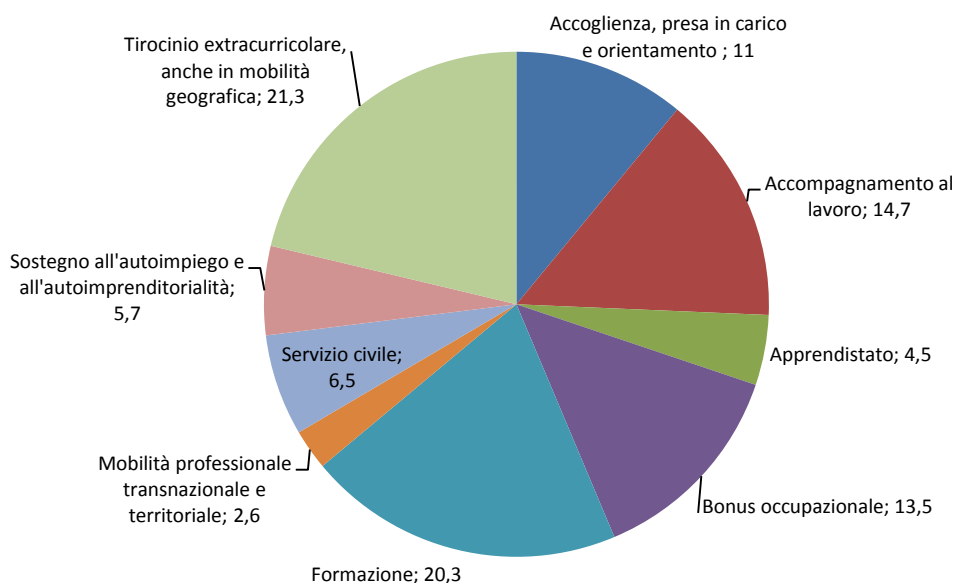
Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è rimborsabile un importo fino a 6000 euro per apprendista all'anno, in regime di *de minimis*⁵⁴ o come incentivo alle Università e agli enti erogatori di formazione, per l'acquisizione dei titoli di alta formazione, ad esclusione degli ITS e IFTS, e per l'attività di ricerca.

La distribuzione nazionale delle risorse YEI (cfr. graf. 17) prevede una quota modesta (4,5%) di risorse allocata sulla misura Apprendistato; tale percentuale è stata modificata nelle regioni, che hanno definito le proprie priorità a seconda delle esigenze e delle tendenze del mercato del lavoro regionale (cfr. graf. 18).

⁵³ Contratto di collaborazione, lavoro a tempo determinato, lavoro a tempo indeterminato, lavoro accessorio, lavoro autonomo, tirocinio.

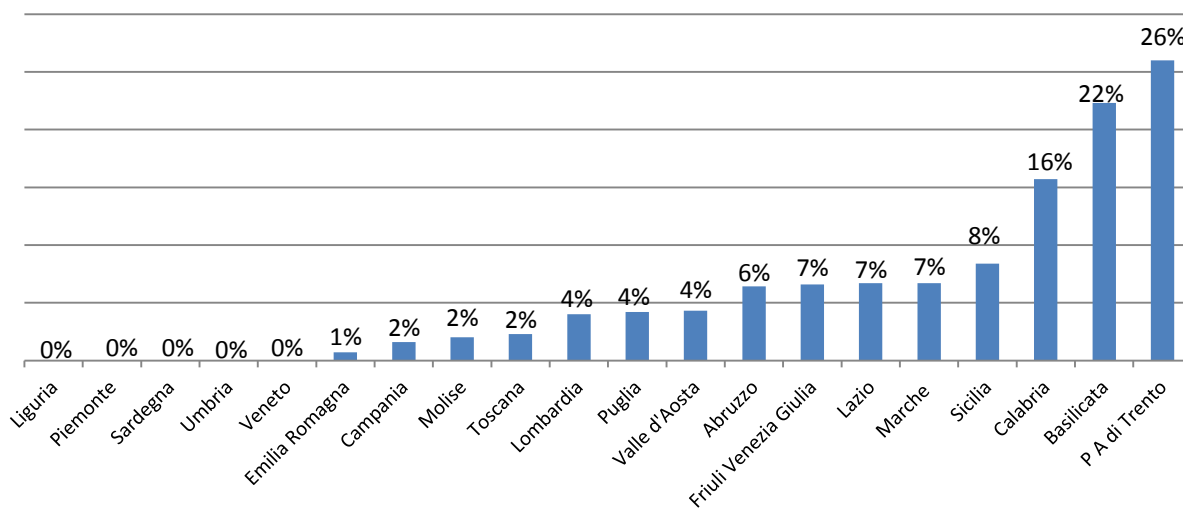
⁵⁴ Aiuti di importanza minore

Grafico 17 – Distribuzione nazionale delle risorse del Programma YEI per misura – composizione %



Fonte: elaborazioni Isfol su dati estratti dalle convenzioni stipulate fra il Ministero del lavoro e Regioni

Grafico 18 - Risorse destinate dalle Regioni e Province Autonome alla misura "Apprendistato" sul totale delle risorse disponibili nell'ambito del Programma YEI



Fonte: elaborazioni Isfol su dati estratti dalle convenzioni stipulate fra Ministero del Lavoro e Regioni

Tabella 55 – Allocazione delle risorse disponibili per l’attuazione del Programma YEI per Regione e azione (v.%)

Regioni	accoglienza presa in carico	Formazione	Accompagnamento al lavoro	Apprendistato	Tirocinio extra curriculare, anche in mobilità geografica	Servizio civile Nazionale	Servizio civile Regionale	autoimpiego e autoimprenditorialità	Mobilità professionale transnazionale e territoriale	Bonus occupazionale	Totale
Abruzzo	3,72%	6,42%	6,42%	6,42%	25,67%	0,00%	3,21%	32,09%	3,21%	12,84%	100%
Basilicata	6,5%	22,5%	9,2%	22,3%	11,2%	6,9%	0,0%	7,0%	0,0%	14,5%	100%
Calabria	1,3%	20,1%	20,8%	15,7%	20,7%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	15,9%	100%
Campania	23,8%	12,7%	20,4%	1,6%	15,7%	0,0%	15,7%	5,0%	5,2%	0,0%	100%
Emilia Romagna	11,9%	34,3%	1,4%	0,7%	36,2%	0,0%	0,7%	2,1%	2,7%	10,0%	100%
Friuli Venezia Giulia	0,0%	17,6%	5,2%	6,6%	53,5%	1,0%	0,0%	0,0%	3,1%	13,0%	100%
Lazio	2,1%	9,3%	25,2%	6,7%	21,6%	2,6%	0,0%	4,7%	1,9%	26,0%	100%
Liguria	6,7%	33,4%	14,5%	0,0%	18,5%	0,0%	1,8%	12,0%	2,9%	10,2%	100%
Lombardia	4,4%	8,1%	22,7%	4,0%	20,9%	0,0%	4,2%	6,2%	0,1%	29,4%	100%
Marche	9,5%	16,5%	12,2%	6,7%	25,8%	0,0%	12,8%	1,5%	4,1%	10,9%	100%
Molise	10,7%	15,6%	3,3%	2,0%	39,1%	0,0%	22,8%	3,9%	0,0%	2,6%	100%
Piemonte	9,1%	45,7%	12,3%	0,0%	31,6%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
P A di Trento	3,0%	12,6%	10,2%	26,0%	32,9%	0,0%	6,0%	0,0%	0,0%	9,4%	100%
Puglia	9,1%	14,9%	11,6%	4,2%	20,8%	5,8%	4,2%	2,5%	3,3%	23,6%	100%
Sardegna	12,2%	19,2%	15,7%	0,0%	15,0%	3,0%	0,0%	9,4%	3,0%	22,5%	100%
Sicilia	23,5%	31,3%	8,9%	8,4%	5,6%	3,1%	0,0%	11,4%	2,2%	5,6%	100%
Toscana	12,3%	11,6%	4,6%	2,3%	23,6%	0,0%	28,5%	2,3%	0,9%	13,9%	100%
Umbria	8,8%	37,3%	2,6%	0,0%	17,6%	7,9%	0,0%	8,8%	0,8%	16,2%	100%
Valle d'Aosta	11,8%	8,6%	8,6%	4,3%	51,6%	0,0%	8,6%	0,0%	6,5%	0,0%	100%
Veneto	2,9%	33,0%	11,7%	0,0%	35,8%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%	6,0%	100%
TOTALE	11,0%	20,4%	14,6%	4,5%	21,3%	1,6%	4,9%	5,7%	2,6%	13,5%	100,0%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati estratti dalle convenzioni stipulate fra Ministero del Lavoro e le singole Regioni

Come è possibile evincere dalla tabella 55, in alcune regioni la percentuale dei fondi destinati all'apprendistato è maggiore della media nazionale: ad esempio, la Provincia Autonoma di Trento destina il 26,0% delle risorse all'apprendistato; in Basilicata per l'apprendistato sono assegnate risorse per il 22,3%; in Calabria la quota percentuale è del 15,7%.

A fine 2014 risultano pubblicati avvisi a valere sul programma Garanzia Giovani e con riferimento alla misura Apprendistato dalle regioni Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Sardegna e PA di Trento per gli interventi per la qualifica e il diploma professionale; inoltre, le Regioni Lombardia, Emilia Romagna e Abruzzo hanno attivato la misura in relazione all'apprendistato di alta formazione e ricerca.

La Regione **Marche** ha emanato un avviso pubblico al fine di realizzare e finanziare percorsi di Istruzione e Formazione Professionale nelle Agenzie formative accreditate per la macrotipologia obbligo d'istruzione. L'avviso finanzia interventi biennali per l'ottenimento almeno di una qualifica triennale e formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. In ogni percorso biennale possono essere ammessi fino ad un massimo di 5 apprendisti minorenni. La formazione strutturata di 400 ore annue è finalizzata principalmente all'acquisizione delle competenze di base, tecnico professionali comuni e specifiche, come previsto nel piano formativo individuale di ciascun apprendista. Il CIOF, il centro per l'impiego orientamento e formazione, individua l'ente erogatore della formazione, recepisce il piano formativo debitamente predisposto e sottoscritto tra ente gestore, impresa e apprendista e lo inoltra alla Regione per l'assegnazione dei fondi previsti. In caso di presenza di 15 apprendisti e oltre si procederà alla costituzione di una classe composta esclusivamente da apprendisti per il conseguimento di una qualifica professionale; nel caso in cui, invece, gli apprendisti fossero meno di 15, è possibile erogare un voucher per la personalizzazione del percorso e per gli insegnamenti individuali del valore di 5.000,00 euro complessivamente per ciascun anno di corso e per ciascun apprendista.

Attraverso l'avviso emanato con DGP n. 1808 del 27/10/2014, la **Provincia Autonoma di Trento** destina interventi formativi per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ai giovani che hanno aderito al Programma Garanzia Giovani e che hanno sottoscritto il patto di servizio nei competenti Centri per l'Impiego. I requisiti individuati sono:

- Età compresa tra i 15 e i 25 anni
- Essere in possesso dei requisiti definiti dalla Garanzia Giovani
- Essere in possesso di qualifica professionale coerente con l'Indirizzo del Diploma Professionale Tecnico qualora interessati al conseguimento del diploma professionale.

Per i percorsi di apprendistato per la qualifica, i progetti devono prevedere un totale di 920 ore da svolgersi nel biennio (460 ore annue). Per i percorsi finalizzati all'acquisizione del diploma professionale, i progetti devono prevedere 460 ore da svolgersi in una annualità. Di tali 460 ore, 200 sono deputate all'acquisizione di competenze di base, 260 per lo sviluppo delle competenze tecnico professionali, di cui 100 ore aziendali. I percorsi formativi dovranno comprendere anche degli strumenti di verifica/certificazione/validazione delle competenze acquisite, in coerenza con gli obiettivi assegnati dalla nuova Strategia Europa 2020 e nella logica del lifelong learning, secondo cui tutti i sistemi formativi devono dotarsi di una serie di dispositivi per garantire la spendibilità delle competenze apprese favorendo la costruzione di un progetto personale di apprendimento durante tutto l'arco della vita.

La **Regione Lombardia** prevede incentivi per i datori di lavoro che assumono i giovani presi in carico con i contratti di Apprendistato di I e III livello, attivati a partire dalla data della pubblicazione dell'avviso stesso. All'azienda è riconosciuto un incentivo annuo per l'intera durata del periodo di apprendistato, pari a 2.000,00 euro per gli apprendisti minorenni e 3.000,00 euro per i maggiorenni assunti con contratto di apprendistato di I livello; 6.000,00 euro l'anno per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di III livello.

Con la DGR n. 1676 del 20/10/2014, la **Regione Emilia Romagna** ravvisa la necessità di rendere erogabili gli incentivi alle imprese per l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma e per l'alta formazione e ricerca. Il Piano regionale per la Garanzia Giovani prevede:

- incentivi di euro 3.000,00 per l'assunzione di ciascun giovane con contratto di apprendistato al fine di acquisire una qualifica professionale e per assolvere anche all'obbligo di istruzione;
- incentivi di euro 6.000,00, per l'assunzione di giovani tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per l'acquisizione di titoli di Dottorato di ricerca, Master, Laurea.

La **Regione Sardegna** ha emanato un avviso il cui intervento è finanziato con risorse pari a 271.666,90 euro sotto forma di incentivi alle imprese che assumono apprendisti per l'acquisizione di una qualifica o per il diploma professionale. La Regione intende attivare tale tipologia di apprendistato, finora inattuato perché ritenuto poco conveniente per le imprese e concede incentivi ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167, Testo Unico dell'apprendistato, a favore di soggetti operanti in tutti i settori di attività. All'interno del suddetto avviso sono specificati i requisiti per potervi accedere. L'intervento in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma, relativo all'Accordo sottoscritto con le parti sociali e datoriali il 18 febbraio u.s., rappresenta uno degli strumenti attraverso i quali la regione Sardegna intende dare concretezza alle strategie e agli obiettivi di crescita occupazionale definiti dal "Piano Straordinario per il Lavoro". In particolare, la Regione intende favorire l'alternanza formativa attraverso una più stretta collaborazione tra il sistema impresa e quello formativo, anche valorizzando figure trasversali come il tutor aziendale e coinvolgendo i poli tecnico-professionali (art. 52 legge 35/2012) e del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, come ambiti di progettazione e attuazione della formazione in apprendistato. L'Avviso pubblico per la "Costituzione del catalogo regionale dei fornitori di attività e servizi per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale" ha reso possibile la selezione delle Agenzie Formative che assicurano la programmazione di percorsi formativi individuali per gli apprendisti e l'erogazione della formazione stessa.

Favorire l'inserimento lavorativo dei giovani è obiettivo prioritario anche della **Regione Abruzzo** che, nell'ambito del Progetto Speciale RE.A.GI.RE. (Reti di Apprendistato Giovanile Regionale di Eccellenza", previsto nel PO FSE 2007/2013) e del Piano Integrato Giovani Abruzzo, ha messo a bando 1.624.000,00 euro attraverso avviso pubblico, incentivando l'attivazione dei contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e finanziando i correlati percorsi formativi.

Quadro 6 - Avvisi e bandi regionali in materia di apprendistato nell'ambito di Garanzia Giovani

REGIONE	AVVISO/BANDO	CONTENUTO
LOMBARDIA	D.D.G. del 16/10/2014, n. 9619 – Piano esecutivo regionale di attuazione della Garanzia per i Giovani in Lombardia	Avviso per incentivi per le aziende che assumono con contratto di apprendistato di I e III livello i giovani inoccupati e disoccupati di età compresa fra i 15 e i 29 anni che non rientrano in un percorso di Istruzione e Formazione.
PA TRENTO	D.G.P. del 27/10/2014, n. 1808 – Avviso Percorso C – Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.	Si individuano: <ul style="list-style-type: none"> - Requisiti di accesso al programma Garanzia Giovani - N. ore di formazione annue - Strumenti di verifica/certificazione/validazione delle competenze.
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.	Incentivi all'assunzione con contratto di apprendistato per acquisire una qualifica professionale e per assolvere all'obbligo di istruzione e con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca per l'acquisizione dei titoli di: Dottorato di ricerca, Master, Laurea
MARCHE	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	L'avviso finanzia percorsi biennali per l'ottenimento almeno di una qualifica triennale di III livello e formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.
ABRUZZO	PIANO INTEGRATO GIOVANI ABRUZZO, Linea di Intervento 2 – Apprendimento per competenze - Obiettivo Specifico 2.R2.2 - Progetto Speciale "RE.A.GI.RE." D.D. n. 148/DL29 del 7 ottobre 2014 recante avviso pubblico "Sperimentazione Apprendistato di alta formazione e ricerca - Voucher formativi e incentivi alle imprese"	L'Avviso è finalizzato a favorire l'inserimento lavorativo di giovani abruzzesi, incentivando l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e finanziando i correlati percorsi formativi. Assegnazione di voucher formativi e incentivi per l'assunzione nell'ambito dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.
SARDEGNA	Determinazione n. 37809/4897/FP del 10.10.2014 Avviso pubblico per la richiesta di incentivi alle "imprese" per l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato per la qualifica professionale - procedura a sportello	Incentivi alle imprese che assumono con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale al fine di dare la possibilità ai giovani di compiere esperienze di alternanza formativa e per rendere possibile il loro inserimento lavorativo.

CAPITOLO 6 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il capitolo traccia il quadro dell'implementazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, strumento nato con una pluralità di finalità tanto che risulta difficile ricomprenderne la descrizione in una presentazione unitaria. Il focus dell'analisi è sull'attività svolta dalle Regioni e Province Autonome, sia per quanto riguarda gli aspetti di regolamentazione, in relazione ai diversi titoli di studio o di ricerca acquisibili, che per la realizzazione degli interventi di formazione. Rispetto all'effervescenza che si riscontra sul fronte regolamentare e delle iniziative promosse **nel corso del 2014**, i numeri degli interventi avviati e dei soggetti coinvolti, pur in crescita, rimangono comunque modesti.

Infine, fra le sperimentazioni che sono comunque riconducibili all'apprendistato di alta formazione e ricerca si colloca il progetto di alternanza scuola-lavoro come definita dalla legge n. 128/2013 e realizzata grazie alla collaborazione con ENEL.

6.1. La regolamentazione regionale della formazione

L'art. 5 del decreto legislativo n. 167/2011 assegna all'apprendistato di alta formazione e ricerca diverse finalità:

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

Mentre l'utilizzo di tale dispositivo per l'accesso alle professioni ordinistiche rimane sospeso in mancanza di specifiche intese con le organizzazioni di rappresentanza, l'implementazione delle altre finalità dell'apprendistato di alta formazione sta avvenendo attraverso accordi stipulati tra le Regioni e le istituzioni formative (università, istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative 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.

Il quadro dell'implementazione dello strumento da parte delle amministrazioni territoriali fa rilevare che a dicembre 2014 tutte le Regioni hanno recepito le varie finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in provvedimenti di ampia portata emanati a seguito dell'approvazione del d.lgs. 167/2011; 17

amministrazioni 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 (cfr. Quadro 7). Rimangono quattro Regioni - Valle D'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Molise, Campania - in cui la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato rimane limitata a ribadire quanto già previsto dalle norme nazionali.

Rispetto ai dati presentati nel precedente rapporto di monitoraggio, nel 2014 ulteriori accordi sono stati stipulati dalle Regioni Piemonte (percorsi ITS, in aggiunta ai percorsi già regolamentati), Lazio (percorsi di master di I e II livello, ITS, per le attività di ricerca), Abruzzo (percorsi di IFTS, ITS, diploma di istruzione secondaria superiore, per le attività di ricerca), la Emilia Romagna (percorsi di laurea, nell'ambito di una seconda sperimentazione). In continuità con le esperienze degli ultimi anni, gli accordi stipulati a livello regionale riguardano soprattutto i percorsi volti a conseguire titoli universitari (laurea, master, dottorato di ricerca); meno considerati sono gli altri percorsi previsti dal suddetto art. 5 del TUA (cfr. Quadro 7).

Quadro 7 – Tipologia di percorsi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca previsti negli Accordi di cui all'art. 5 del d.lgs. 167/2011

Regioni	Diploma istruzione secondaria superiore	IFTS	ITS	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Master di I e II livello	Dottorato di ricerca	Attività di ricerca
Piemonte			•	•	•	•	•	
Valle D'Aosta								
Lombardia	•	•	•	•	•	•	•	
P.A. Bolzano				•				
P.A. Trento	•		•	•	•	•	•	•
Veneto			•			•	•	
Friuli Venezia Giulia*								
Liguria				•	•	•	•	
Emilia Romagna				•	•	•	•	
Toscana							•	
Umbria**								
Marche			•	•	•	•	•	•
Lazio			•	•	•	•	•	•
Abruzzo	•	•	•	•	•	•	•	•
Molise								
Campania								
Puglia	•		•	•	•	•	•	•
Basilicata	•		•	•	•	•	•	
Calabria				•	•	•	•	
Sicilia				•	•	•	•	
Sardegna	•		•	•	•	•	•	

*La Regione non ha emanato atti di dettaglio per la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca dopo l'approvazione del d.lgs. 167/2011; tuttavia, l'ente regionale si era fatto promotore di alcune iniziative sperimentali per l'acquisizione di master in apprendistato varate a seguito dell'emanazione del d.lgs 276/03

**L'Accordo della Regione con le Parti Sociali non ha individuato tipologie specifiche di percorsi di apprendistato alto, rinviando a successive intese.

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 dieci Regioni: Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Sicilia, Marche, Toscana, Abruzzo, Basilicata e Sardegna (cfr. par. 2). Sono invece otto le Regioni che hanno dato attuazione ai percorsi di apprendistato di alta formazione (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Marche, Sicilia) e di ricerca (P.A. di Trento e Marche), mentre nella P.A. di Bolzano

è attivo dal 2003/2004 un programma di alternanza studio universitario (laurea di I livello) e lavoro in azienda (cfr. par. 3).

Gli elementi contenuti negli accordi, non troppo dissimili da quelli già presentati 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. E' opportuno sottolineare che 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.

La **durata e l'articolazione dei percorsi** sono elementi generalmente presenti all'interno di tutti gli Accordi sottoscritti, definiti per ciascuna tipologia di percorso prevista. Solitamente, la durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato di alta formazione non può essere superiore alla durata del percorso formativo previsto dagli ordinamenti didattici di riferimento prolungata per non più di 12 mesi (vedi **box di approfondimento**).

Gli Accordi individuano norme specifiche in relazione ai **requisiti formativi dei destinatari** degli interventi, in particolare con riferimento ad alcuni percorsi e a titoli dell'istruzione terziaria, prevedendo la possibilità di attivare il contratto di apprendistato soltanto per gli studenti che hanno già acquisito un certo numero di crediti o hanno concluso una parte del percorso formativo ordinario. Ad esempio, i requisiti per l'accesso ai dottorati di ricerca prevedono che i laureati siano iscritti al primo anno di dottorato o che abbiano terminato il primo anno di dottorato o concluso almeno i primi due anni di dottorato. Più specifici sono i requisiti per l'accesso ai percorsi di laurea: la maggioranza degli Accordi prevede che l'apprendistato possa avere inizio soltanto per gli studenti che hanno già conseguito un certo numero di crediti, da un minimo di 40 ad un massimo di 80 CFU per le lauree magistrali e da un minimo di 60 ad un massimo di 149 CFU per le lauree triennali. Nel caso della Regione Emilia Romagna, i requisiti di accesso ai corsi universitari frequentabili dagli apprendisti sono stabiliti dai singoli Atenei. L'Ateneo, previo parere della Regione, può richiedere un numero minimo e massimo di CFU che gli studenti devono possedere al fine della stipulazione del contratto di apprendistato di alta formazione.

Le disposizioni sui percorsi delle lauree in apprendistato confermano la difficoltà di realizzare nell'ambito dell'apprendistato tutto il percorso per il conseguimento del titolo universitario. Le criticità rimandano principalmente alle difficoltà organizzative di conciliare studio e lavoro, soprattutto se si considera il tempo necessario per lo studio, in particolar modo nei primi anni quando si sostengono gli esami fondamentali del corso, ma anche alla presenza di visioni di breve periodo, in conseguenza dell'attuale periodo di crisi economica, che limita gli investimenti in capitale umano di più lungo periodo richiesti alle Imprese e alle Università. Allo stesso tempo trova conferma la difficoltà di destinare questa forma di apprendistato al conseguimento dei titoli del ciclo secondario o dell'istruzione tecnica superiore, considerata la loro scarsa regolamentazione.

Gli obiettivi e le modalità di erogazione dei percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca, nonché quelle di coordinamento e di integrazione tra formazione aziendale e formale/accademica, sono condivisi dall'impresa e dall'istituzione formativa o di ricerca e sono riportati nel **Piano Formativo Individuale (PFI)** dell'apprendista. Nel PFI vengono descritti i contenuti dell'azione formativa e di supporto metodologico e/o strumentali necessari all'apprendista per il conseguimento degli obiettivi formativi funzionali ad acquisire il titolo di studio o a svolgere l'attività di ricerca a cui è finalizzato il contratto stesso. Tutti gli Accordi indicano che gli obiettivi formativi devono essere individuati in modo condiviso dalle istituzioni universitarie/scolastiche/formative coinvolte e dall'impresa e raggiunti con la partecipazione dell'apprendista a tutte le attività formative previste, ordinarie e non.

Nella P.A. di Trento i PFI del diploma di tecnico superiore sono compilati nel rispetto degli standard identificati e concordati con le istituzioni scolastiche e formative coinvolte e per ogni tipologia di percorso riportano la programmazione temporale degli impegni formativi. Per le lauree triennali e magistrali e nei dottorati di ricerca, l'università si impegna a coadiuvare le aziende e l'Agenzia del Lavoro nella definizione degli standard riferiti ai PFI e a collaborare nell'identificazione della programmazione temporale della presenza in università. In Lombardia i PFI di tutti i percorsi devono essere redatti dall'azienda, nel rispetto di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva, in collaborazione con l'istituzione universitaria e con l'apprendista. Il PFI di dettaglio è redatto annualmente e deve essere sottoscritto dal tutor aziendale, dal tutor universitario e dall'apprendista. In Toscana nel PFI, che costituisce parte integrante del contratto di apprendistato, oltre alla descrizione degli obiettivi e dei contenuti del progetto di ricerca e dell'azione formativa, devono essere previste specifiche attività di sostegno agli apprendimenti mediante l'attivazione di servizi di tutoraggio formativo universitario e aziendale dedicati, in analogia con quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante.

Per quanto riguarda la **certificazione delle competenze**, l'istituzione formativa riconosce in termini di crediti formativi il valore formativo del lavoro, valuta e attesta i crediti formativi scolastici/universitari e le competenze acquisite in ambito lavorativo, anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso o non consegua il titolo finale. Il titolo di studio (laurea, master, dottorato, ecc.) viene conseguito dall'apprendista al termine dell'attività di formazione, nelle forme previste dal corrispondente ordinamento didattico/accademico della struttura formativa (università, istituto tecnico e professionale, altra istituzione formativa o di ricerca) presso la quale l'apprendista ha frequentato il percorso formativo⁵⁵.

Nel caso dei percorsi universitari, il titolo (laurea triennale, laurea magistrale, master di I livello, master di II livello, dottorato di ricerca) rilasciato dagli atenei all'apprendista che supera la prova finale costituisce la certificazione finale del percorso. Se l'apprendista non completa il percorso formativo, o non consegua il titolo previsto, l'istituzione universitaria attesta le competenze acquisite in termini di CFU, tenendo conto anche dei percorsi formativi svolti presso l'impresa, che potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali. Il raggiungimento degli standard di apprendimento è attestato dall'università in collaborazione con il tutor aziendale, sulla base delle competenze acquisite nei diversi contesti. Allo stesso tempo si evidenzia che in alcune Regioni sono presenti differenze nell'attestazione dei crediti in relazione al percorso formativo. Nel caso dei percorsi di laurea (ad esempio quelli finanziati dalla Regione Emilia Romagna), alle attività di apprendimento formale, svolte in azienda sulla base del progetto formativo allegato al contratto di apprendistato, possono essere riconosciuti da un minimo di 12 CFU ad un massimo di 36; l'Ateneo, previo parere della Regione, potrà riconoscere alle attività di formazione formale in azienda un numero superiore di CFU. Per la Regione Liguria l'adesione ai percorsi consente al candidato il riconoscimento di crediti formativi universitari attraverso la formazione e il tutoraggio presso l'impresa, compreso tra 12 e 30 crediti per lauree di primo livello, e tra 12 e 40 crediti per lauree magistrali. Nel caso dei percorsi di master e di dottorato (ad esempio, quelli finanziati dalla Regione Lombardia), l'università riconosce alla formazione a carico dell'impresa almeno il 30% dei CFU necessari per l'ottenimento del titolo universitario. In Emilia Romagna per il dottorato non sono previsti CFU per la formazione formale in azienda. La durata della formazione finalizzata all'acquisizione dei titoli può essere proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento di crediti formativi universitari conseguiti a seguito di esperienze

⁵⁵ Al superamento della prova finale, l'apprendista riceve il titolo di studio o di alta formazione rilasciato dalla competente istituzione formativa (scuola, università, istituto di ricerca, ecc.). In caso di interruzione del percorso formativo, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una certificazione delle competenze acquisite, rilasciata dall'istituzione formativa o scolastica. In aggiunta, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite con riferimento al piano formativo individuale. Tali competenze possono eventualmente essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome. Le certificazioni delle competenze acquisite nei percorsi in apprendistato hanno valore di credito formativo e sono spendibili nel sistema unitario di Istruzione e di Istruzione e formazione professionale.

formative e professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato (ad esempio, nel caso della Regione Veneto).

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

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

Box di approfondimento - Diploma di istruzione secondaria superiore

Delle sei Regioni (Abruzzo, Basilicata, Lombardia, Puglia, Sardegna, P.A. Trento) che hanno previsto negli accordi con le Parti sociali la realizzazione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma di istruzione tecnica e professionale, solo alcune hanno provveduto a dettagliare ulteriormente le modalità di implementazione.

La P.A. di **Trento** ha distinto le modalità di conseguimento di un diploma di istruzione tecnica e professionale sulla base delle caratteristiche dei destinatari:

Destinatari	Durata	Formazione
giovani senza titolo, ma che hanno completato con successo il biennio delle scuole medie superiori	4 anni	460 ore medie annue così articolate: – 200 ore a carattere culturale e
giovani in possesso del diploma professionale	2 anni	– 260 ore professionalizzanti di cui 100 ore all'interno dell'azienda

Gli elementi definiti dalle altre Regioni riguardano la durata dei percorsi: la **Lombardia** ha stabilito una durata della componente formativa non superiore a 36 mesi; in **Abruzzo** la durata massima della componente formativa è di 48 mesi.

Box di approfondimento - Istruzione e formazione tecnica superiore – IFTS

Solo Lombardia e Abruzzo hanno regolamentato l'apprendistato di alta formazione per il conseguimento delle certificazioni IFTS.

Entrambe le Regioni hanno definito una durata dei percorsi: in **Lombardia** non può essere superiore a 30 mesi; in **Abruzzo**, la durata massima della componente formativa è di 24 mesi.

La **Lombardia** ha stabilito anche l'articolazione dei percorsi: il monte ore di formazione (interna e/o esterna) è di almeno 400 ore; in caso di formazione strutturata erogata dall'azienda, questa deve essere in possesso della necessaria capacità formativa, che si concretizza nella disponibilità di spazi, attrezzature e strumenti funzionali alla realizzazione degli interventi formativi e di lavoratori con un livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista e in grado di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze previste dal PFI.

Box di approfondimento - Istruzione tecnica superiore - ITS

I percorsi ITS in apprendistato sono stati previsti negli accordi con le Parti sociali da 10 Regioni - Abruzzo, Basilicata, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, P.a. Trento, Sardegna, Veneto – ma un numero più contenuto di amministrazioni ha proceduto a determinare elementi specifici di regolamentazione ai fini dell'avvio dei percorsi. In particolare gli elementi generalmente definiti riguardano la durata e l'articolazione dei percorsi:

Regione	Durata	Articolazione dei percorsi
Piemonte	12 mesi nel caso di corsi ITS articolati su 2 annualità 24 mesi nel caso di corsi ITS articolati su 3 annualità	900 ore, così articolate: – 100 ore presso l'istituzione formativa per l'acquisizione delle competenze relative alla figura nazionale di riferimento; – 50 ore di lezioni individuali o a piccoli gruppi per il riallineamento delle competenze e il superamento dell'esame finale; – 150 ore presso l'impresa, co-progettata e co-gestita dal coordinatore formativo e dal tutore aziendale; – 600 ore on the job, project work.
P.A. di Trento	triennale se l'assunzione parte entro il primo anno scolastico, biennale se decorre dal secondo anno scolastico	minimo di 300 ore e massimo di 600 ore annue
Lombardia	non può essere superiore a 36 mesi ovvero 48 mesi per i percorsi formativi di durata massima di sei semestri	il monte ore previsto di formazione (interna e/o esterna all'azienda) non deve essere inferiore a complessive 900 ore
Marche	Non più di 36 mesi	-
Lazio	pari al massimo a 48 mesi e non può comunque eccedere di 12 mesi la durata prevista dai corsi ITS	da un minimo di 400 ad un massimo di 600 ore annue
Abruzzo	24 mesi	-

Box di approfondimento – Lauree triennali e magistrali

I percorsi formativi dell'apprendistato per il conseguimento della laurea triennale e della laurea magistrale, pur previsto da molte regolamentazioni regionali, hanno finora trovato numerose difficoltà nella fase di implementazione legate anche alla loro maggiore rigidità regolamentare che più difficilmente consente rimodulazioni nell'ambito di una progettazione congiunta fra istituzione formativa e imprese.

Nelle regolamentazioni emanate questi percorsi hanno una durata generalmente compresa fra 36 mesi (LT) e 24 mesi (LM), aumentabili fino ad un massimo di sei mesi. In molti casi l'accesso a tali percorsi è consentito solo a studenti universitari che abbiano già svolto parte del percorso di studi, conseguendo una prima parte dei CFU necessari per il titolo. Lo schema che segue presenta le differenziazioni che risultano fra alcune delle regolamentazioni emanate:

Regioni	Laurea Triennale	Laurea magistrale
Piemonte	universitari in possesso di almeno 80 e massimo 140 CFU	universitari in possesso di 60 CFU
Lombardia	universitari che devono conseguire da 60 a 80 CFU	universitari che devono conseguire da 40 a 60 CFU
P.A. Bolzano	Universitari che hanno completato il I anno di corso	
Emilia Romagna	L'Ateneo può richiedere un numero minimo e massimo di CFU	L'Ateneo può richiedere un numero minimo e massimo di CFU
Marche	universitari che abbiano già conseguito 60	iscritti ad un percorso di Laurea

	CFU	Magistrale o Specialistica
Abruzzo	universitari che abbiano conseguito almeno 80 CFU	universitari abbiano conseguito almeno 60 CFU

Pr quanto riguarda l'articolazione dei percorsi formativi, scarse sono le previsioni rinvenibili già nelle regolamentazioni regionali, preferendo rimettere la determinazione di tale elemento alla fase progettuale. In **Emilia Romagna** l'obbligo formativo previsto è di 240 ore all'anno di apprendimento formale, di cui 150 ore in azienda e 90 di attività accademiche svolte dallo studente. Alle attività di apprendimento formale svolte in azienda possono essere riconosciuti da un minimo di 12 CFU ad un massimo di 36 CFU. Una previsione analoga si riscontra anche nella regolamentazione della Regione **Lazio**.

Box di approfondimento - Master di I e II livello

I percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli di Master di I o II livello sono quelli più facilmente presenti nelle regolamentazioni regionali e oggetto di avvisi e sperimentazioni per le caratteristiche di più ampia flessibilità nell'attivazione e articolazione di tali percorsi. Le amministrazioni che li hanno regolati e avviati, hanno individuato le seguenti caratteristiche minime dei percorsi in apprendistato:

Regione	Durata	Articolazione dei percorsi
Piemonte	Fino a 24 mesi	300-400 ore di impegno per la formazione a cura dell'Istituzione universitaria; circa 800 ore di impegno per il project work e la formazione presso l'impresa, in presenza del tutore dell'Istituzione universitaria e in accordo con il tutore aziendale; circa 200 ore di impegno in auto-apprendimento
Lombardia	non può essere superiore a 30 mesi	
Veneto	non può essere inferiore a 12 mesi e superiore a 30 mesi	la durata minima di formazione accademica d'aula è di 280 ore Almeno il 30% di tale monte ore dovrà essere erogato esternamente all'azienda almeno 600 ore di project work da svolgersi in impresa
P.A. di Trento	dai 24 ai 30 mesi	Almeno il 30% dei crediti formativi deve essere acquisito attraverso la formazione interna aziendale o attraverso il riconoscimento di crediti già maturati nella propria esperienza lavorativa
Emilia Romagna	non può essere inferiore a 12 mesi e superiore a 24 mesi	su un totale di 1500 ore (60 CFU), 480 ore devono essere dedicate alla didattica, 500 ore di formazione svolte internamente all'azienda e il resto delle ore è dedicato allo studio individuale. Almeno il 30% dei CFU deve essere conseguito attraverso in azienda.
Marche	Non superiore ai 24 mesi	
Lazio	24 mesi	Il numero minimo di ore annue di formazione accademica retribuite dall'impresa è pari a 100.
Abruzzo	24 mesi	

6.2. Gli avvisi delle Regioni/P.A. e le caratteristiche dell'offerta di formazione pubblica

Le Regioni Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e più recentemente Marche, Sicilia, Toscana, Abruzzo, Basilicata e Sardegna hanno emanato specifici avvisi per il finanziamento e l'attuazione operativa

dei percorsi previsti dagli accordi con le parti sociali. La maggior parte degli avvisi riguarda la realizzazione di percorsi in apprendistato per il conseguimento del titolo di dottorato di ricerca e master di I e II livello, interessando quasi tutte le Regioni sopra indicate, mentre soltanto 5 Regioni hanno esteso l'offerta anche alle lauree triennali e magistrali e 1 Regione ha finalizzato l'avviso all'attivazione di tutti i percorsi previsti dall'art. 5 del D.lgs. 167/2011 (cfr. Quadro 8).

Quadro 8 – Tipologia di percorsi oggetto degli avvisi regionali

Regioni	Diploma istruzione secondaria superiore	IFTS	ITS	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Master di I e II livello	Dottorato di ricerca	Attività di ricerca
Piemonte				•	•	•	•	
Lombardia				•	•	•	•	
Veneto						•	•	
Emilia Romagna				•	•	•	•	
Toscana							•	
Marche			•	•	•	•	•	•
Abruzzo	•	•	•	•	•	•	•	•
Basilicata						•	•	
Sicilia						•		
Sardegna							•	

Gli avvisi individuano l'impresa o l'istituzione formativa quali **soggetti attuatori**⁵⁶, cui affidare la realizzazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e di ricerca, sottolineando come il raccordo costante tra questi due soggetti assicuri l'efficacia dell'alternanza tra formazione formale, formazione in azienda e lavoro. L'integrazione tra le competenze sviluppate sul lavoro e quelle apprese in ambito formale/accademico è possibile grazie anche alla collaborazione tra il tutor didattico/accademico e il tutor aziendale, che insieme accompagnano e sostengono il percorso dell'apprendista. In tutti gli avvisi, **l'interazione tra impresa e istituzione formativa** viene considerata l'elemento principale su cui fondare il successo del percorso formativo, le cui caratteristiche vengono definite già nella fase di progettazione, ponendo attenzione ai rispettivi fabbisogni e prerogative. Anche la fase di gestione e realizzazione del percorso vede i due soggetti impegnati ad individuare adeguate forme di coordinamento.

Ad esempio, gli avvisi della Regione Lombardia specificano che l'impresa privata sottoscrittrice della convenzione si configura a tutti gli effetti come partner del progetto, in un rapporto con l'università assimilabile ad un mandato senza rappresentanza. L'università rimane comunque unico interlocutore responsabile nei confronti dell'amministrazione regionale. L'attività formativa svolta presso l'impresa deve essere coerente con l'azione formativa complessiva e deve garantire le necessarie interazioni con l'università che rilascerà il titolo. Il contesto lavorativo deve consentire un effettivo apprendimento di competenze, coerenti con il percorso formativo finalizzato all'acquisizione di detti titoli. La logica dell'apprendimento, in situazione di alternanza, deve essere strutturata in modo tale da consentire l'integrazione delle conoscenze e delle capacità acquisite sul lavoro con quelle apprese a seguito delle attività formative realizzate a cura dell'università.

⁵⁶ Si tratta, ad esempio, delle università firmatarie degli accordi cui fanno riferimento gli avvisi, con almeno una sede operativa sul territorio regionale, in forma singola o associata (ATS) oppure di consorzi tra università abilitati al rilascio dei titoli universitari quali lauree, master, dottorati. Il coinvolgimento delle imprese può essere esercitato anche da soggetti rappresentativi del sistema delle imprese, quali associazioni o enti ad esse collegate. Detti soggetti e le singole imprese aderiscono formalmente alle proposte progettuali presentate dagli atenei.

Gli avvisi della Regione Piemonte indicano che le università, in stretto raccordo con le imprese, devono svolgere le seguenti attività: progettare e realizzare percorsi formativi e attività di tutoraggio rispondenti ai fabbisogni delle imprese interessate; riconoscere, in termini di CFU, l'attività formativa svolta presso le imprese; valutare ed attestare i CFU e le competenze acquisite in ambito lavorativo, anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso o non consegua il titolo finale. Al tutor universitario è affidato il coordinamento generale delle attività previste dall'intero percorso formativo – in attuazione del PFI dell'apprendista -, nonché il sostegno all'apprendista sia nell'università che nell'impresa, operando in raccordo con il tutor aziendale. Il *tutor* universitario e quello aziendale devono cooperare in diversi ambiti: nella predisposizione, anche in accordo con l'*équipé* dei formatori e con i referenti aziendali, del PFI generale e di dettaglio dell'apprendista; nella previsione di un sistema di monitoraggio per il controllo sullo stato di avanzamento delle attività e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Formativo Individuale; nell'assistenza costante all'apprendista durante tutto il percorso.

Nel recente avviso della Regione Marche, finalizzato a supportare la realizzazione dei percorsi ITS e di ricerca nonché la sperimentazione degli ulteriori percorsi di alta formazione disciplinati nell'accordo del 2012 (lauree e lauree magistrali, master di I e II livello, dottorati), i soggetti proponenti possono presentare domanda di finanziamento ed assumere il ruolo di ente gestore se regolarmente accreditati per la macrotipologia formativa "Formazione Superiore": gli Istituti Tecnici Superiori, limitatamente ai percorsi ITS; le Università, limitatamente ai percorsi universitari e alle attività di ricerca; gli Enti e Istituzioni Pubbliche Nazionali di Ricerca vigilati dall'Amministrazione Pubblica, Centri per l'Innovazione e il trasferimento tecnologico, IRCCS, limitatamente alle attività di ricerca. I soggetti di questo tipo non accreditati possono contribuire alla realizzazione del progetto, ma non possono assumere il ruolo di soggetto proponente. Inoltre, il *tutor didattico* è responsabile del coordinamento generale delle attività previste dall'intero percorso formativo, nonché del sostegno all'apprendista sia presso l'istituzione formativa o di ricerca sia in impresa.

I percorsi vengono progettati congiuntamente fra istituzioni formative o di ricerca e imprese. Nella composizione dei percorsi occorre quantificare i contenuti: di carattere teorico erogati direttamente dalle istituzioni formative o di ricerca, per i quali è possibile richiedere i voucher del presente avviso pubblico; demandati all'impresa, sia in assetto formale, sia on the job (project work, esercitazioni, insegnamenti a carattere applicativo/professionalizzante, ecc.), per la realizzazione dei quali l'istituzione formativa o di ricerca può supportare l'impresa/l'apprendista attraverso il tutoraggio didattico. In Abruzzo, tutti i percorsi di apprendistato, in relazione ai fabbisogni formativi/opportunità occupazionali rilevate sul territorio, vengono progettati congiuntamente da Università, Istituti scolastici e Impresa attraverso la definizione del percorso di studi personalizzato dell'apprendista, che presenti attività formative e servizi di carattere innovativo ed addizionali rispetto a quelle di carattere ordinamentale, sotto il profilo delle metodologie e dei contenuti. L'articolazione e contenuti dei percorsi variano in relazione alle diverse tipologie e alle specificità degli stessi.

Generalmente, gli Avvisi si configurano come "**aperti**" e quindi sono costantemente aggiornati con le **proposte** presentate (solitamente on line) alle istituzioni formative. Nelle proposte progettuali è necessario indicare i seguenti aspetti:

- articolazione della formazione sia a cura dell'università che presso l'impresa (formazione individualizzata, in gruppo/i, FAD, auto-apprendimento, ecc.);
- ruolo e mansioni che l'apprendista sarà chiamato a svolgere in situazione lavorativa;
- ruolo e funzioni dell'istituzione formativa e dell'impresa;
- modalità di verifica degli apprendimenti e valutazione delle competenze acquisite;
- ruolo e funzioni del *tutor* aziendale e didattico/universitario;
- modalità di monitoraggio *in itinere* sullo stato di avanzamento delle attività prevedendo, altresì, eventuali azioni correttive;

- rispondenza alle priorità regionali definite nell'atto di indirizzo, in particolare quelli relativi alla ricerca/innovazione per lo sviluppo economico regionale.

Per quanto riguarda le **attività finanziate** (cfr. Quadro 9), queste variano nella tipologia, nei massimali nonché nelle durate. I costi coperti dal finanziamento regionale sono riconducibili alle seguenti macro-tipologie di spesa: preparazione, realizzazione, direzione, controllo e amministrazione, costi indiretti e diffusione dei risultati di progetto. In riferimento alle modalità di finanziamento della parte formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, uno degli strumenti più utilizzati nelle Regioni è il sistema dei **voucher** (assegno formativo). I voucher contribuiscono a finanziare l'iscrizione al corso, i servizi di tutoraggio universitario messi a disposizione per l'apprendista, i servizi aggiuntivi o personalizzati erogati dall'Università, oppure sono diretti ad assicurare la formazione realizzata in cooperazione tra Impresa e Università o a coprire parte dei costi per la permanenza all'estero. La richiesta di assegnazione del **voucher** deve essere sottoscritta dall'università, dall'impresa e dall'apprendista; il **voucher** può essere erogato direttamente all'apprendista o all'Ateneo, in nome e per conto dell'apprendista, previa delega dello stesso.

In diversi casi (ad esempio, nelle Regioni Emilia Romagna, Veneto, Toscana, Sicilia) i corsi accessibili con **voucher** sono quelli messi a disposizione in appositi cataloghi presenti sul sito regionale dedicato all'apprendistato, in cui viene raccolta l'offerta formativa regionale di corsi universitari per l'acquisizione di titoli di studio in apprendistato di alta formazione. Presentano un'offerta formativa relativa alle diverse tipologie di titoli di studio le Università firmatarie dei Protocolli/Accordi.

Quadro 9 – Previsioni di finanziamento delle attività formative per l'apprendistato di alta formazione previste dagli avvisi/bandi regionali

Regione	Previsioni di finanziamento
Piemonte	<p>Laurea: per ciascun CFU è riconosciuto un costo max di € 120,00 pari ad un costo massimo per la Laurea triennale di € 9.600 e per la Laurea magistrale: di € 7.200</p> <p>Master: Il costo max riconoscibile per il master è pari a € 54.000 nel caso di durata di 300 ore e 72.000 per il master di 400 ore</p> <p>Per il tutorato è riconosciuto un max di € 35 l'ora per 100 ore di tutorato</p> <p>Dottorato: Voucher di importo non superiore a € 4.000 all'anno, per un massimo di tre anni, per i progetti di ricerca fondamentale.</p> <p>Per la ricerca applicata, il costo massimo passa da € 7.000 per il progetto annuale a € 20.000 per il progetto triennale.</p> <p>Il progetto di ricerca rivolta alle PMI prevede un costo massimo di € 27.000 per il triennio e di € 9.000 l'anno.</p>
Lombardia	<p>Laurea: Il contributo regionale per il percorso formativo ammonta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per la laurea triennale, da € 12.000 a € 16.000 - per la laurea magistrale, da € 10.000 a € 15.000 <p>Master: Per i Master di I o II livello, a € 10.000 – max 30 mesi</p> <p>Dottorato: Per il Dottorato di ricerca max € 15.000 – max 48 mesi</p>
Veneto	<p>Master: Voucher forfettario fino ad un massimo di 12.000 Euro, di cui € 6.000 per la formazione esterna all'azienda e € 6.000 per la formazione interna all'azienda</p> <p>Dottorato: L'importo massimo è pari a € 2.500, per apprendista per semestre. Possibile un ulteriore contributo di € 2.500 per il 4° anno in proroga. Per i periodi all'estero, possibile un contributo aggiuntivo di € 500 al mese (per max 12 mesi)</p>
Emilia Romagna	<p>Laurea: Il voucher max di € 5.000 l'anno per tre anni.</p> <p>Master: Il voucher è per un importo non superiore a € 6.000</p> <p>Dottorato: Voucher di importo non superiore a € 2.500 all'anno, per un massimo di tre anni.</p>
Toscana**	<p>Master e Dottorato di ricerca 3.000 Euro annui per i primi 3 anni. Potranno essere erogati "voucher" per soggiorni formativi in Italia ed all'estero, finalizzati anche alla copertura delle spese accessorie. Se il percorso dottorale o di master è inserito nel catalogo dell'offerta regionale alta formazione, l'apprendista potrà usufruire di un voucher per la copertura delle spese di iscrizione e dei servizi aggiuntivi di tutoraggio.</p>

Regione	Previsioni di finanziamento
Marche	Laurea, Master, Dottorato di ricerca, ITS, Attività di ricerca. Sono previsti: 1) <i>Voucher per il tutoraggio didattico individuale</i> , dal valore di € 450. 2) <i>Voucher per l'attività formativa individuale</i> , del valore di € 800 a fronte di attività formativa individuale di almeno 10 ore; 3) <i>Voucher per il soggiorno formativo estero</i> , per un importo massimo di € 2.000.
Abruzzo ***	Lauree, Master, Dottorato di ricerca, Diploma di specializzazione, Certificato di specializzazione tecnico-superiore, Attività di ricerca. I <i>voucher formativi</i> coprono le seguenti spese: a) <i>"iscrizione e frequenza"</i> , per un importo massimo pari ad € 4.000; b) <i>"studio fuori Regione o all'estero"</i> nella misura massima di € 100 al giorno, per un massimo complessivo di € 4.000; c) <i>"servizi formativi individuali"</i> , pari al valore unitario di € 2.700, di cui € 2.400 per 30 ore di formazione ed € 300 per l'attività di tutoraggio propedeutica all'elaborazione del piano formativo suppletivo (10 ore); d) <i>"attività di ricerca"</i> , pari al valore unitario di € 5.400, di cui €4.800 per 60 ore di formazione ed € 600 per l'attività di tutoraggio propedeutica all'elaborazione del piano formativo (20 ore).
Basilicata	Master: Voucher pari ad un massimo di € 12.000. Contributo pari a € 3.000 annui per la formazione in azienda, comprensivi della quota di rimborso per i costi relativi tutor aziendale Dottorato: Voucher pari ad un massimo di € 10.000 annui copre: -costi della formazione d'aula (fino ad € 5.000 per anno per un max di due anni); -servizio di consulenza tecnico-amministrativa fornito dall'Università fino ad € 5.000 annui. Contributo di € 3.000 annui per la formazione in azienda per un massimo di due annualità, comprensivi del rimborso per i costi relativi tutor aziendale
Sicilia	Master: Il parametro costo orario è pari a € 17 per ogni ora di "formazione universitaria". Nel caso in cui la formazione universitaria sia superiore alle 400 ore, l'ammontare del voucher non potrà superare l'importo massimo di € 6.800.
Sardegna	Dottorato: <i>Buono formativo</i> di un valore massimo di € 12.000 per i tre anni, pari ad un importo massimo di € 4.500 per la prima annualità. Per ogni apprendista i costi ammissibili per la progettazione e il tutoraggio aziendale (il cui costo orario è pari a € 30) non possono superare il valore massimo di € 4.740 nel triennio, pari ad un importo massimo di € 1.740 per la prima annualità.

* La P.A. di Trento adotta procedure di attuazione dei percorsi che non prevedono l'emanazione di avvisi?

** Si tratta dell'avviso relativo a Garanzia Giovani, in cui si cita anche il percorso di master, oltre a quello di dottorato previsto dallo specifico Protocollo d'intesa siglato fra Regione Toscana, Università e Partecipazioni sociali (DGR 737/2013).

*** L'avviso della Regione Abruzzo contempla finanziamenti anche nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.

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

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

placement per le attività di informazione, promozione, orientamento e preselezione rivolte agli studenti, finalizzate all'inserimento professionale, oppure contributi per sostenere la *governance* e la valutazione delle attività di apprendistato.

Gli avvisi prevedono anche **incentivi regionali** finalizzati a favorire l'avvio dei percorsi di apprendistato e/o la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, il cui valore può essere commisurato alle ore di formazione formale complessive previste per le diverse tipologie di percorsi formativi, alle caratteristiche di genere e alla retribuzione dell'apprendista, variando dai 4.000 ai 10.000 euro⁵⁷.

Fra gli **incentivi promossi a livello nazionale**, diversi avvisi fanno riferimento anche al Programma *Formazione e Innovazione per l'Occupazione "Scuola&Università"*, promosso dal Ministero del Lavoro-ItaliaLavoro, che incentiva l'utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca all'interno del L'elenco dei percorsi finanziabili di apprendistato alto consente l'acquisizione di tutti i titoli di studio, universitari (compreso il dottorato) e della formazione superiore (certificato di specializzazione tecnica superiore –IFTS e diploma di tecnico superiore). I contributi sono pari a 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno e 4 mila euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali; sono erogati fino a concorrenza delle risorse disponibili e, comunque, non oltre la data di chiusura dell'Avviso.

Ulteriori finanziamenti possono provenire nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, come quelli messi a disposizione dalle Regioni Lombardia, Emilia Romagna e Abruzzo citati nel precedente paragrafo 5.6.

6.3. La partecipazione ai percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca

Dai dati forniti dalle Regioni e Province autonome, si rileva che sono 508 gli apprendisti iscritti/partecipanti ai corsi-percorsi attivi nel 2013, alcuni dei quali a tutt'oggi ancora in fase di realizzazione. I percorsi programmati per il 2014, invece, coinvolgeranno complessivamente 582 apprendisti (cfr. tab. 56). Per l'apprendistato finalizzato all'attività di ricerca (non finalizzato al conseguimento di un titolo di studio) si rilevano in tutto 3 partecipanti, di cui 1 nella P.A. di Trento e 2 nella Regione Marche.

⁵⁷ Ad esempio, in Emilia Romagna l'importo dell'incentivo (stabilito dalla Delibera di GR n. 775/2012) varia a seconda del titolo da conseguire: nel caso di dottorato di ricerca l'importo è di € 3.720 per l'assunzione di apprendisti maschi e di € 4.320 per apprendisti femmine; per i master sono previsti € 4.960 per l'assunzione di apprendisti maschi e € 5.560 per apprendisti femmine; per la laurea l'importo è di 4.440 per l'assunzione di apprendisti maschi e di € 5.040 per apprendisti femmine. Nella P.A. di Trento, per il diploma di tecnico superiore, al datore di lavoro che assume in apprendistato, durante il primo anno o all'inizio del secondo anno, può essere concesso un contributo fino a € 4.000. Nella Regione Abruzzo, l'ammontare dell'aiuto per singolo apprendista, è pari ad € 6.000 se l'assunzione è a tempo pieno. In caso di assunzione a tempo parziale, le ore di lavoro devono essere almeno pari al 60% di quelle previste dal CCNL di riferimento e l'incentivo sarà proporzionalmente riparametrato. Nella Regione Sardegna, la sovvenzione all'impresa/studio professionale per sostenere i costi di attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ammonta sino ad un massimo di € 10.000. Tale contributo è collegato direttamente alla retribuzione dell'apprendista ed in ogni caso non potrà superare i costi effettivamente sostenuti dall'impresa quale corrispettivo lordo destinato all'apprendista per il primo anno di contratto.

Nel 2013 il 52,3% del totale degli apprendisti è iscritto/partecipa ai percorsi finalizzati al conseguimento di master di I livello, il 30,2% a quelli di master di II livello, il 10,1% al dottorato di ricerca, il 4,2% alla laurea magistrale, il 3% alla laurea triennale, lo 0,6% per attività di ricerca. Di fatto, la quota di apprendisti in formazione decresce al decrescere del valore del titolo di studio da conseguire, a conferma che con questo tipo di istituto contrattuale si tende ad inserire giovani altamente qualificati, nell'ottica di un ritorno di breve periodo dell'investimento in capitale umano.

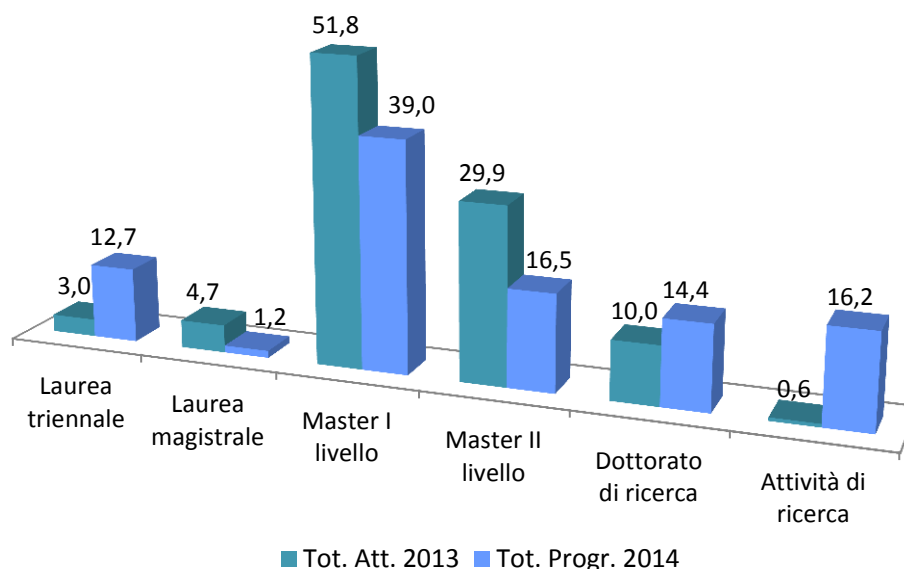
In controtendenza, invece, risultano essere per alcuni aspetti i dati relativi ai corsi programmati per il 2014; essi evidenziano, infatti, un aumento della quota percentuale degli iscritti-partecipanti ai corsi-percorsi di laurea triennale in apprendistato (si passa dal 3% al 12,7%) e all'apprendistato per attività di ricerca (dallo 0,6% al 16,2%). Aumenta anche la quota percentuale degli apprendisti iscritti-partecipanti al dottorato di ricerca (dal 10,1% al 14,4%). Si riduce invece la quota degli apprendisti che sono iscritti-partecipano ai master sia di I (dal 52,3% al 39,0%) che di II livello (dal 30,2% al 16,5%) e alle lauree magistrali (dal 4,2% all'1,2%) (cfr. graf. 19).

Tabella 56- Apprendisti partecipanti ai percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca attivi nel 2013 e programmati per il 2014, per tipologia di percorsi - valori assoluti e composizione %

Regioni	Attività del 2013							Programmazione per il 2014						
	Laurea triennale	Laurea magistrale	Master I livello	Master II livello	Dottorato	Ricerca	Totale	Laurea triennale	Laurea magistrale	Master I livello	Master II livello	Dottorato	Ricerca	Totale
Piemonte	1	5	132	152	10		300		3	40	75	10	10	138
Lombardia	2	12	105		20		139	1		127		5		133
P.a. Bolzano	10						10	10						10
P.a. Trento					1	1	2							
Veneto					1		1					1	4	5
Emilia Romagna	2	4	26		19		51	3	3	30	1	33		70
Marche		3				2	5							
Calabria								60	1					61
Sicilia										30	20	30	80	160
Sardegna												5		5
ITALIA	15	24	263	152	51	3	508	74	7	227	96	84	94	582
Regioni	Composizione %													
Piemonte	6,7	20,8	50,2	100,0	19,6		59,1		42,9	17,6	78,1	11,9	10,6	23,7
Lombardia	13,3	50,0	39,9		39,2		27,4	1,4		55,9		6,0		22,9
P.a. Bolzano	66,7						2,0	13,5						1,7
P.a. Trento					2,0	33,3	0,4							
Veneto					2,0		0,2					1,2	4,3	0,9
Emilia Romagna	13,3	16,7	9,9		37,3		10,0	4,1	42,9	13,2	1,0	39,3		12,0
Marche		12,5					1,0							
Calabria								81,1	14,3					10,5
Sicilia										13,2	20,8	35,7	85,1	27,5
Sardegna												6,0		0,9
ITALIA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol, dati forniti dalle Regioni/Province autonome

Grafico 19 - Apprendisti partecipanti ai corsi-percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca attivi nel 2013 e programmati per il 2014, per tipologia di percorsi (Tot. =100%)



Fonte: Isfol, dati forniti dalle Regioni/Province autonome

Se consideriamo per ciascuna tipologia di corso-percorso in apprendistato la distribuzione percentuale del totale degli iscritti-partecipanti tra le Regioni, si rilevano quote elevate di utenza:

- per la *laurea triennale* nella P.A. Bolzano, con il 66,7% nel 2013 (nel 2014 nella Regione Calabria con l'81,1%);
- per la *laurea magistrale*, nella Regione Lombardia, con il 50% nel 2013 (nel 2014 nelle Regioni Piemonte ed Emilia Romagna, entrambe con il 42,9%);
- per il *master di I livello* nella Regione Piemonte, con il 50,2% nel 2013 (nel 2014 nella Regione Lombardia con il 55,9%);
- per il *master di II livello* nella Regione Piemonte con il 100% (nel 2014 sempre nella Regione Piemonte con il 78,1% seguita dalla Sicilia con il 20,8%);
- per il *dottorato di ricerca*, nella Regione Lombardia, con il 39,2% nel 2013, seguita dalla Regione Emilia Romagna con il 37,3% (nel 2014 nella Regione Emilia Romagna con il 39,3%, seguita dalla Sicilia con il 35,7%);
- infine, per l'*attività di ricerca* (in valore assoluto si tratta di 3 partecipanti in tutto) nella Regione Marche con il 66,7% nel 2013, seguita dalla P.A. di Trento con il 33,3% (nel 2014 nella Regione Sicilia con l'85,1%).

La Regione **Piemonte** ha attivato numerosi percorsi di apprendistato in alta formazione (più di 50, di cui la maggior parte finalizzati al conseguimento di master) coinvolgendo complessivamente 300 apprendisti nel 2013) e circa 200 imprese; gli interventi programmati per il 2014 riguardano altri 138 apprendisti. Per quanto riguarda la classe dimensionale delle imprese, risultano maggiormente rappresentate le aziende di piccole dimensioni, che sono prevalenti nei percorsi di master; a seguire le aziende di grandi dimensioni, che sono la maggioranza nei percorsi di dottorato e, a poca distanza, le micro imprese e le aziende di medie dimensioni. I soggetti attuatori sono il Politecnico di Torino e l'Università degli Studi di Torino.

Nella Regione **Lombardia**, nel corso del 2013 sono stati attivati 7 percorsi di laurea, di cui 6 per laurea magistrale, portando il totale dei percorsi di laurea attivi a 14, di cui 12 per laurea magistrale. Nel 2013

sono stati avviati due percorsi di master di I livello per un totale di 26 apprendisti coinvolti, portando a 105 il totale degli apprendisti in formazione nei percorsi di master di I livello nel corso del 2013. I percorsi di dottorato avviati nel 2013 sono stati 10, portando a 20 il totale degli apprendisti attivi per questa tipologia di apprendistato. Nel complesso, sono stati coinvolti 139 apprendisti; gli interventi programmati per il 2014 sono rivolti a 133 apprendisti. Le assunzioni dei partecipanti-apprendisti hanno coinvolto più di 50 imprese. Svariate sono le università, anche in forma di consorzio, che hanno voluto confrontarsi con le diverse tipologie di percorsi e su differenti ambiti: scienze umanistiche-sociali o discipline tecnico-scientifiche e manageriali. Le università coinvolte sono l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, di Brescia e Bergamo e il Politecnico di Milano.

Nel 2013, nella **Regione Emilia Romagna** sono stati 12 (15 nel 2014) i corsi di master inseriti nel catalogo, 61 i dottorati di ricerca (87 nel 2014) e 39 i percorsi di laurea (46 nel 2014). Dai dati forniti dalla Regione, risulta che nel 2013 sono stati coinvolti in apprendistato di alta formazione e ricerca 51 apprendisti, 6 dei quali inseriti nei percorsi di laurea, 26 in quelli di Master e 19 nei percorsi di dottorato. I settori disciplinari sono sia umanistici che tecnico-scientifici e comunque molto orientati alla ricerca e all'innovazione. Le Università coinvolte le Università degli Studi di Bologna, Ferrara, Modena e Reggio Emilia, Parma.

Nella Regione **Marche**, attualmente sono attivi tre contratti per il conseguimento della Laurea Magistrale uno presso l'Università di Camerino (Informatica) e gli altri due all'Università Politecnica delle Marche di Ancona (Ingegneria e Economia e Management). Inoltre, sono due i contratti attivati per l'apprendistato di ricerca. Il primo riguarda una apprendista laureata magistrale in Scienze Biologiche assunta da una ditta che effettua attività di ricerca in campo biomedico in collaborazione con l'Università di Urbino. Il progetto, della durata complessiva di 12 mesi, prevede che l'apprendista acquisisca per i primi 8-9 mesi le tecniche biochimiche di ricerca sul globulo rosso. La seconda fase del progetto (3-4 mesi) sarà condotta presso i laboratori di ricerca aziendali, e prevede che l'apprendista sia in grado di utilizzare le apparecchiature aziendali e di traslare l'attività di ricerca di base acquisita nella sua prima parte di apprendistato all'interno dei prodotti sviluppati dalla società.

Il secondo contratto di alto apprendistato di ricerca è stato attivato presso l'Università Politecnica delle Marche di Ancona. In questo caso si tratta di un giovane Laureato in Ingegneria dell'Ambiente e del Territorio (triennale) assunto da una impresa che opera nel settore calzaturiero per effettuare una ricerca sullo studio e sviluppo di soluzioni ecosostenibili. L'apprendista svolgerà presso il dipartimento di Scienze e Ingegneria della materia, dell'ambiente e dell'Urbanistica un percorso individuale di formazione, consistente in lezioni individuali frontali e partecipazione a corsi e seminari

Nella Regione **Sicilia**, sono stati approvati e inseriti nel Catalogo dell'Offerta formativa per l'apprendistato di alta formazione e ricerca 11 master di I livello, dell'Università degli studi di Messina, di Palermo e di Catania in diversi ambiti disciplinari (turistico-alberghiero, tecnologico, sanitario, edilizio, quality management, ecc.). Inoltre sono state ritenute ammissibili e finanziabili 10 richieste di voucher per master. I percorsi programmati per il 2014 coinvolgono 160 partecipanti-apprendisti.

6.4. Le prime regolamentazioni dell'apprendistato di ricerca

Dagli Accordi esaminati risulta che soltanto la P. A. di Trento e più recentemente le Regioni Marche e Abruzzo e Lazio hanno disciplinato il contratto di apprendistato di ricerca per l'assunzione di giovani diplomati o laureati. Questo tipo di contratto consente alle aziende l'assunzione di apprendisti da impegnare in progetti di ricerca, sviluppabili ex novo oppure già in corso di realizzazione, e rappresenta, in linea con gli obiettivi comunitari, una leva strategica per promuovere la ricerca e l'innovazione nel

territorio; esso non è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio, ma alla realizzazione di specifiche attività di ricerca con ritorni in termini di competitività e arricchimento del capitale umano riferito ai nuovi ingressi in azienda; appare inoltre funzionale al rafforzamento di reti di collaborazione fra imprese, organismi formativi e di ricerca nel territorio.

Nella P. A. di **Trento** la durata di questo tipo di apprendistato è di 24 mesi prorogabile di ulteriori 12 mesi nel caso di valutazione positiva di un progetto di internazionalizzazione presentato dall'Impresa che ha attivato il contratto di apprendistato di ricerca, ai sensi dell'art. 24 comma 1 bis della legge provinciale 6/99. Invece per la Regione **Marche** la durata prevista va da un minimo di 6 mesi a una massimo di 4 anni. In ogni caso, la componente formativa del contratto termina a seguito del conseguimento degli obiettivi del progetto di ricerca previsti nel PFI e della restituzione del rapporto finale di ricerca. Nella Regione **Abruzzo**, la durata prevista per questo tipo di contratto è di 48 mesi, aumentabile fino ad un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e orientamento finalizzate all'avvio del progetto di ricerca. Nella Regione **Lazio**, la durata massima del periodo di apprendistato è pari a 36 mesi. Tale durata deve risultare per iscritto nel contratto di apprendistato ed è stabilita dalle parti d'intesa con l'ente di ricerca. Un'eventuale proroga del periodo di apprendistato può essere convenuta per una sola volta dalle parti del rapporto di lavoro, d'intesa con il dipartimento universitario, ITS, e gli istituti/centri di ricerca e ha una durata massima di 12 mesi per concludere il progetto di ricerca ovvero redigere il rapporto finale di ricerca. Il periodo di Apprendistato di ricerca termina alla data prevista dal contratto di apprendistato ovvero con la redazione del rapporto finale di ricerca se intervenuto anticipatamente rispetto alla durata contrattuale convenuta.

Nella P.A. di **Trento**, l'azienda si impegna ad erogare una formazione interna, non inferiore a 320 ore annue, anche mediante affiancamento, attuata attraverso il proprio responsabile della ricerca, identificato come tutore aziendale, e/o attraverso eventuali esperti esterni, anche ricorrendo ai servizi erogati da Enti di ricerca pubblici o privati. Al datore di lavoro possono essere concessi contributi all'attuazione del ruolo formativo, nella misura di € 2.000,00 all'anno per i primi 2 anni se uomo e € 2.500,00 all'anno per i primi 2 anni se donna. I contributi sono erogati ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013 (de minimis). L'accesso avviene su domanda datoriale, secondo quanto previsto dalle relative convenzioni con i soggetti interessati. Ad oggi, la P.A. ha realizzato 1 percorso di apprendistato di ricerca; sono in fase di progettazione altri percorsi formativi, nell'ambito del *Programma annuale delle attività per la formazione professionale – anno formativo 2014-2015*.

Nella Regione **Marche**, l'ambito di intervento dell'apprendistato di ricerca è rappresentato dalla realizzazione di un progetto di ricerca specifico da sviluppare ex novo, oppure dall'inserimento dell'apprendista in un progetto di ricerca già avviato in Impresa. Il progetto, proposto dall'Impresa, deve rivestire un carattere di innovatività tale da consentire all'apprendista di maturare un livello di esperienza ad elevato contenuto formativo ed all'azienda di avviare nuovi interventi ed attività possibili soltanto attraverso la stretta collaborazione con l'Università e altri istituzioni formative. In un clima generale di difficoltà delle imprese ad impegnare risorse umane e finanziarie da utilizzare nella ricerca e nell'innovazione, l'apprendistato di ricerca viene quindi stimolato dalla Regione in quanto funzionale alle opportunità di crescita per le imprese marchigiane che intendano investire sia in capitale umano che in progetti o asset aziendali strategici. In questo tipo di contratto, particolare rilievo assumono il PFI (Piano di Formazione Individualizzato) e il rapporto finale di ricerca che costituisce per l'apprendista l'evidenza dell'esperienza di ricerca svolta presso l'Impresa e presso l'Università o istituzioni formative o di ricerca. L'istituzione formativa o di ricerca è garante della parte didattica e scientifica del progetto di ricerca; si impegna a individuare, progettare ed attivare, in stretto raccordo con l'impresa, i più idonei percorsi formativi (trasversali, specialistici/professionalizzanti) e di tutoraggio rispondenti alle esigenze del progetto di ricerca nel quale è impegnato l'apprendista. L'erogazione della formazione può essere svolta sia presso l'istituzione formativa o di ricerca, sia presso l'impresa, se in possesso delle competenze necessarie allo

svolgimento del progetto di ricerca e di adeguata dotazione strutturale. E' previsto anche l'uso di metodologie FaD. Nel PFI vengono descritti i contenuti dell'azione formativa e di supporto metodologico e/o strumentale necessari all'apprendista per la realizzazione del progetto di ricerca cui è finalizzato il contratto stesso.

Con l'Avviso pubblico per la *concessione di voucher per il finanziamento* dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca ex art. 5 del D.Lgs. 167/2011, del 14 ottobre 2014, la Regione Marche intende supportare la realizzazione di tali percorsi regolamentati. Costituisce oggetto del presente intervento il finanziamento di servizi formativi a supporto dell'apprendistato di alta formazione e ricerca che rappresenta uno strumento innovativo di raccordo e integrazione tra i sistemi educativi e formativi e il mercato del lavoro. Tali servizi formativi devono essere addizionali rispetto al curriculum/piano di studi di un percorso ordinamentale e hanno lo scopo di consentire all'apprendista il conseguimento degli obiettivi formativi previsti dal Piano formativo individuale (PFI) nell'ambito di percorsi per lo svolgimento di attività di ricerca. In particolare, sono ammissibili al finanziamento i seguenti servizi formativi:

- *tutoraggio didattico*. Per ogni semestre di durata del percorso formativo l'istituzione formativa o di ricerca è tenuta a fornire all'apprendista servizi di tutoraggio individuale, che trovano copertura con la liquidazione del corrispondente voucher dal valore di € 450. Le ore di tutoraggio garantite devono essere almeno 15. L'intero voucher non verrà erogato in presenza di ore di tutoraggio effettuate inferiori a 15;
- *attività formativa addizionale* rispetto al curriculum/piano di studi ordinamentale funzionale: alla curvatura professionalizzante del percorso; all'acquisizione competenze trasversali (soft skill) necessarie alla realizzazione del percorso in apprendistato ed un efficace inserimento in impresa; all' acquisizione di conoscenze specialistiche (linguistiche, informatiche, giuridico-legali, ecc.), esclusivamente finalizzate al conseguimento degli obiettivi formativi indicati nel PFI e allo svolgimento delle attività lavorative. Per ogni semestre di durata dell'apprendistato, l'istituzione formativa o di ricerca può richiedere un voucher di € 800 a fronte di attività formativa individuale di almeno 10 ore. Il limite massimo di ore di formazione aumenta in caso di percorsi di durata superiore a 6 mesi. Pertanto, ad esempio, per un percorso di due anni saranno erogabili al massimo 3 voucher la cui attività potrà essere distribuita lungo tutto il percorso, oppure concentrata in alcuni periodi di esso, superando il limite di un voucher definito per un semestre.
- *soggiorno formativo all'estero*. La Regione contribuisce, tramite il "voucher per il soggiorno formativo all'estero", alle spese sostenute dall'apprendista per eventuali soggiorni all'estero, coerenti con il percorso previsto nel PFI e funzionali all'acquisizione di competenze finalizzate sia al conseguimento del titolo di studio sia per l'attività lavorativa svolta presso l'impresa. Il voucher vale al massimo 2.000 euro e viene liquidato dalla Regione al termine del percorso formativo/periodo di apprendistato, previa presentazione di un rapporto descrittivo dell'esperienza/delle esperienze in relazione al PFI e dei giustificativi cartacei relativi alle seguenti spese: viaggi di trasferimento Italia/Estero andata e ritorno su mezzi pubblici; vitto e alloggio per un massimo di 100€/giorno.

L'avviso riporta il numero minimo e massimo di voucher per i quali si può richiedere il finanziamento a seconda della durata del percorso. Ad oggi sono due i contratti attivati per questa tipologia di contratto (vedi paragrafo 6.4).

Nella Regione **Abruzzo**, l'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono definite nel Piano Formativo Individuale dell'apprendista, sulla base del fondamentale confronto degli atenei/istituti scolastici con il sistema delle imprese. La componente formativa del contratto di apprendistato stipulato termina al conseguimento degli output previsti per il progetto di ricerca. L'Accordo integrativo prevede specifici *standard formativi per lo svolgimento delle attività di ricerca*. Al fine di qualificare l'apprendistato di ricerca, anche in un'ottica di tutela verso l'apprendista che in questo caso non consegue un titolo di studio, occorre che il progetto di ricerca rivesta un grado di innovatività tale da consentire all'apprendista di

maturare un livello di esperienza consona agli obiettivi del contratto di alto apprendistato e all'Impresa di avviare nuovi interventi ed attività possibili soltanto attraverso la stretta collaborazione con istituzioni formative o di ricerca. Pertanto, alla luce delle indicazioni del Decreto Sviluppo D.L. 22 giugno 2012 n. 83 convertito il 7 agosto 2012 n. 134, per progetto di ricerca si possono intendere le seguenti attività: lavori sperimentali o teorici svolti, aventi come finalità principale l'acquisizione di nuove conoscenze su fenomeni osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette; ricerca pianificata o indagini critiche, miranti ad acquisire nuove conoscenze da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento di prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale; acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati. Può trattarsi anche della realizzazione di prototipi utilizzabili a scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici o commerciabili.

Il contratto di apprendistato di ricerca può essere promosso ed attivato, mediante la sottoscrizione del piano formativo individuale e l'erogazione della formazione, da parte di Università, enti di ricerca pubblici afferenti al MIUR o Poli d'Innovazione della Regione Abruzzo, in associazione con organismi di formazione accreditati per la macrotipologia "Formazione superiore", secondo il nuovo disciplinare regionale di accreditamento. A sostegno di questo percorso, l'Avviso pubblico per la presentazione delle candidature per la sperimentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (D.D. n. 150/DL29 del 14 ottobre 2014) prevede:

- a favore degli apprendisti, *voucher* per l'erogazione di attività formative connesse allo svolgimento di un progetto di ricerca, da sviluppare *ex novo* oppure già in corso di realizzazione, il cui importo è pari al valore unitario di € 5.400,00, di cui Euro 4.800,00 per 60 ore di formazione ed € 600,00 per l'attività di tutoraggio propedeutica all'elaborazione del piano formativo (20 ore);
- a favore delle imprese, *incentivi per l'occupazione* l'ammontare dell'aiuto per singolo apprendista è pari ad Euro 6.000,00 se l'assunzione è a tempo pieno. In caso di assunzione a tempo parziale, le ore di lavoro devono essere almeno pari al 60% di quelle previste dal CCNL di riferimento e l'incentivo sarà proporzionalmente riparametrato.

Nella Regione **Lazio**, l'Intesa prevede che l'Apprendistato di ricerca possa essere promosso da Università, ITS, altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico, che ne garantiscono le finalità. L'Apprendistato di ricerca prevede uno stretto raccordo tra l'impresa, che assume l'apprendista e l'ente di ricerca, che garantisce la qualità del progetto assicurando all'apprendista il supporto formativo, metodologico e strumentale necessario. Per quanto riguarda l'*articolazione della formazione per l'attività di ricerca*, l'Apprendistato di ricerca può essere attivato da imprese, ivi comprese quelle in fase di start up, in collaborazione con l'ente di ricerca e in tutti i settori di attività al fine di sviluppare progetti *ex novo*, oppure per partecipare ad uno o più progetti di ricerca già avviati in impresa. L'impresa, d'intesa con l'ente di ricerca, definisce le modalità di realizzazione dell'attività di ricerca cui è finalizzato l'Apprendistato. Al fine di consentire la realizzazione dell'attività di ricerca: a) l'apprendista svolge l'attività di ricerca oggetto del contratto nell'orario di lavoro come concordato con l'impresa e l'ente di ricerca; b) l'impresa deve garantire, al proprio interno, condizioni organizzative, strutturali, professionali e finanziarie finalizzate alla realizzazione del progetto di ricerca; c) l'ente di ricerca deve garantire all'apprendista il necessario supporto formativo, metodologico e strumentale; d) l'impresa e l'ente di ricerca devono garantire il raccordo tra le competenze acquisite in ambito formativo e di lavoro, favorendo l'applicazione nell'attività di ricerca delle conoscenze apprese in ambito formativo. Le imprese si impegnano ad erogare una formazione interna secondo quanto previsto dal PFI e comunque non inferiore a 150 ore annue retribuite dall'impresa con

figure professionali in possesso di competenze adeguate, anche attraverso enti di ricerca. Il PFI definisce il numero di ore di formazione interna. In riferimento alla *stipulazione del contratto* e al *Piano Formativo Individuale*, il contratto di apprendistato e il PFI sono stipulati in forma scritta. Il contratto di apprendistato deve indicare la prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo formativo. Il PFI definito dalle parti del contratto, d'intesa con l'ente di ricerca, è parte integrante e sostanziale del contratto di apprendistato e deve essere redatto in conformità al modello definito dalla contrattazione collettiva. In assenza di disposizioni in materia il PFI deve prevedere i seguenti elementi minimi: dati identificativi dell'ente di ricerca e dell'impresa; dati identificativi del tutor dell'ente di ricerca e del tutor/referente aziendale e dei rispettivi ruoli; la durata del periodo di Apprendistato di ricerca; il progetto di ricerca; le modalità di erogazione della formazione interna con indicazione del numero di ore nel rispetto dei limiti previsti; le competenze da acquisire durante il periodo di Apprendistato di ricerca.

Al termine dell'attività di ricerca l'apprendista, coadiuvato dal tutor/referente aziendale e dal tutor formativo, redige un *Rapporto finale di ricerca* che contiene i seguenti elementi minimi: obiettivi dell'attività di ricerca; metodologie applicate; risultati intermedi e conclusivi in relazione agli obiettivi previsti; eventuali evidenze dei risultati: pubblicazioni, rapporti, brevetti, etc; esplicitazione del grado di autonomia raggiunto dall'apprendista. Il rapporto finale deve essere sottoscritto dall'apprendista, dall'impresa e dall'ente di ricerca coinvolto. Per quanto riguarda la funzione di *tutoraggio*, l'attività di ricerca dell'apprendista deve essere supportata da un tutor formativo, in qualità di facilitatore dell'intero percorso formativo e da un tutor/referente aziendale, in grado di agevolare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'impresa. I tutor e/o referente aziendale, in stretto raccordo tra di loro, assicurano il corretto svolgimento delle attività previste dal PFI attraverso l'utilizzo di modalità di verifica definite ed effettuate in fase intermedia e a conclusione dell'intero percorso formativo. La funzione di tutor/referente aziendale è demandata alla contrattazione collettiva e deve essere svolta da personale qualificato in possesso di adeguate competenze in relazione al tipo di ricerca da effettuare. L'Intesa prevede anche *Azioni di sistema*, allo scopo di sostenere le finalità della stessa, riguardanti le seguenti attività: monitoraggio periodico al fine di migliorare l'efficacia delle azioni previste con successivo atto di regolamentazione; informazione volte a promuovere le iniziative della presente Intesa presso le università, gli istituti tecnici e professionali, le altre istituzioni formative o di ricerca, le imprese, le associazioni di categoria e i diversi soggetti del mercato del lavoro regionale. All'Intesa potranno aderire altri enti di ricerca interessati a promuovere l'Apprendistato di ricerca.

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

trasferimento dei risultati raggiunti alle parti firmatarie, nonché alla contrattazione di primo livello per la messa a regime dell'istituto.

6.5 FOCUS: La sperimentazione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore

E' partito dall'anno scolastico 2014-2015 il programma sperimentale rivolto agli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado assunti con contratto di apprendistato di alta formazione, in attuazione del d.l. 104/2013, convertito con legge n. 128/2013. Si tratta della prima sperimentazione di questa tipologia di alto apprendistato prevista dal d.lgs. 167/2011 per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, che era stata disciplinata da alcune Regioni (Lombardia, Sardegna, Basilicata, P.A. di Trento), ma non attivata. La possibilità di avviare contratti di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario era, peraltro, già prevista dall'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003.

Il programma sperimentale, di durata triennale (2014-2016) rientra tra le misure inserite nella proposta di riforma della scuola presentata dal Governo lo scorso ottobre e denominata "la buona scuola".

Attualmente la sperimentazione coinvolge il Gruppo Enel e 145 studenti ammessi al IV anno di sette Istituti tecnici⁵⁸ del settore tecnologico a indirizzo elettronica ed elettrotecnica, articolazione elettrotecnica e si fonda sull'integrazione tra l'offerta formativa delle istituzioni scolastiche, i fabbisogni professionali dell'azienda, le esigenze formative e di orientamento degli studenti, anche attraverso l'esperienza lavorativa.

La cornice normativa del programma sperimentale è rappresentata dall'art. 8 bis del decreto legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito con modificazioni nella legge 8 novembre 2013, n. 128, che ha demandato l'attuazione della sperimentazione a un decreto interministeriale emanato a giugno 2014⁵⁹. Per consentire l'avvio del programma è stato inoltre necessario inserire nel decreto legge 20 marzo 2014 n. 34, convertito con modificazione nella legge 16 maggio 2014 n. 78, la precisazione che, per l'apprendistato di alta formazione in attuazione della sperimentazione, opera la deroga al limite di età di 18 anni previsto dall'art. 5 del Testo Unico sull'apprendistato.

Gli obiettivi specifici e i contenuti del programma sono stati definiti nel Protocollo d'intesa sottoscritto tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le sette Regioni in cui si realizza il programma, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Piemonte, Puglia, Toscana, Veneto e il Gruppo Enel; sono state, inoltre, stipulate specifiche Convenzioni tra il Gruppo Enel e le istituzioni scolastiche coinvolte nella sperimentazione. Gli aspetti normativi ed economici del contratto di apprendistato sono invece stati disciplinati da un Accordo quadro sottoscritto il 13 febbraio 2014 tra il Gruppo Enel e le Organizzazioni sindacali di categoria del settore elettrico.

Obiettivo specifico del programma è la realizzazione di percorsi d'istruzione e formazione che consentano agli studenti di conseguire un diploma di istruzione tecnica e, nello stesso tempo di inserirsi, attraverso l'apprendistato, in un contesto aziendale di lavoro. Attraverso il perseguimento di questa finalità, s'intende contribuire alla realizzazione di un obiettivo più generale: il superamento della separazione tra la scuola e il

⁵⁸ IT Fermi – Gadda di Napoli, IS G. Marconi di Piacenza, IT G. Marconi di Civitavecchia, IIS Avogadro di Torino, ITI Giorgi di Brindisi, IT A. Meucci di Firenze, IS A. Pacinotti di Venezia.

⁵⁹ Decreto interministeriale n. 473 del 17 giugno 2014.

mondo del lavoro, che in Italia resta un problema irrisolto. Infatti, nonostante gli incrementi registrati nel periodo 2006-2013 per la partecipazione degli studenti ai percorsi di alternanza scuola-lavoro e per le strutture ospitanti, soltanto l'8,7% della popolazione scolastica della scuola secondaria di secondo grado ha fatto un'esperienza di alternanza scuola-lavoro e le imprese che ospitano gli studenti sono meno di una su cento⁶⁰.

In coerenza con gli obiettivi del programma, il Gruppo Enel ha individuato la finalità principale della sua partecipazione nell'esigenza di ridurre i tempi dell'inserimento aziendale delle figure tecnico-operative cosiddette "core", anticipando l'ingresso nel mondo del lavoro degli studenti e collaborando con le istituzioni formative coinvolte nella sperimentazione per costruire un percorso di apprendimento i cui contenuti rispondano anche alle esigenze aziendali, sia in termini di conoscenze di base sia di competenze tecnico-professionali e trasversali.

Il decreto interministeriale di regolamentazione della legge n. 128/13 ha definito in termini generali i criteri per l'individuazione delle imprese che possono partecipare alla sperimentazione. Oltre al rispetto dei requisiti di legge in merito all'affidabilità economica e finanziaria, alle capacità gestionali e delle risorse professionali, alla certificazione della qualità dei processi aziendali, nonché per l'accesso agli appalti pubblici e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientali, l'impresa deve possedere:

- ✓ la capacità di accogliere come apprendisti gli studenti;
- ✓ la capacità formativa interna, anche a favore dei tutor e dei docenti delle scuole convenzionate. L'impresa, infatti, dovrà farsi carico dell'organizzazione e dei costi di almeno una giornata formativa rivolta prioritariamente al tutor scolastico e ai tutor aziendali, allo scopo di garantire il raccordo tra la formazione svolta a scuola e quella realizzata in azienda;
- ✓ un'esperienza nella formazione di apprendisti, o nelle relazioni con istituti d'istruzione e formazione per l'alternanza scuola-lavoro, tirocini formativi curricolari, stage;
- ✓ la capacità occupazionale riguardo agli studenti che partecipano al programma sperimentale.

Il Protocollo d'intesa stipulato fra i Ministeri, le Regioni e il gruppo ENEL, che ha individuato gli indirizzi di studio ordinamentali cui è rivolta la formazione, in coerenza con il settore d'interesse dell'impresa e le aree territoriali coinvolte, ha stabilito anche i seguenti ulteriori criteri generali per l'individuazione degli Istituti scolastici:

- ✓ numero di studenti dell'indirizzo prescelto;
- ✓ esperienza di collaborazione con imprese in programmi formativi o di alternanza scuola-lavoro.

Agli Istituti tecnici selezionati è stato assegnato il compito di fornire agli studenti e alle loro famiglie tutte le informazioni utili sul programma sperimentale. Il Protocollo d'intesa ha stabilito che potevano avanzare la loro candidatura per la partecipazione alla sperimentazione gli studenti ammessi a frequentare il IV anno degli istituti tecnici del settore tecnologico, indirizzo elettronica ed elettrotecnica, senza debiti formativi, che avessero compiuto 16 anni alla data del 1° settembre 2014.

La selezione degli studenti è stata svolta da responsabili tecnici e delle risorse umane del Gruppo Enel tra la fine di luglio e la prima settimana di agosto 2014. Il processo di selezione, che ha riguardato 452 candidati, si è svolto mediante la somministrazione di test e di questionari di orientamento professionale, nonché attraverso colloqui individuali finalizzati ad evidenziare motivazioni, attitudini e conoscenze generali. Gli studenti che hanno superato le selezioni sono stati complessivamente 145, di cui 117 per l'area "Distribuzione" e 28 per l'area "Produzione".

⁶⁰ Indire, Rapporto di monitoraggio 2012-2013 "Alternanza scuola lavoro: binomio possibile?".

Tabella 57 – Apprendisti-studenti partecipanti alla sperimentazione scuola-lavoro organizzata dal gruppo ENEL per città e Regione – valori assoluti

Regione	Città	Studenti coinvolti
Piemonte	Torino	20
Veneto	Mestre	20
Emilia Romagna	Piacenza	15
Toscana	Firenze	25
Lazio	Civitavecchia	20
Campania	Napoli	25
Puglia	Brindisi	20
Totale		145

Fonte: dati forniti dal Gruppo ENEL

I contratti di apprendistato di alta formazione sono stati attivati a settembre 2014 con inquadramento in categoria C2 (dipendenti che eseguono lavori semplici di carattere amministrativo o tecnico-manuale) e retribuzione annua lorda di circa 7000€, proporzionale al numero di ore svolte in azienda. I contratti hanno una durata prevista di 23 mesi, con inizio in concomitanza con l'avvio del IV anno dell'istituto tecnico che l'apprendista frequenta e conclusione alla fine del ciclo scolastico, e comunque non oltre il giorno successivo alla pubblicazione dei risultati dell'esame per il conseguimento del diploma di tecnico.

A conclusione del periodo di alternanza scuola-lavoro, si prevede una seconda fase di apprendistato professionalizzante, della durata di 13 mesi, finalizzata al conseguimento della qualifica corrispondente a mansioni di elettricista di base (categoria C1). La retribuzione iniziale è quella prevista per la categoria C2, ma dal settimo al tredicesimo mese sarà corrisposta un'indennità pari alla differenza tra il minimo contrattuale integrato della categoria C1 e C2. Tale indennità sarà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione finale.

Potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i partecipanti alla prima fase del programma che saranno ammessi al V anno del percorso di studi senza debiti formativi, che conseguiranno il diploma di tecnico e che avranno acquisito una preparazione ritenuta idonea dall'azienda.

I percorsi formativi sono progettati congiuntamente dalla scuola e dall'impresa, allo scopo di promuovere l'integrazione degli esiti di apprendimento dello specifico indirizzo di studi con le competenze, abilità e conoscenze tecnico-professionali previste dal percorso formativo aziendale, secondo un piano di studi personalizzato per ogni apprendista, che spetta alla scuola redigere.

I percorsi formativi sono articolati, secondo la logica dell'alternanza, in una formazione di tipo formale che si svolge negli Istituti per tutte le settimane previste dal calendario scolastico, ad eccezione di 1-2 giorni medi a settimana e di tutti i periodi di "vacanza" scolastica, durante i quali l'apprendista segue il percorso formativo in azienda. Per realizzare i percorsi, gli istituti scolastici possono utilizzare sino a un massimo del 35% dell'orario annuale delle lezioni e adottare metodologie didattiche inclusive, quali la didattica laboratoriale, la risoluzione di problemi, ecc.

La formazione in azienda si realizza con una metodologia di tipo attivo in cui si alternano momenti formativi di aula, periodi di addestramento nei cantieri didattici e momenti di affiancamento presso le unità operative dell'azienda. In particolare, le ore di formazione aziendale previste per ciascuna delle due Aree in cui si articola il progetto: "Diffusione" e "Produzione", sono, per l'intero biennio, 978, suddivise tra laboratorio, training e formazione trasversale come riportato nel successivo Quadro 10.

Quadro 10 – Articolazione dell’alternanza scuola-lavoro nell’ambito della sperimentazione organizzata dal gruppo ENEL

	Alternanza scuola lavoro		
	Ore di Formazione		
	IV Anno	V Anno ⁶¹	Totale ore
Formazione trasversale	38	38	76
Laboratorio	242	242	484
Training	342	76	418
Totale ore	622	356	978

Per la seconda fase di apprendistato professionalizzante, l’Accordo quadro, sottoscritto tra il Gruppo Enel e le Organizzazioni sindacali di categoria del settore elettrico, ha definito uno schema di progetto formativo, con contenuti specifici per ogni Area interessata (distribuzione, produzione idroelettrica e produzione termoelettrica), che prevede una durata complessiva della formazione non superiore alle 120 ore annue, di cui 80 ore medie annue di formazione tecnico-professionale, da integrare con la formazione di base e trasversale. Lo schema di progetto contiene, inoltre, la descrizione degli obiettivi formativi e dei contenuti tecnico-professionali, nonché una indicazione delle aree dei contenuti a carattere trasversale e di base da verificare con riferimento alle specifiche discipline regionali. La metodologia didattica proposta prevede che i contenuti di tutti i moduli formativi abbiano una presentazione teorica d'aula, una parte esercitativa di cantiere in situazione di massima sicurezza e una parte operativa in affiancamento coordinata dal responsabile diretto dell’apprendista.

Il raccordo tra la scuola e l’azienda deve essere garantito non soltanto nella fase di progettazione del percorso formativo, ma per tutta la durata dell’apprendistato. Questa funzione è affidata ai tutor scolastici e aziendali, che hanno, altresì il compito di promuovere il successo formativo degli studenti-apprendisti, mediante la facilitazione dei processi di apprendimento, la verifica e la valutazione dell’attività dello studente e dell’efficacia del processo formativo.

Il decreto interministeriale e i protocolli sottoscritti tra le parti non declinano in modo puntuale le competenze che i tutor devono possedere per svolgere i compiti loro assegnati, limitandosi a stabilire che il tutor scolastico, designato dall’istituzione scolastica, anche sulla base di titoli documentati e il tutor aziendale scelto dall’azienda devono essere in possesso di una formazione e di competenze adeguate.

La certificazione delle competenze acquisite dagli studenti-apprendisti spetta all’istituzione scolastica, sulla base della relazione del tutor scolastico e tenuto conto delle valutazioni dell’apprendimento in impresa svolte dal tutor aziendale. La certificazione rilasciata dalle istituzioni scolastiche a conclusione dei percorsi è integrata dalle competenze acquisite nei periodi di apprendimento sul posto di lavoro.

Gli studenti che interrompono la frequenza al programma devono avere la possibilità di rientrare nel percorso scolastico ordinario e ottenere la certificazione delle competenze acquisite in apprendistato, da utilizzare sia per la prosecuzione del percorso scolastico e il conseguimento del diploma, sia per eventuali passaggi tra i sistemi dell’istruzione e della formazione. Il periodo di apprendistato concorre alla determinazione del credito formativo ai fini dell’ammissione agli esami conclusivi del corso di studio.

Le competenze acquisite nel percorso in apprendistato saranno valorizzate anche nell’ambito dell’esame di Stato. Il decreto interministeriale, infatti, prevede che la terza prova d’esame sia predisposta tenendo conto dello specifico percorso sperimentale seguito dagli studenti e che la commissione d’esame possa avvalersi del tutor aziendale in qualità di esperto.

⁶¹ Conclusione alternanza ad acquisizione diploma (luglio 2016)

Il programma sarà oggetto di un'attività di monitoraggio e di valutazione a cura del MIUR e del Ministero del lavoro. E' prevista anche una valutazione dei percorsi attivati da parte di ciascun istituto scolastico in collaborazione con l'azienda. Una verifica periodica della sperimentazione sarà svolta anche dalle organizzazioni sindacali che hanno stipulato l'accordo quadro di regolamentazione del contratto di apprendistato in alternanza scuola-lavoro e del contratto di apprendistato professionalizzante.

Dato il carattere sperimentale del programma e la conseguente esigenza di acquisire elementi conoscitivi utili a sostenere il passaggio dalla sperimentazione a una fase ordinaria a regime, è importante dare avvio in tempi rapidi sia alle previste attività di monitoraggio e valutazione a livello nazionale, sia all'estensione del programma a un numero più ampio di percorsi formativi e di beneficiari.

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

Tabella 1 All. - Apprendisti con contratto professionalizzante inseriti nei corsi/percorsi di formazione in totale e che hanno frequentato i soli percorsi di base e trasversale - Valori assoluti, anno 2013

Regioni	Totale iscritti	Solo formazione base e trasversale
Piemonte	19.194	9.535
Valle d'Aosta	-	-
Lombardia	25.808	25.739
P.a. Bolzano	461	<i>n.d.</i>
P.a. Trento	4.279	2.710
Veneto	14.126	10.758
Friuli Venezia Giulia	8.336	1.780
Liguria	5.570	5.199
Emilia Romagna	34.969	21.163
Toscana	6.167	519
Umbria	1.036	-
Marche	4.821	-
Lazio	9.662	8.652
Abruzzo	<i>n.p.</i>	-
Molise	305	140
Campania	273	273
Puglia	2.561	-
Basilicata	-	-
Calabria	-	-
Sicilia	1.719	-
Sardegna	1.302	-
Nord	112.743	76.884
	<i>Nord-Ovest</i>	<i>40.473</i>
	<i>Nord-Est</i>	<i>36.411</i>
Centro	21.686	9.171
Sud e Isole	6.160	413
Italia	140.589	86.468

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 2 All. - Rapporto fra apprendisti e tutor aziendali coinvolti negli interventi pubblici di formazione - valori assoluti, anno 2013

Regioni	Apprendisti formati	Tutor aziendali formati	Apprendisti/Tutor aziendali
Piemonte	19.194	2.627	7
Valle d'Aosta	-	-	-
Lombardia	25.808	-	-
P.a. Bolzano	461	281	2
P.a. Trento	4.279	47	91
Veneto	14.126	3.048	5
Friuli Venezia Giulia	8.336	25	333
Liguria	5.570	-	11
Emilia Romagna	34.969	510	-
Toscana	6.167	2.271	3
Umbria	1.036	-	3
Marche	4.821	-	-
Lazio	9.662	361	27
Molise	n.p.	36	8
Basilicata	305	504	-
Calabria	273	1.014	-
Sicilia	2.561	335	5
Sardegna	-	11.973	1
Italia	140.589	23.032	12

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

Tabella 3a All. – Apprendisti con contratto professionalizzante coinvolti in formazione per regione e macro area – valori assoluti, anni 2004-2013

Regioni	Apprendisti coinvolti in formazione									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Piemonte	24.211	36.068	21.487	23.981	25.070	22.510	23.141	27.743	22.145	19.194
Valle d'Aosta	<i>n.d.</i>	0	0	798	815	464	402	799	296	-
Lombardia	12.460	15.954	3.247	19.324	45.282	19.589	16.314	23.333	30.746	25.808
Prov. Bolzano	4.429	4.054	4.164	4.296	3.970	3.688	3.582	3.280	1.898	461
Prov. Trento	815	880	732	2.556	4.770	5.215	5.125	4.756	4.391	4.279
Veneto	12.967	11.406	7.368	9.129	5.230	10.200	6.358	18.750	3.922	14.126
Friuli Venezia Giulia	7.941	12.576	10.249	9.121	11.900	10.122	8.289	7.416	7.508	8.336
Liguria	6.554	1.536	5.550	3.583	3.773	2.502	2.308	2.833	2.766	5.570
Emilia Romagna	20.491	13.368	21.567	31.436	42.310	34.656	34.892	43.521	38.430	34.969
Toscana	8.741	5.678	5.644	8.012	8.585	5.401	7.771	5.065	8.728	6.167
Umbria	1.319	484	946	1.113	2.234	1.787	1.089	611	506	1.036
Marche	3.961	6.919	5.741	5.759	5.261	7.252	7.189	6.324	6.374	4.821
Lazio	<i>n.d.</i>	0	80	300	106	3.455	4.751	4.738	5.146	9.662
Abruzzo	963	1.214	1.373	1.106	1.555	2.248	2.662	2.886	780	<i>n.p.</i>
Molise	489	355	591	739	461	<i>n.d.</i>	-	299	312	305
Campania	1.533	1.442	2.080	1.065	1.600	1.100	887	1.260	3.805	273
Puglia	<i>n.d.</i>	1.390	4.466	1.116	5.234	6.061	7.505	4.004	1.184	2.561
Basilicata	229	0	0	417	378	424	528	560	668	-
Calabria	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	935	935	0	0	0	-
Sicilia	<i>n.p.</i>	282	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	4.522	3.997	1.412	4.979	1.719
Sardegna	268	467	859	411	126	67	46	92	82	1.302
Nord	89.868	95.842	74.364	104.224	143.120	108.946	100.411	132.431	112.102	112.743
<i>Nord-Ovest</i>	<i>43.225</i>	<i>53.558</i>	<i>30.284</i>	<i>47.686</i>	<i>74.940</i>	<i>45.065</i>	<i>42.165</i>	<i>54.708</i>	<i>55.953</i>	<i>50.572</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>46.643</i>	<i>42.284</i>	<i>44.080</i>	<i>56.538</i>	<i>68.180</i>	<i>63.881</i>	<i>58.246</i>	<i>77.723</i>	<i>56.149</i>	<i>62.171</i>
Centro	14.021	13.081	12.411	15.184	16.186	17.895	20.800	16.738	20.754	21.686
Sud e Isole	3.482	5.150	9.369	4.854	10.289	15.357	15.625	10.513	11.810	6.160
Italia	107.371	114.073	96.144	124.262	169.595	142.198	136.836	159.682	144.666	140.589

(segue)

Tabella 3b All. – Variazioni sull'anno precedente degli apprendisti coinvolti in formazione e apprendisti iscritti sul totale degli apprendisti occupati, per regione e macro area – valori %, anni 2005-2013

Regioni	Incr. % su anno precedente apprendisti in formazione									% apprendisti iscritti/occupati								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Piemonte	49,0	-40,4	11,6	4,5	-10,2	2,8	19,9	-20,2	-13,3	80,1	46,8	46,6	46,0	43,9	51,0	64,3	55,1	49,5
Valle d'Aosta	-	-	-	2,1	-43,1	-13,4	98,8	-63,0	-	-	-	41,3	42,5	25,2	23,3	45,3	19,1	-
Lombardia	28,0	-79,6	495,1	134,3	-56,7	-16,7	43,0	31,8	-16,1	16,0	3,0	16,5	39,9	18,9	18,4	27,9	39,7	33,4
Prov. Bolzano	-8,5	2,7	3,2	-7,6	-7,1	-2,9	-8,4	-42,1	-75,7	83,7	87,9	89,0	81,1	81,8	85,2	79,6	69,5	16,0
Prov. Trento	8,0	-16,8	249,2	86,6	9,3	-1,7	-7,2	-7,7	-2,6	10,8	9,2	30,4	62,1	75,4	81,4	80,2	83,8	84,0
Veneto	-12,0	-35,4	23,9	-42,7	95,0	-38,2	194,9	-79,1	260,2	16,9	10,5	12,1	6,6	14,0	9,7	29,5	6,6	25,3
Friuli Venezia Giulia	58,4	-18,5	-11,0	30,5	-14,9	-18,1	-10,5	1,2	11,0	100,5	80,6	68,2	87,3	82,0	77,3	73,7	82,4	94,6
Liguria	-76,6	261,3	-35,4	5,3	-33,7	-7,8	22,7	-2,4	101,4	8,5	31,3	19,0	18,7	13,0	12,8	15,9	16,9	36,6
Emilia Romagna	-34,8	61,3	45,8	34,6	-18,1	0,7	24,7	-11,7	-9,0	24,6	37,6	52,5	68,5	60,7	68,4	86,4	81,2	75,1
Toscana	-35,0	-0,6	42,0	7,2	-37,1	43,9	-34,8	72,3	-29,3	11,2	11,9	14,9	15,3	10,4	16,5	11,1	21,4	16,2
Umbria	-63,3	95,5	17,7	100,7	-20,0	-39,1	-43,9	-17,2	104,7	3,4	6,4	6,9	13,0	11,1	7,6	4,5	4,3	9,7
Marche	74,7	-17	0,3	-8,6	37,8	-0,9	-12,0	0,8	-24,4	34,8	22,0	20,0	17,7	27,0	30,5	28,3	32,1	26,3
Lazio	-	-	275,0	-64,7	3159,4	37,5	-0,3	8,6	87,8	-	0,2	0,5	0,2	6,1	9,2	9,6	10,8	19,8
Abruzzo	26,1	13,1	-19,4	40,6	44,6	18,4	8,4	-73,0	-	8,6	10,0	7,8	11,4	19,8	27,2	31,2	9,2	-
Molise	-27,4	66,5	25	-37,6	-	-	-	4,3	-2,2	17,5	30,6	36,8	23,1	-	0,0	22,4	28,7	32,2
Campania	-5,9	44,2	-48,8	50,2	-31,3	-19,4	42,1	202,0	-92,8	7,0	9,5	4,4	6,6	4,9	4,5	6,8	19,6	1,4
Puglia	-	221,3	-75	369	15,8	23,8	-46,6	-70,4	116,3	3,8	12,4	3,1	15,2	20,3	28,6	16,9	5,8	14,0
Basilicata	-	-	-	-9,4	12,2	24,5	6,1	19,3	-	-	-	12,2	11,5	14,3	19,0	22,1	27,3	-
Calabria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,1	10,9	11,5	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-	-	-11,6	-64,7	252,6	-65,5	1,0	-	-	-	17,0	16,4	6,0	22,6	8,6
Sardegna	74,3	83,9	-52,2	-69,3	-46,8	-31,3	-	-10,9	1487,8	3,5	6,2	3,1	1,0	0,6	0,5	1,3	1,4	25,5
Nord	6,6	-22,4	40,2	37,3	-23,9	-7,9	31,9	-15,4	-0,3	30,7	22,9	29,6	40,1	33,0	34,5	47,2	43,3	44,8
<i>Nord ovest</i>	<i>23,9</i>	<i>-43,5</i>	<i>57,5</i>	<i>57,2</i>	<i>-39,9</i>	<i>-6,4</i>	<i>29,7</i>	<i>2,7</i>	<i>-9,7</i>	<i>32,5</i>	<i>17,6</i>	<i>25,2</i>	<i>39,4</i>	<i>25,6</i>	<i>27,4</i>	<i>37,4</i>	<i>41,3</i>	<i>38,1</i>
<i>Nord est</i>	<i>-9,3</i>	<i>4,2</i>	<i>28,3</i>	<i>20,6</i>	<i>-6,3</i>	<i>-8,9</i>	<i>33,4</i>	<i>-27,8</i>	<i>9,0</i>	<i>28,7</i>	<i>28,9</i>	<i>34,9</i>	<i>40,9</i>	<i>41,5</i>	<i>42,3</i>	<i>58,0</i>	<i>45,4</i>	<i>52,1</i>
Centro	-6,7	-5,1	22,3	6,6	10,6	16,2	-19,5	24,0	4,1	10,3	9,1	9,7	10,0	11,8	15,2	12,8	17,3	18,7
Sud e Isole	47,9	81,9	-48,2	112,0	49,3	1,7	-32,7	12,3	-47,8	4,1	7,5	3,7	8,1	13,5	15,6	11,3	13,6	7,6
Italia	6,2	-15,7	29,2	36,5	-16,2	-3,8	16,7	-9,4	-3,6	20,2	16,4	19,5	26,3	23,9	25,9	31,6	31,0	31,3

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 4 All. - Risorse per l'apprendistato impegnate dalle Regioni nel corso degli anni 2012 e 2013 (valori assoluti in euro) e variazione percentuale rispetto all'anno precedente

Regioni P.A.	Risorse impegnate		Var. % su anno precedente
	2012	2013	2012-2013
Piemonte	18.820.557,8	18.855.765,20	0%
Valle d'Aosta	564.406,3	174.846,20	-69%
Lombardia	34.157.302,4	11.251.475,95	-67%
P.a. Bolzano	12.300.000,0	12.438.500,00	1%
P.a. Trento	2.908.267,1	1.434.721,14	-51%
Veneto	25.973.730,0	3.672.000,00	-86%
Friuli V. Giulia	12.964.522,1	8.485.649,16	-35%
Liguria	1.688.698,1	2.428.687,37	44%
Emilia Romagna	11.300.000,0	28.712.810,26	154%
Toscana	4.399.526,7	4.836.985,97	10%
Umbria	2.051.786,1	77.308,60	-96%
Marche	2.628.445,9	4.053.044,89	54%
Lazio	4.668.113,9	11.153.173,19	139%
Abruzzo	1.350.815,2	-	-
Molise	1.206.770,0	1.320.440,00	9%
Campania	1.451.347,0	3.973.747,00	174%
Puglia	16.081.435,0	0,00	-100%
Basilicata	695.003,5	10.232.195,00	1372%
Calabria	0,0	879.680,00	-
Sicilia	5.363.280,0	6.868.697,70	28%
Sardegna	651.435,2	18.855.765,20	-91%
Nord	120.677.483,7	87.454.455,3	-27,5%
<i>Nord-Ovest</i>	55.230.964,5	32.710.774,7	-40,8%
<i>Nord-est</i>	65.446.519,2	54.743.680,6	-16,4%
Centro	13.747.872,5	20.120.512,7	46,4%
Mezzogiorno	26.800.086,0	23.330.600,0	-12,9%
TOT	161.225.442,2	130.905.567,9	-18,8%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 5 All. - Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato – Composizione percentuale, anni 2012-2013 ^(a)

Regioni P.A.	2012			2013		
	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR
Piemonte	0,0	44,6	55,4	6,6	36,0	57,4
Valle d'Aosta	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Lombardia	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
P.a. Bolzano	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
P.a. Trento	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Veneto	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Friuli V. Giulia	0,0	47,1	52,9	0,0	71,0	29,0
Liguria	0,0	100,0	0,0	0,0	92,1	7,9
Emilia Romagna	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Toscana	1,3	95,6	3,1	6,3	93,7	0,0
Umbria	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Marche	0,0	74,3	25,7		<i>Non disponibile</i>	
Lazio	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Abruzzo	0,0	100,0	0,0		<i>Non disponibile</i>	
Molise	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Campania	0,0	100,0	0,0	0,0	36,5	63,5
Puglia	5,6	44,2	50,2		<i>Non disponibile</i>	
Basilicata ^(b)	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Calabria		<i>Non disponibile</i>		0,0	100,0	0,0
Sicilia	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sardegna	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Nord	12,6	73,1	14,3	17,3	67,3	15,4
<i>Nord-Ovest</i>	<i>0,0</i>	<i>81,1</i>	<i>18,9</i>	<i>3,8</i>	<i>62,5</i>	<i>33,7</i>
<i>Nord-est</i>	<i>23,2</i>	<i>66,3</i>	<i>10,5</i>	<i>25,3</i>	<i>70,2</i>	<i>4,5</i>
Centro	0,5	97,7	5,9	1,9	98,1	0,0
Mezzogiorno	3,4	64,6	32,0	0,0	45,3	54,7
TOT	10,1	73,4	16,5	12,2	67,2	20,7

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per fonte di finanziamento

(b) Per il 2012, al netto della provincia di Matera che non ha fornito il dettaglio delle risorse impegnate per fonte di finanziamento.

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 6 All. - Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato nel corso degli anni 2012 e 2013. Composizione percentuale ^(a)

Regioni P.A.	2012				2013			
	Qualifica e diploma	Profession. o mestiere	Alta Form.ne	Azioni di sistema	Qualifica e diploma	Profession. o mestiere	Alta Form.ne	Azioni di sistema
Piemonte	5,3	89,3	3,3	2,1	4,2	87,5	6,0	2,4
Valle d'Aosta	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	56,0	0,0	44,0
Lombardia	14,6	80,2	0,1	5,1	2,2	91,2	0,0	6,7
P.a. Bolzano	20,0	80,0	0,0	0,0	97,6	2,4	0,0	0,0
P.a. Trento	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Veneto	11,6	88,4	0,0	0,0	81,7	18,3	0,0	0,0
Friuli V. Giulia	0,0	98,6	0,0	1,4	0,1	99,7	0,0	0,2
Liguria	0,0	80,8	0,0	19,2	0,0	86,3	0,0	13,7
Emilia Romagna	0,0	97,3	2,7	0,0	0,0	98,9	0,4	0,7
Toscana	0,0	92,5	1,8	5,7	8,2	90,6	0,0	1,2
Umbria	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Marche	0,0	94,3	0,0	5,7	0,0	100,0	0,0	0,0
Lazio	0,0	58,8	0,0	41,2	0,0	100,0	0,0	0,0
Abruzzo	0,0	100,0	0,0	0,0		<i>Non disponibile</i>		
Molise	0,0	99,4	0,0	0,6	0,0	88,1	0,0	11,9
Campania	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Puglia	0,0	100,0	0,0	0,0		<i>Non disponibile</i>		
Basilicata	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Calabria		<i>Non disponibile</i>				0,0	100,0	0,0
Sicilia	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	78,1	0,0	21,9
Sardegna	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Nord	9,5	87,5	0,8	2,2	18,5	78,0	1,4	2,1
<i>Nord-Ovest</i>	10,9	83,5	1,2	4,5	3,2	88,5	3,4	4,9
<i>Nord-est</i>	8,3	90,9	0,5	0,3	27,7	71,7	0,2	0,4
Centro	0,0	82,5	0,6	16,9	2,0	97,7	0,0	0,3
Mezzogiorno	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	92,9	0,0	7,1
TOT	7,1	89,2	0,6	3,1	12,7	83,7	0,9	2,7

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per tipologia di apprendistato

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 7 All. - Risorse spese dalle Regioni negli anni 2012-2013 – valori assoluti in euro, variazione percentuale rispetto all'anno precedente, capacità di spesa in valore percentuale

Regioni P.A.	Variazione su anno precedente			Capacità di spesa	
	2012	2013	2012-2013	2012	2013
Piemonte	13.867.629,29	21.023.565,95	51,6%	73,7%	111,5%
Valle d'Aosta	70.200,00	325.661,38	363,9%	12,4%	186,3%
Lombardia	18.712.572,08	13.368.289,61	-28,6%	54,8%	118,8%
P.a. Bolzano	11.685.000,00	12.250.113,00	4,8%	95,0%	98,5%
P.a. Trento	2.823.530,67	1.984.338,04	-29,7%	97,1%	138,3%
Veneto	7.046.270,00	3.513.600,00	-50,1%	27,1%	95,7%
Friuli V. Giulia	7.149.946,31	5.198.156,72	-27,3%	55,2%	61,3%
Liguria	442.498,14	1.853.002,51	318,8%	26,2%	76,3%
Emilia Romagna	23.927.886,78	23.647.040,73	-1,2%	211,8%	82,4%
Toscana	5.096.853,04	5.119.972,78	0,5%	115,9%	105,9%
Umbria	306.451,27	298.582,60	-2,6%	14,9%	386,2%
Marche	4.059.537,17	2.964.968,90	-27,0%	357,5%	73,2%
Lazio	3.007.851,20	3.014.728,00	0,2%	64,4%	27,0%
Abruzzo	842.400,00	<i>Non disponibile</i>	-	62,4%	-
Molise	313.341,70	367.107,70	17,2%	26,0%	27,8%
Campania	745.795,30	1.731.489,98	132,2%	51,4%	43,6%
Puglia	2.670.248,18	2.461.548,88	-7,8%	16,6%	-
Basilicata	339.766,69	0,00	-	48,9%	0,0%
Calabria	<i>Non disponibile</i>	<i>Non disponibile</i>	-	-	-
Sicilia	111.708,00	3.445.293,00	2984,2%	2,1%	50,2%
Sardegna	774.828,30	34.560,00	-95,5%	118,9%	61,9%
Nord	85.725.533,27	83.163.767,94	-3,0%	71,0%	95,1%
<i>Nord-Ovest</i>	<i>33.092.899,51</i>	<i>36.570.519,45</i>	<i>10,5%</i>	<i>59,9%</i>	<i>111,8%</i>
<i>Nord-est</i>	<i>52.632.633,76</i>	<i>46.593.248,49</i>	<i>-11,5%</i>	<i>80,4%</i>	<i>85,1%</i>
Centro	12.470.692,68	11.398.252,28	-8,6%	90,7%	56,6%
Mezzogiorno	5.798.088,17	8.039.999,56	41,1%	21,6%	34,5%
TOT	103.994.314,12	102.602.019,78	-1,3%	64,5%	78,4%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 8 All. Risorse impegnate dalle Regioni negli anni 2005-2013 – valori assoluti in euro

Regioni/ P.A.	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Piemonte	29.810.569,64	16.507.616,00	26.200.000,00	24.332.752,33	22.198.739,00	24.784.718,01	27.936.445,99	18.820.557,76	18.855.765,20
Valle d'Aosta	64.500,00	2.059.500,00	1.815.368,33	157.100,00	892.218,85	609.540,42	517.877,63	564.406,26	174.846,20
Lombardia	8.010.065,78	15.663.128,00	20.023.911,23	17.111.112,85	27.423.012,63	17.750.190,25	26.743.508,84	34.157.302,41	11.251.475,95
P.a. Bolzano	22.100.000,00	22.100.000,00	22.100.000,00	20.956.794,00	20.698.210,00	21.215.665,00	21.231.484,07	12.300.000,00	12.438.500,00
P.a. Trento	2.320.527,31	1.641.921,63	3.419.367,42	5.387.850,91	4.926.555,47	5.229.583,21	5.656.398,32	2.908.267,06	1.434.721,14
Veneto	33.852.534,00	899.920,00	24.500.000,00	25.587.030,00	18.596.348,00	25.632.660,00	8.083.629,51	25.973.730,00	3.672.000,00
Friuli V. Giulia	11.518.686,00	13.043.827,75	10.133.053,00	14.904.742,43	12.705.259,72	10.021.099,22	6.724.015,28	12.964.522,11	8.485.649,16
Liguria	9.004.691,99	4.332.761,64	4.909.855,00	74.808,00	2.707.949,73	1.303.966,49	2.597.658,74	1.688.698,10	2.428.687,37
Emilia Romagna	16.584.080,00	12.342.920,00	20.532.622,40	16.556.973,60	16.339.541,19	6.644.122,02	25.757.648,60	11.300.000,00	28.712.810,26
Toscana	5.698.255,91	6.980.111,37	9.823.193,78	8.337.271,58	7.633.635,76	7.754.236,08	11.329.497,23	4.399.526,70	4.836.985,97
Umbria	1.982.006,00	-	4.060.743,05	1.803.914,15	2.425.366,29	3.891.543,39	4.386.975,22	2.051.786,10	77.308,60
Marche	4.583.853,01	6.823.893,46	5.563.828,16	5.338.543,64	5.868.053,00	4.944.902,00	6.582.060,00	2.628.445,85	4.053.044,89
Lazio	-	2.549.784,00	5.799.700,00	12.489.727,00	15.575.477,30	3.665.000,00	1.542.273,00	4.668.113,87	11.153.173,19
Abruzzo	-	4.007.685,68	-	2.029.029,38	2.239.779,78	1.349.882,00	3.101.985,00	1.350.815,23	-
Molise	516.000,00	725.000,00	673.128,00	673.128,30	-	-	2.388.111,35	1.206.770,00	1.320.440,00
Campania	2.288.391,57	2.288.391,57	4.942.516,00	4.836.014,13	2.214.355,00	18.000.000,00	-	1.451.347,00	3.973.747,00
Puglia	8.409.224,00	10.746.427,00	10.746.427,00	7.779.004,00	18.000.000,00	6.560.780,00	16.711.740,54	16.081.435,01	0,00
Basilicata	1.450.690,84	1.295.890,00	1.450.690,84	953.961,28	829.203,33	885.010,51	400.000,00 ^(a)	695.003,50	10.232.195,00
Calabria	-	-	3.235.882,23	-	-	-	2.400.000,00	-	879.680,00
Sicilia	-	-	-	16.230.240,00	16.454.880,00	7.563.519,51	6.099.840,00	5.363.280,00	6.868.697,70
Sardegna	1.961.600,00	1.588.691,00	3.474.530,00	1.885.839,27	178.740,00	78.462,00	3.856.967,66	651.435,24	18.855.765,20
Nord	133.265.654,72	88.591.595,02	133.634.177,38	125.069.164,12	126.487.834,59	113.191.544,62	125.248.666,98	120.677.483,7	87.454.455,3
<i>Nord-Ovest</i>	<i>46.889.827,41</i>	<i>38.563.005,64</i>	<i>52.949.134,56</i>	<i>41.675.773,18</i>	<i>53.221.920,21</i>	<i>44.448.415,17</i>	<i>57.795.491,20</i>	<i>55.230.964,53</i>	<i>32.710.774,7</i>
<i>Nord-est</i>	<i>86.375.827,31</i>	<i>50.028.589,38</i>	<i>80.685.042,82</i>	<i>83.393.390,94</i>	<i>73.265.914,38</i>	<i>68.743.129,45</i>	<i>67.453.175,78</i>	<i>65.446.519,17</i>	<i>54.743.680,6</i>
Centro	12.264.114,92	16.353.788,83	25.247.464,99	27.969.456,37	31.502.532,35	20.255.681,47	23.840.805,45	13.747.872,52	20.120.512,7
Mezzogiorno	14.625.906,41	20.652.085,25	24.523.174,07	34.387.216,36	39.916.958,11	34.437.654,02	42.309.602,55	26.800.085,98	23.330.600,0
TOT	160.155.676,05	125.597.469,10	183.404.816,44	187.425.836,85	197.907.325,05	167.884.880,11	191.399.074,98	161.225.442,20	130.905.567,9

(a) Al netto della provincia di Matera che non ha fornito i dati.

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Tabella 9 All. Risorse spese dalle Regioni negli anni 2005-2013 – valori assoluti in euro

Regioni/ P.A.	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Piemonte	15.409.338,01	16.259.129,47	14.686.905,57	2.856.984,49	12.003.968,57	14.336.258,97	29.398.299,81	13.867.629,29	21.023.565,95
Valle d'Aosta	-	313.545,28	368.282,39	899.401,43	425.845,71	437.375,38	105.680,00	70.200,00	325.661,38
Lombardia	11.491.769,91	7.684.538,71	10.756.989,73	12.956.976,36	6.543.312,00	9.293.887,68	14.226.061,83	18.712.572,08	13.368.289,61
P.a. Bolzano	22.250.000,00	22.250.000,00	22.597.047,00	20.816.662,00	20.698.210,00	21.215.665,00	20.169.909,87	11.685.000,00	12.250.113,00
P.a. Trento	1.872.296,28	1.298.194,99	2.750.733,22	3.703.151,53	2.519.567,64	3.881.705,48	2.803.912,02	2.823.530,67	1.984.338,04
Veneto	18.100.212,00	23.056.274,00	2.585.480,58	12.696.654,20	8.829.817,65	8.312.566,31	9.964.260,78	7.046.270,00	3.513.600,00
Friuli V. Giulia	8.525.729,33	13.387.932,00	7.272.175,15	8.387.185,02	9.068.530,55	10.020.414,22	2.209.877,23	7.149.946,31	5.198.156,72
Liguria	503.744,07	3.220.494,28	4.988.111,91	5.383.711,40	849.524,21	741.437,58	659.098,50	442.498,14	1.853.002,51
Emilia Romagna	45.093.827,03	13.498.009,99	4.499.289,02	15.743.439,23	12.410.028,92	11.180.680,40	16.118.046,60	23.927.886,78	23.647.040,73
Toscana	7.231.136,94	5.799.546,94	4.663.534,92	6.809.622,11	5.368.057,03	4.778.567,91	5.375.561,53	5.096.853,04	5.119.972,78
Umbria	49.376,00	424.308,34	1.159.176,57	1.962.097,66	2.174.888,37	884.899,43	627.438,82	306.451,27	298.582,60
Marche	3.156.483,46	4.159.355,04	3.928.414,56	3.560.148,06	3.375.076,00	4.409.553,00	2.570.825,00	4.059.537,17	2.964.968,90
Lazio	-	-	-	-	1.040.076,00	-	2.279.755,81	3.007.851,20	3.014.728,00
Abruzzo	-	-	533.520,00	1.259.869,88	1.922.353,19	2.904.750,59	1.656.640,00	842.400,00	-
Molise	343.389,00	155.073,00	717.969,60	540.387,34	-	-	331.000,00	313.341,70	367.107,70
Campania	-	2.152.296,28	617.607,74	1.249.846,40	1.212.891,74	1.098.798,71	1.084.758,66	745.795,30	1.731.489,98
Puglia	1.864.948,00	0	5.910.440,00	4.500.932,80	2.334.765,48	5.362.000,00	8.137.560,00	2.670.248,18	2.461.548,88
Basilicata	-	496.729,56	496.729,56	556.419,00	733.871,81	-	400.000,00	339.766,69	0,00
Calabria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-	-	7.728.904,00	1.979.800,70	111.708,00	3.445.293,00
Sardegna	-	-	-	403.920,00	178.740,00	78.462,00	28.080,00	774.828,30	34.560,00
Nord	123.246.916,63	100.968.118,72	70.505.014,57	83.444.165,66	73.348.805,25	79.419.991,02	95.655.146,64	85.725.533,27	83.163.767,94
<i>Nord-Ovest</i>	27.404.851,99	27.477.707,74	30.800.289,60	22.097.073,68	19.822.650,49	24.808.959,61	44.389.140,14	33.092.899,51	36.570.519,45
<i>Nord-est</i>	95.842.064,64	73.490.410,98	39.704.724,97	61.347.091,98	53.526.154,76	54.611.031,41	51.266.006,50	52.632.633,76	46.593.248,49
Centro	10.436.996,40	10.383.210,32	9.751.126,05	12.331.867,83	11.958.097,40	10.073.020,34	10.853.581,16	12.470.692,68	11.398.252,28
Mezzogiorno	2.208.337,00	2.804.098,84	8.276.266,90	8.511.375,42	6.382.622,22	17.172.915,30	13.617.839,36	5.798.088,17	8.039.999,56
TOT	135.892.250,03	114.155.427,88	88.532.407,52	104.287.408,91	91.689.524,87	106.665.926,66	120.126.567,16	103.994.314,12	102.602.019,78

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

Tabella 10 All. Capacità di spesa delle Regioni negli anni 2005-2013 – valori %

Regioni/ P.A.	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Piemonte	51,7%	98,5%	56,1%	11,7%	54,1%	57,8%	105,2%	73,7%	111,5%
Valle d'Aosta	0,0%	15,2%	20,3%	572,5%	47,7%	71,8%	20,4%	12,4%	186,3%
Lombardia	143,5%	49,1%	53,7%	75,7%	23,9%	52,4%	53,2%	54,8%	118,8%
P.a. Bolzano	100,7%	100,7%	102,2%	99,3%	100,0%	100,0%	95,0%	95,0%	98,5%
P.a. Trento	80,7%	79,1%	80,4%	68,7%	51,1%	74,2%	49,6%	97,1%	138,3%
Veneto	53,5%	2562,0%	10,6%	49,6%	47,5%	32,4%	123,3%	27,1%	95,7%
Friuli V. Giulia	74,0%	102,6%	71,8%	56,3%	71,4%	100,0%	32,9%	55,2%	61,3%
Liguria	5,6%	74,3%	101,6%	7196,7%	31,4%	56,9%	25,4%	26,2%	76,3%
Emilia Romagna	271,9%	109,4%	21,9%	95,1%	76,0%	168,3%	62,6%	211,8%	82,4%
Toscana	126,9%	83,1%	47,5%	81,7%	70,3%	61,6%	47,4%	115,9%	105,9%
Umbria	2,5%	-	28,5%	108,8%	89,7%	22,7%	14,3%	14,9%	386,2%
Marche	68,9%	61,0%	70,6%	66,7%	57,5%	89,2%	39,1%	357,5%	115,8%
Lazio	-	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	147,8%	64,4%	27,0%
Abruzzo	-	0,0%	-	62,1%	85,8%	215,2%	53,4%	62,4%	-
Molise	66,5%	21,4%	106,7%	80,3%	-	-	13,9%	26,0%	27,8%
Campania	0,0%	94,1%	12,5%	25,8%	54,8%	6,1%	14,8%	51,4%	43,6%
Puglia	22,2%	0,0%	55,0%	57,9%	13,0%	81,7%	48,7%	16,6%	-
Basilicata	0,0%	38,3%	34,2%	58,3%	88,5%	0,0%	100,0%	48,9%	0,0%
Calabria	-	-	0,0%	-	-	-	-	-	0,0%
Sicilia	-	-	-	-	0,0%	102,2%	32,5%	2,1%	50,2%
Sardegna	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%	100,0%	100,0%	0,7%	118,9%	61,9%
Nord	92,5%	114,0%	52,8%	66,7%	58,0%	70,2%	76,4%	71,0%	95,1%
<i>Nord-Ovest</i>	<i>58,5%</i>	<i>71,3%</i>	<i>58,2%</i>	<i>53,0%</i>	<i>37,2%</i>	<i>55,8%</i>	<i>76,8%</i>	<i>59,9%</i>	<i>111,8%</i>
<i>Nord-est</i>	<i>111,0%</i>	<i>146,9%</i>	<i>49,2%</i>	<i>73,6%</i>	<i>73,1%</i>	<i>79,4%</i>	<i>76,0%</i>	<i>80,4%</i>	<i>85,1%</i>
Centro	85,1%	72,1%	50,1%	79,7%	38,0%	60,7%	45,5%	90,7%	56,6%
Mezzogiorno	24,7%	65,1%	43,5%	46,9%	27,2%	51,2%	34,1%	21,6%	34,5%
TOT	88,0%	106,6%	51,5%	65,7%	50,5%	65,3%	62,8%	64,5%	78,4%

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

Tabella 11 All – Apprendisti minori occupati - anni 2011, 2012 e 2013, composizione % per territorio e su totale, var.% e su anni precedenti

Regioni Province Autonome	Apprendisti minori			Composizione %			% su tot apprendisti			Variaz. %	
	2011	2012	2013*	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011/2012	2012/2013
Piemonte	291	171	90	4,5%	4,4%	3,5%	0,7%	0,4%	0,2%	-41,2%	-47,5%
Valle d'Aosta	53	20	4	0,8%	0,5%	0,2%	3,1%	1,3%	0,3%	-62,5%	-79,1%
Lombardia	867	433	263	13,3%	11,3%	10,1%	1,1%	0,6%	0,3%	-50,0%	-39,3%
Prov. Bolzano	1.351	1.294	1.293	20,7%	33,7%	49,9%	33,1%	32,2%	30,9%	-4,2%	-0,1%
Prov. Trento	267	48	23	4,1%	1,2%	0,9%	4,6%	0,9%	0,5%	-82,2%	-51,1%
Veneto	642	288	129	9,8%	7,5%	5,0%	1,0%	0,5%	0,2%	-55,1%	-55,3%
Friuli V. Giulia	86	30	16	1,3%	0,8%	0,6%	0,9%	0,3%	0,2%	-64,5%	-48,9%
Liguria	142	79	40	2,2%	2,1%	1,5%	0,8%	0,5%	0,3%	-44,0%	-49,6%
Emilia Romagna	599	202	76	9,2%	5,3%	2,9%	1,2%	0,4%	0,2%	-66,2%	-62,3%
Toscana	265	128	68	4,1%	3,3%	2,6%	0,6%	0,3%	0,2%	-51,6%	-47,1%
Umbria	51	26	6	0,8%	0,7%	0,2%	0,4%	0,2%	0,1%	-49,8%	-77,1%
Marche	333	107	38	5,1%	2,8%	1,5%	1,5%	0,5%	0,2%	-67,9%	-64,3%
Lazio	141	94	55	2,2%	2,4%	2,1%	0,3%	0,2%	0,1%	-33,6%	-41,3%
Abruzzo	187	82	32	2,9%	2,1%	1,2%	2,1%	1,0%	0,4%	-56,3%	-60,6%
Molise	13	7	7	0,2%	0,2%	0,3%	1,0%	0,6%	0,7%	-46,2%	0%
Campania	246	212	128	3,8%	5,5%	4,9%	1,4%	1,1%	0,6%	-13,9%	-39,6%
Puglia	450	248	117	6,9%	6,4%	4,5%	1,9%	1,2%	0,6%	-45,0%	-52,8%
Basilicata	31	31	13	0,5%	0,8%	0,5%	1,3%	1,2%	0,5%	-0,3%	-59,6%
Calabria	85	61	49	1,3%	1,6%	1,9%	1,2%	0,8%	0,6%	-28,3%	-19,9%
Sicilia	379	265	142	5,8%	6,9%	5,5%	1,6%	1,2%	0,7%	-30,0%	-46,6%
Sardegna	55	20	5	0,8%	0,5%	0,2%	0,8%	0,3%	0,1%	-63,3%	-76,0%
Nord	4.296	2.566	1.933	65,8%	66,7%	74,6%	1,6%	1,0%	0,8%	-40,3%	-24,6%
<i>Nord-Ovest</i>	1.353	703	397	20,7%	18,3%	15,3%	0,9%	0,5%	0,3%	-48,0%	-43,6%
<i>Nord-Est</i>	2.944	1.862	1.537	45,1%	48,4%	59,3%	2,3%	1,5%	1,3%	-36,7%	-17,5%
Centro	790	354	167	12,1%	9,2%	6,4%	0,6%	0,3%	0,1%	-55,1%	-52,9%
Mezzogiorno	1.446	925	492	22,1%	24,1%	19,0%	1,6%	1,1%	0,6%	-36,0%	-46,9%
Italia	6.532	3.845	2.592				1,3%	0,8%	0,6%	-41,1%	-32,6%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati INPS.

*Dato provvisorio

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

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Piemonte	D.G.R. n.33-188 del 28 luglio 2014	Recepimento Linee guida 20/02/2014 Conferenza permanente e Intesa Parti sociali. Approvazione indirizzi per la programmazione della formazione per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 4 - D.Lgs. n. 167/2011 s.m.i. e rideterminazione del valore della Direttiva 2012-2014 di cui alla DGR n. 64-4267 del 30/07/2012. Spesa prevista Euro 13.003.451,00.		✓	
	D.D. n. 144 del 28 marzo 2013	DGR n. 70-3780 del 27/04/2012 di indirizzo per la sperimentazione di percorsi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Approvazione degli aspetti di dettaglio per l'attivazione di percorsi formativi per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.	✓		
	D.D. R. n. 597 del 18 ottobre 2012	Linee guida per la redazione dei bandi provinciali. Provvedimento attuativo della D.G.R. n. 64-4267 del 30/07/2012 (All.B) Determina Dirigenziale n.629 del 12 novembre 2009 "Approvazione ed adozione dei parametri dei costi ammissibili ad un contributo del fse (art. 11.3 lett. b.) (i) (ii) del reg. (ce) n. 1081/2006 modificato dal reg. (ce) 396/2009"		✓	
	D.D. n. 571 del 8 ottobre 2012	Approvazione delle graduatorie relative alle proposte di candidatura presentate dagli operatori aventi titolo con riferimento al bando 2012-2014 per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui alla Determinazione n. 480 del 30/08/2012. Spesa prevista Euro 320.000,00 - POR-FSE 2007/2013, Obiettivo 2, Asse I.	✓		
	D.D. n. 480 del 30 agosto 2012	Bando 2012 – 2014. Sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale (art. 3 d.lgs. n. 167/2011)	✓		
	D. G. R. n.64-4267 del 30 luglio 2012	Recepimento intesa e indirizzi per la programmazione della formazione di base e trasversale per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 - Testo Unico dell'Apprendistato.		✓	
	D. G. R. n.70-3780 del 27 aprile 2012	Apprendistato 2012-2014. Recepimento intesa e indirizzi per la sperimentazione di percorsi per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 – Testo Unico dell'apprendistato. Spesa prevista euro 5.500.000,00 - POR-FSE 2007/2013, Ob. 2, Asse I	✓		
	D. G. R. n. 65-3575 del 19 marzo 2012	Apprendistato 2012 – 2013. Indirizzi per la gestione del regime transitorio di cui al d.lgs. n. 167 del 14/09/2011. Testo unico dell'apprendistato. Spese previste euro 14.059.683,52.	✓		
Valle d'Aosta	D. G. R. n. 1324 del 22 giugno 2012	Approvazione degli indirizzi strategici e di contenuto per la formazione delle competenze di base e trasversali per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4, d.lgs. 167/2011), ai sensi del punto 4a del protocollo di intesa sull'apprendistato di cui alla dgr 85/2012 ed estensione dell'offerta formativa pubblica "a catalogo" alle imprese che hanno assunto apprendisti, ai sensi del punto 4b.1 dello stesso protocollo.		✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Lombardia	D.G.R. n. X/2258 del 1 agosto 2014	Disciplina dell'offerta formativa pubblica per apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 4 del d.lgs 167/2011) – recepimento delle Linee Guida nazionali approvate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato Regioni		✓	
	D.G.R. n. 1257 del 24 gennaio 2014	Protocollo di intesa tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione regionale del Lavoro di Milano e Regione Lombardia "per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro con particolare attenzione all'apprendistato e ai tirocini"		✓	
Lombardia	D.D.U.O. 8439 del 20 settembre 2013	Proroga avviso pubblico per la realizzazione di un'offerta formativa Finalizzata all'acquisizione di una qualifica di istruzione e formazione Professionale o di un diploma professionale rivolta ad apprendisti assunti ai sensi dell'art.3 d.lgs 167/11	✓		
	D.G.R. n. 7111 del 3 agosto 2012	Approvazione dell'avviso pubblico per la realizzazione di un'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di una qualifica di istruzione e formazione professionale o di un diploma professionale rivolta ad apprendisti assunti ai sensi dell'art.3 d.lgs. 167/2011	✓		
	D.D.U.O. n. 6759 del 26 luglio 2012	Aggiornamento del quadro regionale degli standard professionali della Regione Lombardia con l'inserimento di nuovi profili, nuove competenze libere, indicatori di competenza e livelli EQF	✓		
	Del. G.R. n. IX / 3576 del 6 giugno 2012	Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale e del diploma professionale, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167	✓		
	D.G.R. n° IX / 2933 del 25 gennaio 2012	Approvazione standard formativi minimi relativi all'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere		✓	
Prov. A. Bolzano	D.G.P. n. 748 del 24 giugno 2014	Ordinamenti formativi per 9 professioni nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale	✓		
	D.G.P. n. 15 del 3 giugno 2013	Regolamento degli esami di fine apprendistato	✓		
	D.G.P. n. 1993 del 3 giugno 2013	Modifica dell'elenco delle attività professionali oggetto di apprendistato	✓	✓	
	D.G.P. n. 342 del 4 marzo 2013	Gli standard minimi per l'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante		✓	
	D.G.P. n.1135 del 23 luglio 2012	Lista delle professioni oggetto di apprendistato e standard formativi aziendali di cui alla L.P. del 4 luglio 2012, n. 12	✓	✓	
	L.P. n. 12 del 4 luglio 2012	Ordinamento dell'apprendistato	✓	✓	✓
Prov. A. Trento	D.G. P. n. 1807 del 27 Ottobre 2014	Approvazione dei "Criteri di valutazione delle proposte progettuali per il percorso C "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale" in attuazione del Piano per l'occupazione giovanile della Provincia autonoma di Trento - Youth Guarantee"	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Prov. A. Trento	D.G. P. n. 1504 del 4 settembre 2014	Modifica del Programma annuale delle attività per la formazione professionale 2013-2014, approvato con la deliberazione della Giunta provinciale n. 1811 di data 30 agosto 2013 e s.m.i. Approvazione del programma annuale delle attività per la formazione professionale 2014- 2015.	✓		
	D.G. P. n. 1485 del 25 agosto 2014	Modifica al Protocollo d'intesa per la disciplina dell'apprendistato di base di cui alla delibera n. 174 del 1 febbraio 2013. <i>Allegato</i>	✓		
	D.G. P. n. 858 del 30 maggio 2014	Atto di indirizzo stralcio per lo sviluppo delle filiera scuola-formazione-lavoro. <i>Allegato</i>	✓		
	Deliberazione n. 46 del 25 luglio 2013	Formazione degli apprendisti: approvazione del nuovo modello per l'erogazione dell'offerta formativa rivolta ai giovani assunti in apprendistato professionalizzante. Formazione degli apprendisti e dei lavoratori stagionali del settore turistico: proroga incarico agli enti formativi ed introduzione di nuove modalità di calcolo del corrispettivo		✓	
	Protocollo d'Intesa dell'8 febbraio 2013	Prot. d'Intesa in materia di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere di cui all'art.4 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n°167		✓	
Veneto	D.D. n. 1200 del 2 ottobre 2012	DGR n. 1284 del 3 luglio 2012. Sistema formativo per l'apprendistato. Avvisi per la realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e per gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del d.lgs. 167/2011. Approvazione risultanze istruttorie	✓	✓	
	D.G.R. n. 810 del 28 del settembre 2012	Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi del d.lgs. 167/2011 – Anno 2012. Approvazione risultanze istruttoria, termini di avvio e di conclusione <i>Allegati</i>	✓		
	D.G.R. n. 530 del 13 luglio 2012	Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi del d.lgs. 167/2011 – Anno 2012. <i>Allegati</i> A, B, C, D,E.	✓		
	D.G.R. n.796 del 13 luglio 2012 e	Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi del d.lgs. 167/2011 – Anno 2012 <i>Allegati</i>		✓	
	Del.G.R. n. 1284 del 3 luglio 2012 e allegati	Sistema formativo per l'apprendistato. Avvisi per la realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e per gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del d.lgs. 167/2011	✓	✓	
	L.R. n.21 del 8 giugno 2012	Modifica della Legge Regionale 13 marzo 2009, n.3 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e successive modificazioni	✓	✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Friuli V. Giulia	Delibera n.2318 del 5 dicembre 2014	Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Linee guida per la programmazione della formazione di base e trasversale (art. 4 - D.Lgs. n. 167/2011 e s.m.i.)		✓	
Friuli V. Giulia	D.G.R. 430 del 7 marzo 2014	Approvazione del Regolamento di modifica al regolamento di disciplina dell'offerta formativa pubblica rivolta ad apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, emanato con decreto del presidente della regione n.101 del 14/05/2012		✓	
	D.D. n. 5500 del 11 ottobre 2012	Direttive per l'attuazione delle attività previste dal Regolamento di disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (DPGR n. 123 del 5/6/2012)	✓		
	D.P.R. n. 123 del 5 giugno 2012	Regolamento di disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, ai sensi degli articoli 4, comma 1, lettera c) e 53 della legge regionale 16 novembre 1982, n. 76 (Ordinamento della formazione professionale), e dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247)	✓		
Liguria	D.D. n. 3567 12 settembre 2013	Sperimentazione della disciplina regionale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (D.D. n. 4547/2012) - Azione di sistema implementazione della metodologia e acquisizione moduli formativi digitali. Impegno di € 110.000,00	✓		
	D.G.R. n. 488 del 3 maggio 2013	Linee guida relative alle modalità operative circa la gestione dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere		✓	
	D.D. n. 1639 del 18 aprile 2013	Sperimentazione della disciplina regionale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (decreto 4547/2012) - Azioni di sistema: ripartizione risorse e impegno di Euro 150.000.	✓		
	D.D. n. 4547 del 13 dicembre 2012	Approvazione della "Sperimentazione 2012-2013 della disciplina regionale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi della D.G.R. 18/05/2012 n. 553 - Linee guida per l'attuazione". Impegno di Euro 1.000.000,00. <i>Allegato</i>	✓		
	D.D. n. 2148 del 25 giugno 2012	Schema di articolazione dell'offerta formativa pubblica per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali		✓	
	D.G.R. n. 554 del 18 maggio 2012	Disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere		✓	
	D.G.R. n.553 del 18 maggio 2012	Approvazione della "Disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011 - Testo unico dell'apprendistato"	✓		
	L.R. n. 13 del 5 aprile 2012	Modificazioni alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla legge regionale 1 agosto 2008, n. 30 (Norme regionali per la promozione del lavoro)	✓	✓	✓

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Emilia Romagna	D.G.R. n. 822 del 9 giugno 2014	Recepimento dell'art. 4, comma 3 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 "Testo Unico dell'Apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247" come modificato dal Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 convertito con Legge 16 maggio 2014, n. 78. -modifica alle proprie deliberazioni n. 775/2012 e 1150/2012		✓	
	Determinazione n. 6753 del 20 maggio 2014	Aggiornamento del catalogo regionale delle offerte formative per l'apprendistato professionalizzante ex art. 4 d.lgs. 167/2011, in attuazione della D.G.R. n. 1150/2012. V Provvedimento		✓	
	D.D. n. 3423 del 8 aprile 2013	Approvazione del catalogo regionale delle offerte formative per l'apprendistato per la qualifica professionale ex art. 3, d.lgs. 167/2011, in attuazione della delibera di giunta regionale n. 1716/2012.	✓		
	Determinazione n° 1087 del 12 febbraio 2013	Procedure e modalità di controllo della frequenza degli Apprendisti per la liquidazione degli assegni formativi relativi all'apprendistato professionalizzante di cui alla D.G.R. 775/2012.		✓	
	D.G.R. n. 1716 del 19 novembre 2012	Approvazione dell'Avviso per la presentazione e la presa d'atto dell'offerta formativa da ammettere nel catalogo regionale della formazione destinata agli apprendisti di età compresa tra i 18 e i 25 anni per la qualifica professionale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011, in attuazione della deliberazione di giunta regionale n. 775 dell'11 giugno 2012 e approvazione delle modalità di assegnazione ed erogazione dei relativi assegni formativi" (voucher)	✓		
	D.G.R. n. 1409 del 1 ottobre 2012	Approvazione delle "modalità di accesso all'offerta formativa di iefp da parte degli apprendisti minorenni assunti con contratto di apprendistato ex art. 3 - d.lgs. 167/2011", in attuazione della dgr 775/2012 e s.m.	✓		
	D.G.R. n. 775 dell'11 giugno 2012	Attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato", a norma dell'art. 1, C. 30, della legge 24/12/2007, n. 247 (2)	✓	✓	✓
Toscana	D.G.R. n. 3816 del 24 settembre 2013	DD 2779/2013 "Approvazione delle disposizioni attuative per l'erogazione dell'offerta formativa pubblica nei contratti di apprendistato professionalizzante". Modifica. (Allegato A).		✓	
	D.G.R. n. 2779 del 15 luglio 2013	"DGR 609/2012 All. B "Approvazione delle disposizioni attuative per l'erogazione dell'offerta formativa pubblica nei contratti di apprendistato professionalizzante" (Allegato A)		✓	
	D.G.R. n. 1470 del 29 aprile 2013	"Avviso pubblico per la presentazione di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere." Approvazione Graduatoria Progetti Vincitori - Allegati: A - B - C - D		✓	
	D.G.R. n. 5841 del 12 dicembre 2012	Approvazione dell'avviso pubblico per la presentazione di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (allegato A)		✓	
	D.G.R. n. 609 del 10 luglio 2012	Approvazione degli Indirizzi per la regolamentazione dell'Apprendistato per la Qualifica e per il Diploma Professionale ai sensi del regolamento 47/R del 2003 e s.m.i.	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Toscana	Del. G.R. del 18 maggio 2012	Regolamento di esecuzione della Legge regionale 2 maggio 2012, n. 12, in materia di apprendistato	✓	✓	✓
	L.R. n. 12 del 2 maggio 2012	Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) in materia di apprendistato	✓	✓	✓
Umbria	D. D. n. 4694 del 11 giugno 2014	Avviso pubblico per la costituzione dell'“Elenco Regionale aperto per l'erogazione di offerta formativa nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante ex art. 4 D. Lgs. n.167/2011e s.m.i.”		✓	
	D.G.R. 294 del 27 marzo 2014	Apprendistato professionalizzante ex art. 4 D.Lgs. n. 167/2011 – Testo Unico dell'apprendistato - Recepimento normativa nazionale e disposizioni attuative.		✓	
Marche	D.G.R. n.1000 del 8 settembre 2014	Recepimento della Deliberazione della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 concernente le Linee Guida per l'Apprendistato professionalizzante		✓	
	Atto Amministrativo n. 0516306 del 10 luglio 2014	Apprendistato professionalizzante o di mestiere. Comunicazione formazione pubblica (art.4 D.Lgs n.167/2011 e s.m.i.)		✓	
	D.G.R. n. 1536 del 31 ottobre 2012	Approvazione della disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale secondo le disposizioni dell'art. 3 del d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, in attuazione della DGR n. 1196 del 1/8/2012	✓		
	D.G.R. n. 1365 del 1 ottobre 2012	Approvazione della disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere e l'alto apprendistato secondo quanto stabilito dagli articoli 4 e 5 TU di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n.167		✓	
	D.G.R. n. 1196 del 1 agosto 2012	“Approvazione schemi di accordi tra la Regione Marche e le Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università, fondazioni ITS e l'Ufficio scolastico regionale per la disciplina dell'apprendistato secondo le disposizione del d.lgs. 167 del 14 settembre 2011”	✓	✓	✓
	L.R. n. 14 del 17 maggio 2012	Modifica alla Legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro”	✓	✓	✓
Lazio	Determinazione n. G10316 del 17 luglio 2014	Ulteriore riduzione della durata complessiva della formazione sulle competenze di base e trasversali di cui all'art.2, allegato A alla D.G.R. del 3 febbraio 2012, n.41 “Disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere” e adeguamento dei contenuti relativi alla sicurezza sul lavoro all'Accordo Stato-Regioni e Province autonome del 21 dicembre 2011		✓	
	Det. Direttore del Dip. della Program.ne Econ.ca e Sociale n. B05361 del 10 agosto 2012	Approvazione dell'Avviso pubblico per l'individuazione di soggetti interessati ad erogare interventi di formazione di base e trasversale di cui alla DGR n. 41 del 3/02/2012 nell'ambito di contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere ex art. 4 del d.lgs. 167/2011 e Allegati		✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Lazio	D.G.R. n. 394 del 24 giugno 2014	Approvazione dello schema di protocollo di intesa per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale a norma dell'art. 3 del d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167 e s.m.i.	✓		
	D.G.R. n. 41 del 3 febbraio 2012	Disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere		✓	
Abruzzo	D. D. n. 138/dl 29 del 12 settembre 2014	Affidamento ed ammissione a finanziamento agli organismi formativi di voucher finalizzati alla "formazione esterna degli apprendisti" (apprendistato professionalizzante o di mestiere) in attuazione dell'art. 4 comma 3 del D.lgs 167/2011		✓	
	D.G.R. n. 896 del 2 dicembre 2013-	Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 163 – art. 4 (Apprendistato Professionalizzante o contratto di mestiere)- Avviso pubblico per il finanziamento della formazione di base e trasversale esterna degli apprendisti – Anno 2013 (All. A)		✓	
	D.G.R. n. 235 del 16 aprile 2012	d.lgs. N. 167/2011 recante "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247" – artt. 3, 4, e 5. Approvazione documenti attuativi Allegato A) Schema di accordo per la disciplina e la durata dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale nella regione Abruzzo Allegato B) Disposizioni regionali in materia di offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali ai sensi del d.lgs. 14 settembre 2011 nr. 167 Allegato C) Schema di Accordo per la per la disciplina e la durata dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca nella Regione Abruzzo	✓	✓	✓
Molise	D.D.G. N.674 del 31 luglio 2013	Approvazione Direttiva per l'annualità 2013 e 2014 inerente l'offerta di formazione formale esterna per i contratti di apprendistato professionalizzante , nell'ambito di quelli successivi all'entrata in vigore del D.Lgs. n 167/2011 (All1-Direttiva)		✓	
	D.G.R. n. 644 del 23 ottobre 2012	Disposizione transitoria inerente l'offerta formativa in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di contratti in essere dal 26 aprile 2012 con l'entrata in vigore del decreto legislativo 167/2011"	✓		
	D.G.R. n. 537 del 8 agosto 2012	Regolamentazione di profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e disposizioni in materia di offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai sensi rispettivamente degli artt. 3 e 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.	✓	✓	
Campania	D.D. n.9 del 22 ottobre 2104	Attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, anche se svolto oltre il 18°anno di età. Avviso approvato con D.D. 46 del 21/05/2011. Pratiche ammesse a finanziamento-D.D:7 del 15/10/2014. Impegno di spesa		✓	
	D.D. n.7 del 15 ottobre 2014	Avviso finanziamento formazione esterna apprendistato professionalizzante –D.D: n.46_2011-Approvazione domande di finanziamento		✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Campania	D.G.R. n. 389 del 09 settembre 2014	Recepimento Accordo Stato-Regioni e Province Autonome Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere art.4 D.Lgs. n.167 del 2011-rep.atti n.32/CSR del 20 febbraio 2014		✓	
	D.D. n. 527 del 16 luglio 2014	L.R. n. 20/2012 Approvazione dell'Avviso per la presentazione delle domande di riconoscimento delle "Botteghe scuola"	✓		
	D.D. n. 103 del 25 novembre 2013	Presa d'atto dell' <Accordo quadro fra la Regione Campania e l'EBAC per il supporto all'erogazione delle attività formative previste dai contratti di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale nel comparto artigianato della Campania>	✓		
	D.D. n. 196 del 16 luglio 2013	L.R. n. 20 del 10 luglio 2012 "Testo Unico dell'apprendistato della Regione Campania" – art- 4. Comma 4 e 5 – Approvazione dell'Avviso per la presentazione delle domande di riconoscimento della qualifica di Maestro artigiano.	✓		
	L.R. n. 20 del 10 luglio 2012	Testo Unico dell'apprendistato della Regione Campania	✓	✓	✓
Puglia	D.G.R. N. 2298 del 5 novembre 2014	Regolamento regionale recante: "Apprendistato di I e III livello" emanato in esecuzione di quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, artt. 3 e 5 e dalla Legge regionale del 22 ottobre 2012, n. 31, artt 3 e 6.	✓		✓
	L.R. n. 31 del 22 ottobre 2012	Norme in materia di formazione per il lavoro, che recepisce il TUA	✓	✓	✓
Basilicata	D.G.R. n. 1107 del 8 agosto 2014	Po FSE Basilicata 2007-2013-DGR n.1007 dell'8 agosto 2012-Avviso pubblico "Sperimentazione Apprendistato Professionalizzante"- Scorrimento graduatorie-procedure attuative e termini per la concessione delle agevolazioni		✓	
	D.G.R. n. 1101 del 8 agosto 2012	Linee guida di attuazione del "Protocollo di Intesa relativo ai primi provvedimenti attuativi del testo Unico dell'apprendistato ai sensi del D.lgs. 167/2011 tra Regione Basilicata con le Associazioni di categoria di datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello regionale - Approvazione	✓		
Calabria	D.D.R.n. 15410 del 13 novembre 2013	Approvazione del Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa rivolta ad Apprendisti e Tutori o Referenti Aziendali nell'ambito del Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere.		✓	
	D.D. n. 17202 del 4 dicembre 2012	CALABRIA FSE 2007-2013 –Asse Occupabilità –Obiettivo specifico E) -Obiettivo specifico F) Approvazione: a) Avviso pubblico per la costruzione e la realizzazione dell'offerta formativa regionale rivolta ad apprendisti e tutori o referenti aziendali e per incentivi alle imprese nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere		✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
Calabria	D.G.R. n. 190 del 26 aprile 2012	Decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (Testo Unico dell'Apprendistato). Approvazione accordi (art. 3 e 5 d.lgs. 167/2011) e Disposizioni (art. 4 d.lgs. 167/2011) (1, 2 e 3) Allegato 1 - Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale Allegato 2 - Disposizioni in materia di offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (ai sensi del d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 – T.U. Apprendistato) Allegato 3 - Accordo per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167)	✓	✓	✓
Sicilia	D.D.G. n. 7815 del 20 dicembre 2014	Approvazione, in via provvisoria, degli allegati A e B riguardanti rispettivamente le proposte formative ammesse a Catalogo e le proposte formative non ammesse a catalogo	✓		
	D.D.G. n. 376 del 13 febbraio 2014	Approvazione Avviso pubblico per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per qualifica e diploma professionale – triennio 2014-2016. <i>Allegati</i>	✓		
	Avviso pubblico n. 1 del 4 settembre 2013	Avviso per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante regionale e per l'erogazione dei voucher formativi		✓	
	D.D.G. n. 4460 del 4 settembre 2013	Approvazione l'Avviso pubblico n.1 del 04/09/2013 concernente la costituzione del "Catalogo dell'Offerta Formativa Apprendistato Professionalizzante" e le modalità per la presentazione delle richieste dei voucher per il finanziamento della formazione in apprendistato professionalizzante.		✓	
Sardegna	Determinazione n. 48624/6346/F.P. del 17 dicembre 2014	Disciplina dell'Offerta Formativa Regionale Integrativa nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011. Proroga della conclusione delle attività formative rivolte agli apprendisti iscritti al "Catalogo Apprendistato dell'Offerta Formativa Regionale Integrativa" al 30/04/2015.		✓	
	Det. n. 38021/4929/F.P. del 14 ottobre 2014	Avviso pubblico per la costituzione del Catalogo Regionale di fornitori di attività e servizi per la sperimentazione di percorsi formativi nell'apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale. Inserimento nel Catalogo Regionale del Raggruppamento Temporaneo denominato: "Apprendistato Qualificante Sardegna"	✓		
	Det. n. 29867/4001/F.P. del 25 luglio 2014	D.Lgs 14 settembre 2011, n.167 - Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale – Avviso pubblico per il conferimento del titolo di "Maestro Artigiano, del Commercio, delle Professioni" - Approvazione Avviso e allegati.	✓		
	Det. n. 29877/ 4002 /F.P. del 28 luglio 2014	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale art. 3 D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 – Azioni di sistema finalizzate alla promozione e sensibilizzazione dell'apprendistato qualificante in Sardegna e l'erogazione degli incentivi alle imprese. Ammissione al finanziamento della proposta progettuale e presa	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Tipologie		
			Ex. Art 3	Ex. Art 4	Ex. Art 5
		d'atto dei relativi preventivi finanziari presentati dall'IN.SAR. S.p.A.			
Sardegna	Determinazione n. 29110/3882/F.P. del 22 luglio 2014	Disciplina dell'Offerta Formativa Regionale Integrativa nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011. Inserimento delle Agenzie Formative nel "Catalogo Apprendistato" dell'Offerta Formativa Regionale Integrativa.		✓	
	Det. n. 4010/ 162/F.P. del 04 febbraio 2014	Avviso pubblico per la costituzione del Catalogo Regionale di fornitori di attività e servizi per la sperimentazione di percorsi formativi nell'apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale. Approvazione Avviso e Allegati.	✓		
	Det. n. 934/42/F.P. del 13 gennaio 2014	Disciplina dell'offerta formativa regionale nell'ambito del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Approvazione delle Linee Guida per la sperimentazione dei percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.	✓		
	Det. n. 44/34 del 23 ottobre b bv 2013	D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, art. 3. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Azioni di sistema per l'implementazione dell'apprendistato qualificante. Trasferimento a favore dell'apprendistato qualificante delle risorse già destinate all'apprendistato professionalizzante. Autorizzazione all'affidamento alla società <i>in house</i> INSAR di azioni di sistema finalizzate all'implementazione dell'apprendistato qualificante in Sardegna. 48 <i>Allegati</i>	✓		
	Determinazione n.18205/1800/F.P. del 18 Aprile 2011	Avviso pubblico di chiamata di progetti per l'istituzione di un Catalogo regionale di fornitori di attività e servizi relativi alla formazione formale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. "CATALOGO APPRENDISTATO" . Approvazione Avviso e allegati		✓	

Allegato CCNL – Contratti collettivi nazionali del lavoro stipulati dal novembre 2013 al 31 dicembre 2014

1. Ipotesi di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese del settore occhiali e occhialeria, del 9 novembre 2013;
2. Ipotesi di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese del settore delle penne, matite, spazzole e pennelli, del 27 novembre 2013;
3. Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, del 29 novembre 2013;
4. Ipotesi per il rinnovo del CCNL gomma e plastica, dell'8 gennaio 2014;
5. Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, del 16 gennaio 2014;
6. CCNL per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, igiene ambientale ed ausiliari nonché servizi integrativi e multiservizi ai vari settori merceologici, del 16 gennaio 2014;
7. CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica e affini, del 23 gennaio 2014;
8. CCNL per i dipendenti di imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni, del 27 gennaio 2014;
9. CCNL per i dirigenti e professionisti avvocati dirigenti SIAE, del 27 gennaio 2014;
10. CCNL per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti attività di autotrasporto, spedizioni merci, logistica e facchinaggio, del 1 febbraio 2014;
11. Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento e manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle, del 3 febbraio 2014;
12. CCNL per i dipendenti dell'industria tessile, abbigliamento e moda, del 4 febbraio 2014;
13. CCNL per i dipendenti dell'artigianato e delle società cooperative del settore edile, costruzioni, restauro e affini, del 7 febbraio 2014;
14. CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti attività nel settore del commercio (fino a 14 dipendenti), del 4 marzo 2014;
15. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore del turismo e pubblici esercizi (fino a 14 dipendenti), del 4 marzo 2014;
16. CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti attività nei settori agricoltura e florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini, del 5 marzo 2014;
17. CCNL dell'Area legno-lapidei, del 25 marzo 2014;
18. Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Lapidei, del 25 marzo 2014;

19. CCNL per i dipendenti da aziende, piccole e medie imprese e società cooperative del commercio, dei servizi e del terziario, per i lavoratori della Comunità Europea e per i lavoratori extracomunitari, del 31 marzo 2014;
20. CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende agricole orto-floro-frutticole, del 15 aprile 2014;
21. CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo, del 23 aprile 2014;
22. CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane e PMI del settore edile, del 30 aprile 2014;
23. CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane di lavanderie tintorie ed affini, del 30 aprile 2014;
24. Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL area comunicazione, del 13 maggio 2014;
25. CCNL per i dipendenti delle PMI, delle cooperative del settore edile e affini, del 28 maggio 2014;
26. CCNL per i dipendenti delle PMI e i soci e dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, igiene ambientale ed ausiliari nonché servizi integrativi multiservizi ai vari settori merceologici, del 28 maggio 2014;
27. CCNL per i dipendenti delle aziende piccole medie imprese, delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro, del 18 giugno 2014;
28. CCNL per i dipendenti delle aziende piccole medie imprese, delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpati, del 18 giugno 2014;
29. CCNL per i dipendenti delle aziende piccole medie imprese, delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica ed affini, del 18 giugno 2014;
30. CCNL per i dipendenti delle aziende piccole medie imprese, delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi e ceramica, del 18 giugno 2014;
31. CCNL per i dipendenti delle aziende piccole medie imprese, delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore gomma e plastica, del 18 giugno 2014;
32. CCNL per il personale dipendente non medico da strutture sanitarie, socio-sanitarie, e cooperative socio-sanitarie ed assistenziali private, del 18 giugno 2014;
33. CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende e delle cooperative, esercenti attività numerica presso case di cura, case di soggiorno per anziani, servizi socio-assistenziali ed educativi per minori, disabili, anziani, studi dentistici, comunità educative e socio assistenziali, del 25 giugno 2014;
34. Accordo per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante di cui al D.Lgs n.167/2011, CCNL Area meccanica, del 27 giugno 2014;
35. Verbale di Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili e affini e del CCNL Cooperative, del 1 luglio 2014;
36. CCNL per i dipendenti delle aziende del comparto metalmeccanico, del 1 luglio 2014;
37. Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre, del 4 luglio 2014;

38. CCNL per gli impiegati amministrativi, agenzie generali, generali Italia-divisione Assitalia, dell'8 luglio 2014;
39. Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e i suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, del 14 luglio 2014;
40. CCNL per le lavoratrici e lavoratori operanti nel settore della pulizia e servizi integrati e multiservizi, del 15 luglio 2014;
41. CCNL per le lavoratrici e lavoratori operanti nel settore servizi alla persona, del 15 luglio 2014;
42. CCNL per le lavoratrici e lavoratori operanti nel settore agricoltura-pesca e agroalimentare, del 15 luglio 2014;
43. CCNL per le lavoratrici e lavoratori operanti nel settore terziario e turismo, del 15 luglio 2014;
44. CCNL per le lavoratrici e lavoratori operanti nel settore trasporto, spedizioni e logistica, del 15 luglio 2014;
45. Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL area tessile-moda, del 25 luglio 2014,
46. CCNL per i lavoratori addetti alla PMI metalmeccanica e affini, del 28 luglio 2014;
47. CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane di lavanderie, tintorie e affini, del 28 luglio 2014;
48. CCNL per i dipendenti e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, del 28 luglio 2014;
49. CCNL per i lavoratori e i collaboratori di enti di formazione, scuole private e paritarie, università non statali, del 28 luglio 2014;
50. CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres, del 28 agosto 2014;
51. CCNL per l'attività di "codista" utilizzata dalle piccole e medie imprese di tutti i settori produttivi", del 2 settembre 2014;
52. Ipotesi di Accordo per il rinnovo CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere, dell'8 settembre 2014;
53. CCNL per i dipendenti delle imprese sociali e degli Enti del Terzo Settore, del 9 settembre 2014;
54. CCNL per i dipendenti da aziende del consorzio CO.PA.M, del 9 settembre 2014;
55. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, del 18 settembre 2014;
56. Accordo per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante di cui al D.Lgs. n.167/2011, CCNL Area chimica-ceramica, del 16 ottobre 2014;
57. Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, del 22 ottobre 2014;

58. CCNL per gli operai agricoli florovivaisti e dell'acquacoltura, del 24 ottobre 2014;
59. CCNL per i dipendenti delle aziende videofonografiche, del 27 ottobre 2014;
60. CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti di società, cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo, del 6 novembre 2014;
61. Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini, del 12 novembre 2014;
62. CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera, del 20 novembre 2014;
63. Verbale di accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi", del 26 novembre 2014;
64. CCNL per gli addetti operanti nell'ambito del beauty & wellness, del 2 dicembre 2014;
65. CCNL per i dipendenti delle parafarmacie e delle farmacie di servizi, del 22 dicembre 2014;
66. CCNL per i dipendenti degli istituti investigativi privati e agenzie sicurezza sussidiaria o complementare, del 22 dicembre 2014;
67. CCNL per gli addetti operanti nel settore del trasporto e della logistica, del 22 dicembre 2014.