

Bollettino ADAPT 16 dicembre 2024, n. 45

Il [XXII Rapporto Inapp-Inps sull'apprendistato](#) approfondisce le dinamiche che hanno caratterizzato tale forma contrattuale nel mercato del lavoro nazionale nel triennio 2020-2022, illustrando dettagliatamente la diffusione delle diverse tipologie contrattuali, il numero dei rapporti di lavoro avviati e cessati nell'anno, la durata media dei contratti di apprendistato e la loro distribuzione nei diversi settori economici. Inoltre, il rapporto dedica uno specifico approfondimento alla composizione degli apprendisti in relazione all'età e al genere (sul punto si rinvia a [A. Cireddu - M. Corti - M. Santantonio, Cosa ci dice il XXII rapporto sull'apprendistato? Le dinamiche dell'occupazione e le caratteristiche degli apprendisti](#), in Bollettino ADAPT 25 novembre 2024, n. 42).

Nonostante l'ampiezza della ricostruzione, ciò che si nota è **l'assenza di un focus specifico sul rapporto tra apprendistato e disabilità**, e cioè sulla percentuale dei lavoratori con disabilità assunti con un contratto di apprendistato. Si tratta di un tema di non secondaria importanza se si considera che l'apprendistato, per la sua intrinseca componente formativa, rappresenta potenzialmente uno strumento strategico per l'incontro **«tra domanda e offerta di lavoro, per la progettazione dei mestieri e per la loro regolamentazione, per la promozione dell'innovazione e dell'inclusione sociale»** (M. Colombo - G. Impellizzieri - M. Tiraboschi, [Dova va l'apprendistato? Osservazione e proposte a partire dall'ultimo rapporto Inapp-Inps](#), in Bollettino ADAPT, 25 novembre 2024, n. 42).

La mancanza di tale approfondimento impone, pertanto, di **abbandonare la dimensione nazionale a favore di quella regionale**. Infatti, alcuni rapporti in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità - è il caso di **Veneto, Piemonte, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia e Lombardia** - ricostruiscono, seppur in modo frammentato e parziale, la diffusione in termini percentuali dei contratti di apprendistato stipulati con le persone con disabilità, cioè **coloro che ai sensi dell'articolo 1, l. n. 68/1999** sono affetti «da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di *handicap* intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile (...)» ovvero siano invalide al lavoro «con un grado di invalidità superiore al 33 per cento accertata dall'INAIL (...)», non vedenti o sordomute ovvero «(...) invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio (...)».

Ne consegue la necessità di passare in rassegna i diversi rapporti regionali al fine di ricomporre i dati relativi alla diffusione dell'apprendistato fra le persone con disabilità.

Un primo contributo è offerto dal rapporto **“L’inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2023”** diffuso a maggio 2024 da **Veneto Lavoro** che, nel ricostruire le dinamiche occupazionali dei disabili, evidenzia che su **2.294 giovani con disabilità, 284 - di cui 100 donne - sono stati assunti in apprendistato (circa il 12% del totale)**. Tuttavia, il report non specifica se si tratta di apprendistato di primo, secondo o terzo livello.

In Piemonte, il **Report sul collocamento mirato** relativo al periodo dal 2017 al 2022 evidenzia che i contratti di apprendistato stipulati con persone con disabilità **rappresentano circa il 4,5% del totale**. Tale percentuale scende ulteriormente in **Emilia-Romagna** dove, secondo i dati contenuti nel rapporto **“L’inclusione lavorativa delle persone disabili: applicazione delle L. 68/99 e dell’art. 22 della L.R. 17/05”** diffuso ad aprile 2024 dall’**Agenzia Regionale per il Lavoro dell’Emilia-Romagna**, nel biennio 2021-2022 l’apprendistato si ferma intorno all’**1,3%**, contro il **73,4%** del contratto a termine e il **25,2%** del contratto a tempo indeterminato.

Ad alimentare i dati disponibili contribuisce anche il **Friuli-Venezia Giulia** con il **“Masterplan collocamento mirato Friuli-Venezia Giulia 2021-2023”**, allegato alla delibera n. 188 dell’**11 febbraio 2022 del Consiglio Regionale**, da cui emerge che i contratti di apprendistato attivati con persone con disabilità nel 2020 sono stati pari al **2,6%**, a fronte del 46,6% di assunzioni con contratto a tempo determinato, del 45,4% di contratti a tempo indeterminato e del rimanente 5,4% che comprende altre tipologie contrattuali.

Infine, dal rapporto di settembre 2023 **“Osservatorio persone con disabilità ed il lavoro - 2022”** curato da **PoliS Lombardia** risulta che la percentuale di lavoratori disabili occupati in quella regione con un **contratto di apprendistato professionalizzante (di secondo livello) è pari al 2,3%, con un incremento dell’8,1% rispetto al 2018**. Ciò nonostante, tale tipologia contrattuale è quella meno utilizzata per assicurare l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità, considerando che il 43,5% dei contratti è a tempo indeterminato, il 48,7% è a tempo determinato, il 2,9% riguarda altre tipologie contrattuali a termine e il 2,6% i tirocini extracurricolari.

A ben vedere, solo quest’ultimo rapporto **si cura di specificare la tipologia di apprendistato adottata**, facendo espressamente riferimento **all’apprendistato professionalizzante**. Gli altri studi si limitano, al contrario, a menzionare genericamente l’apprendistato senza distinguere fra le sue diverse tipologie. Questa lacuna, tutt’altro che trascurabile, impedisce una visione completa delle dinamiche dell’apprendistato negli specifici contesti regionali.

Un ulteriore limite riscontrabile in tutti i rapporti menzionati è dato **dalla mancanza di una segmentazione dettagliata per settori economici e per mestieri, nonché di una classificazione in base al grado di riduzione della capacità lavorativa. Inoltre manca una differenziazione per età e genere degli apprendisti con disabilità**, con l'unica eccezione del rapporto curato da Veneto Lavoro.

La lacunosità e la parzialità dei dati a disposizione, per di più circoscritti a poche regioni, **impedisce di avere una visione completa delle dinamiche del rapporto fra apprendistato, - inteso quale strumento di inclusione sociale e, quindi, lavorativa - e disabilità**. Questi limiti possono spiegarsi in relazione allo scopo ultimo di tali rapporti, che non è quello di indagare nel dettaglio la diffusione dell'apprendistato nel contesto regionale, bensì quello di descrivere le condizioni occupazionali delle persone con disabilità, verificando l'efficacia del collocamento mirato.

Tuttavia, queste carenze non vengono colmate neppure dall'ultimo rapporto nazionale diffuso da Inapp e Inps, il quale, al contrario, omette qualsivoglia approfondimento sul punto, rendendo quantomai arduo acquisire una visione completa e dettagliata di questo peculiare sistema contrattuale.

**L'assenza di una ricostruzione teleologicamente orientata a indagare in maniera specifica il rapporto - più o meno stretto - fra apprendistato e disabilità potrebbe costituire l'occasione per riflettere sull'opportunità (oltreché sull'importanza) di dedicare nell'ambito del rapporto nazionale Inapp-Inps sull'apprendistato uno spazio autonomo - e necessariamente distinto per tipologie di apprendistato - proprio all'analisi dell'impatto (e della potenzialità) di tale strumento**, a partire dalla valorizzazione delle esperienze regionali più "virtuose", in cui cioè il tasso di diffusione dell'apprendistato tra le persone con disabilità risulta maggiormente elevato.

Si tratta di un passaggio che potrebbe risultare decisivo per comprendere più in profondità **le potenzialità dell'apprendistato quale efficace veicolo di inclusione**, non limitando l'analisi alla sola ricomposizione del grado di diffusione di tale strumento contrattuale ma integrandola con un approfondimento volto a individuare e comprendere l'esistenza e i meccanismi di funzionamento delle specifiche politiche e misure di accompagnamento adottate a livello regionale che spingono le imprese a ricorrere con maggiore frequenza allo schema dell'apprendistato e assicurare **la tanto ambita inclusione lavorativa delle persone con disabilità**.

**Fulvio Cucchisi**

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 [@fulviocccs](https://twitter.com/fulviocccs)