

L'efficacia nazionale dell'apprendistato, tra variabilità regionali e settori trainanti

Maurizio Sorcioni
Italia Lavoro

L'apprendistato come noto, è una fattispecie contrattuale presente nella legislazione italiana dal 1951.

È stato più volte rinnovato, e, con le due grandi riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite – la riforma Treu del 1997 e la riforma Biagi nel 2003 – è stato via via adattato sia al decentramento amministrativo, con trasferimento alle regioni delle competenze in materia di politiche attive del lavoro, sia alle nuove esigenze di flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Con il recente Testo Unico, che ne consolida la struttura tripartita e il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro che lo equipara a un contratto a tempo determinato, il più vecchio dei contratti a causa mista viene riproposto, come del resto avviene in tutta Europa, quale strumento chiave per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Ma è sufficiente l'esperienza dei sistemi duali sperimentati in Germania e in Austria a garantire sulla efficacia dello strumento?

Per anni in Italia, a causa dei ritardi delle regioni e per altri ostacoli nella realizzazione della componente formativa (che nei sistemi duali rappresenta il vero punto di forza), l'apprendistato è stato condannato a essere

semplicemente un contratto temporaneo un po' meno costoso.

Perché allora investire su uno strumento così poco valorizzato dal mercato? Perché affidare all'apprendistato una funzione strategica nelle politiche del lavoro per le giovani generazioni?

Le ragioni sono molteplici e tra queste certamente il fatto che l'Unione Europea lo considera ormai uno strumento condiviso di politica attiva del lavoro. Ma al di là delle considerazioni di natura tecnica sono i numeri che ne mostrano l'efficacia. Ovviamente al netto delle distorsioni dovute alle difficoltà di gestione di una così delicata misura di politica del lavoro.

I buoni esiti dell'apprendistato

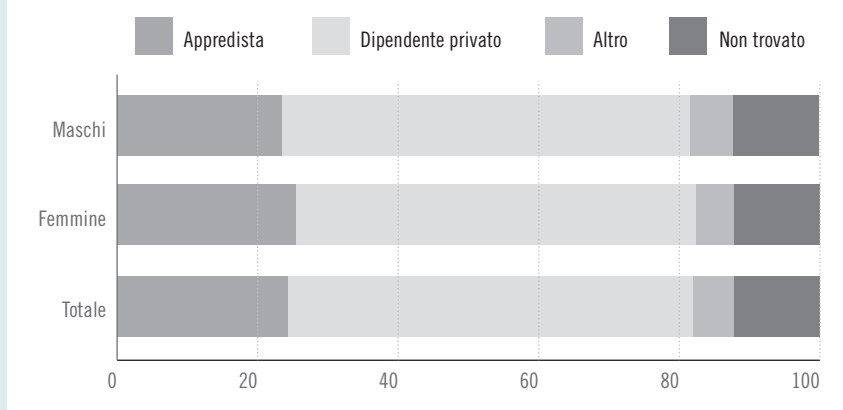
Per la prima volta l'efficacia dell'apprendistato è stata analizzata grazie a un'indagine longitudinale condotta da INPS, basata sui dati amministrativi, che ha permesso di seguire una coorte di apprendisti nel corso di tre anni (dal 2006 al 2009) permettendo di valutare, con un alto livello di attendibilità, il grado di successo, o d'insuccesso, di questa tipologia contrattuale (**Grafico 1**).

L'indagine ha preso in considerazione

Se l'apprendistato è considerato uno strumento indispensabile per le politiche attive del lavoro è perché i dati europei ne confermano l'efficacia. Con qualche sorpresa positiva anche per il nostro paese. Secondo l'INPS, a tre anni dall'assunzione, la maggioranza degli apprendisti ha ancora un contratto. Anche nel sud e nonostante la crisi. Ma non mancano i punti critici.

GRAFICO 1

Lavoratori dipendenti con qualifica di apprendista a dicembre del 2006 dopo tre anni (2009) per tipo di attività lavorativa svolta e sesso. Valori %. Fonte: INPS.



una platea di 580 mila apprendisti fotografati nel dicembre del 2006, di cui è stata tracciata l'evoluzione della carriera professionale nei tre anni successivi, fino al dettaglio regionale.

Dopo tre anni (2009), in piena crisi economica, l'87% degli apprendisti avviati (pari a 506 mila giovani) era ancora occupato, con punte del 96% nel Trentino-Alto Adige e valori decisamente più bassi, ma comunque rilevanti, in Calabria (79%).

Si tratta di un primo risultato estremamente incoraggiante che dimostra come lo strumento – che giova ricordare era già stato riformato e definito nella forma attuale nel 2003 – possa svolgere un ruolo decisivo nel favorire la transizione al lavoro delle giovani generazioni.

Ulteriori conferme derivano dall'analisi delle posizioni professionali acquisite a tre anni di distanza.

Infatti, degli 87 giovani apprendisti occupati (su 100):

- 58 avevano nel 2009 un contratto dipendente privato (pari a 334 mila ragazzi),
- 24 mantenevano la qualifica di apprendisti (141 mila, ma occorre ricordare che la durata massima dell'apprendistato professionalizzante arriva a sei anni)

- 5 transitavano nel lavoro autonomo o in quello parasubordinato (31 mila).

Solo il 13% degli apprendisti non era più presente negli archivi dell'Istituto bensì nella fascia della disoccupazione, della inattività o del lavoro irregolare (71 mila).

Difficile immaginare uno strumento più efficace per consolidare la transizione e la qualificazione dei giovani nel mercato del lavoro.

La dimensione nazionale dell'efficacia

Benché l'efficacia sia variabile da regione a regione, i risultati confermano che anche nelle realtà territoriali più penalizzate l'apprendistato funziona.

Se nelle regioni del Nord, dopo tre anni, quasi il 60% degli apprendisti è assunto con un contratto di lavoro dipendente privato, nel mezzogiorno, dove la quota scende di quasi 4 punti, si registra comunque una quota del 56% di occupati, percentuale che indica che l'apprendistato funziona su tutto il territorio nazionale. Del resto solo il 17% degli apprendisti meridionali esce dal mercato del lavoro.

Si tratta di risultati di grande rilevanza,

soprattutto se letti alla luce della diversa dimensione dei sistemi produttivi locali.

Un ulteriore criterio di valutazione è rappresentato dalla qualità del lavoro che l'apprendista è in grado di generare. A questo proposito l'indagine longitudinale ci permette di analizzare verso quali tipologie di lavoro dipendente i giovani apprendisti transitino a tre anni dall'avvio.

Dei 475 mila apprendisti che dopo tre anni sono ancora rimasti nella posizione di lavoratori dipendenti (82%):

- il 55% è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato;
- il 30% è ancora apprendista;
- il 12% è stato assunto con altro tipo di contratto (tempo determinato);
- il 3% con il contratto di somministrazione.

Si tratta di dati che necessitano di una lettura accurata.

Un primo aspetto da sottolineare è il fatto che oltre 260 mila giovani della coorte iniziale transitano dall'apprendistato verso forme contrattuali standard, stabilizzando la propria posizione professionale.

Gli indicatori di successo

Nel panorama attuale si tratta di un risultato estremamente importante che giustifica pienamente l'investimento economico pubblico in formazione e in incentivi sul costo del lavoro.

Se si considera che il miglior esito del contratto di apprendistato consiste nella continuità tra formazione iniziale e lavoro, ossia nella possibilità di valorizzare la formazione ricevuta nella carriera professionale successiva, il fatto che in tre anni il 44% della platea iniziale ottenga un contratto a tempo indeterminato, mostra quanto rilevante possa essere il suo contributo nel garantire una occupazione di buona qualità.

“

Là dove funziona, l'apprendistato dimostra di saper intercettare la domanda occupazionale dei giovani, anche a prescindere dalla qualità dei mercati del lavoro regionali.

”

Se consideriamo come *"indicatore di successo"* la percentuale di apprendisti assunti con contratti standard dopo tre anni, il grado *"successo"* è pari a:

- il 47% nel Nord,
- il 44% nel Mezzogiorno
- il 42% nel Centro

confermando quindi una tenuta dello strumento su tutto il territorio nazionale.

Ma dal momento che il 24% degli apprendisti dopo tre anni, sta ancora completando il percorso di apprendistato, è possibile che l'indicatore *"successo"* possa risultare addirittura maggiore.

La variabilità regionale

Ovviamente a livello regionale il grado di successo dell'apprendistato mostra forti variabilità ma non riproduce la tradizionale divisione Nord – Sud.

- Percentuali di apprendisti che sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato superiori alla media si registrano non solo in Lombardia (51,3%), nel Veneto (47,9%) e nel Trentino-Alto Adige (47,3%), ma anche in Campania e in Basilicata (45,7%).

- I valori più bassi della media si registrano in Val d'Aosta (39,9%), Marche (40,5%), Calabria (41,5%), Toscana (41,5%), Abruzzo (41,6%) ed Emilia Romagna (41,9%).

In altre parole il buon esito dell'apprendistato sembra prescindere, in qualche misura, dalla qualità dei mercati del lavoro regionali (la differenza fra il valore più alto e quello più basso di questo indicatore è pari a 12,5 punti percentuali).

Quel che è certo è che, laddove funziona, l'apprendistato sembra capace di intercettare la domanda di lavoro giovanile meglio di qualsiasi altro strumento di politica del lavoro.

Si pensi, ad esempio, ai risultati in Campania o in Basilicata, regioni dove la transizione verso il mercato del lavoro per i giovani è particolarmente difficile.

Dai dati disponibili non è possibile individuare le ragioni delle singolari differenze territoriali.

Non è al momento disponibile, infatti, un'analisi per settore economico che avrebbe potuto spiegare almeno in parte il fenomeno. Per far fronte a questa mancanza di dati, è stata valutata la correlazione fra la percentuale di apprendisti assunti con contratto a tempo indeterminato e la composizione percentuale degli apprendisti per settore economico.

È emersa, ad esempio, una relazione inversa tra le quote regionali di apprendisti del settore turistico – caratterizzato da una forte stagionalità – e quelle degli assunti con un contratto a tempo indeterminato. Al contrario nelle regioni nelle quali si registrano le quote più alte di apprendisti assunti nel terziario avanzato (banche, assicurazioni) comparti di grandi dimensioni maggiormente orientati all'innovazione) la percentuale di apprendisti che dopo tre anni ha un contratto standard è maggiore.

La distribuzione degli apprendisti nei settori

Lo strumento dell'apprendistato appare, dunque, estremamente efficace. Ma non va dimenticato che è ancora ampiamente sottoutilizzato e comunque, presenta ancora numerose disfunzioni, in larga misura dovute a un'incompleta implementazione da parte delle Regioni.

I primi dati tratti dall'*archivio statistico delle comunicazioni obbligatorie*, che fotografano il ricorso all'apprendistato da parte delle imprese italiane ci restituiscono, infatti, uno scenario dove si alternano luci e ombre.

Nel 2011 il numero totale di contratti in apprendistato avviati, nelle diverse fattispecie previste dalla legge, era pari a 292 mila, il 2,8% del totale dei contratti stipulati.

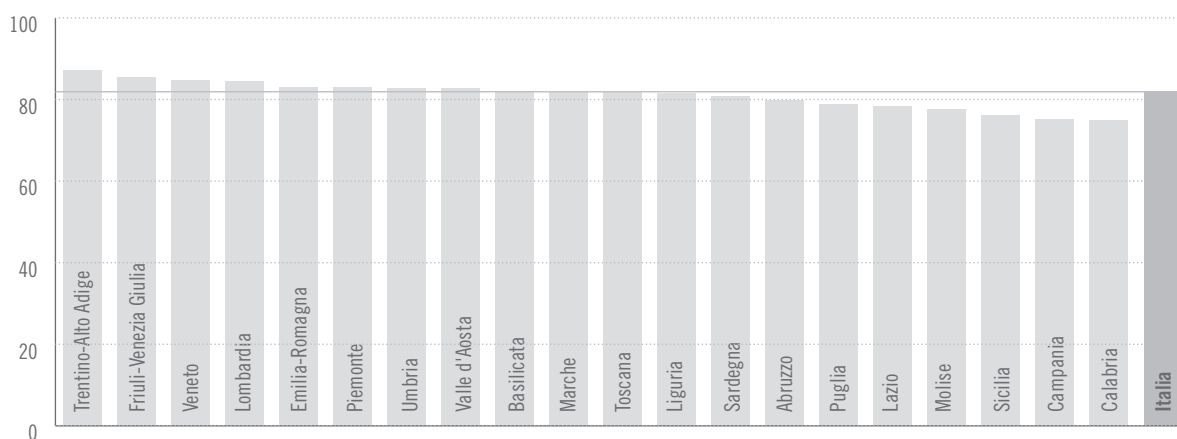
Rispetto al 2010 si registra una diminuzione di circa 11 mila contratti, aspetto questo che deve far riflettere soprattutto se si considera che si riduce la quota sul totale dei rapporti di lavoro stipulati.

- Nelle costruzioni e nelle industrie manifatturiere si concentra il 38% dei contratti,
- in quello alberghiero e della ristorazione il 12%,
- nel commercio il 23%,
- mentre nelle attività immobiliari, di noleggio, informatica e servizi alle imprese si concentra il 9% dei contratti di apprendistato stipulati nel 2011.

La prevalenza della domanda nei servizi è evidente. Ma proprio considerando la domanda settoriale viene da chiedersi se sia possibile ampliare il ricorso all'apprendistato. Anche in questo caso la risposta sembra affermativa. Aumentare l'incidenza, ad esempio, sia nelle costruzioni che

GRAFICO 2

Apprendisti avviati nel 2006 rimasti lavoratori dipendenti del settore privato dopo tre anni (2009) per regione. Valori % sul totale.
Fonte: Analisi longitudinale degli apprendisti – Italia Lavoro 2010.



nelle industrie manifatturiere è possibile. In particolare l'apprendistato cosiddetto "dei mestieri", indicato esplicitamente nel nuovo Testo Unico, potrebbe facilmente intercettare l'interesse anche delle piccole imprese manifatturiere, a condizione che la formazione corrisponda alle aspettative degli artigiani e delle PMI.

Una ulteriore espansione si potrebbe generare valorizzando le due fattispecie che, nel 2011 risultavano ancora praticamente inutilizzate e che le recenti disposizioni hanno inteso rilanciare.

Tre quarti dei contratti rientravano, infatti nella forma *professionalizzante*, mentre solo il 3% del totale ha riguardato contratti di apprendistato per lo *svolgimento del diritto dovere* all'istruzione o per l'*alta formazione*.

Si comprende, quindi, come, valorizzando opportunamente le due diverse tipologie contrattuali assolutamente sottoutilizzate, le potenzialità di diffusione potrebbero essere decisamente maggiori.

Le ombre e le questioni irrisolte

Non mancano, come si è detto gli aspetti critici. Una quota rilevante dei contratti (circa il 40%) si conclude prima della scadenza prevista e tra gli apprendisti che interrompono la propria esperienza di formazione sul lavoro, solo la metà rientra con un nuovo contratto.

Le risoluzioni avvengono soprattutto entro i primi tre mesi dall'attivazione e mostrano un fenomeno di *drop out* che meriterebbe un'analisi decisamente più accurata.

È lecito ritenere che i fenomeni di dispersione descritti (perché di vera e propria dispersione si tratta), confermati anche dall'analisi longitudinale condotta sui dati dell'INPS, siano parzialmente dovuti ad uso distorto da parte delle imprese (che appunto li utilizza solo per abbattere il costo del lavoro) ma è altrettanto lecito pensare che le disfunzioni dipendano dalle difficoltà delle Regioni nel garantire quella componente formativa obbligatoria

essenziale per una piena valorizzazione dello strumento.

È dunque proprio sulla *governance* che in futuro si giocherà la sfida dell'apprendistato. Per una sua piena valorizzazione sarà necessario, infatti, un notevole sforzo organizzativo da parte delle Regioni nel garantire un adeguato ed efficace sistema di formazione, certificazione e riconoscimento delle qualifiche professionali per il conseguimento delle qualifiche, del diploma e della specializzazione post laurea.

Avvicinare le agenzie di formazione alle imprese sarà un compito prioritario per l'attore regionale e sono in molti a considerare questo obiettivo con molto scetticismo, alla luce delle difficoltà incontrate finora. Ma una cosa appare ormai certa: l'apprendistato è efficace, in Italia come in gran parte dei paesi europei, rappresenta una grande opportunità per i giovani e per le imprese e le recenti disposizioni ne incentivano l'uso e ne facilitano la realizzazione.

Adesso la palla passa alle Istituzioni che dovranno farlo funzionare. ■