



---

# INAPP POLICY BRIEF

---

## L'APPRENDISTATO NELLA CRISI PANDEMICA

*Da diversi anni, l'Inapp, per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, esamina, in collaborazione con l'Inps, l'evoluzione dell'occupazione in apprendistato e l'andamento della partecipazione degli apprendisti alla formazione pubblica in Italia, sulla base dei dati Inps — Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens) e delle informazioni fornite dalle Regioni e Province autonome. I risultati dell'ultimo monitoraggio sono contenuti nel XX Rapporto che considera le annualità 2019 e 2020 e quindi dà conto della situazione dell'apprendistato nel primo anno della pandemia di Covid 19. I dati mostrano che la crisi economica e occupazionale ha colpito anche l'apprendistato, interrompendo il trend di crescita che proseguiva dal 2017; tuttavia, dall'analisi del processo di evoluzione dell'apprendistato emergono poche novità rispetto agli anni precedenti, mentre prevalgono gli elementi di continuità.*

INAPP\*

### Introduzione

Il 2020, ultimo anno esaminato dal XX Rapporto di monitoraggio dell'apprendistato, presenta una discontinuità rispetto al triennio precedente. In questa annualità, segnata pesantemente dalla crisi pandemica, si assiste, infatti, ad una riduzione dell'occupazione in apprendistato e all'inversione del trend di crescita che era iniziato nel 2017 e si era protratto sino al 2019. Il

---

\* A cura di Silvia Vaccaro.

numero medio di rapporti di lavoro è risultato pari a 531.035 (tabella 1), in diminuzione del 5,4% rispetto al 2019 che, invece, con un aumento del 13,5% rispetto al 2018, aveva confermato il progressivo consolidamento iniziato nel 2017. La riduzione riguarda tutte le ripartizioni geografiche, ma risulta più consistente al Centro (-8,1%) e al Nord-Est (-6,0%).

**Tabella 1. Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica: valori assoluti – anni 2016-2020 e variazione % su anno precedente – anni 2018-2020**

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)					Variazione % su anno prec.	
	2016	2017	2018	2019	2020*	2019	2020*
Nord-Ovest	115.089	126.814	147.851	169.749	162.461	14,8%	-4,3%
Nord-Est	108.607	121.340	138.587	153.387	144.196	10,7%	-6,0%
Centro	94.776	104.811	119.424	134.724	123.817	12,8%	-8,1%
Mezzogiorno	64.304	76.463	88.894	103.567	100.562	16,5%	-2,9%
<b>Italia</b>	<b>382.775</b>	<b>429.427</b>	<b>494.756</b>	<b>561.427</b>	<b>531.035</b>	<b>13,5%</b>	<b>-5,4%</b>

\*Dato provvisorio.

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

Per capire quanto la crisi pandemica abbia colpito l'occupazione in apprendistato bisogna guardare al numero di assunti con questa tipologia contrattuale nel 2020, anno in cui si registra una contrazione superiore al 30% dei rapporti di lavoro in apprendistato avviati, pari a 274.641 (erano stati 398.622 nel 2019). Contestualmente — anche per effetto del blocco dei licenziamenti e del ricorso alla CIG Covid-19 — si assiste ad una rilevante contrazione delle cessazioni: nel corso del 2020 sono cessati 150.080 rapporti di lavoro in apprendistato, in diminuzione del 24,7% rispetto all'anno precedente che aveva fatto registrare un aumento del 10,5% rispetto al 2018.

La novità rappresentata dalla interruzione del trend di crescita dell'apprendistato è accompagnata da molte conferme che riguardano tutte le tipologie di cui si compone questo istituto.

### **Apprendistato professionalizzante: la tipologia più diffusa con una componente formativa su cui si investe poco**

La prima conferma riguarda la persistente prevalenza di una delle tre tipologie di cui si compone l'apprendistato, la professionalizzante, che, al contrario delle altre, non porta al conseguimento di un titolo di studio, ma soltanto ad una qualifica contrattualmente riconosciuta; questa forma di apprendistato prevede l'erogazione di un'offerta formativa pubblica a titolarità regionale, per un massimo di 120 ore, finalizzata allo sviluppo delle competenze di base e trasversali e di una formazione on the job — di cui è responsabile il datore di lavoro — per potenziare le competenze tecnico-professionali.

Nel 2019-2020 questa forma contrattuale rimane la più utilizzata ed anzi il suo peso rispetto alle altre tipologie cresce, raggiungendo nel biennio il 97,7%. Si tratta anche della forma che nel primo anno della pandemia ha avuto il decremento più contenuto nel 2020 rispetto al

2019, pari a -5,3%, grazie al blocco dei licenziamenti e al ricorso alla CIG Covid-19 che ha contribuito a contenere le perdite occupazionali in apprendistato.

**Tabella 2. Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica: valori assoluti e variazione % su anno precedente – anni 2018-2020**

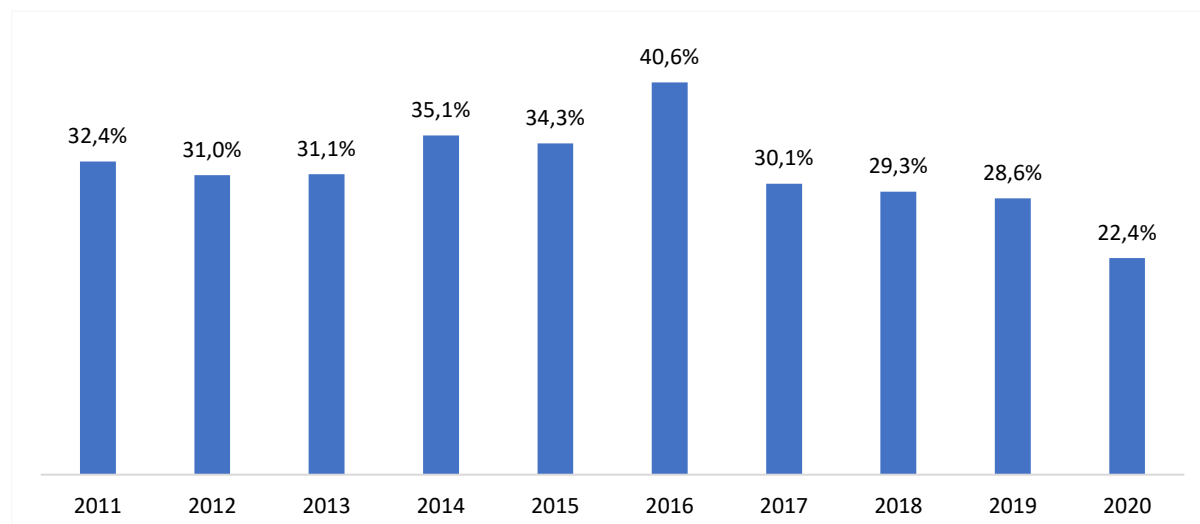
Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2018		2019		2020*		2019		2020*	
	Prof.	Altro	Prof.	Altro	Prof.	Altro	Prof.	Altro	Prof.	Altro
Nord	277.658	8.780	313.523	9.613	297.925	8.732	12,9%	9,5%	-5,0%	-9,2%
<i>Nord-Ovest</i>	143.899	3.951	165.324	4.425	158.545	3.916	14,9%	12,0%	-4,1%	-11,5%
<i>Nord-Est</i>	133.758	4.828	148.200	5.188	139.380	4.816	10,8%	7,4%	-6,0%	-7,2%
Centro	118.111	1.313	133.374	1.351	122.687	1.130	12,9%	2,9%	-8,0%	-16,4%
Mezzogiorno	86.858	2.036	101.444	2.123	98.460	2.102	16,8%	4,3%	-2,9%	-1,0%
<b>Italia</b>	<b>482.627</b>	<b>12.129</b>	<b>548.341</b>	<b>13.086</b>	<b>519.072</b>	<b>11.963</b>	<b>13,6%</b>	<b>7,9%</b>	<b>-5,3%</b>	<b>-8,6%</b>

\*Dato provvisorio.

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

Sebbene quella professionalizzante continui ad essere la forma prevalente di apprendistato in Italia, nel corso degli ultimi dieci anni vi è stato un progressivo disinvestimento dalla sua componente formativa: la sua durata è stata fortemente ridotta e, attualmente, poco meno del 50% degli apprendisti frequenta moduli di formazione pubblica di 40 ore complessive, cui si aggiungono mediamente circa 80 ore di formazione sul lavoro. Inoltre, l'obbligo in capo al datore di lavoro di consentire la partecipazione dell'apprendista alle attività di formazione pubblica viene subordinato alla effettiva disponibilità sul territorio dell'offerta formativa. Nello stesso tempo, lo stanziamento disponibile a livello nazionale per il finanziamento della formazione in apprendistato professionalizzante è stato gradualmente ridotto, passando dai 100 milioni di euro del 2011 ai 15 milioni di euro per le annualità 2017 e seguenti. Questa decisione ha spinto le Regioni e P.a. a limitare a loro volta l'impegno a sostegno dell'offerta formativa; infatti, in dieci anni, dal 2011 al 2020, il livello di spesa sostenuto dalle Regioni e P.a. per finanziare la formazione in apprendistato si è ridotto di circa il 40%. Non è quindi un caso se nel corso degli ultimi dieci anni il tasso di copertura — ossia il rapporto tra gli apprendisti con contratto professionalizzante inseriti nei percorsi di formazione pubblica e il numero complessivo di apprendisti occupati con la stessa tipologia contrattuale — sia stato di rado superiore a un terzo (figura 1). Infatti, per ciascuna delle annualità considerate, ad esclusione del 2016, circa un apprendista su tre con contratto professionalizzante risulta iscritto alle attività di formazione pubblica; nel 2020 il rapporto scende ulteriormente a causa del divieto stabilito dall'Ispettorato nazionale del lavoro, per gli apprendisti beneficiari della cassa integrazione, di svolgere l'attività formativa, poiché nel periodo di erogazione della CIG Covid-19 risultava sospeso sia il rapporto di lavoro che l'obbligo formativo.

**Figura 1. Apprendisti in formazione su apprendisti occupati con contratto professionalizzante: valori % - anni 2011-2020**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati Inps-Archivi delle denunce retributive mensili

### **Una via italiana all'apprendistato duale ancora da costruire**

Mentre l'interesse per la qualità dell'apprendistato professionalizzante sembra scemare, l'attenzione si sposta progressivamente sulle tipologie di apprendistato a maggiore valenza formativa, cosiddette di primo livello e di alta formazione e ricerca o terzo livello. La tipologia di primo livello porta al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma d'istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore, mentre l'apprendistato di alta formazione e ricerca permette di acquisire i titoli di istruzione terziaria (diploma di alta specializzazione tecnica rilasciato dagli Istituti Tecnologici Superiori — ITS Academy, laurea, master, dottorato, titoli di alta formazione artistica, musicale e coreutica — AFAM) o allo svolgimento di attività di ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'ultima riforma dell'apprendistato avvenuta nel 2015 ha concentrato l'attenzione in particolare sull'apprendistato di primo livello nel canale della Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) a titolarità regionale, con l'obiettivo di costruire una 'via italiana al duale' e avvicinare il nostro Paese alle migliori pratiche di apprendistato duale che si sono sviluppate in Europa e, in particolare, in Germania.

Si è quindi avviata nel 2016 una sperimentazione, con risorse dedicate e incentivi specifici, che si è trasformata in misura ordinaria nel 2018, per rafforzare l'apprendistato duale insieme all'alternanza scuola-lavoro e all'impresa simulata, nei percorsi di IeFP. Questa scelta è stata confermata dal PNRR che prevede un intervento specifico dedicato a questo obiettivo con un finanziamento di 600 milioni di euro per il periodo 2021-2025.

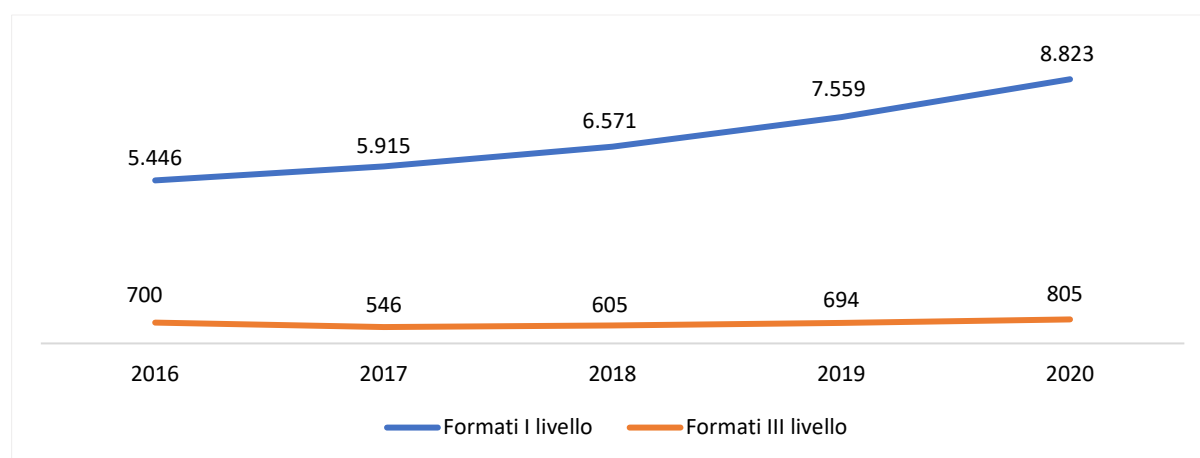
Nonostante l'impegno sin qui profuso per lo sviluppo dell'apprendistato duale, i dati disponibili, pur mostrando alcuni segnali positivi, confermano la difficoltà di diffusione di

questa tipologia di apprendistato, così come le criticità che ostacolano lo sviluppo dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Come ci si poteva aspettare nel primo anno della pandemia l'occupazione in apprendistato di primo livello si riduce del 10% rispetto all'annualità precedente (il numero medio di rapporti di lavoro passa da 11.920 nel 2019 a 10.686 nel 2020), probabilmente anche per la scelta compiuta a livello nazionale di applicare il blocco dei licenziamenti e il ricorso alla CIG Covid-19 soltanto alla tipologia di apprendistato professionalizzante. L'occupazione in apprendistato di terzo livello registra invece un leggero aumento (passando da 1.166 a 1.277 rapporti di lavoro), pur restando ampiamente residuale.

Il dato positivo riguarda la partecipazione alla formazione degli apprendisti di primo e di terzo livello che, nonostante la pandemia, continua ad aumentare anche nel 2020, facendo registrare un incremento rispettivamente del 16,7% e del 16% rispetto al 2019 e confermando un trend positivo iniziato nel 2016 per l'apprendistato di primo livello e nel 2017 per il terzo (figura 2). L'aumento del numero di formati in apprendistato di primo livello ha, inoltre, contribuito ad aumentare il tasso di copertura riducendo il rischio di un uso distorto di questa tipologia contrattuale. Tuttavia, sia se si guarda agli occupati sia se si considera i partecipanti alla formazione, i numeri delle tipologie di primo e terzo livello restano molto contenuti.

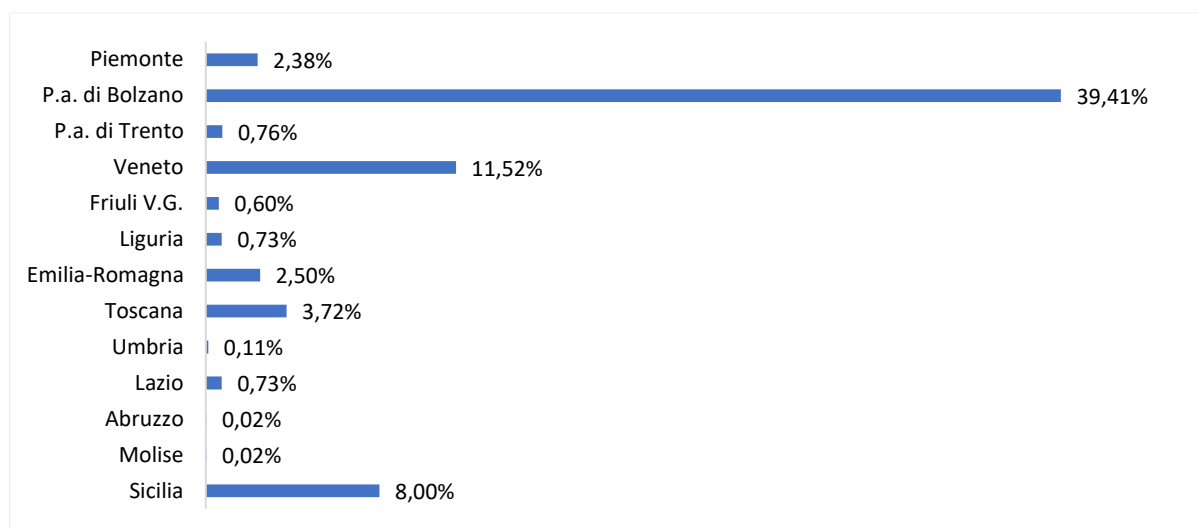
**Figura 2. Apprendisti con contratto di apprendistato di primo e terzo livello iscritti alle attività di formazione pubblica: valori assoluti - anni 2016-2020**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Un'altra rilevante criticità che si conferma anche nel 2020 è la forte concentrazione degli apprendisti in formazione di primo e terzo livello sia a livello geografico che in alcuni percorsi formativi. Infatti, tre territori del Nord: P.a. di Bolzano, Lombardia e Veneto, raccolgono l'80% degli apprendisti in formazione di primo livello, mentre nel Mezzogiorno, se si esclude la Sicilia (dove si trova l'8% dei formandi), sono praticamente assenti (figura 3).

**Figura 3. Apprendisti di primo livello in formazione per Regione e P.a: valori % - anno 2020**

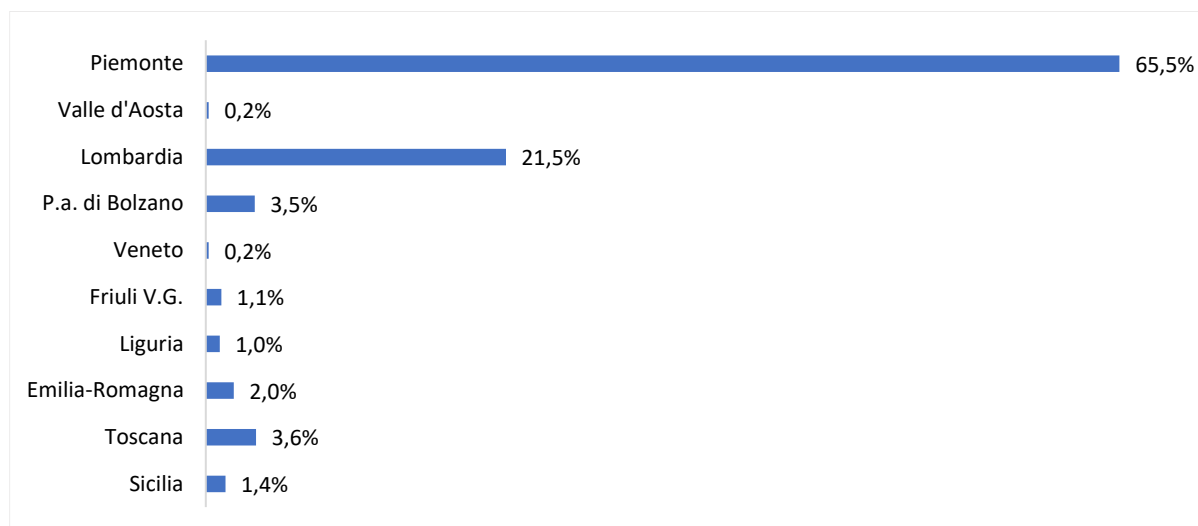


Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Una concentrazione geografica ancora più elevata caratterizza la formazione in apprendistato di terzo livello: in questo caso, due sole regioni, il Piemonte e la Lombardia, raccolgono l'87% dei formandi, mentre, ancora una volta, se si esclude la Sicilia, con un modesto 1,4% di apprendisti in formazione, il Sud non ottiene risultati in questo campo (figura 4).

Evidente è anche la concentrazione in alcuni percorsi formativi: gli apprendisti impegnati ad acquisire la qualifica e il diploma professionale sono più dell'83% del totale, mentre nel terzo livello poco meno del 70% degli apprendisti frequenta Master di primo e secondo livello.

**Figura 4 - Apprendisti di terzo livello in formazione per Regione e P.a: valori % - anno 2020**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

## Conclusioni

L'Italia non è l'unica ad avere avviato misure di policy finalizzate allo sviluppo dell'apprendistato duale per favorire la transizione scuola-lavoro per i giovani e come

strumento di politica attiva; si tratta di un obiettivo che negli ultimi venti anni è stato diffusamente perseguito in Europa, sia in Paesi caratterizzati da un sistema duale forte, come la Germania, la Svizzera e l’Austria, sia in Paesi con un apprendistato meno consolidato, come la Francia.

La traiettoria seguita dall’Italia sembra, tuttavia, divergere da quella degli altri Paesi menzionati. In questi ultimi le strategie adottate sono state finalizzate ad assicurare la progressiva integrazione dell’apprendistato nella struttura educativa generale e a sostenere il suo riposizionamento, in forme differenziate e nuove ibridazioni, verso l’istruzione terziaria. I cambiamenti intervenuti hanno permesso ai sistemi duali di questi Paesi di esercitare una attrazione crescente nei confronti dei giovani con più alti titoli di studio, il cui numero era nel frattempo cresciuto a causa dell’innalzamento generalizzato dei livelli di istruzione, e di rispondere all’esigenza delle imprese di disporre di lavoratori con qualifiche superiori.

L’Italia ha invece scelto di costruire il sistema duale puntando prevalentemente sul modello più tradizionale di apprendistato: l’ancoraggio ai percorsi di leFP testimonia la volontà di rimanere nell’alveo delle qualifiche più basse del livello secondario superiore. Neanche la recentissima riforma degli ITS — denominati ITS Academy — sembra essere stata colta come occasione per avviare un processo di ancoraggio dell’apprendistato a questa filiera dell’istruzione terziaria non accademica che nel 2020 contava soltanto 146 giovani apprendisti. Eppure, l’Italia avrebbe bisogno, non meno di altri Paesi, di un potenziamento dell’apprendistato in abbinamento ai percorsi che portano al conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore e dei titoli di livello terziario, promuovendo, in un’ottica di lifelong learning, l’integrazione orizzontale e verticale delle filiere formative.

La scelta di incardinare la costruzione della via italiana al duale prevalentemente nella filiera della leFP avrebbe potuto produrre dei risultati migliori se questo canale formativo non fosse stato caratterizzato da un livello di sviluppo fortemente differenziato a livello nazionale, con alcune regioni del Nord in cui questo sistema si presenta ben strutturato e organizzato e la gran parte delle regioni del Sud in cui la leFP è un canale residuale che conta una platea di giovani molto ridotta. Per promuovere la diffusione dell’apprendistato in questa filiera formativa si sarebbe quindi dovuto preliminarmente attivare una strategia di consolidamento della leFP con interventi volti a superare le criticità attuali: disomogenea presenza tra i territori, mancanza di una programmazione pluriennale sostenuta da adeguate risorse finanziarie, carenza di regole che assicurino la coerenza tra i modelli regionali, ecc.

Un altro aspetto sul quale i Paesi europei hanno puntato con decisione è la promozione della qualità dell’apprendistato duale con interventi diretti a: favorire i processi di apprendimento; sviluppare le competenze necessarie a rispondere alle trasformazioni determinate dai mega trend globali, e da ultimo dalle transizioni digitale ed ecologica; rafforzare la governance del sistema duale, anche sollecitando un ruolo proattivo delle parti sociali; potenziare le misure di informazione/sensibilizzazione, supporto e accompagnamento rivolte agli apprendisti, alle imprese e alle istituzioni formative; migliorare le attività di monitoraggio e valutazione. In Italia questi interventi non sono stati inseriti in una strategia nazionale implementata

all'interno di un sistema di governance stabile e ben strutturato e restano confinati ad alcuni territori come risultato delle scelte autonome dei governi regionali.

L'impegno al miglioramento della qualità dovrebbe essere profuso non soltanto nei confronti dell'apprendistato duale, ma anche a favore della tipologia professionalizzante. Questa forma contrattuale ha visto una progressiva riduzione della sua valenza formativa, tanto da essere considerata da molti esperti più simile ad un contratto di inserimento al lavoro che a un contratto a causa mista. Tuttavia — almeno sino a quando il professionalizzante rimarrà la tipologia prevalente di apprendistato, con un numero medio di rapporti di lavoro che anche nel 2020 era superiore a 500.000 — sarebbe opportuno che la sua componente formativa, esterna e interna all'azienda, fosse in grado di promuovere lo sviluppo di competenze utili a facilitare l'inserimento e la permanenza al lavoro dei giovani e di rispondere alle esigenze del sistema produttivo.

---

Alcuni diritti riservati (2022) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: [stampa@inapp.org](mailto:stampa@inapp.org) - [www.inapp.org](http://www.inapp.org)

