

Verso il sistema duale XVI Rapporto sull'apprendistato in Italia

Executive summary

Il Rapporto è disponibile su www.isfol.it



EVOLUZIONE NEL 2015

La platea dei giovani assunti in apprendistato continua a ridursi. Negli ultimi anni la contrazione dello stock medio di lavoratori in apprendistato, iniziata nel 2009, aveva mostrato segnali di rallentamento se non di arresto: -1,4% nel biennio 2013-2014. Invece i dati presentati nel XVI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato realizzato da Isfol e Inps mettono in evidenza una decisa ripresa del trend negativo e **nel 2015 la variazione dello stock medio di lavoratori segna il -8,1%** rispetto all'anno precedente.

A fronte di un contesto generale caratterizzato da timidi segnali di ripresa (il tasso di occupazione per la sola fascia d'età 15-29 ha recuperato nel 2015 0,3 punti percentuali rispetto all'anno precedente), il contratto di apprendistato continua a perdere posizioni. **Nel 2015 lo stock medio di apprendisti conta 410.213 lavoratori, che rappresentano il 13,6% degli occupati della fascia d'età 15-29 anni;** i 446.227 apprendisti dell'anno precedente rappresentavano invece il 15,1% degli occupati 15-29enni e dunque la contrazione rispetto al 2014 è pari a un punto percentuale e mezzo.

Evidentemente l'introduzione dell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un triennio, concesso nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato (Legge n. 190/2014), ha reso meno appetibile l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato. Nel 2015 i due tipi di contratto beneficiano di agevolazioni contributive di entità comparabile, ma l'apprendistato si accompagna a obblighi di natura formativa che vengono percepiti come oneri aggiuntivi da parte delle imprese.

In termini di flusso, in continuità con quanto rilevato sullo stock, **il numero dei lavoratori avviati in apprendistato nel 2015 risulta in netta discesa rispetto all'anno precedente:** la contrazione è pari al 17,7%, laddove il 2014 si era chiuso con un +3,1% rispetto al 2013. Il calo degli avviamenti è dunque ben superiore alla contrazione registrata nello stock di apprendisti (rispettivamente -17,7% contro -8,1%), a indicare una forte discontinuità con gli anni precedenti legata all'introduzione degli incentivi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato. Gli effetti di tali incentivi sono visibili anche guardando alle **trasformazioni, che nel 2015 segnano un forte balzo in avanti, con una variazione del +23,5%** rispetto al 2014, contribuendo alla contrazione della platea di apprendisti.

I flussi in uscita mostrano segnali che potrebbero sembrare contrastanti rispetto al contesto generale. I dati sulle cessazioni registrano infatti una diminuzione del 4,0% rispetto all'anno precedente. Per un contratto caratterizzato da ampia "volatilità", per lo più per scelta del lavoratore, la contrazione delle cessazioni è però generalmente associata a segnali di difficoltà che spingono i lavoratori ad aumentare la permanenza nel contratto. D'altra parte l'entità della variazione delle cessazioni, letta in relazione agli avviamenti, fa scendere il rapporto fra flussi in entrata e in uscita nello stesso anno da 1,48 del 2014 a 1,27 del 2015: dunque in proporzione le cessazioni sono superiori a quelle dell'anno precedente, a confermare le difficoltà dell'apprendistato nel 2015.

Dunque le dinamiche dell'occupazione in apprendistato registrate nel 2015 sembrano avere per lo più natura congiunturale, essendo legate principalmente alla disponibilità di incentivi straordinari

per le assunzioni a tempo indeterminato, che determinano effetti di sostituzione e "fuga" dall'apprendistato.

GLI ANDAMENTI DI MEDIO PERIODO

Le variazioni del 2015 si collegano ad un processo di progressiva trasformazione dello strumento in relazione all'utenza coinvolta di giovani e di imprese.

Dal punto di vista delle imprese, alcuni **ambiti economici in cui in passato la presenza di apprendisti è stata significativa stanno perdendo rilevanza**: le imprese di tipo artigiano rappresentano ormai solo un quarto del totale (25,7%) mentre nel 2008 erano il 37,8%; allo stesso modo se nel 2008 il settore delle Costruzioni rappresentava il 17,3% sul totale degli apprendisti, nel 2015 si ferma all'8,3%. Proprio quello delle Costruzioni è il settore in cui lo stock medio di apprendisti subisce la maggiore contrazione nel 2015 rispetto all'anno precedente: -16,5%. Se i settori economici del terziario sono ormai quelli che occupano la maggior parte degli apprendisti (66,1%), sono anch'essi interessati da forti contrazioni nel corso del 2015: Attività finanziarie -11,4% dello stock medio di apprendisti; Commercio -11,2%.

Rispetto all'**utenza dei giovani coinvolti**, occorre ricordare che la crisi occupazionale degli ultimi anni ha avuto effetti pesanti in particolare sulla domanda di lavoro rivolta alle fasce di popolazione con età più bassa. I risultati sono evidenti anche sull'apprendistato: sullo stock complessivo di apprendisti, **i giovani fino a 24 anni sono diminuiti di circa sei punti percentuali** fra il 2013 e il 2015, passando dal 53,3% al 47,5%; in valori assoluti si tratta di 46.000 apprendisti in meno; nel 2008 questa fascia d'età rappresentava il 66,9% degli assunti in apprendistato. Parallelamente è cresciuta l'età media dei lavoratori in apprendistato, passata dai 24,5 anni nel 2013 ai 25 anni nel 2015. L'età media è sempre più elevata per le femmine, mentre è al Mezzogiorno che si rileva la quota più ampia di apprendisti nella fascia d'età dai 25 anni in su.

Correlato al progressivo innalzamento dell'età degli apprendisti è il dato sulla **durata effettiva dei contratti**, che mostra un progressivo allungamento dei tempi di permanenza in apprendistato. L'analisi longitudinale fa rilevare che nel 2010 i contratti che superavano la durata reale di un anno erano poco più della metà (50,0%); dei lavoratori avviati nel 2013 invece il 55,4% risultava ancora assunto con la stessa forma contrattuale e nella stessa azienda dopo 12 mesi. I maschi fanno registrare una durata media del contratto più lunga rispetto alle femmine, probabilmente in correlazione con i settori di 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'**analisi longitudinale comparata di due generazioni** di lavoratori assunti in apprendistato rispettivamente nel 2005 e nel 2010 conferma le difficoltà del quadro macroeconomico più generale e le trasformazioni in corso nell'apprendistato. Nella generazione 2010, a distanza di cinque anni e quindi nel 2015, i non attivi sono il 28,7%; per la generazione 2005 solo il 22,1% risultava inattivo dopo lo stesso intervallo di tempo di cinque anni. In misura minore, aumenta invece la quota di apprendisti che dopo cinque anni vedono stabilizzato il proprio status con un

contratto a tempo indeterminato, passando dal 40,5% della generazione 2005 al 42,0% della generazione 2010.

LE TRASFORMAZIONI DEL QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE

Dal punto di vista del quadro normativo, il 2015 si caratterizza per l'emanazione del **d.lgs. 81/2015** che, nell'ambito della riforma promossa dal Jobs Act, ridefinisce le tre tipologie di apprendistato. Le modifiche apportate alla forma detta "professionalizzante" sono molto contenute e per lo più si limitano a recepire quanto già definito dai provvedimenti emanati nel corso del 2014 (cfr. decreto-legge 32/14, convertito in legge 78/2014). La novità più significativa riguarda la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di trattamento di disoccupazione.

Il decreto riordina in particolare la prima e la terza tipologia, ovvero quelle **forme legate al conseguimento di titoli di studio** e che più si raccordano con altri modelli europei, nel tentativo di promuoverne una maggiore diffusione. Tale ridefinizione normativa troverà compimento solo a fine 2015: infatti, l'approvazione del D.lgs. 81/2015 nel mese di giugno rinvia ad un successivo provvedimento interministeriale di maggior dettaglio, ovvero il Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, pubblicato il 21 dicembre 2015. Di conseguenza il quadro dell'attività regolamentare svolta dalle Regioni e Province Autonome con riferimento agli apprendistati collegati al conseguimento di titoli di studio nel corso del 2015 rimane sostanzialmente ancorato all'attuazione del Testo Unico per l'Apprendistato (d.lgs. 167/2011, d'ora in avanti "TUA"). Solo la Regione Lombardia è riuscita ad emanare entro la fine del 2015 la disciplina di attuazione del D.lgs. n. 81/2015.

Sul fronte della **contrattazione collettiva** e con riferimento alle parti che il d.lgs. 81/2015 le affida, l'implementazione non sembra essere più rapida. I CCNL sottoscritti nel 2015 non segnalano variazioni rispetto alle precedenti annualità: dei 65 CCNL analizzati fra quelli stipulati nel 2015, soltanto 12 fanno riferimento all'apprendistato di primo e/o terzo livello, come regolamentati dal precedente Testo unico e/o dal d.lgs. 81/2015. Di quelli sottoscritti nel secondo semestre dell'anno (26) e quindi dopo l'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015, soltanto due recepiscono le novità normative, in particolare per quanto riguarda la sottoscrizione del protocollo fra il datore di lavoro e l'istituzione formativa o ente di ricerca, la predisposizione del Piano Formativo Individuale (PFI) e la riduzione della retribuzione riconosciuta all'apprendista, ridotta al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO FRA OCCUPAZIONE E FORMAZIONE: L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Delle tre tipologie di apprendistato delineate dalla normativa che si è succeduta a partire dal 2003, la forma professionalizzante è di gran lunga quella più utilizzata, rappresentando rispettivamente **il 93% nel 2014 e oltre il 95% dei contratti nel 2015**. E' un dato che non mostra particolari differenze tra le diverse aree del Paese, come confermato dai dati del XVI rapporto.

Se si guarda al complesso degli interventi formativi attivati dalle Regioni e Province Autonome nel corso del 2014 – ultima annualità disponibile dei dati – si riscontra un analogo accentramento sugli apprendisti assunti con contratto professionalizzante. Nel corso del 2014 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica complessivamente **151.788 apprendisti**: di questi 146.681 apprendisti sono assunti con contratto professionalizzante, ovvero il 96,8% del totale.

Guardando ai dati su un arco temporale più ampio, il numero di apprendisti coinvolti in attività formative per il 2014 fa segnare un **aumento del 5% rispetto all'anno precedente**, invertendo il trend di progressiva contrazione dei volumi di offerta. Parimenti, sale al 34,1% il tasso di copertura, ovvero il rapporto fra apprendisti formati e occupati; è il valore più alto registrato nel periodo dal 2003 al 2014.

Questo risultato positivo è frutto certamente di una progressiva crescita di capacità attuativa presso le singole amministrazioni regionali/provinciali; ma soprattutto si deve alla specializzazione dell'offerta pubblica su una tipologia di intervento – quello volto allo sviluppo di competenze di base e trasversali - che presenta maggiori possibilità di standardizzazione oltre che una durata media più contenuta. Infatti, gli interventi disponibili nel 2014 nell'ambito dell'offerta regionale sono per lo più interventi che hanno come finalità **lo sviluppo di competenze di base e trasversale (88,5%), per un massimo di 120 ore** e nell'ambito delle esistenti disponibilità finanziarie, in linea con le evoluzioni della normativa a partire dal TUA. La formazione a finalità tecnico-professionale promossa dalle Regioni nel 2014 ha coinvolto soltanto 16.838 apprendisti: si tratta di "residui" di programmazioni avviate in anni precedenti in un contesto normativo diverso. In media le ore di formazione erogate per apprendista dal sistema pubblico sono 44, 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 2014 **i giovani che hanno completato l'impegno formativo sono stati il 79,8%, con un aumento complessivo di 8,6 punti** percentuali rispetto all'anno precedente.

In complementarità all'offerta formativa dedicata agli apprendisti, permane la disponibilità su alcuni territori di interventi rivolti ai tutor aziendali. Nel 2014 5.218 tutor (-56,4% rispetto all'anno precedente) hanno preso parte a tali interventi su base volontaria, dal momento che già il Testo Unico ha affidato la regolamentazione del tutorato alla contrattazione collettiva, abrogando il DM 28/02/2000 e con esso l'obbligo di formazione per queste figure.

VERSO UN SISTEMA DUALE: LA RIFORMA DEGLI APPRENDISTATI PER IL CONSEGUIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO

L'articolazione del contratto di apprendistato in diverse tipologie risale all'approvazione del d.lgs. 276/2003, eppure quelle forme dette di primo e terzo livello ispirate ai modelli europei e che hanno le maggiori potenzialità per promuovere l'integrazione fra mondo della formazione e mondo del lavoro faticano ancora a trovare spazi adeguati.

Nel 2015 l'apprendistato per la qualifica e il **diploma professionale (primo livello) occupa 13.354 lavoratori su tutto il territorio**, che costituiscono poco più del 3% del totale dei rapporti di lavoro in apprendistato. La variazione nello stock medio di apprendisti rispetto all'anno

precedente è pari a -13,7%. Questo dato si allinea ad un trend negativo che si protrae da vari anni, che ha le sue radici nella progressiva contrazione dell'occupazione dei minori in generale e nelle caratteristiche specifiche di questo contratto, per la difficoltà di implementare un dispositivo che integra un percorso di istruzione e formazione finalizzato a conseguire un titolo con riconoscimento nazionale con il lavoro.

A riprova di questa difficoltà, il dato sull'offerta formativa regionale rivela che nello stesso anno 2015 sono stati coinvolti in **interventi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)** per la qualifica e il diploma professionale solo 3.651 giovani assunti in apprendistato di primo livello, ovvero il 10% in meno rispetto ai 4.068 apprendisti coinvolti nel 2014; in termini di **tasso di copertura si registra un aumento di un punto percentuale** (dal 26,3% del 2014 al 27,3% del 2015). Rimane il fatto che una quota troppo limitata dello stock medio di giovani assunti con questa tipologia di contratto di apprendistato partecipa a percorsi di IeFP, nonostante le previsioni normative indichino nell'acquisizione di un titolo di qualifica o diploma la finalità di questa forma contrattuale. D'altra parte un'offerta formativa specifica è disponibile in un numero limitato di regioni, per lo più dell'area settentrionale del Paese.

L'apprendistato di **alta formazione e ricerca (terzo livello)** – strumento che si presta ad una pluralità di finalità in termini di titoli conseguibili e di accessi professionali - nel 2015 conta su uno **stock medio di 1.237 lavoratori**; è un valore in leggera crescita rispetto all'annualità precedente, ma che costituisce una quota di gran lunga inferiore all'1% del totale dei lavoratori in apprendistato.

Nel caso dell'apprendistato di terzo livello il gap fra occupati e iscritti alle attività formative è meno significativo; infatti, i dati del 2015 fanno registrare 758 giovani che partecipano alle attività formative programmate dalle Regioni e P.A. con un incremento pari al 36,6% rispetto all'annualità precedente. Anche in questo caso la differenziazione regionale è molto ampia: circa la metà delle Regioni italiane, in particolare quelle del Centro e del Sud-Isole, risultano ancora impegnate a completare la regolamentazione o la disciplina attuativa di tale forma di apprendistato e dunque l'offerta formativa regionale non è ancora disponibile. Ciò nonostante i tassi di copertura dell'offerta pubblica evidenziano un deciso miglioramento nel 2015, passando dal 47,0% del 2014 al 61,3%. Occorre inoltre ricordare che la normativa contempla per questa forma di apprendistato la possibilità di realizzare la formazione necessaria per l'acquisizione del titolo di studio anche nell'ambito di convenzioni dirette fra le imprese e le istituzioni formative, che esulano dalla programmazione regionale.

Per lo più i giovani assunti in apprendistato e coinvolti nell'offerta pubblica devono conseguire un master universitario (ben il 78,2% del totale); segue il dottorato di ricerca (13,3% del totale), che risulta più diffuso della laurea. Viene attivato per la prima volta nel 2015 in Piemonte un percorso per l'acquisizione di un diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS).

I PROGETTI A RILEVANZA NAZIONALE

L'ultimo capitolo del XVI Rapporto di monitoraggio offre un osservatorio privilegiato su tre iniziative a rilevanza nazionale accomunate dall'obiettivo di voler promuovere la diffusione

dell'apprendistato sperimentando modelli più efficaci e innovativi per l'integrazione fra formazione e lavoro.

La sperimentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore realizzata in intesa con il gruppo ENEL

Si è conclusa a settembre 2015 la prima annualità del programma sperimentale di apprendistato in alternanza scuola-lavoro, promosso dal ministero dell'Istruzione e dal Ministero del Lavoro in collaborazione con alcune Regioni e con il Gruppo Enel, che ha coinvolto 145 studenti ammessi al quarto anno di sette Istituti tecnici del settore tecnologico a indirizzo elettronica ed elettrotecnica. I risultati che emergono dal monitoraggio della prima annualità del programma sono ampiamente positivi. La diffusa soddisfazione per l'andamento del programma che si rileva nei giudizi espressi dagli operatori scolastici, dal personale Enel e dagli studenti-apprendisti, trova un'importante conferma nell'elevato numero di studenti-apprendisti che ha superato il primo anno di alternanza scuola-lavoro. Infatti, dei 145 studenti scrutinati a giugno 2015, ben 130 sono stati ammessi al V anno, con medie discrete o più che discrete; le verifiche svolte a settembre si sono concluse con l'ammissione al V anno di 11 studenti con giudizio sospeso: si tratta di risultati medi migliori rispetto a quelli nazionali nello stesso tipo di istituzioni scolastiche.

A settembre 2015 la sperimentazione prosegue con la seconda annualità di alternanza, con il conseguimento del diploma quinquennale di istruzione tecnica.

L'apprendistato nel programma Garanzia Giovani

Nell'ambito del programma Garanzia Giovani sono state diseginate diverse misure che riguardano l'apprendistato: due puntano a diffondere le tipologie legate all'acquisizione dei titoli di studio e una premia l'inserimento occupazionale.

Per la diffusione delle tipologie di apprendistato legate all'acquisizione dei titoli di studio, sono state messe a disposizione quote di risorse significative. Tuttavia, la fase di attuazione del programma ha dovuto fare i conti con le stesse criticità che le Regioni rilevano nell'implementazione del quadro normativo nazionale. Si tratta di criticità che rimandano principalmente alla domanda di lavoro espressa dalle imprese, ma che scontano anche difficoltà per la progettazione e gestione di percorsi integrati di formazione e lavoro, oltre che un diverso livello di attenzione e impegno da parte degli stakeholders regionali. Pertanto, se nel 2014 le Regioni e Province Autonome avevano destinato all'attuazione della misura apprendistato una percentuale di risorse pari al 4,5% dei finanziamenti, con la rimodulazione finanziaria decisa nel 2015 questa percentuale è stata ridotta all'1,6%. Al 30 settembre 2015, 51 giovani risultano inseriti in percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'alta formazione e ricerca, principalmente in Emilia Romagna.

Risultati migliori si sono registrati con un'altra misura finanziata nell'ambito della Garanzia Giovani, il "Bonus occupazionale" per l'inserimento e la stabilizzazione occupazionale dei giovani, che ha consentito di attivare 7.197 contratti di apprendistato.

La costruzione del sistema duale

Fra le novità del decreto legislativo 81/2015 c'è l'istituzione di un sistema duale che nasce dall'integrazione fra formazione e lavoro e che si realizza nei percorsi dell'istruzione e formazione professionale oltre che nelle forme di apprendistato di primo e terzo livello. Per sostenerne l'avvio, il Ministero del Lavoro, di concerto con le Regioni e le Province Autonome, ha varato un progetto sperimentale per il quale il d.lgs. 150/2015 ha stanziato 174 milioni di euro per il biennio 2015-2016.

Il progetto sperimentale si muove nell'ambito delle novità introdotte dalla legge sulla Buona Scuola (L. 107/2015) e dalla riforma dell'apprendistato (D.lgs. 81/2015), con l'obiettivo di promuovere esperienze qualificate di alternanza all'interno dei percorsi di istruzione e formazione, di consolidare il canale della IeFP in particolare con riferimento agli interventi per il diploma e per il quinto anno, di favorire la diffusione dell'apprendistato di primo livello. Il fine ultimo è quello di contrastare la dispersione scolastica e formativa, ridurre la platea dei NEET, sviluppare l'occupabilità dei giovani.

A tal fine si vuole consentire l'attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro o in apprendistato formativo circa 60.000 giovani nel biennio 2015-2016. Per il 2015, 87 milioni sono stati ripartiti tra le Regioni e le Province Autonome sulla base del numero di studenti annualmente iscritti ai percorsi di IeFP attivati dalle istituzioni formative accreditate e del numero complessivo di studenti qualificati e diplomati. Il XVI Rapporto ricostruisce la fase di avvio del progetto, che ha visto la firma di protocolli tra tutte le Regioni e il Ministero del Lavoro in cui si definiscono gli impegni assunti per dare attuazione al sistema duale a partire dall'annualità 2016-17.