



VERSO UNA RIPRESA DELL'APPRENDISTATO

XVII Rapporto di monitoraggio

Executive Summary

Novembre 2017



Le novità del 2016

La principale novità che emerge dal XVII Rapporto sull'apprendistato realizzato da Inapp, in collaborazione con Inps - avvalendosi dei dati amministrativi Inps che riguardano il triennio 2014-2016 - riguarda l'aumento del numero di avviamenti in apprendistato nel 2016, che segna una netta inversione di tendenza rispetto alle precedenti annualità. Infatti, il numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno, che nel 2010 era pari a 285.378 individui, si riduce nel 2011 a 278.633, con un decremento del 2,4% rispetto all'anno precedente, nel 2012 a 264.297 (- 5,1%), nel 2013 a 232.695 (-12%), nel 2014 a 226.815 (- 2,5%) e nel 2015 raggiunge il punto più basso, con 177.666 apprendisti assunti (- 21,7%) e una perdita complessiva rispetto al 2010 di 107.712 avviamenti (-37,7%). Nel 2016 invece il numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno è risultato pari a 234.461 individui, con un aumento del 32% rispetto all'anno precedente.

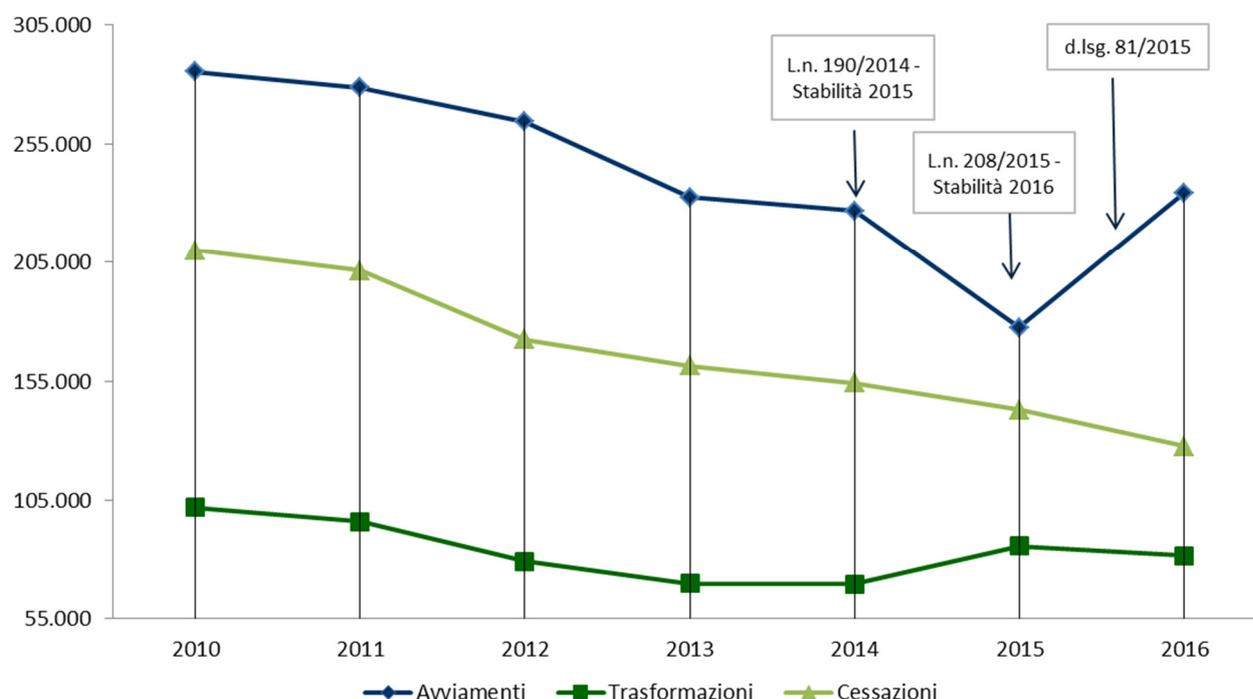
L'inversione di tendenza è tanto più significativa se si osserva che l'incremento degli avviamenti nel 2016 ha riguardato soprattutto il Mezzogiorno (+66,5%) e il Centro Italia (+ 27,9%), ossia le due aree del Paese che avevano registrato nel 2015 le peggiori performance, con una riduzione del numero di contratti di apprendistato avviati nell'anno pari rispettivamente al 27,3% e al 23,4%.

L'altro dato interessante da evidenziare, sempre per quanto riguarda gli avviamenti nel 2016, riguarda le classi di età che registrano i risultati migliori rispetto all'annualità precedente. I minori, pur continuando a rappresentare l'1,7% (pari a 4.011 individui) del totale degli avviamenti, mostrano il maggiore incremento nel numero di avviamenti rispetto al 2015 (+ 34,3%).

Le novità evidenziate in relazione al numero di apprendisti assunti nell'anno potrebbero essere ricondotte in primo luogo al miglioramento, seppure modesto, della condizione occupazionale dei giovani che ha caratterizzato il 2016. Come rileva l'Istat nel suo ultimo rapporto, dopo l'attenuazione della caduta dell'occupazione dei giovani nel 2015, nel 2016 in Italia, per la prima volta dall'inizio della crisi, aumentano gli occupati di età compresa tra i 15 e i 34 anni (+0,9%).

Il dato sugli avviamenti è inoltre influenzato dalle scelte compiute dal Legislatore per favorire forme di occupazione stabile (cfr. figura 1).

Figura 1 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati, trasformati e cessati: valori assoluti, anni 2010-2016(*)



(*) Dato provvisorio

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

Con la Legge di Stabilità 2015 (Legge n.190/2014) si riconosce al datore di lavoro un esonero triennale totale dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o per trasformazioni da tempo determinato a indeterminato.

Evidentemente, questa particolare agevolazione contributiva, pur essendo equiparabile a quella prevista per l'apprendistato, ha reso più conveniente per le imprese assumere nel 2015 con contratto a tutele crescenti, poiché l'apprendistato si accompagna a obblighi di natura formativa che vengono generalmente percepiti dalle imprese come oneri aggiuntivi.

La Legge di Stabilità 2016 (Legge n.208/2015) è intervenuta sul quadro normativo precedente, riconoscendo un esonero biennale del 40% dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o per trasformazioni da tempo determinato a indeterminato. Con queste modifiche il contratto di apprendistato diventa l'opzione più favorevole al datore di lavoro, mentre lo sgravio riservato al contratto a tutele crescenti, limitato sia nella durata che nell'importo massimo esonerabile, vede ridursi notevolmente il suo appeal.

Le minori agevolazioni concesse per le assunzioni a tempo indeterminato hanno influito anche sulle trasformazioni, ovvero sulla prosecuzione, a conclusione del periodo formativo, del rapporto di lavoro come normale contratto a tempo indeterminato. Infatti, mentre nel 2015 i lavoratori trasformati sono 85.630, con un incremento, pari al 22,9% rispetto al 2014,

motivato dalla maggiore appetibilità per i datori di lavoro degli incentivi per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, nel 2016 le trasformazioni si riducono a 81.483, il 4,8% in meno rispetto al 2015.

Per quanto riguarda i flussi in uscita, il dato del 2016, pari a 127.996 lavoratori in apprendistato cessati, con una riduzione del 10,6% rispetto all'anno precedente, conferma il trend del 2015, che aveva fatto registrare una diminuzione (-7,3%) rispetto al 2014. Poiché la cessazione interviene di regola a causa delle dimissioni presentate dall'apprendista e solo il 22% dei casi è imputabile a licenziamenti, la riduzione del numero di apprendisti cessati potrebbe essere spiegata, almeno in parte, con la scelta del lavoratore di aumentare la permanenza nel contratto poiché la debole ripresa occupazionale non gli consente di trovare occasioni migliori.

Dunque, le dinamiche dell'occupazione in apprendistato registrate nel 2016 sembrano essere legate da un lato all'aumento dell'occupazione giovanile, la cui ripresa si presenta però ancora molto limitata e fragile, e dall'altro a fenomeni di natura congiunturale rappresentati principalmente dalla riduzione degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato che hanno agevolato il ricorso all'apprendistato.

Le tendenze di medio periodo

L'aumento degli avviamenti registrato nel 2016 non raggiunge dimensioni tali da compensare la notevole perdita di contratti in apprendistato che si era verificata nel 2015. Pertanto, il dato sullo stock medio di apprendisti per il 2016 conferma il trend decrescente iniziato dal 2009. Infatti, se nel 2015 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato conta 411.686 lavoratori (-7,9% rispetto al 2014), che rappresentano il 13,7% degli occupati della fascia di età 15-29 anni, l'anno successivo lo stock medio si riduce a 381.526 lavoratori (-7,3% rispetto al 2015), pari al 12,4% degli occupati 15-29 anni. Nel 2016 dunque il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato e occupati nella fascia 15-29 anni subisce una contrazione di 1,3 punti percentuali rispetto all'annualità precedente.

Il XVI Rapporto sull'apprendistato aveva confermato il processo di progressiva trasformazione dello strumento rispetto all'utenza coinvolta di giovani e di imprese. Per quanto riguarda queste ultime, si osservava che la presenza di apprendisti nelle imprese di tipo artigiano, un tempo significativa, si era progressivamente ridotta, rappresentando ormai soltanto un quarto del totale. I dati del 2016 mostrano una seppur minima inversione di tendenza. Infatti, la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale passa dal 25,7% nel 2015 al 27,1% nel 2016; mentre i settori economici del terziario, che continuano ad occupare la maggior parte degli apprendisti (64,8%), presentano, insieme al settore delle Costruzioni, le maggiori contrazioni rispetto alla precedente annualità: Commercio (-12,0%); Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (-11,3%); Costruzioni (-10,5%); Altre attività di servizi (-10,2%).

Anche rispetto all'utenza dei giovani coinvolti, vi sono, rispetto allo scorso anno, alcuni timidi segnali di novità. Infatti, mentre la crisi occupazionale ha fatto sentire i suoi effetti anche sullo stock complessivo di apprendisti, che ha visto una riduzione dei giovani fino a 24 anni dal 53,3% del 2013 al 47,4% del 2015, nel 2016 questa percentuale sale al 48,8%. Parallelamente l'età media dei lavoratori in apprendistato, che era passata dai 24,5 anni nel 2013 ai 25 anni nel 2015, si riduce di mezzo anno rispetto al 2015. Sempre nel 2016, la classe di età che presenta il maggiore decremento è quella oltre i 29 anni con una diminuzione pari a -14,6% rispetto all'anno precedente, più accentuata per la componente femminile (-16,3%).

Nonostante la leggera riduzione dell'età media degli apprendisti, la durata effettiva dei contratti continua a mostrare un progressivo allungamento dei tempi di permanenza in apprendistato. Dall'analisi longitudinale emerge, infatti, che la quota di lavoratori con durata contrattuale superiore ad un anno aumenta di 3,4 punti, passando dal 52,4% della generazione 2011 al 55,8% della generazione 2014. Con riferimento al genere, l'aumento dei contratti di durata superiore a un anno è più consistente nei maschi (4,3 punti in più rispetto alla generazione 2011), probabilmente in correlazione con i settori d'inserimento: nel terziario (settore a maggiore presenza femminile) si collocano i contratti mediamente più brevi, mentre le attività manifatturiere (dove è maggiore la presenza di apprendisti maschi) evidenziano una permanenza più lunga.

L'implementazione normativa e regolamentare

Dal punto di vista del quadro normativo e regolamentare, il 2016 è ancora un anno di transizione, che le Regioni e le Province autonome hanno utilizzato per adeguare la propria disciplina dell'apprendistato alle novità introdotte dal D. Lgs. n. 81/2015 e dal Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, con particolare riferimento alle tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello maggiormente interessate dalle modifiche normative.

Al 31 dicembre 2016 la metà circa delle Amministrazioni regionali e provinciali aveva emanato specifiche deliberazioni o modificato leggi precedenti, al fine di accogliere le nuove disposizioni nazionali in materia di apprendistato di primo livello (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano). Alla stessa data un terzo delle Regioni e Province autonome (P.a.) (Lombardia, P.a. di Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Lazio) aveva reso disponibile l'offerta formativa per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di primo livello.

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca, al 31/12/2016 erano quattordici le Regioni e P.a. che avevano recepito le nuove disposizioni nazionali (Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Abruzzo, Basilicata, Campania, Sicilia.), mentre quattro

Amministrazioni (Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna) avevano anche reso disponibile l'offerta formativa per l'attivazione dei percorsi di apprendistato.

In sostanza si rileva una notevole differenza nelle tempistiche con cui le Regioni e le P.a. stanno definendo la regolamentazione di dettaglio per disciplinare l'apprendistato formativo. Si configura quindi un processo a geometria variabile, che potrebbe compromettere lo sviluppo omogeneo della riforma su tutto il territorio nazionale.

Per quanto invece riguarda la tipologia di apprendistato di secondo livello, alla data del 31 dicembre 2016, tutte le Regioni, ad eccezione di Puglia e Calabria, avevano emanato atti per rendere disponibile un'offerta formativa pubblica fruibile dai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Sul fronte della contrattazione collettiva e con riferimento agli aspetti del rapporto di lavoro che il D. Lgs. n. 81/2015 le affida, nel 2016 le Parti sociali hanno sottoscritto Accordi a livello interconfederale e territoriale per disciplinare le tipologie di apprendistato a maggiore valenza formativa che in precedenza erano state scarsamente considerate e regolate dalla contrattazione collettiva. Nello stesso periodo, le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno sottoscritto 133 CCNL; in 55 di questi vi è un esplicito riferimento al D. Lgs. n. 81/2015. A differenza delle precedenti annualità, l'apprendistato professionalizzante non è l'unica tipologia sulla quale si concentra la contrattazione collettiva. Infatti, 24 dei 55 CCNL analizzati fanno esclusivo riferimento all'apprendistato di secondo livello, mentre 31 Contratti si occupano di tutte e tre le tipologie di apprendistato.

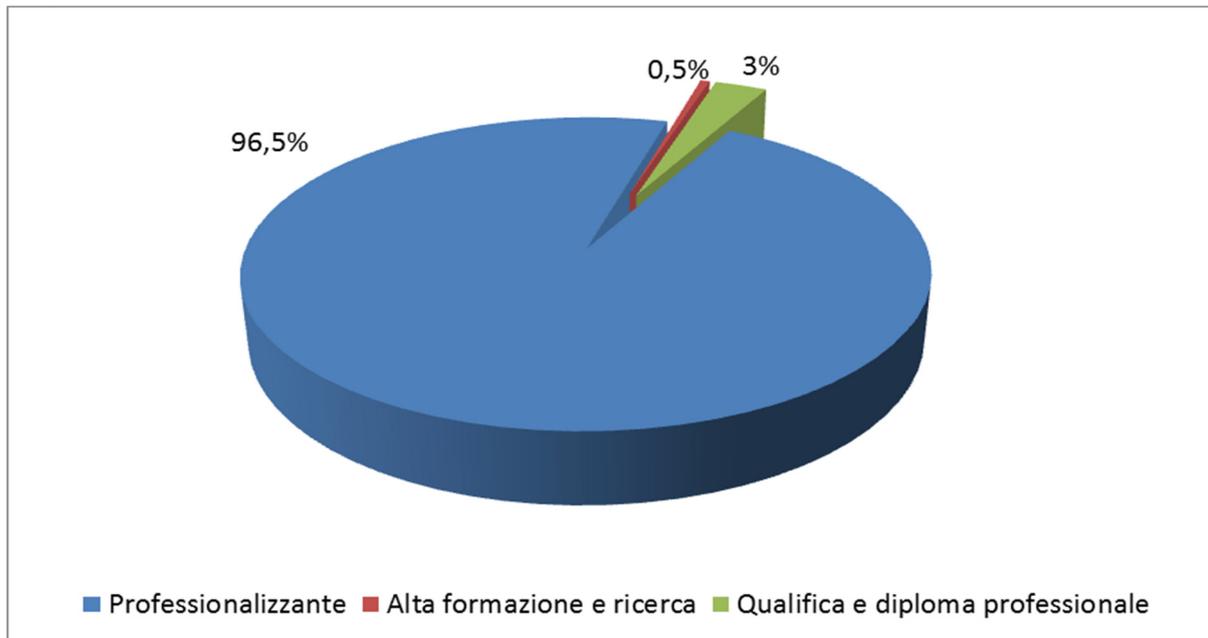
Sebbene dall'analisi degli Accordi e dei Contratti sottoscritti nel 2016 emerga un maggiore interesse nei confronti dell'apprendistato di primo e di terzo livello, il grado di copertura raggiunto dalla contrattazione collettiva rispetto ai settori/comparti e ai territori interessati è ancora incompleto. Prevale, infatti, la tendenza a recepire la normativa nazionale in materia di apprendistato formativo, senza tuttavia utilizzare gli spazi lasciati all'autonomia contrattuale per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, come, ad esempio, l'inquadramento e la retribuzione. La mancanza di una specifica regolazione da parte dei Contratti non sempre trova una compensazione negli Accordi interconfederali, che non coprono tutti i settori e i territori interessati dall'utilizzo dell'apprendistato formativo e, in taluni casi, regolano l'apprendistato di primo livello, ma non quello di alta formazione e ricerca.

L'evoluzione delle tre tipologie di apprendistato

Delle tre tipologie di apprendistato delineate dalla normativa che si è succeduta a partire dal 2003, la forma professionalizzante continua ad essere quella di gran lunga più utilizzata, con un peso che nel 2016 raggiunge il 96,5%, in aumento di poco meno di un punto percentuale e mezzo rispetto al 2015. Tuttavia, sempre nel 2016 si osserva una diminuzione del 6,0% per questo tipo di contratto.

Se si guarda al complesso degli interventi formativi attivati dalle Regioni e Province autonome nel 2015, si riscontra un analogo accentramento sugli apprendisti assunti con contratto professionalizzante. Nel corso di questa annualità sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica complessivamente 134.067 apprendisti; di questi, 129.316 sono assunti con contratto professionalizzante, ovvero il 96,5% del totale (cfr. figura 2).

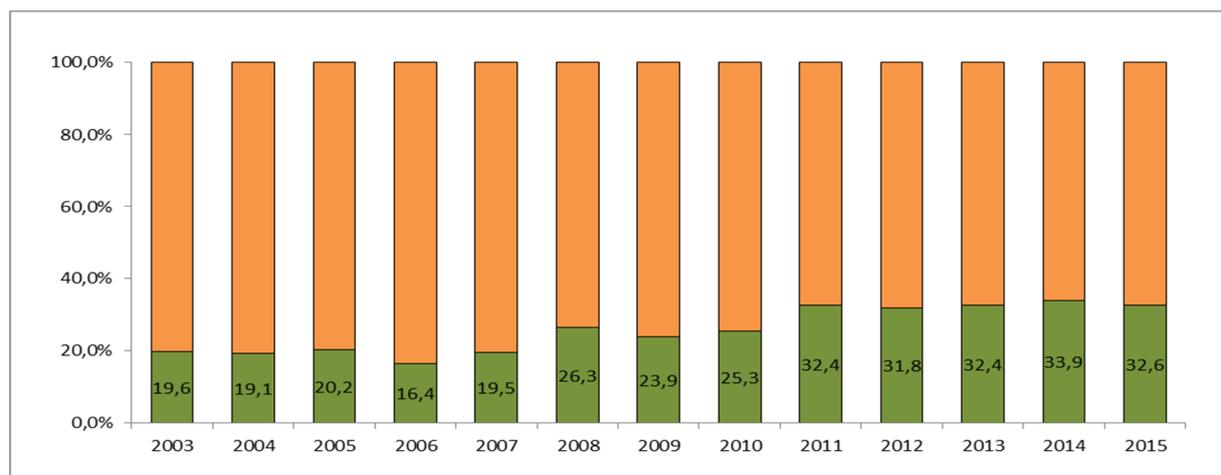
Figura 2 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia di contratto di apprendistato – composizione % su totale - anno 2015



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Il numero complessivo di apprendisti inseriti nei percorsi formativi nel 2015 evidenzia una forte riduzione rispetto all'anno precedente (-11,4%) che riguarda prevalentemente l'apprendistato professionalizzante (-11,8%). Dopo l'aumento registrato nel 2014 (4,8%), i volumi dell'offerta formativa tornano dunque a scendere. Parimenti scende al 32,6% il tasso di copertura, ovvero il rapporto fra apprendisti formati e occupati, che nel 2014 era arrivato al 33,9%, il valore più alto dal 2003 (cfr. figura 3).

Figura 3 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati – valori %, anni 2003-2015



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

Questi risultati potrebbero essere dovuti al parziale disinvestimento operato da alcune Amministrazioni regionali e provinciali nei confronti dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, nel 2015 le risorse destinate dalle Regioni e P.a. a questa tipologia, sebbene ancora molto elevate (il 67,3% del totale), hanno subito una contrazione di circa 5 punti percentuali rispetto all'annualità precedente. È nel Mezzogiorno che si registrano le maggiori riduzioni sia riguardo agli impegni (-52,3%) che rispetto alla spesa (-62,5%). Contrazioni nell'ammontare delle risorse spese si evidenziano, seppure in misura minore, anche nel Settentrione (-12,2%).

Gli interventi formativi per l'apprendistato professionalizzante hanno riguardato nella quasi totalità dei casi le competenze di base e trasversali (poco più del 99%), ossia un'offerta formativa che presenta maggiori possibilità di standardizzazione, oltre che una durata media contenuta ad un massimo di 120 ore. La formazione tecnico-professionale promossa dalle Regioni nel 2015 ha invece coinvolto un numero molto esiguo di apprendisti, meno di 1.000.

In media le ore di formazione erogate per apprendista dal sistema pubblico sono state 38, in diminuzione rispetto al 2014 quando erano 44, e con un range di variabilità fra i territori regionali molto ampio. La durata media più breve degli interventi di formazione ne favorisce il completamento. Nel 2015, i giovani che hanno assolto all'impegno formativo, rispetto al totale degli apprendisti iscritti (tasso di completamento), sono stati l'88,4%, con un aumento complessivo pari all'8,6% rispetto all'anno precedente.

Accanto ad un sistema di offerta formativa dedicata agli apprendisti, in continuità con quanto stabilito dal D. Lgs. n. 276/03, le Regioni e le Province autonome hanno predisposto interventi formativi rivolti ai tutor aziendali. Dall'entrata in vigore del Testo Unico, che ha abrogato il Decreto Ministeriale n. 22 del 28 febbraio 2000, la partecipazione a tali percorsi avviene su base volontaria. In conseguenza di tale modifica legislativa, i tutor aziendali che scelgono di partecipare a interventi a carattere formativo risultano in costante diminuzione:

erano 5.218 nel 2014, mentre nel 2015 si sono ridotti a 2.194, con una contrazione di oltre la metà (-58%).

Il contratto professionalizzante che viene rappresentato nel XVII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato sembra avere le caratteristiche di un contratto di inserimento, visto che la sola componente formativa rilevabile – quella esterna - ha un ruolo assolutamente marginale, nel volume e conseguentemente nei risultati effettivamente conseguibili.

Quanto alla componente formativa tecnico-professionale erogata su responsabilità dell'impresa, il Rapporto conferma la mancanza di informazioni, dati ed elementi di analisi, nonché l'assenza nella regolamentazione nazionale di standard che qualifichino in qualche modo l'esperienza formativa in azienda.

I datori di lavoro, percependo l'apprendistato prevalentemente come un contratto di inserimento, sono spinti a valutare innanzitutto il risparmio conseguito rispetto ad altre forme contrattuali e considerano soltanto in subordine l'opportunità di formare prevalentemente all'interno delle imprese le professionalità necessarie per sviluppare la propria attività.

Le evidenze che emergono dall'attività di monitoraggio sull'apprendistato mostrano, tuttavia, come la variabilità nel tempo delle misure di incentivazione abbia innescato una competizione fra diverse forme contrattuali, alla ricerca del maggiore risparmio economico, senza tuttavia produrre un'apprezzabile estensione della platea di utilizzatori dell'apprendistato.

Il superamento di queste criticità richiederebbe la garanzia di incentivi certi e stabili nel tempo per l'apprendistato che rendano molto meno convenienti le tipologie di contratto concorrenti.

La riduzione dei costi per l'utilizzo dell'apprendistato dovrebbe però essere necessariamente accompagnata da azioni di valorizzazione della componente formativa dell'apprendistato. Non è un caso, infatti, che il dibattito in corso a livello europeo intorno alla proposta di Raccomandazione su un quadro di qualità per l'apprendistato nasca dal presupposto che, per conseguire gli obiettivi di contenimento del tasso di disoccupazione giovanile, occorra qualificare la componente formativa dello strumento. In questo scenario, quindi, l'attenzione si dovrebbe concentrare sul miglioramento della qualità della formazione.

Rafforzare la componente formativa dello strumento significa, da una parte, assicurare una maggiore copertura dell'offerta di formazione pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, o quanto meno una maggiore omogeneità a livello territoriale, e, dall'altra parte, valorizzare il presidio della componente tecnico-professionale affidata alla responsabilità dell'impresa. Quest'ultimo in particolare si può perseguire anche con strumenti "leggeri" e immediatamente operativi, che passano attraverso la rivitalizzazione dell'Organismo tecnico per l'apprendistato, al fine di assicurare il maggior raccordo fra i

profili formativi/professionali definiti dalla contrattazione collettiva per le assunzioni in apprendistato e standard di competenze certificabili. In secondo luogo, l'obiettivo va perseguito attraverso un rafforzamento degli strumenti disponibili per il monitoraggio, da perseguire con la piena collaborazione delle parti sociali, al fine di creare le condizioni per una sistematica attività di analisi della formazione tecnico-professionale a cura dell'impresa, utile ai fini del miglioramento complessivo dell'apprendistato professionalizzante.

Le modifiche alla disciplina dell'apprendistato, introdotte dal D. Lgs. n. 81/2015, hanno come principale obiettivo la promozione delle tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello che, avendo una maggiore valenza formativa, consentono ai giovani di acquisire un titolo di studio e, nel contempo, di sviluppare le competenze utili a facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro.

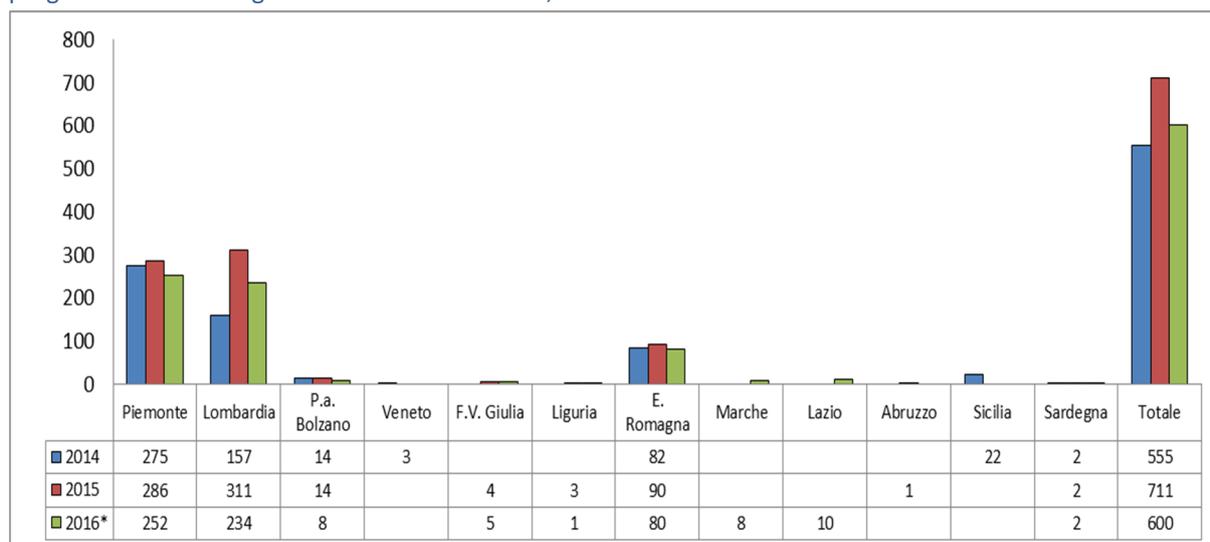
A circa un anno e mezzo dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2016, non sembra che la riforma dell'apprendistato sia ancora riuscita a dispiegare pienamente i propri effetti.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca, pur 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, mantiene una pluralità di finalità in termini di titoli conseguibili e di accessi professionali.

Nel 2016 lo stock medio di apprendisti in questa tipologia si riduce leggermente, passando da 1.242 a 1.045 apprendisti, ma mantiene sostanzialmente stabile il proprio peso (0,3%) rispetto al numero medio complessivo dei rapporti di lavoro in apprendistato.

Il trend negativo riguarda anche il numero di apprendisti iscritti alle attività formative, che nel 2016 si riduce a 600 (cfr. figura 4), con un decremento di 111 apprendisti rispetto all'anno precedente, pari al 15,6%. Questa variazione negativa riguarda in particolare le Regioni più attive sul fronte dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, ossia Lombardia (-24,8%), Piemonte (-11,9%) ed Emilia Romagna (-11,1).

Figura 4 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. – valori assoluti, anni 2014-2015-2016



*2016: dati provvisori

Fonte: elaborazioni Inapp su dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Sebbene nel 2016 siano stati avviati percorsi formativi per apprendisti di terzo livello in Regioni non attive nel 2015 (Marche e Lazio), questa tipologia rimane concentrata in alcune aree territoriali, che rappresentano meno della metà delle Regioni e P.a.. Inoltre, esaminando il dato dei soli apprendisti neoiscritti, che nel 2016 erano 126, si osserva che più della metà è presente in Piemonte (57,1%), seguito da Lombardia (19%), Lazio (7,9%), P.a. di Bolzano (6,3%), Marche (6,3%) e il resto in Emilia Romagna e Friuli Venezia Giulia, mentre un terzo delle Regioni è ancora impegnato a completare la regolamentazione o la disciplina attuativa di tale forma di apprendistato e dunque l'offerta formativa regionale non è ancora disponibile.

In merito alle tipologie di percorso, nel 2016 il master, in continuità con gli anni precedenti, mostra la quota più elevata di apprendisti iscritti/partecipanti, pari al 64,5%, seguito a molta distanza dal dottorato di ricerca (24%). Il master dunque conserva il primato di tipologia più utilizzata, pur perdendo molti apprendisti, che passano dai 535 del 2015 ai 387 del 2016, con una contrazione del 27,7%. Complessivamente quindi partecipano ai percorsi di master e di dottorato di ricerca più dell'88% degli apprendisti in formazione. Si conferma, pertanto, anche per il 2016, la tendenza ad utilizzare l'apprendistato di alta formazione e ricerca quale strumento di inserimento nelle imprese di giovani altamente qualificati, in grado di rispondere alle esigenze di trasferimento tecnologico e innovazione grazie ad una mirata formazione *on the job*, nell'ottica di un ritorno nel breve periodo dell'investimento in capitale umano.

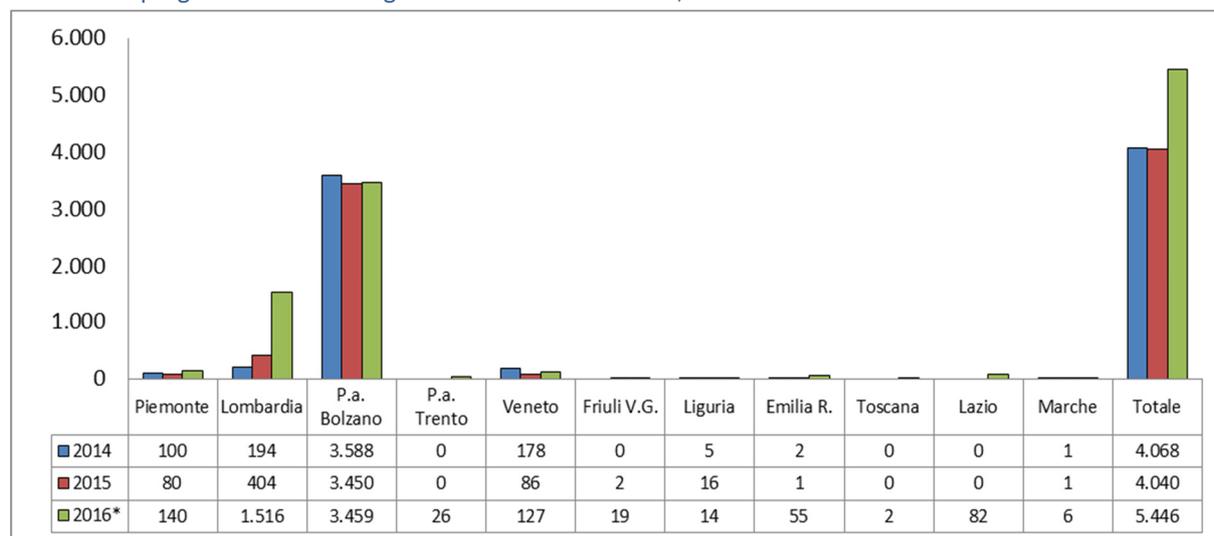
Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, nel 2016 il numero medio di rapporti di lavoro conta 10.682 lavoratori sul territorio nazionale, con una contrazione rispetto all'anno precedente di circa il 20%.

Nel 2015 la riduzione era stata del 13,7%. Il peso percentuale di questa tipologia rispetto al totale dei rapporti di lavoro in apprendistato passa dal 3,3% del 2015 al 2,8% del 2016. Unico dato positivo è quello dello stock medio dei minori in apprendistato che aumenta, seppure di poco, da 1.519 nel 2015 a 1.796 nel 2016. La riduzione riguarda tutte le ripartizioni geografiche, ma è più marcata al Nord che perde circa 1.000 apprendisti. Nello stesso tempo si assiste a un'accentuazione della concentrazione di apprendisti di primo livello nell'area settentrionale, che nel 2015 rappresentava poco meno del 61% del totale dello stock medio di apprendisti, mentre nel 2016 raggiunge quasi il 66%.

I dati sullo stock medio di apprendisti di primo livello mostrano dunque come il trend positivo degli avviamenti nell'annualità 2016 sia ancora troppo debole per compensare le riduzioni che si sono registrate nelle precedenti annualità. Si conferma quindi la difficoltà di promuovere l'utilizzo di una forma contrattuale complessa che integra formazione e lavoro ed è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio. Alla luce di questi dati, si dovrebbe valutare l'opportunità di accompagnare l'azione sul fronte normativo con interventi mirati sulla governance dello strumento e per il rafforzamento delle filiere formative sulle quali l'apprendistato di primo livello s'incardina.

Alcuni segnali positivi arrivano dai dati sull'offerta regionale. Il numero di apprendisti di primo livello inseriti nelle attività formative si era ridotto nel 2015 a 4.040 unità (figura 5), con un decremento dello 0,7% rispetto alla precedente annualità; nel 2016 invece si registra un incremento del 35% circa, con un numero di iscritti pari a 5.446 unità.

Figura 5 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. – valori assoluti, anni 2014-2015-2016



*Dati provvisori e al netto delle sperimentazioni ENI ed ENEL

Fonte: elaborazioni Inapp su dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Al raggiungimento di questo risultato ha contribuito soprattutto il progetto sperimentale del sistema duale che è stato avviato nei primi mesi del 2016 e che ha coinvolto

complessivamente 1.419 apprendisti. Si deve tuttavia osservare come questo risultato, pur positivo rispetto alle precedenti annualità, si riferisca ad un numero di apprendisti ancora molto contenuto e concentrato nella Provincia di Bolzano (poco meno del 64%) e in Lombardia (il 28% circa), che insieme rappresentano il 92% del totale. Inoltre, i percorsi di formazione sono stati attivati da poco più della metà delle Regioni, quasi tutte del Nord, mentre si conferma l'assenza del Mezzogiorno.

Le informazioni disponibili sullo stato di attuazione della sperimentazione, sebbene ancora insufficienti per una valutazione puntuale, ci consentono tuttavia di svolgere alcune prime considerazioni.

La scelta della leFP come canale sul quale innestare la sperimentazione del sistema duale presenta dei punti di forza, ma anche dei rischi. Infatti, nelle aree del Paese in cui l'offerta formativa è solida, anche la risposta al progetto sperimentale è più rapida e decisa, mentre nelle regioni in cui il sistema della leFP non si è mai affermato o è molto debole si registrano i maggiori ritardi nell'attivazione dei percorsi formativi duali.

In effetti, la leFP si è sviluppata in modo sufficientemente sistemico soltanto nel Nord, in alcune realtà locali del Centro e sporadicamente nel Sud che raccoglie appena il 20,4% degli iscritti del totale nazionale. Di conseguenza l'offerta formativa risulta concentrata in alcune regioni: Piemonte, Lombardia e Veneto offrono la metà dei percorsi leFP esistenti sull'intero territorio nazionale.

In queste aree il sistema di leFP contribuisce al recupero della dispersione scolastica e al successo formativo delle fasce deboli, ma è anche in grado di attrarre giovani che scelgono questo canale formativo non come ripiego, ma per "vocazione" immediatamente dopo il ciclo di istruzione.

Come dimostrano i monitoraggi condotti dall'Inapp, il tasso di successo formativo dei qualificati nel 2015-2016 nei Centri di formazione accreditati è del 79,8%. Il sistema di leFP è quindi in grado di riattivare nei giovani la motivazione all'apprendimento, al punto che oltre un terzo degli allievi, conseguita la qualifica triennale, proseguono gli studi. Inoltre, nelle aree del Paese in cui si è sviluppata, questa filiera formativa può vantare una pratica consolidata di rapporti con le imprese per la realizzazione di modalità di apprendimento work based, avendo introdotto da molti anni nei curricula scolastici l'alternanza scuola-lavoro ed è quindi in grado di contribuire al processo di rafforzamento delle connessioni tra istruzione, formazione e lavoro.

La sperimentazione può quindi far leva su questi punti di forza del sistema di leFP e, nel contempo, può dare il suo contributo all'ulteriore sviluppo di questo canale formativo. Diverse Regioni, infatti, hanno deciso di utilizzare le risorse messe a disposizione dal Ministero del Lavoro per incrementare l'offerta formativa, in particolare attraverso l'attivazione di percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale, allo scopo di soddisfare una crescente domanda di formazione proveniente dai giovani e dalle

loro famiglie che gli ordinari finanziamenti regionali non riescono a soddisfare. Nello stesso tempo la sperimentazione rappresenta per gli enti di formazione una sfida stimolante che può aiutarli ad elaborare delle strategie innovative per flessibilizzare l'organizzazione didattica e personalizzare i percorsi formativi e per investire oltre che sulla formazione anche sull'orientamento, sulle attività extra curricolari, sui programmi di mobilità e sui servizi di placement.

Tuttavia, nei territori in cui l'Istruzione e Formazione Professionale non si è adeguatamente strutturata, la sperimentazione potrebbe non essere in grado di produrre gli effetti sperati se non accompagnata da interventi volti a costruire un sistema nazionale di leFP che, pur tenendo conto e valorizzando le diversità territoriali, sia in grado di garantire standard formativi ed organizzativi omogenei e un'offerta formativa stabile e di qualità.

È dunque necessario intervenire su questi aspetti di debolezza per innalzare la qualità complessiva della leFP, garantendo: la conformità di tutti i sistemi regionali ai livelli essenziali delle prestazioni definiti dal D. Lgs. n. 226/2005; risorse finanziarie nazionali sufficienti a coprire la domanda di formazione di giovani e famiglie; la corrispondenza tra l'offerta formativa e i fabbisogni formativi e professionali espressi dal sistema produttivo; l'investimento nelle risorse umane e strumentali; la definizione di un sistema unitario di costi standard da applicare su tutto il territorio nazionale.

Inoltre, è difficile immaginare che, soprattutto nelle regioni in cui la leFP presenta elementi di scarsa solidità e il sistema produttivo è più debole e frammentato, i Centri di formazione professionale possano farsi carico di attivare e gestire autonomamente il complesso processo di sviluppo del sistema duale. Tale risultato richiede azioni di informazione e sensibilizzazione delle imprese locali, propedeutiche alle misure di sostegno alla gestione dei rapporti di apprendistato e dei relativi percorsi di formazione. Almeno in parte tali compiti richiedono una collaborazione più ampia; questa può scaturire da una rete di soggetti che operano intorno ai Centri di formazione per sostenere la diffusione dello strumento.

In tale quadro le Parti sociali possono svolgere un ruolo molto importante, intervenendo sia sul versante della contrattazione collettiva per implementare la disciplina dell'apprendistato formativo sugli aspetti di propria competenza, sia con azioni di sensibilizzazione e di supporto alle imprese, utilizzando a questo scopo anche i Fondi paritetici interprofessionali e il sistema della bilateralità.

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'ISFOL, ha un ruolo strategico di orientamento e supporto al sistema di *governance* delle politiche sociali e del lavoro.

Ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 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.

L'INAPP fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) con delega da gennaio 2018 per svolgere attività di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. 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