



L'APPRENDISTATO TRA CONTINUITÀ E INNOVAZIONE

XVIII Rapporto di monitoraggio

Executive Summary

Giugno 2019

Il presente contributo è stato realizzato da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 10.1.9 - Ambito di attività 1

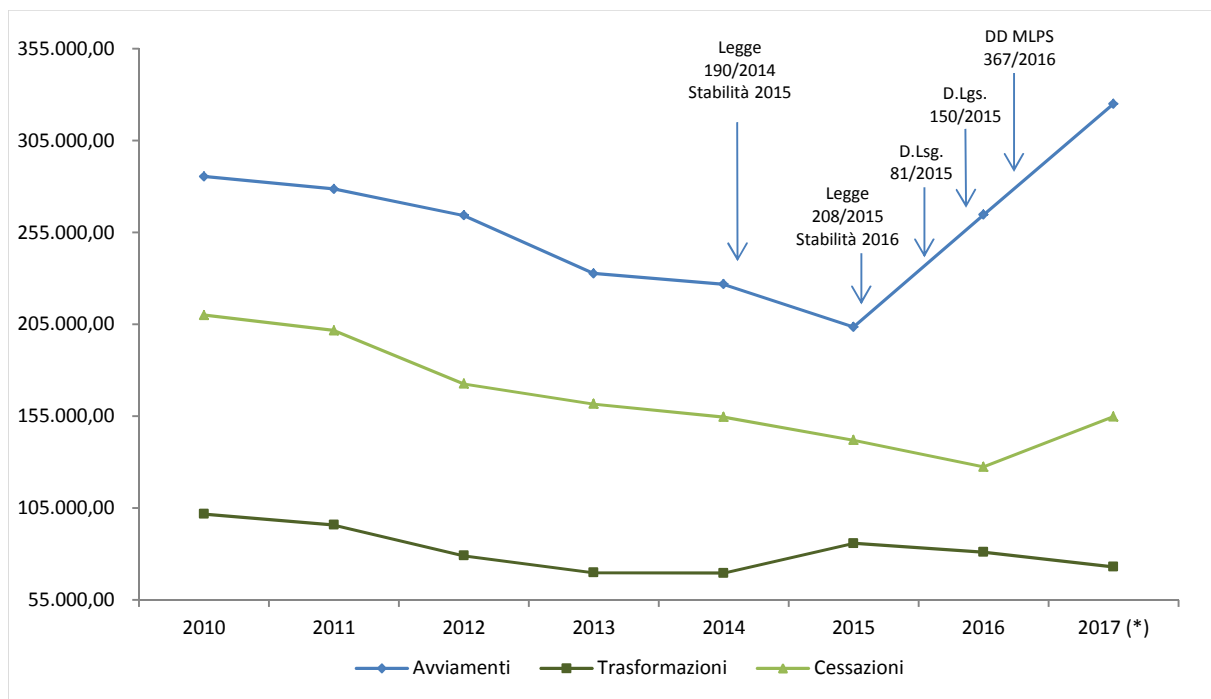


Il XVIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato elaborato dall'Inapp per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS), in collaborazione con Inps, presenta, per le annualità 2016 e 2017, lo stato di avanzamento dell'occupazione in apprendistato nel nostro Paese e i dati della partecipazione alla formazione pubblica, sulla base dell'offerta programmata dalle Regioni e Province autonome.

L'andamento dell'occupazione

Nel 2017 continuano ad aumentare le assunzioni in apprendistato in controtendenza con l'andamento decrescente rilevato tra il 2010 e il 2015 quando le assunzioni sono passate dalle 285.378 unità del 2010 alle 203.570 del 2015, con una riduzione complessiva del 28,7%. Come illustrato dal grafico seguente, l'inversione di tendenza si è verificata nel 2016 con un aumento del 30% e si è confermata, seppure attenuata, nel 2017 con un ulteriore 22,8%. L'aumento ha riguardato in prima battuta soprattutto il Mezzogiorno (+59,9%) e il Centro (+26,8%) e in seguito, nel 2017, in particolare le aree del Nord (+24,2%).

Figura 1 Numero di lavoratori in apprendistato avviati, trasformati e "cessati". V.a. Anni 2010-2017



(*) Dati provvisori

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

L'andamento crescente è legato in parte al miglioramento, seppure modesto, del tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) che cresce dal 28,6% del 2015, al 29,7% del 2016, fino al 30,3% del 2017 (Rilevazione Continua Forze Lavoro dell'Istat, periodo 2015-2017). Ma soprattutto va considerata l'influenza che gli interventi normativi hanno avuto sulle dinamiche delle assunzioni in apprendistato, agendo in modo variabile sulla sua attrattività. Come noto, le Leggi di Stabilità 2015 e 2016, allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, hanno introdotto un esonero, rispettivamente totale per tre anni e parziale per due

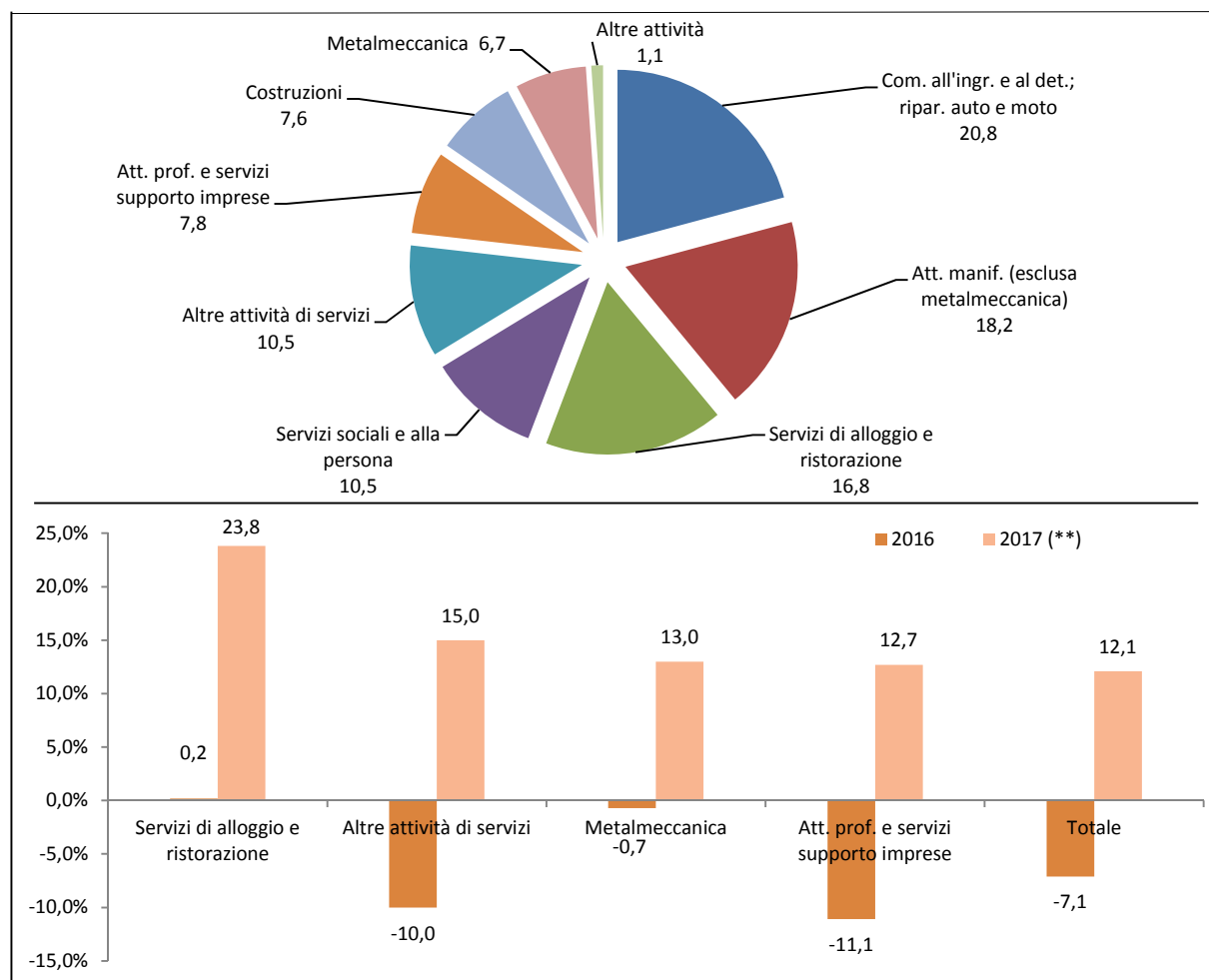
anni, dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Se il primo intervento ha reso più conveniente per le imprese assumere con il contratto a tutele crescenti, il secondo ha invece agito in senso contrario, accrescendo il vantaggio competitivo dell'apprendistato. Un vantaggio tra l'altro accentuato dalle ulteriori agevolazioni introdotte dall'Incentivo Occupazione Sud (art. 32 del decreto legislativo n. 150/2015 e decreto direttoriale del MLPS n. 367/2016).

L'andamento negativo delle trasformazioni del contratto (ovvero delle trasformazioni a tempo indeterminato), osservabile in figura 1 e registrato tra il 2015 e il 2017, sconta la decrescita degli avviamenti negli anni precedenti, tenendo conto che la gran parte delle trasformazioni (più dell'80%) avviene a distanza di oltre due anni dall'assunzione. Le cessazioni aumentano invece del 21,4%. Gran parte di esse (il 61,9%) è imputabile alle dimissioni presentate dall'apprendista, solo il 20,1% è dovuto a licenziamenti e il 18% ad altre cause.

Passando dai dati di flusso ai dati di stock, il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato è in crescita nel 2017 soprattutto al Sud (+18,7%), mentre nel Nord e nel Centro si registrano incrementi inferiori (rispettivamente +10,9% e +10,4%). Tuttavia, la Lombardia continua a essere la regione con il maggior numero di apprendisti (il 17,6% sul totale), seguita da Veneto, Emilia-Romagna e Lazio (rispettivamente con il 13,0%, 10,8% e 10,0%), Piemonte e Toscana (entrambe all'8,5%). In queste sei regioni si concentra quasi il 70% del totale.

Dal punto di vista settoriale, la rilevanza dell'artigianato per l'occupazione in apprendistato si è col tempo ridotta, rappresentando ormai soltanto circa un quarto del totale (con una punta del 40% nelle Marche). Il 55% degli apprendisti risulta comunque occupato in imprese del Commercio (20,8%), delle Attività manifatturiere (18,2%) e dei Servizi di alloggio e ristorazione (16,8%). Incidenze più basse si registrano nei Servizi sociali e alla persona (10,5%), nelle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (7,8%), nelle Costruzioni (7,6%) e nella Metalmeccanica (6,7%). Gli incrementi più alti tra il 2016 e il 2017 sono stati conseguiti nei Servizi di alloggio e ristorazione (+23,8%), già in crescita nel 2016, seguiti dalle Altre attività di servizi (+15%), dalla Metalmeccanica (+13%) e dalle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (+12,7%) (figura 2).

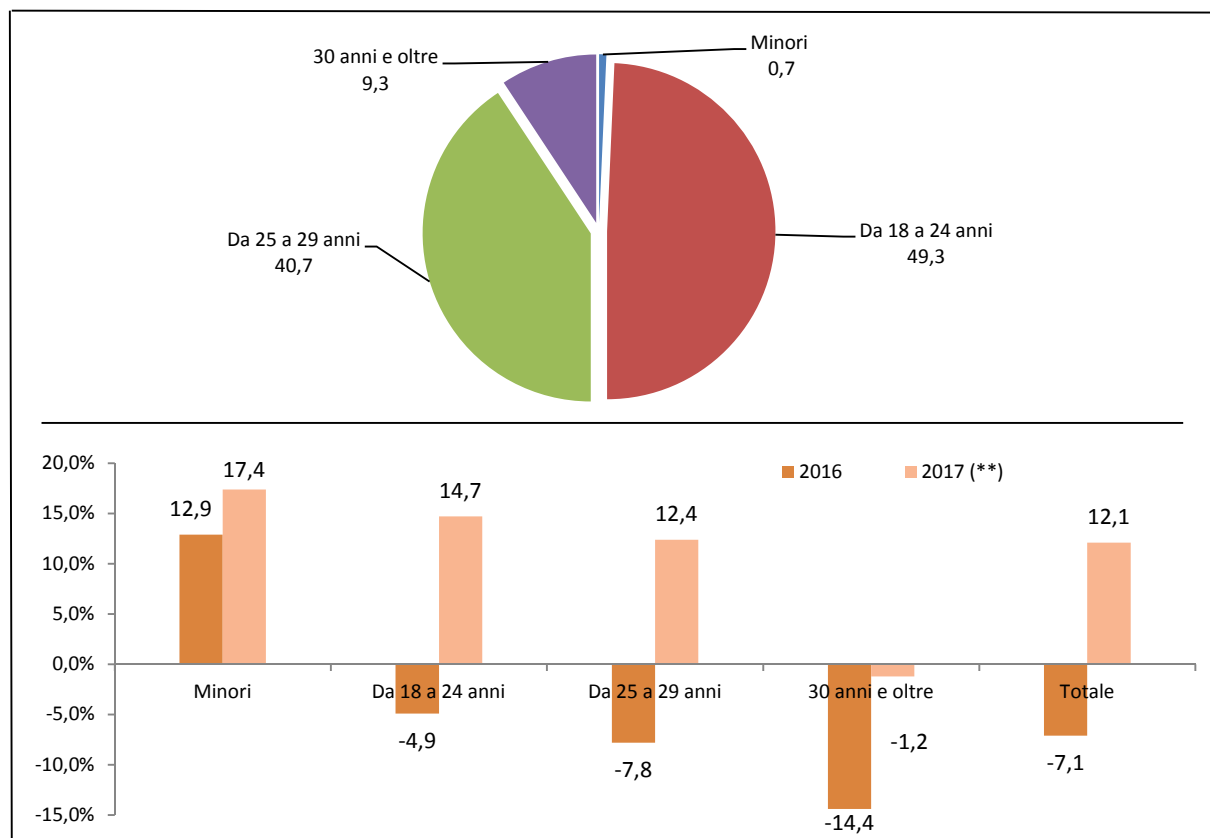
Figura 2 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica*. Composizione % nel 2017**. Variazione % nel 2016 e 2017 nei settori maggiormente in crescita nel 2017**



(*) Classificazione Istat ATECO 2007. (**) Dati provvisori.
 Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Per quanto riguarda l'utenza, si conferma la quota preponderante (49,3%) di apprendisti di età compresa tra i 18 e i 24 anni. Oltre il 40% appartiene poi alla classe 25-29 anni e il 9,3% si colloca tra gli over 29. Nei minori si rileva il maggiore dinamismo (+12,9% nel 2016 e +17,4% nel 2017), sebbene rappresentino solo l'1% del totale (figura 3). Complessivamente, l'età media è pari a 24,7 anni (24,4 per i maschi e 25,1 per le femmine), un valore pressoché uguale a quello dell'anno precedente.

Figura 3 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età*. Composizione % nel 2017**. Variazione % nel 2016 e 2017**

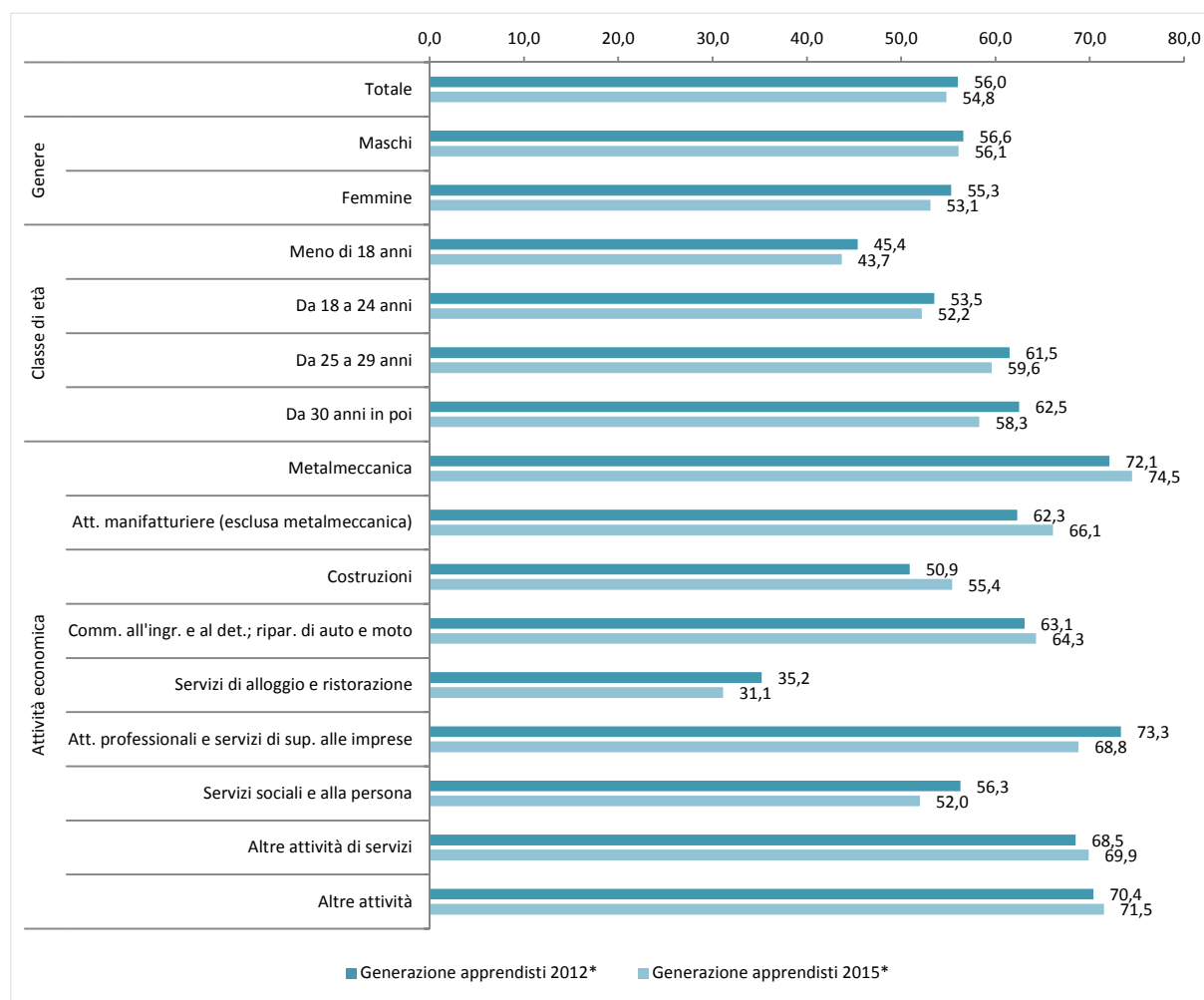


(*) Classificazione Istat ATECO 2007. (**) Dati provvisori.
Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Le analisi longitudinali sui percorsi di diverse generazioni di apprendisti

Le determinanti della permanenza in apprendistato possono essere analizzate a partire dai risultati di un'analisi longitudinale di due generazioni di lavoratori che hanno iniziato presso la stessa azienda un contratto di apprendistato nel 2012 e nel 2015. Emerge, per la prima generazione, una durata media del rapporto di lavoro pari a circa un anno e otto mesi, che tende a ridursi nella generazione successiva. Tale riduzione è più consistente per le femmine, per gli over 29 anni, nelle Attività professionali e nei servizi di supporto alle imprese, nei Servizi sociali e alla persona e nei Servizi di alloggio e ristorazione (figura 4).

Figura 4 Assunti nel 2012 e 2015 con contratto in apprendistato di durata superiore a un anno, per genere, classe di età e attività economica. Valori %. Anno 2017



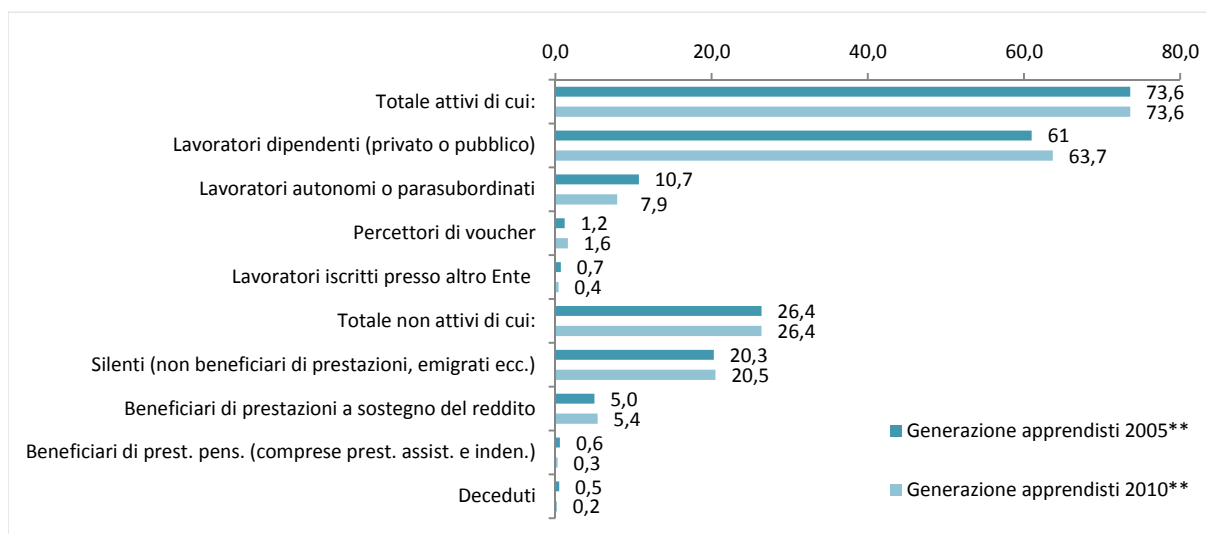
(*) Si intende l'anno in cui è stato avviato il rapporto di lavoro in apprendistato.

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

La quota maggiore di contratti di durata superiore a un anno, per la generazione 2015, è presente nel settore Metalmeccanico con il 74,5% dei casi, mentre per la generazione 2012 si riscontra nel settore delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese con il 73,3%. Per entrambe le generazioni, il settore Alloggio e ristorazione, a maggiore stagionalità, mostra la durata più bassa, che tende peraltro a ridursi da una generazione all'altra. La riduzione dei tempi di permanenza in apprendistato è dunque correlata prioritariamente con i settori di attività, e in subordine con l'età e il genere: più corti nel Terziario, che impiega più donne e giovani, più lunghi nel Metalmeccanico e nelle attività Manifatturiere, dove generalmente vi sono più uomini e meno giovani.

I percorsi professionali a lungo termine degli apprendisti possono essere approfonditi invece attraverso i risultati di una seconda analisi longitudinale che ha coinvolto due generazioni di assunti nel 2005 e nel 2010. Tra i risultati più importanti vale la pena di evidenziare una percentuale di attivi superiore alla media con una quota preponderante di lavoratori dipendenti (figura 5), in netta crescita tra la prima e la seconda generazione.

Figura 5 Apprendisti neo-assunti* nel 2005 e 2010, per situazione occupazionale. Valori %. Anno 2017



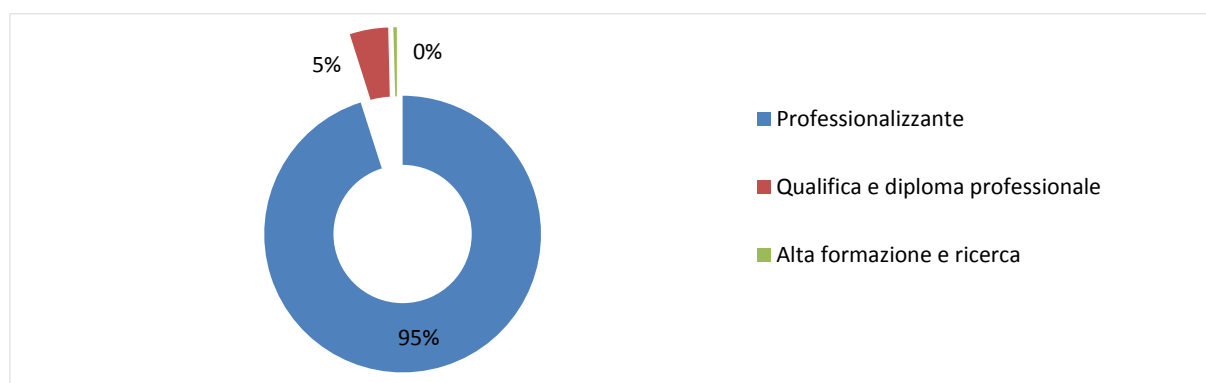
(*) Per neo-assunto si intende un nuovo lavoratore assunto nell'anno con contratto di apprendistato che nell'anno solare precedente l'assunzione non abbia avuto alcun rapporto di lavoro dipendente. (**) Si intende l'anno di assunzione in apprendistato.

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

La formazione in apprendistato e l'evoluzione delle tre tipologie contrattuali

Nel 2017 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica programmati dalle Regioni e Province autonome 131.445 apprendisti, dei quali il 95,1% con contratto professionalizzante, il 4,5% con contratto di primo livello (per la Qualifica o il Diploma) e solo lo 0,4% con contratto di terzo livello (per l'Alta formazione e la ricerca) (figura 6).

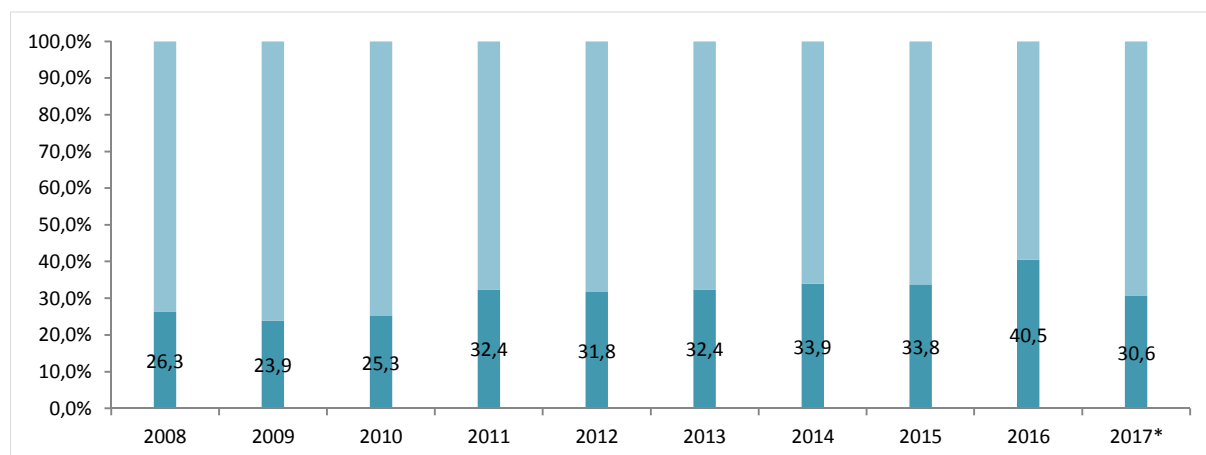
Figura 6 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia di contratto di apprendistato. Composizione %. Anno 2017



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Il tasso di copertura della formazione (ovvero il rapporto fra apprendisti formati e il totale degli apprendisti occupati) aumenta sensibilmente nel corso degli anni per poi contrarsi in modo rilevante tra il 2016 e il 2017 (figura 7).

Figura 7 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati. Valori %. Anni 2008-2017



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati Inps

Il coinvolgimento nelle attività formative degli apprendisti del canale professionalizzante è in linea con quanto appena osservato riguardo al tasso di copertura generale: si evidenzia infatti un incremento del 15,5% nel 2016 e una riduzione del 16,3% nel 2017 (tabella 1).

Tabella 1 Assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e iscritti alle attività di formazione pubblica, per ripartizione geografica. V.a. Composizione %. Variazione %. Anni 2015, 2016 e 2017.

Ripartizione geografica	2015			2016			2017		
	Iscritti	Comp.%	Var.% 2014-2015	Iscritti	Comp.%	Var.% 2015-2016	Iscritti	Comp.%	Var.% 2016-2017
Nord	104.024	80,4	-13,6	126.902	84,9	22,0	104.505	83,6	-17,6
Nord-Ovest	43.361	33,5	-21,6	54.769	36,7	26,3	41.169	32,9	-24,8
Nord-Est	60.663	46,9	-6,8	72.133	48,2	18,9	63.336	50,7	-12,2
Centro	21.550	16,7	5,2	14.286	9,6	-33,7	17.666	14,1	23,7
Mezzogiorno	3.742	2,9	-35,3	8.225	5,5	119,8	2.813	2,3	-65,8
Italia	129.316	100,0	-11,8	149.413	100,0	15,5	124.984	100,0	-16,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tenendo conto di significative differenze regionali, la contrazione del tasso di copertura registrata nel 2017 potrebbe essere dovuta tra l'altro allo spostamento dei finanziamenti pubblici dall'apprendistato professionalizzante sulle altre due tipologie a maggiore valenza formativa, oltre che all'andamento delle assunzioni, estremamente sensibile alle previsioni circa l'introduzione di incentivi per altre forme di inserimento al lavoro. Un'incidenza di rilievo è attribuibile anche al progressivo innalzamento del livello di istruzione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che implica un numero più basso di ore di formazione esterna obbligatoria.

I tassi di copertura regionali registrano comunque notevoli differenze: nel 2016 il valore più alto è stato pari al 91% conseguito in Emilia-Romagna, seguita dal Veneto con il 62,6% e dalla Lombardia con il 56,3%, mentre nel 2017 si è ridotto al 61,1% rilevato in Veneto, seguito dall'Emilia-Romagna con il 50,7% e dal Piemonte con il 49,4%.

Per quanto riguarda invece l'apprendistato di primo livello, si riscontra in generale un peso percentuale ridotto e in lieve diminuzione. Nel Nord si registra la presenza maggiore (69,1%) e, in particolare, nel Nord-Est si concentra circa il 40% del totale degli assunti.

È interessante osservare il significativo aumento dei contratti di apprendistato di primo livello rivolti ai minorenni (+18,9% tra il 2015 e il 2016 e un ulteriore incremento del 18,2% tra il 2016 e il 2017) collegato all'avvio della sperimentazione del sistema duale che non solo ha rafforzato i legami con i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), ma ha prodotto anche un incremento significativo della partecipazione alla formazione.

L'avvio della sperimentazione del sistema duale ha favorito una più agile organizzazione delle attività formative ed è stata supportata da consistenti risorse finanziarie messe a disposizione delle Regioni, oltre che da specifiche agevolazioni per le aziende. Nel 2016, la sperimentazione, cui hanno aderito in fase di avvio tutte le Amministrazioni ad eccezione delle Province autonome di Trento e Bolzano, ha coinvolto in percorsi di qualifica e di diploma il 30% del totale degli apprendisti di primo livello e il 38,1% nel 2017.

Delle tre tipologie di apprendistato quella di alta formazione e ricerca continua ad essere la meno utilizzata, con un numero medio di rapporti di lavoro molto esiguo e in diminuzione e un peso pressoché stabile nei confronti delle altre due tipologie. In Piemonte e in Lombardia, dove il sistema di offerta formativa è più consolidato e strutturato, si concentra il 76,2% degli apprendisti di terzo livello.

Lo strumento mantiene la pluralità di finalità in termini di titoli conseguibili e di accessi professionali, seppur privato dei percorsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore che il D.Lgs. n. 81/2015 ha inserito nell'apprendistato di primo livello. Per quanto riguarda i tipi di percorsi avviati, il master conserva il primato (64,1% del totale degli apprendisti di terzo livello in formazione). Valori notevolmente più bassi si rilevano nei percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS) (9,8%), nel dottorato di ricerca (8,4%), nella laurea (5,6%).

Si conferma la tendenza a utilizzare l'apprendistato di alta formazione e ricerca quale strumento di inserimento nelle imprese soprattutto di giovani altamente qualificati. In alcuni territori si inizia a prendere maggiormente in considerazione il target dei diplomati, rivolgendo loro percorsi formativi in ambiti non strettamente accademici, quali ad esempio quelli dell'istruzione tecnica superiore. Anche i percorsi in apprendistato finalizzati allo svolgimento delle attività di ricerca legate a progetti aziendali d'innovazione mostrano una maggiore diffusione. Continuano invece a non essere implementati i percorsi formativi in apprendistato che consentono di assolvere al periodo di praticantato ai fini dell'abilitazione professionale.

I fattori che ostacolano lo sviluppo di questa tipologia contrattuale sono spesso di tipo burocratico o collegati alla gestione delle molteplici procedure amministrative necessarie per l'attivazione dei contratti, che richiedono competenze specifiche non sempre presenti all'interno delle università o delle imprese. Ulteriori criticità riguardano le difficoltà, da parte degli atenei,

nell'adattamento dell'offerta formativa accademica al fabbisogno aziendale in funzione del tipo di mansione e del settore produttivo di riferimento.

L'implementazione normativa, regolamentare e della contrattazione collettiva

Dal punto di vista del quadro normativo e regolamentare a distanza di oltre due anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 e del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, la maggior parte delle Regioni e delle Province autonome ha completato il processo di adeguamento della propria disciplina in materia di apprendistato alla normativa nazionale, attraverso l'emanazione di atti e avvisi finalizzati a rendere disponibile un'offerta formativa pubblica per i giovani apprendisti, in particolare per le tipologie di primo e di terzo livello. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, le regolamentazioni e l'offerta formativa dedicata risultano essere già ampiamente diffuse. Si rafforza quindi l'omogeneità dei contenuti delle regolamentazioni territoriali e ciò è imputabile, per l'apprendistato professionalizzante, anche al recepimento delle Linee guida nazionali in materia, approvate il 20 febbraio 2014 in sede di Conferenza Stato-Regioni. Anche le altre due tipologie presentano un'analogia omogeneità, grazie alla puntuale e organica disciplina a livello nazionale.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, alla quale il D.Lgs. n. 81/2015 affida la disciplina degli aspetti concernenti il rapporto di lavoro, gli Accordi a livello interconfederale sottoscritti dalle Parti sociali mostrano un maggiore interesse nei confronti dell'apprendistato rispetto alla contrattazione collettiva, nella quale il livello di copertura relativo ai settori/comparti e ai territori interessati è ancora incompleto e dove si tende a recepire la normativa nazionale, senza intervenire in modo deciso sugli aspetti specifici affidati alle Parti sociali (l'inquadramento, la retribuzione, la presenza e il ruolo del tutor, i compiti assegnati agli Enti bilaterali ecc.). In questo senso le Parti sociali potrebbero intervenire maggiormente sia sul versante della contrattazione, sia per sensibilizzare e supportare le imprese anche attraverso gli organismi bilaterali.

Considerazioni conclusive

Lo scenario descritto induce a riflettere su alcuni aspetti che potrebbero assicurare una maggiore diffusione dell'apprendistato, sostenendone la qualità. Tra questi:

- sensibilizzare e diffondere la cultura dell'apprendistato tra i diversi attori del sistema produttivo e formativo, a partire dalle migliori esperienze realizzate, attraverso la collaborazione tra imprese e istituti scolastici, e dalla sperimentazione del sistema duale nella leFP. Ciò consentirebbe di porre in risalto la valenza formativa e professionale del percorso, anche al fine di promuovere azioni di orientamento rivolte alle famiglie, ai giovani e agli insegnanti evidenziando le potenzialità dell'apprendimento *work-based*;
- promuovere reti territoriali, modelli e strumenti operativi per la creazione di un ponte tra sistema di istruzione, formazione e aziende favorendo una governance più strutturata;
- favorire la conoscenza dello strumento in ambito aziendale e tra i soggetti intermediari (commercialisti, consulenti del lavoro, centri per l'impiego pubblici e privati), per superare i vincoli relativi agli aspetti normativi, contrattualistici e procedurali. Il contratto di

apprendistato presenta per natura elementi di complessità legati al doppio ruolo del datore di lavoro, che si trova a dover fronteggiare procedure burocratiche e amministrative, più complesse rispetto ad altre forme contrattuali, e a doversi prendere carico della formazione dell'apprendista. Il ruolo dell'impresa formativa deve essere supportato e affiancato dalle istituzioni formative e dai soggetti intermediari, in una logica di interazione sistemica;

- garantire il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite nella formazione, in relazione al Repertorio dei profili dell'apprendistato professionalizzante. A tal fine sarebbe necessario riattivare l'Organismo tecnico, riconfermato dall'art. 46, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, finalizzato a consentire la correlazione tra standard formativi e standard professionali e la relativa attestazione, anche in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo n. 13/2013;
- promuovere un maggiore e concreto coinvolgimento delle Parti sociali, per sviluppare i rapporti di lavoro in apprendistato in tutti i settori di attività. Appare evidente la necessità di pervenire a una puntuale e diffusa regolamentazione dell'apprendistato nei contratti di lavoro, che non si riduca a un mero recepimento testuale del disposto normativo, ma che delinei un quadro di riferimento certo in termini di profili professionali, inquadramento, retribuzione ecc..

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

INAPP fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione (SPA0) del Fondo sociale europeo, delegato dall'Autorità di gestione all'attuazione di specifiche azioni ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

INAPP

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia, 33 – 00198 Roma

Tel. +39 06854471

www.inapp.org