

Osservatorio Statistico
dei **Consulenti del Lavoro**

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO



Consulti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Fondazione Studi
Consulti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'INDAGINE DELL'OSSERVATORIO STATISTICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO

1. PREMESSA

A seguito della continua evoluzione del mercato del lavoro e del contesto produttivo del nostro paese, il contratto di apprendistato è stato oggetto di diversi interventi normativi.

Tale fattispecie contrattuale è stata disciplinata nel tempo dal codice civile (artt. 2130-2134), dalla Legge n. 25/1955 e dalla Legge n. 196/1997. Importanti novità sono state in seguito introdotte con il D.Lgs. n. 276/2003, attraverso cui il legislatore è intervenuto mutando tale istituto ed introducendo tre diverse tipologie, legate al sistema dell'istruzione e al mondo del lavoro. Successivamente, con il D.Lgs. n.167/2011 (*cd.* Testo Unico dell'apprendistato) e la Legge 92/2012 (*cd.* Legge Fornero), allo scopo di rendere l'apprendistato lo strumento principale per introdurre i giovani nel mondo del lavoro, è stata conferita maggiore rilevanza alla funzione formativa.

Il Capo V del D.Lgs. n. 81/2015, in attuazione della Legge delega n.183/2014, ha infine operato il riordino della normativa in materia di contratti di apprendistato e ha disposto, all'articolo 55, comma 1, lett. g), l'abrogazione del Testo Unico, al fine di semplificare un istituto divenuto burocraticamente complesso e poco confacente alle esigenze delle aziende.

Le diverse modifiche attuate sono diretta conseguenza della funzione di collegamento che tale istituto riveste tra il mondo del lavoro e il sistema di istruzione e formazione professionale: funzione che lo lega a tutte le modifiche che interessano i due sistemi.

2. LE DIVERSE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Attualmente il contratto di apprendistato è efficacemente definito, art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015, come il contratto di lavoro, a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Il datore di lavoro, a seguito della prestazione lavorativa caratterizzata da una professionalità crescente, si obbliga a corrispondere all'apprendista la retribuzione e gli insegnamenti necessari ad ottenere, a seconda dei casi, un diploma, una specifica professionalità o un titolo di studio universitario o di alta formazione.

A seconda della finalità, sono previste le seguenti forme di apprendistato:

a) *per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

Tale forma è utilizzabile in tutti i settori di attività ed è finalizzata a coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e

formazione. Possono essere assunti giovani dai 15 anni di età compiuti e fino al compimento dei 25 anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

b) professionalizzante

Tale tipologia contrattuale è attuabile in tutti i settori di attività, pubblici o privati, ed è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Possono essere assunti giovani dai 18 anni (17 anni se già in possesso di una qualifica professionale) ai 29 anni di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, stabiliscono - in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire ai fini contrattuali - la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

c) di alta formazione e ricerca

Tale forma è attuabile in tutti i settori di attività, pubblici o privati, ed è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca o per il praticantato per l'accesso agli ordini professionali. Possono essere assunti giovani dai 18 ai 29 anni di età in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. In tale fattispecie non è indicata una durata massima, condizionando quest'ultima all'estensione temporale degli studi universitari, post-universitari o all'esigenza della ricerca.

Inoltre all'art. 47, comma 4, del citato D.Lgs. n. 81/2015 è stato disciplinato che: *“Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge”*. Il legislatore ha dunque

esteso la possibilità di assumere con apprendistato professionalizzante i titolari di un trattamento di disoccupazione, a prescindere dalla loro età anagrafica, con la finalità di favorirne la qualificazione o riqualificazione professionale attraverso l'acquisizione di competenze nuove rispetto a quelle già in loro possesso.

3. LE ASSUNZIONI IN APPRENDISTATO

Nel 2017 su un totale di 320 mila attivazioni in apprendistato quasi il 50% è stato destinato a giovani fra i 20 e i 24 anni. Mentre il restante 50% ai giovani fra i 15-19 anni (34% in crescita a partire dal 2011) e ai giovani adulti 25-29enni (14% in calo a partire dal 2011).

Se consideriamo solo la fascia di età più giovane, fra i 15 e 29 anni, notiamo che i lavoratori in apprendistato sono stati nel 2017 il 15,7% del totale dei lavoratori con almeno una assunzione alle dipendenze di datori di lavoro privati, mentre 12,2 giovani su 100 lavoratori attivati sono stati assunti a tempo indeterminato.

Nel corso degli ultimi anni, la quota di giovani fra i 20 e 24 anni, ha beneficiato di quasi il 50% dei contratti di apprendistato stipulati. Tuttavia, a partire dal 2011, le classi di età più giovani (15-19 anni) hanno visto decrescere costantemente il loro ingresso nel mondo del lavoro attraverso il contratto a causa mista (passando del 25,7% del 2009 al 14% del 2017); mentre la quota di apprendisti in età più avanzata (25-29 anni) è cresciuta considerevolmente passando dal 23,4% al 34,1% nell'arco degli ultimi 9 anni. Questa tendenza, in parte, segnala che l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, come vedremo in seguito, non ha avuto una significativa diffusione a discapito del contratto professionalizzante.

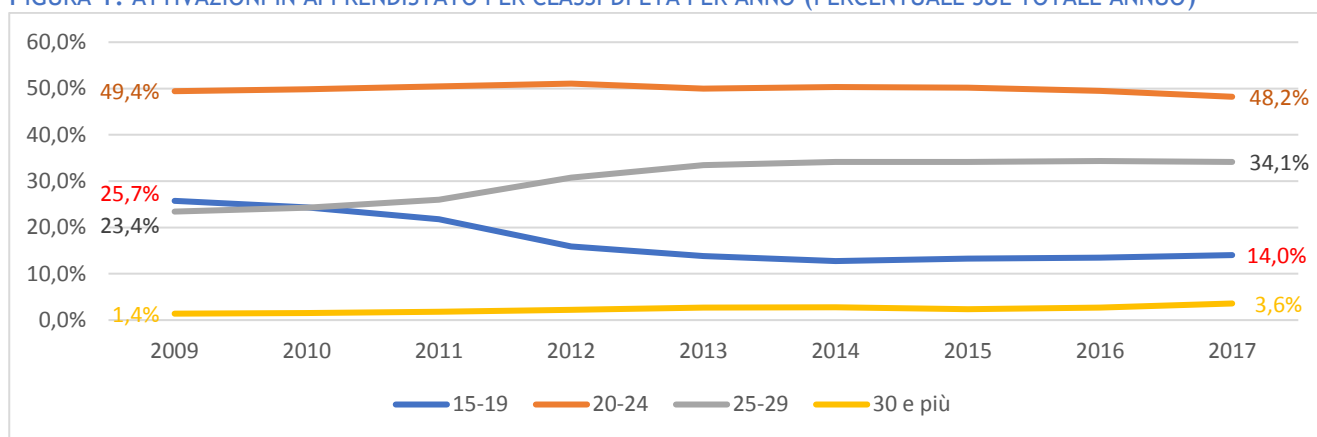
TAVOLA 1: ATTIVAZIONI IN APPRENDISTATO PER CLASSI DI ETÀ (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

ANNO	15-19	20-24	25-29	30 E PIÙ	TOTALE
VALORI PERCENTUALI					
2009	25,7%	49,4%	23,4%	1,4%	100,0%
2010	24,3%	49,9%	24,3%	1,5%	100,0%
2011	21,8%	50,5%	26,0%	1,8%	100,0%
2012	15,9%	51,1%	30,8%	2,2%	100,0%
2013	13,8%	50,0%	33,5%	2,7%	100,0%
2014	12,7%	50,3%	34,1%	2,8%	100,0%
2015	13,3%	50,2%	34,2%	2,4%	100,0%
2016	13,5%	49,5%	34,3%	2,7%	100,0%
2017	14,0%	48,2%	34,1%	3,6%	100,0%
VALORI ASSOLUTI					
ANNO	15-19	20-24	25-29	30 E PIÙ	TOTALE

2009	75.720	145.359	68.917	4.109	294.104
2010	72.390	148.293	72.141	4.586	297.410
2011	62.896	145.939	75.187	5.131	289.152
2012	43.509	139.423	84.044	6.096	273.072
2013	32.884	118.779	79.525	6.452	237.641
2014	31.802	125.559	85.152	6.997	249.510
2015	26.525	100.312	68.285	4.764	199.886
2016	35.154	129.277	89.676	6.987	261.093
2017	44.989	154.419	109.339	11.494	320.241

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

FIGURA 1: ATTIVAZIONI IN APPRENDISTATO PER CLASSI DI ETÀ PER ANNO (PERCENTUALE SUL TOTALE ANNUO)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

Dai numeri oggetto di analisi emerge che il **96,7%** dei contratti in apprendistato instaurati nel 2017 è di tipo **professionalizzante**.

TAVOLA 2: ATTIVAZIONI PER TIPOLOGIA DI APPRENDISTATO (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI), ANNI 2009-2017

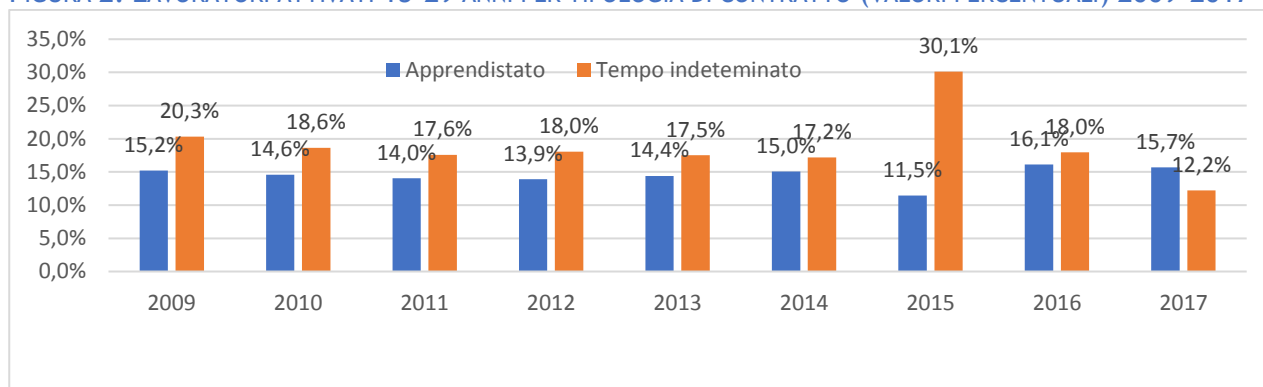
	2013	2014	2015	2016	2017
Tipologia di apprendistato	VALORI ASSOLUTI				
Professionalizzante	227.106	238.473	192.223	250.825	309.595
per la qualifica e per il diploma professionale di alta formazione e ricerca	9.973	10.257	7.003	9.533	9.864
totale apprendistato	237.641	249.510	199.886	261.093	320.241
	VALORI PERCENTUALI				
Professionalizzante	95,6%	95,6%	96,2%	96,1%	96,7%
per la qualifica e per il diploma professionale di alta formazione e ricerca	4,2%	4,1%	3,5%	3,7%	3,1%
Totale apprendistato	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

4. QUALE CONTRATTO DI LAVORO PER I GIOVANI?

La percentuale di attivazioni di contratti di apprendistato si assesta intorno al 15%, ad eccezione del 2015. Anno in cui l'apprendistato è entrato in forte concorrenza con il contratto a tempo indeterminato per il costo del lavoro (anno di massima decontribuzione del contratto a tempo indeterminato), portando il contratto a causa mista al minimo storico (meno di 200 mila attivazioni pari all'11,5% del totale per i giovani fra i 15 e i 29 anni) e il tempo indeterminato ad essere la forma di assunzione preferita dai datori di lavoro per il 30% dei lavoratori giovani. Confrontando queste due tipologie contrattuali si può notare che, posta un'inversione di tendenza registrata nel 2017, la percentuale di attivazioni di contratti di apprendistato è leggermente inferiore a quella relativa ai contratti di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori under 30.

FIGURA 2: LAVORATORI ATTIVATI 15-29 ANNI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI) 2009-2017



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

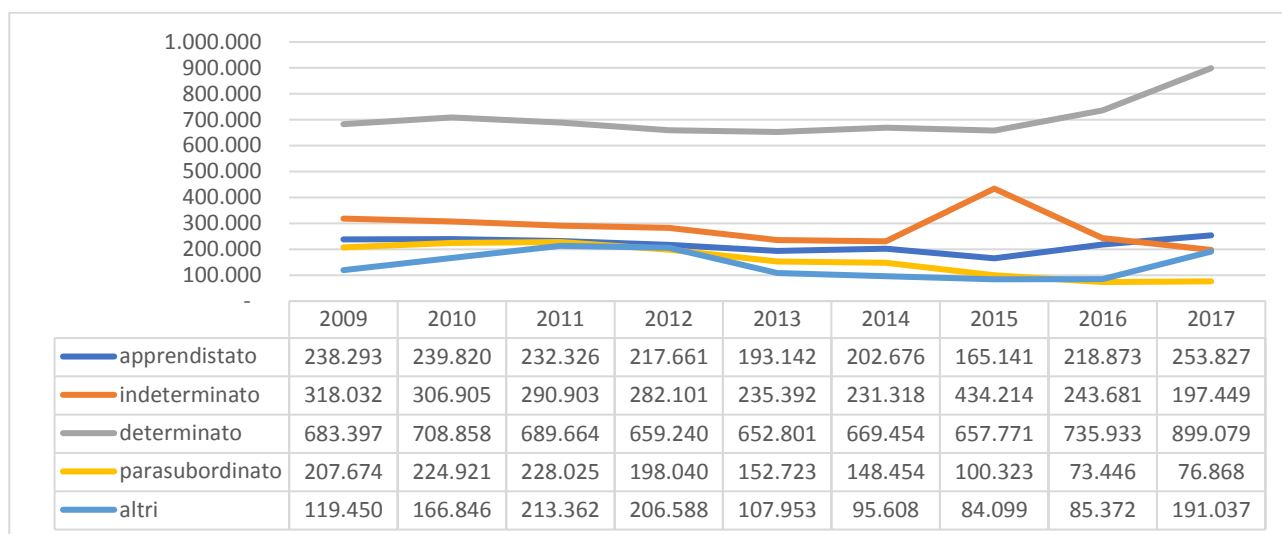
Se si estende l'analisi a tutte le tipologie contrattuali utilizzate per assumere giovani di età compresa tra 15 e 29 anni, è altresì evidente che la forma più utilizzata sia il contratto di lavoro a tempo determinato (come evidenziato dai dati presenti nelle tabelle di seguito).

TAVOLA 3: LAVORATORI ATTIVATI 15-29 ANNI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI) 2009-2017

Anno	Apprendistato	Indeterminato	Determinato	Collaborazioni	Altri contratti	Totale
2009	15,2%	20,3%	43,6%	13,3%	7,6%	100,0%
2010	14,6%	18,6%	43,0%	13,7%	10,1%	100,0%
2011	14,0%	17,6%	41,7%	13,8%	12,9%	100,0%
2012	13,9%	18,0%	42,2%	12,7%	13,2%	100,0%
2013	14,4%	17,5%	48,6%	11,4%	8,0%	100,0%
2014	15,0%	17,2%	49,7%	11,0%	7,1%	100,0%
2015	11,5%	30,1%	45,6%	7,0%	5,8%	100,0%
2016	16,1%	18,0%	54,2%	5,4%	6,3%	100,0%
2017	15,7%	12,2%	55,6%	4,8%	11,8%	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

FIGURA 3: LAVORATORI ATTIVATI 15-29 ANNI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI ASSOLUTI), ANNI 2009-2017



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

Quello che emerge chiaramente è che, nonostante negli ultimi anni sia stata prevista una contribuzione favorevole per incentivare le assunzioni di giovani lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato e in apprendistato, i datori di lavoro hanno preferito assumere con contratti di lavoro a tempo determinato. Tale forma contrattuale, la cui percentuale di utilizzo è in continua crescita, nel 2017 ha rappresentato il 55,7% dei contratti attivati per i giovani under 29, pari a 899.079 contratti su un totale di 1.618.260.

5. LE PROFESSIONI CON IL MAGGIORE UTILIZZO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Se analizziamo la serie storica compresa tra il 2009 e il 2017 le prime 10 professioni formate attraverso contratti di apprendistato rappresentano oltre i 2 terzi del totale.

Un apprendista su quattro è formato per svolgere professioni legate alla ristorazione. Gli addetti alle attività di ristorazione sono passati dal 22% del totale del 2009 al 27% del totale nel 2019.

In questo gruppo nel 2017 troviamo oltre 55 mila baristi e camerieri, insieme a oltre 31 mila fra cuochi e addetti alla preparazione di cibi.

Il secondo gruppo professionale più numeroso è costituito dagli addetti alle vendite nel settore del commercio. In questo caso la quasi totalità (32 mila soggetti su 37 mila) è costituita da commessi alle vendite. Al terzo posto troviamo gli impiegati, dei quali 16 mila addetti a funzioni generali e 7 mila a funzioni di segreteria.

Al quarto posto, con una quota del 5% del totale, troviamo gli operatori della cura estetica, in particolare 9.700 acconciatori e 4.600 estetisti.

Al quinto posto “meccanici, montatori, riparatori e manutentori di macchine”, in gran parte costituiti da meccanici di autovetture (4.600).

TAVOLA 4: ATTIVAZIONI IN APPRENDISTATO PER GRUPPI PROFESSIONALI, ANNI 2009-2017 (VALORI PERCENTUALI)

	Anno	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17
Professione										
Addetti nelle attività di ristorazione		22	21	21	23	25	26	27	26	27
Addetti alle vendite		14	13	13	15	14	13	12	12	11
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali		5	5	5	8	8	8	7	8	7
Operatori della cura estetica		6	5	5	6	5	5	5	5	5
Meccanici, montatori, riparatori e manutentori di macchine		3	3	3	2	2	2	2	3	3
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica		2	2	2	2	2	2	2	3	3
Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni		6	6	5	4	3	2	3	3	2
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela		1	1	1	2	2	2	2	2	2
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni alimentari		2	2	2	2	2	2	2	2	2
Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni		7	7	6	4	4	3	3	2	2
Altre professioni		32	34	36	32	33	35	34	34	35
Totale		100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

TAVOLA 5: ATTIVAZIONI IN APPRENDISTATO PER I PRIMI 10 GRUPPI PROFESSIONALI CON DETTAGLIO DELLE PROFESSIONI, ANNO 2017

	2017
Addetti nelle attività di ristorazione	87.589
Camerieri e professioni assimilate	31.183
Baristi e professioni assimilate	24.532
Cuochi in alberghi e ristoranti	21.528
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	9.932
Esercenti nelle attività di ristorazione	413
Addetti alle vendite	36.646
Commessi delle vendite al minuto	31.807
Cassieri di esercizi commerciali	1.944
Addetti ad attività organizzative delle vendite	1.075
Commessi delle vendite all'ingrosso	807
Addetti ai distributori di carburanti ed assimilati	645
Venditori a domicilio, a distanza e professioni assimilate	368
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	23.970
Addetti agli affari generali	16.150
Addetti a funzioni di segreteria	7.062
Addetti alla gestione del personale	662

Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	97
Operatori della cura estetica	14.479
Acconciatori	9.746
Estetisti e truccatori	4.589
Massaggiatori ed operatori termali	144
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	8.387
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	4.620
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	1.999
Verniciatori artigianali ed industriali	568
Meccanici e montatori di apparecchi industriali termici, idraulici e di condizionamento	521
Meccanici collaudatori	324
Meccanici e attrezzisti navali	193
Frigoristi	146
Meccanici e riparatori di motori di aerei	15
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	8.195
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	6.802
Addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci	769
Addetti alla gestione degli acquisti	624
Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	7.805
Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	3.166
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	2.928
Installatori di infissi e serramenti	597
Pavimentatori e posatori di rivestimenti	447
Intonacatori	318
Installatori di impianti di isolamento e insonorizzazione	138
Vetrai	120
Copritetti e professioni assimilate	93
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	7.327
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	4.710
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	1.373
Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	858
Centralinisti	387
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni alimentari	6.833
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	3.354
Panettieri e pastai artigianali	1.850
Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	1.412
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	202
Degustatori e classificatori di prodotti alimentari e di bevande	15

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

6. APPRENDISTATO E CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

Come già specificato in premessa, la contrattazione collettiva svolge un ruolo cruciale, non solo nella regolamentazione operativa dell'apprendistato, ma soprattutto nella definizione di quelle professioni che più opportunamente richiedono un contratto a causa mista per essere pienamente realizzate. A questo scopo le comunicazioni obbligatorie ci permettono di identificare i comparti contrattuali che producono il maggior numero di apprendisti. Per ognuno di questi comparti si possono identificare le figure professionali oggetto di formazione e certificazione del profilo professionale.

I comparti contrattuali a maggiore vocazione artigianale sono quelli che contrattualizzano soprattutto i giovani con rapporti a causa mista: i barbieri e i parrucchieri assumono il 39,5% dei giovani in apprendistato, così come i laboratori di oreficeria (48,2%) e gli studi di grafica editoriale (37,6%). A questi si aggiungono gli studi professionali (41%), che nel 2017 hanno assunto oltre 7000 apprendisti.

Tuttavia la quota maggiore di apprendisti nel 2017 è stata contrattualizzata utilizzando il CCNL Turismo (97 mila giovani in apprendistato pari al 31,3% del totale), seguito dal CCNL Commercio (65 mila unità pari al 20,9% del totale) e dal contratto Metalmeccanico (52 mila giovani pari al 16,8% del totale degli apprendisti del 2017).

Se analizziamo nel dettaglio questi primi tre comparti contrattuali, notiamo che il primo CCNL per numero di apprendisti è il Turismo. A partire da questo contratto, 30 mila camerieri nel 2017 sono entrati in apprendistato, seguiti da 19 mila cuochi e 8 mila addetti alla preparazione e alla cottura di cibi.

CCNL TURISMO (96.753) ANNO 2017

	Professione	Apprendisti 2017	v.%
1	Camerieri e professioni assimilate	30.065	31,1
2	Baristi e professioni assimilate	21.806	22,5
3	Cuochi in alberghi e ristoranti	19.071	19,7
4	Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	7.998	8,3
5	Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	3.707	3,8
	altre professioni	14.105	14,6
	TOTALE	96.753	100,0

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

Il secondo CCNL per numeri di apprendisti è il Commercio. In questo comparto contrattuale, tuttavia, si trova un'ampia varietà di professioni. Le prime 20 rappresentano i 2/3 delle professioni in apprendistato.

Tuttavia i commessi sono di gran lunga i più numerosi (25 mila nel 2017), seguiti a grande distanza dagli addetti agli affari generali (5,4 mila), addetti al magazzinaggio (3,5 mila) e addetti alla segreteria (2,2 mila). Fra le professioni che ricadono nelle previsioni contrattuali

dedicate all'apprendistato, troviamo anche figure specialistiche quali i farmacisti, gli analisti e i progettisti di software, gli esperti in contabilità e in gestione del personale.

CCNL COMMERCIO (64.463) ANNO 2017

	Professione	Apprendisti 2017	v.%
1	Commessi delle vendite al minuto	24.893	38,6
2	Addetti agli affari generali	5.401	8,4
3	Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	3.509	5,4
4	Addetti a funzioni di segreteria	2.233	3,5
5	Farmacisti	1.255	1,9
6	Analisti e progettisti di software	1.222	1,9
7	Specialisti in contabilità e problemi finanziari	1.152	1,8
8	Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro	1.127	1,7
9	Cassieri di esercizi commerciali	1.088	1,7
10	Tecnici programmatori	1.041	1,6
	altre professioni	21.542	33,4
	TOTALE	64.463	100,0

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

Il Terzo CCNL per numero di apprendisti è il contratto Metalmeccanici. Anche in questo comparto contrattuale, tuttavia, si trova una ampia varietà di professioni, di cui molte tecniche. Al primo posto vi sono i meccanici di automobili (3,8 mila), seguiti dagli attrezzisti di macchine utensili. Seguono gli elettricisti, gli idraulici e gli installatori di linee elettriche. Nei primi 10 posti troviamo anche addetti ad affari generali (5,8 mila) e gli analisti e progettisti di software (2,6 mila).

CCNL METALMECCANICA (51.966) ANNO 2017

	Professione	Apprendisti 2017	v.%
1	Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili	3.795	7,3
2	Attrezzisti di macchine utensili	3.649	7,0
3	Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	3.013	5,8
4	Addetti agli affari generali	2.994	5,8
5	Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	2.830	5,4
6	Analisti e progettisti di software	2.672	5,1
7	Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	1.756	3,4
8	Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	1.751	3,4
9	Montatori di carpenteria metallica	1.693	3,3
10	Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	1.651	3,2
11	Disegnatori industriali e professioni assimilate	1.401	2,7

	Professione	Apprendisti 2017	v.%
12	Tecnici programmatori	1.371	2,6
13	Lastroferratori	1.348	2,6
14	Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	1.324	2,5
15	Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1.096	2,1
16	Addetti alla gestione dei magazzini e e professioni assimilate	1.002	1,9
17	Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	923	1,8
18	Tecnici esperti in applicazioni	697	1,3
19	Saldatori e tagliatori a fiamma	692	1,3
20	Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	664	1,3
	altre professioni	15.647	30,1
	TOTALE	64.463	100,0

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati CICO (comunicazioni obbligatorie)

I numeri sopra analizzati evidenziano come l'apprendistato sia ancora lontano dal divenire lo strumento primario per introdurre i giovani nel mondo del lavoro.

Nel nostro paese le imprese preferiscono assumere a termine soggetti già formati e con competenze ben definite piuttosto che giovani da formare attraverso un contratto, come quello dell'apprendistato, che è complesso e che richiede investimenti in termini di formazione e di tempo. Inoltre, tolte poche eccezioni, la maggior parte dei contratti di apprendistato riguarda mansioni che non sono contraddistinte da un'alta professionalità e che, pertanto, non richiedono un'elevata formazione. L'andamento occupazionale di tale istituto è sempre stato influenzato dalla presenza di altri incentivi alle assunzioni, poiché i datori di lavoro valutano primariamente il risparmio economico derivante dalla contribuzione agevolata prevista dalla norma e solo successivamente prendono in considerazione l'opportunità di prevedere percorsi finalizzati all'apprendimento di specifiche competenze, che potranno essere utili all'azienda ed accrescere il bagaglio professionale del giovane lavoratore.

Instaurare un contratto di apprendistato comporta per l'impresa un investimento in termini di formazione, ma nel contempo consente alla stessa di formare le risorse a seconda delle proprie esigenze. Allo stesso modo il lavoratore, attraverso un percorso formativo guidato, andrà ad acquisire una qualificazione professionale o un titolo di studio.

La semplificazione normativa, attraverso cui si deve riconoscere un ruolo fondamentale alla formazione in azienda e la possibilità di una gestione omogenea del contratto, risulta essere fondamentale al fine di rendere tale istituto un supporto primario per l'ingresso e la crescita professionale dei giovani lavoratori all'interno delle imprese.

Per rendere il contratto di apprendistato più accessibile alle imprese occorrerebbe uniformare l'intera disciplina, superando le differenze di offerta formativa per l'acquisizione delle competenze e garantendo una formazione professionale di qualità su tutto il territorio nazionale, allineata con i continui cambiamenti del mercato del lavoro.