



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Rapporto annuale sul mercato del lavoro: l'apprendistato

GENNAIO 2014



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Rapporto annuale sul mercato del lavoro: l'apprendistato

GENNAIO 2014

Il rapporto è stato redatto con le informazioni disponibili al 20 dicembre 2013 da Mariano Bella, Stefano Castriota, Ilaria Di Croce, Serena Facello, Guido Lazzarelli, Jole Vernola.

Editing a cura di Francesco Rossi - *Direzione Centrale Comunicazione e Immagine*

© 2014 Confcommercio-Imprese per l'Italia

INDICE

INTRODUZIONE E SINTESI	1
1. ASPETTI GIURIDICO-LEGISLATIVI DELL'APPRENDISTATO	15
1.1 Premessa: dal vecchio al nuovo apprendistato	17
1.2 Tipologie e disciplina generale nel d.lgs. n. 167/2011	17
1.2.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	19
1.2.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	20
1.2.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca	21
1.3 Accordo per il riordino dell'apprendistato nel terziario	21
1.4 Le novità introdotte dalla Legge n. 92/2012	23
1.5 La normativa regionale - stato dell'arte	24
2. EVIDENZE STATISTICHE SULL'APPRENDISTATO NEL TERZIARIO DI MERCATO	29
2.1 Occupazione e disoccupazione durante la crisi economica	31
2.2 L'apprendistato	35
2.2.1 Evidenze empiriche sull'apprendistato	35
2.2.2 Dati e classificazioni	40
2.2.3 Occupazione e apprendistato	41
2.2.4 Lo stock di apprendisti	43
2.2.5 I flussi di apprendisti: avviamenti, cessazioni e conferme	49
2.3 Regolamentazione ed occupazione	53
3. L'OPINIONE DELLE IMPRESE DEL TERZIARIO SUL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO	57
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	63

INTRODUZIONE E SINTESI

Confcommercio-Imprese per l'Italia da tempo è impegnata a modificare presso le istituzioni e la business community la visione riduttiva dell'apprendistato come strumento per insegnare un mestiere. Tale visione va superata aprendosi, sperabilmente, al concetto di apprendistato come modalità ideale per sviluppare risorse umane capaci di produrre reddito per sé e per gli altri, non soltanto sulla base di competenze specifiche, ma soprattutto grazie all'acquisizione delle buone pratiche dello stare in azienda, di cooperare a un progetto, di partecipare all'attività di una squadra, di fare rendendosi conto del risultato, dell'imparare con un obiettivo preciso, ma non necessariamente di breve termine. Insomma, in questa visione più estesa e pregnante, l'apprendistato è veicolo di conoscenze e abilità specifiche e, al contempo, trasferibili in altri ambiti. Nessuna istituzione formativa può surrogare l'esperienza diretta dentro un'impresa. Mettere al centro l'impresa e il lavoro è la sfida da cogliere e vincere per realizzare una ripresa con più occupazione.

Le evidenze statistiche discusse in questo lavoro si riferiscono prevalentemente ai settori afferenti al macro-raggruppamento del terziario di mercato, cioè i servizi al netto delle banche, della finanza e della pubblica amministrazione. Quest'area vale più del 40% del Pil e dell'occupazione totale, assorbe lavoro espulso dagli altri settori, palesa le maggiori potenzialità in termini di crescita della produttività dei singoli fattori e della produttività multifattoriale nel complesso.

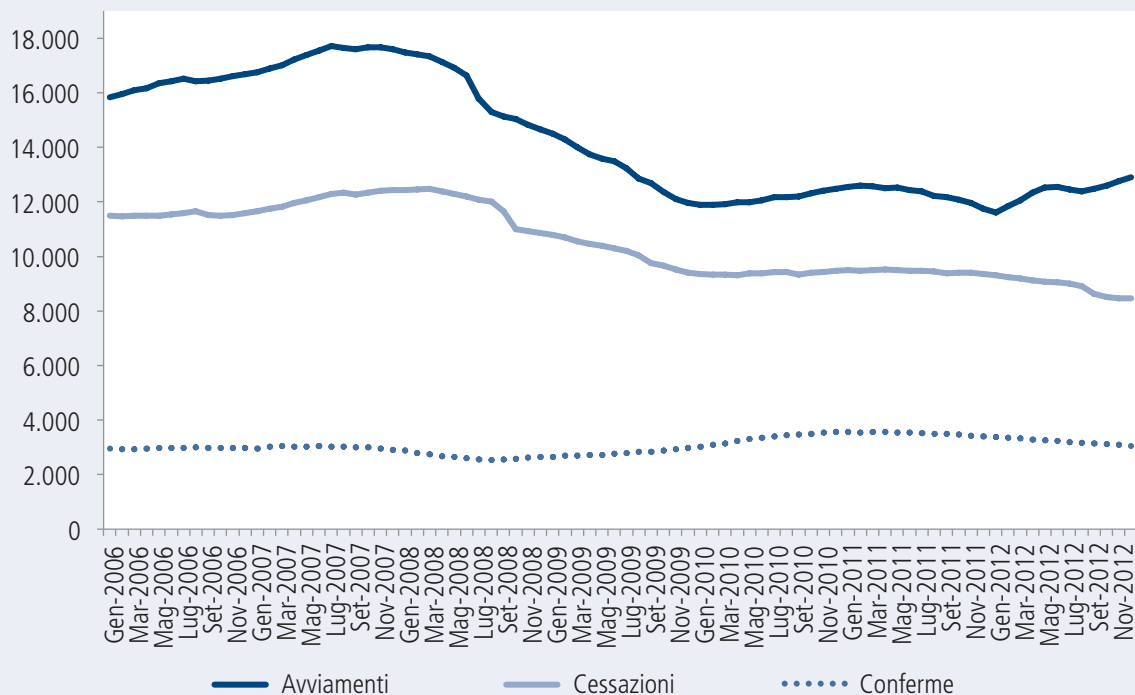
Anche e soprattutto in questi settori l'apprendistato deve giocare un ruolo importante. Anzi, deve essere valorizzato al massimo, perché ha le carte in regola per migliorare le dinamiche occupazionali complessive.

Il primo dato fondamentale è mostrato dalla figura A. L'apprendistato è realmente un canale di creazione di nuova e qualificata occupazione. Crisi o non crisi ogni mese in Italia nei servizi vengono confermati a tempo indeterminato più di 3.000 apprendisti. E' tanto? E' poco?

Domande irrilevanti. Il punto è, invece: disponiamo di uno strumento, di un canale, ben identificabile, che produce occupazione, con oscillazioni ridotte rispetto al ciclo economico. Da qui si deve partire. Utilizziamolo al meglio.

Limitandosi a considerazioni meccaniche, come si dovrebbe trasformare, in futuro, la rappresentazione della figura A? Certamente, il livello delle conferme dovrebbe crescere e ciò può accadere sostanzialmente in due modi. Se cambiasse il ritmo di crescita dell'economia, nel senso di un incremento robusto del Pil potenziale e della sua variazione, anche il numero di conferme crescerebbe. Ma qui tale ipotesi ottimistica - più una speranza che una previsione, stando alle (brutte) carte che abbiamo in mano - non è molto rilevante. La seconda modalità per sviluppare il numero mensile di conferme è semplicemente quello di aumentare il numero di avviamenti.

Fig. A - L'apprendistato nel terziario di mercato: avviamenti, cessazioni, conferme



Medie mobili a 12 termini non centrate.
Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Fig. B - Conferme in rapporto alle cessazioni (%) apprendisti nel terziario di mercato



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Rendere agibile, più agibile, il contratto di apprendistato vorrebbe dire migliorare i parametri di trasformazione degli avviamenti in conferme tanto al livello aggregato, quanto nel terziario di mercato e, al suo interno, potrebbe significare spostare in alto la curva della figura B relativa agli altri servizi di mercato.

Al netto delle differenze settoriali, delle vocazioni e delle opportunità specifiche che sembrano esserci nel commercio, dal 2005 al 2012, e a prescindere dai fenomeni recessivi, la quota delle trasformazioni in conferme è sostanzialmente crescente. Bisogna fare in modo di accelerare il ritmo di questo fenomeno.

* * *

Si può proseguire utilmente nelle "considerazioni meccaniche" sul valore dell'apprendistato. La figura C evidenzia il rapporto tra apprendisti e lavoratori dipendenti nella fascia d'età rilevante - 15-39 anni - per grandi ripartizioni geografiche. Il Mezzogiorno appare caratterizzato da un sottoutilizzo sistematico del contratto di apprendistato.

**Fig. C - Rapporto tra apprendisti e dipendenti 15-39 anni (%)
per grandi ripartizioni geografiche**

	terziario di mercato			
	2005	2007	2011	2012
Nord e Centro	7,9	9,1	8,1	8,6
Sud	6,8	6,9	5,3	5,7
Italia	7,6	8,6	7,4	7,9
stock apprendisti totale Italia (000)	205	250	226	224

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Questa evidenza non può essere attribuita a un effetto di composizione settoriale: nel Sud il terziario di mercato è presente almeno quanto nelle altre aree geografiche in termini di quota di valore aggiunto (47% contro il 48% del Nord-ovest e del 46% del Nord-est). Non può essere ascritta, ovviamente, a problemi di offerta di lavoro, atteso che la popolazione di età compresa tra 15 e 39 anni costituisce nel Sud oltre il 37% contro il 32% del Nord. E che di offerta di lavoro si tratti lo testimonia, nel 2012, l'accoppiata dei tassi di disoccupazione complessivi e giovanili: contro i valori del Nord pari a 10,7% e 35,3%, rispettivamente, nel Sud il tasso di disoccupazione totale supera il 17% e quello giovanile sfiora il 47%.

Dunque, è necessario riconoscere che nel Mezzogiorno lo strumento dell'apprendistato è utilizzato male e poco. Ulteriori elementi di flessibilità e adattamento di questo canale sono ne-

cessari per renderlo pienamente fruibile proprio nelle aree del paese nelle quali ce n'è maggiore bisogno.

“Una crescita sostenuta e duratura dell'intera economia italiana può avvenire solo con il decollo del Sud [...]. L'esistenza di un'area così estesa e popolata con un reddito pro capite pari a meno del 60% di quello del Centro Nord frena anche il resto del Paese, ne acuisce i problemi non solo economici¹”.

Anche noi abbiamo sovente segnalato che la crescita del Mezzogiorno è fenomeno dirimente rispetto alle reali prospettive di crescita e sviluppo dell'intero paese. Sugeriamo qui che oltre ai vasti - e talvolta pretenziosi - programmi di infrastrutturazione o industrializzazione forzata del meridione, ci sono strumenti più semplici e già disponibili per migliorare, magari di poco, la situazione occupazionale e reddituale delle aree più in difficoltà del paese. Recuperare dalla disoccupazione e trasformare in apprendisti soltanto quel due per cento di figura 3 che separa il Sud dal Nord in termini di rapporto apprendisti/dipendenti potrebbe essere un buon inizio.

* * *

Che si stia intraprendendo un lungo e difficile percorso attraverso la via che renderà l'apprendistato uno strumento pienamente fruibile, a disposizione di lavoratori e imprese, è fenomeno testimoniato anche dalla progressiva riduzione delle accentuazioni di genere e di settore. La figura D evidenzia questi aspetti.

Fig. D - Percentuale di apprendisti per sesso e in alcuni settori produttivi terziario di mercato

% apprendisti sul totale terziario di mercato						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
uomini	39,3	39,1	39,4	40,3	41,1	42,4
commercio	48,1	48,2	47,0	46,1	45,3	43,6
servizi alle imprese	24,0	25,6	26,3	25,9	25,9	26,2
% apprendisti sul totale dipendenti 15-39 anni						
commercio	11,6	11,7	11,5	10,9	10,1	10,2
servizi alle imprese	6,2	6,5	7,0	6,5	5,9	6,4

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

L'apprendistato si sta evolvendo grazie all'interazione tra domanda e offerta di lavoro, piuttosto che per una chiara - e auspicata - spinta riformatrice della legislazione, in uno stru-

1 Mario Draghi, Governatore della Banca d'Italia, Università di Brescia, 2007.

mento a-specifico di creazione di occupazione. Non è più confinato a particolari tipologie di lavoratori potenziali. Il problema consiste, in definitiva, nel rendere più fruibile il canale per chi lo utilizza o vorrebbe utilizzarlo, nonché di estenderlo ad altri e meno consueti ambiti del mercato del lavoro. Bisogna accelerare in questa direzione. Rompendo, appunto, gli indugi.

* * *

Fin qui abbiamo tralasciato il confronto obbligato con la Germania. Obbligato, perché gli interventi normativi sull'apprendistato hanno esplicitamente o tacitamente cercato di riprodurre, in qualche misura, i modelli tedeschi. E l'hanno fatto perché l'apprendistato tedesco funziona.

Il confronto con la Germania è comunque inficiato da differenze di contesto che si riverberano inevitabilmente sulle performance economiche e su quelle del mercato del lavoro in generale. Se il costo del lavoro o il prezzo dell'energia sono molto più elevati nel nostro paese, anche a parità di legislazione la domanda di lavoro sarà minore in Italia che in Germania, dato un tasso di crescita dell'economia in un certo periodo di tempo.

Tuttavia, anche al netto degli effetti di queste differenze e di quelle dovute alla diversa struttura produttiva dei due paesi, difficilmente le accentuazioni presentate in figura E si possono attribuire al caso. Al contrario, l'apprendistato tedesco crea occupazione in misura notevolmente superiore al nostro.

Fig. E - Italia e Germania: mercato del lavoro a confronto

	occupati totali	occupati a tempo determinato	occupati 15-24	occupati a tempo determinato 15-24	apprendisti	tasso di disoccupazione 15-24
Germania	40.197	4.894	4.137	2.362	1.460	7,9
Italia	22.422	2.374	990	504	504	39,3
rapporto Germania/Italia	1,8	2,1	4,2	4,7	2,9	0,2

occupati totali (15-74), occupati 15-24 e tassi di disoccupazione relativi al primo semestre del 2013; gli occupati a tempo determinato si riferiscono al 2012; i dati sugli apprendisti si riferiscono all'anno 2011. Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati EUROSTAT, BIBB e INPS-ISFOL.

L'ultima riga, infatti, descrive una serie di accentuazioni a favore del mercato del lavoro tedesco che non sono riconducibili a dinamiche generalizzate dell'occupazione. Se, infatti, il rapporto tra gli occupati tedeschi e italiani è pari a 1,8, senza specificità riguardanti le tipologie contrattuali o l'età dei lavoratori, esso dovrebbe riprodursi costante per qualsiasi sottosettore del mercato fosse indagato. Così non è. Spostandosi dal dato generale a quelli riguardanti l'occupazione giovanile e l'occupazione a tempo determinato, si raggiungono rapporti vicini a cinque,

sempre a favore della Germania. Il rapporto tra apprendisti nei due paesi è vicino a 3. Dunque, la Germania dispone di strumenti specifici per creare occupazione in particolari segmenti dell'offerta di lavoro.

Bisogna notare che la forza tedesca non è limitata all'apprendistato, che pure fornisce un contributo decisivo all'occupazione in generale e a quella giovanile in particolare. E' proprio la flessibilità del mercato del lavoro - anche attraverso il discusso e criticato istituto dei cosiddetti mini-job - che scongiura i pericoli di eccessiva disoccupazione in generale e di quella giovanile in particolare.

La recente consuetudine italiana di provare a dare lezione ai tedeschi in materia di economia si è esercitata anche sulle istituzioni del mercato del lavoro. In particolare, sembra che i mini-job costituiscano una forma di grave precariato. C'è da chiedersi, a corredo di questa valutazione negativa, se sia possibile vantarsi dei dati dell'ultima colonna della figura 5 che indicano una disoccupazione giovanile in Italia pari a cinque volte quella tedesca.

* * *

Il primo capitolo del Rapporto contiene una disamina critica della legislazione e suggerisce opzioni di semplificazione delle norme al fine di rendere più operativo lo strumento. Qui serve soltanto evidenziare che se si adottasse l'ottica da noi suggerita - l'apprendistato non crea o non crea soltanto "persone che sanno fare un mestiere", ma "persone che sanno lavorare" - in un senso più vasto di partecipare all'attività produttiva - allora si dovrebbe mutare anche l'ottica legislativa. Abbandonare l'approccio legalistico, e soprattutto l'obiettivo di trovare la legge perfetta - che garantisce e nobilita, che crea e sviluppa lavoro, che migliora la vita e il benessere di tutti - per limitarsi a costruire "buone relazioni di lavoro, che per essere tali hanno bisogno di soluzioni condivise e non imposte dall'esterno". La ricerca della legge perfetta porta a frequenti riforme o mutamenti di orientamento normativo che peggiorano il *sentiment* delle imprese e alimentano la sfiducia degli stessi lavoratori potenzialmente interessati a vivere l'apprendistato. Insomma, "bisognerebbe seriamente riflettere sulla capacità dei sistemi fondati sulla legislazione di garantire la certezza del diritto", in particolare nelle materie direttamente collegate ai temi del lavoro².

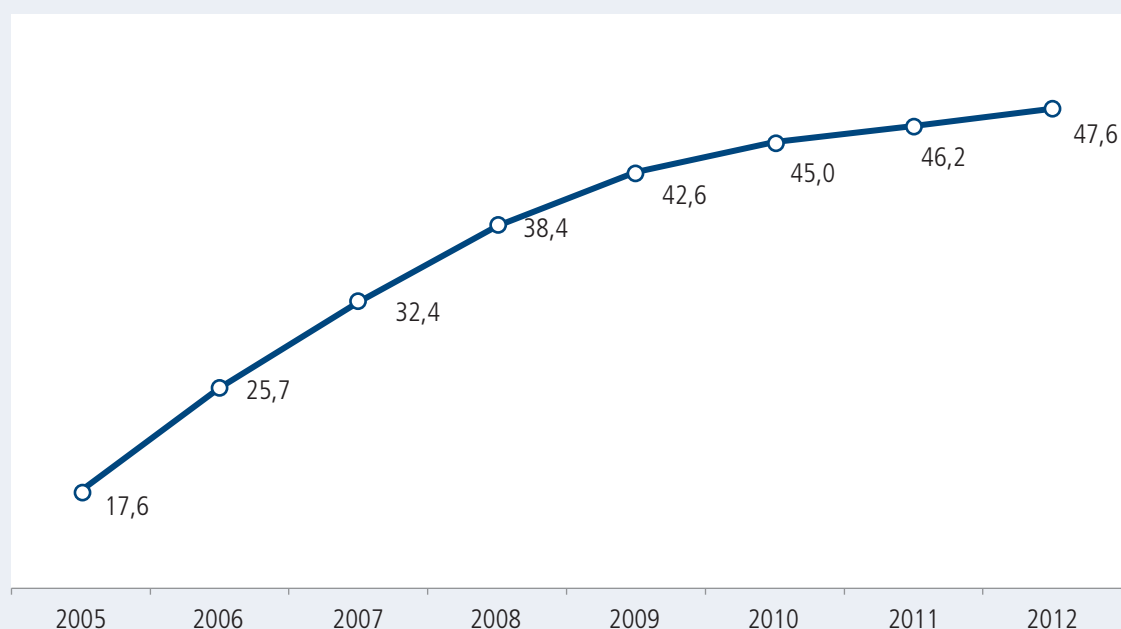
Che vi sia necessità di una nuova visione dell'apprendistato e di una coerente legislazione "leggera" è testimoniato dal fatto che in diversi paesi europei - non solo in Germania - tale istituto sia in corso di estensione a lavoratori meno giovani, anche con specifici progetti. Come riportato dall'ISFOL (2012, p. 238) in un confronto tra i modelli di apprendistato di Germania,

2 I virgolettati sono presi da IBL, Indice delle liberalizzazioni, 2011.

Francia, Olanda e Gran Bretagna, in pressoché tutti i paesi esaminati si osserva un fenomeno di elevamento dell'età media degli apprendisti che si accompagna alla progressiva estensione del target di riferimento. Tanto che "nascono" forme di apprendistato rivolte agli adulti, ovvero a giovani che hanno superato i 26 anni, come nel caso del programma "Apprenticeships for adults del Regno Unito". In Canada due terzi degli apprendisti ha più di 24 anni e solo un quinto meno di 20, mentre in Australia il 42% dei nuovi apprendisti ha più di 24 anni.

Anche in Italia l'età media degli apprendisti è in costante crescita (fig. F), segno di una tendenza verso un utilizzo più ampio dello strumento, nonostante il legislatore ponga limiti, piuttosto che incentivi, alla sua fruizione.

Fig. F - Percentuale di apprendisti di età 25-39³ sul totale apprendisti
Italia, terziario di mercato



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Estendendo lo sguardo ai risultati della teoria economica e all'evidenza empirica internazionale, si trova conferma che nel corso degli anni l'apprendistato è stato oggetto di due importanti critiche. La prima riguarda l'idea che i costi della formazione ricadano in buona parte sul datore di lavoro, mentre in caso di cambio di azienda negli anni successivi all'eventuale conferma i benefici vanno ad imprese che non hanno realizzato alcun investimento in capitale

3 La classificazione 25-39 è dovuta al formato di delivery dato dall'INPS, in realtà l'età massima di attivazione è pari a 29 anni, il che significa che l'età di uscita è di 32/33 anni.

umano. Questo problema di comportamento opportunistico (*free riding*) dovrebbe scoraggiare le imprese dall'investire nella formazione di apprendisti dal momento che questi potrebbero poi migrare verso aziende concorrenti.

La seconda critica concerne il tipo di formazione impartita agli apprendisti che sarebbe troppo incentrata sui bisogni dell'azienda. Ciò scoraggerebbe, da una parte, gli apprendisti dall'investire in una formazione poco spendibile in altri contesti e, dall'altra, in caso di cambio di azienda negli anni successivi alla fine dell'apprendistato, porterebbe alla distruzione di capitale umano specifico faticosamente costruito.

La letteratura scientifica ha, però, in larga misura, dimostrato l'infondatezza di queste argomentazioni dal momento che gran parte delle imprese rientra dei costi dell'apprendistato addirittura prima della fine del periodo formativo e continua a beneficiare dell'aumentata produttività dei lavoratori che negli anni successivi alla conferma rimangono in azienda. L'elevata percentuale di lavoratori che cambia impresa nei primi cinque anni dalla fine dell'apprendistato testimonia, inoltre, l'elevata trasferibilità delle competenze acquisite che, dunque, non sono solamente specifiche all'azienda che le ha fornite.

Queste considerazioni - tratte da un'ampia bibliografia riportata all'interno del Rapporto - convergono nel definire l'apprendistato come strumento generale di incontro tra domanda e offerta di lavoro. I benefici sono maggiori dei costi per entrambe le parti che stipulano il contratto. La produttività dei lavoratori formati in azienda è mediamente elevata in assoluto e in comparazione con altri lavoratori, rendendo l'investimento profittevole per l'impresa, nonostante il rischio di trasferimento dei benefici a imprese diverse da quella che ha erogato la formazione. Il che conferma i vantaggi per i lavoratori e, sotto il profilo macroeconomico, l'utilità di formule istituzionalizzate di sviluppo del capitale umano che abbiano l'azienda al centro dei percorsi formativi. Non si può dimenticare che, specie nell'attuale situazione nella quale la prospettiva di *jobless recovery* - ammessa la *recovery* - è molto elevata, la dotazione, l'inclusione nei processi produttivi e lo sviluppo del capitale umano sono di basilare importanza per garantire la tenuta sociale del paese.

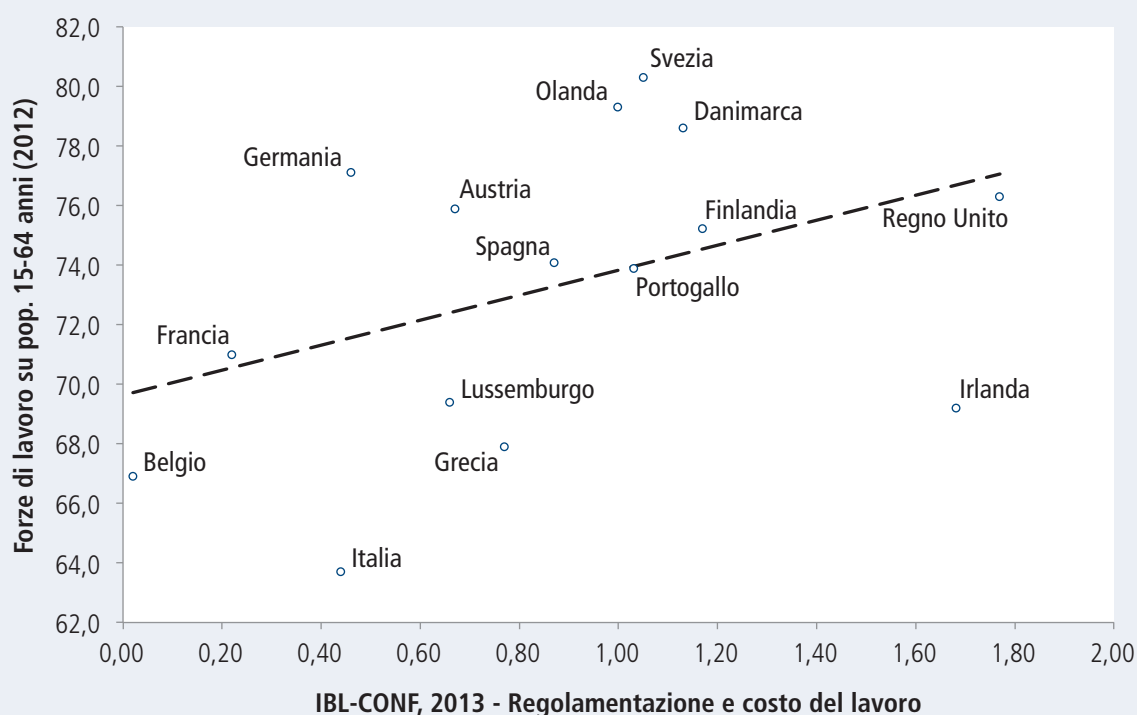
* * *

In generale, le evidenze empiriche internazionali testimoniano una certa relazione negativa tra regolamentazione del mercato del lavoro e tassi di occupazione: maggiore è la regolamentazione minore è il tasso di occupazione. Non bisogna caricare di eccessivi significati questi risultati. Qualsiasi indice di regolamentazione/protezione (come per esempio l'EPL mostrato nel terzo capitolo del Rapporto) presenta ineludibili elementi di ambiguità. La figura G presenta in-

vece il tasso di partecipazione al mercato del lavoro rispetto a un indice composito che mette a sistema un parametro di regolamentazione/protezione del mercato del lavoro (minore flessibilità ha un punteggio più basso) con il costo del lavoro in diversi paesi europei, dove un costo maggiore ha un punteggio minore (fonte IBL, 2013).

La correlazione tra i due indici è fortemente positiva come ci si attendeva. Non solo la flessibilità nel lungo termine avvicina lavoratori e imprese; il principale ostacolo alla partecipazione al mondo del lavoro è il costo del lavoro che le imprese devono sostenere. Maggiore il costo, minore l'incentivo a produrre con più lavoro per unità di capitale. Anche questo tipo di considerazioni non va troppo enfatizzato. Si vede bene, infatti, che uno stesso indice composito implica anche più di 10 punti percentuali di distanza nel tasso di attività, come nel caso dell'Italia (attorno al 64%) rispetto alla Germania (attorno al 75%).

Fig. G - Tasso di partecipazione e indice composito di regolamentazione/garanzia del mercato del lavoro e costo del lavoro



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati Istituto Bruno Leoni ed EUROSTAT.

Sono, infatti, molte e diverse le cause che tengono distanti i lavoratori dalle imprese e le imprese dai lavoratori.

Rimuoverne anche solo qualcuna sarebbe già un gran risultato.

* * *

L'apprendistato è una tipologia contrattuale da sempre apprezzata dalle imprese del terziario quale strumento in grado di dotare i giovani di quel bagaglio di competenze e conoscenze che connotano la complessità e la specificità delle figure professionali del settore e che il sistema dell'istruzione stenta a fornire adeguatamente.

Oggi l'apprendistato è al vertice dell'agenda politica dell'Unione Europea e degli Stati membri. L'interesse diffuso nei confronti dell'istituto è motivato dalla funzione fondamentale che questa tipologia contrattuale può svolgere per la lotta alla disoccupazione giovanile, che ha raggiunto livelli insostenibili in molti Paesi dell'Unione Europea.

Nella prima parte di questo rapporto si ripercorre il quadro normativo italiano e le riforme che hanno interessato la materia nell'ultimo triennio. L'accordo Parti sociali, Stato e Regioni, recepito nel D.lgs. 167/2011, ha svolto un ruolo anticipatorio rispetto alle politiche europee di contrasto alla disoccupazione giovanile, guardando all'apprendistato quale principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Funzione questa che è stata riaffermata, almeno nelle dichiarazioni d'intenti, anche dalla legge Fornero (Legge 92/2012) e dalle recenti misure adottate dal Governo Letta, volte a recepire le raccomandazioni europee sull'attuazione della garanzia per i giovani (c.d. *youth guarantee*).

Nonostante il crescente interesse politico e mediatico sull'istituto abbia accompagnato il processo di riforma della materia dal 2011 ad oggi, la seconda parte del rapporto consegna un dato non certo incoraggiante: l'apprendistato in Italia non decolla e il tasso di disoccupazione giovanile resta tra i più alti in Europa. In un confronto europeo dei tassi di disoccupazione adulta e giovanile, l'Italia si colloca nel gruppo dei Paesi con valori più elevati, soprattutto per quanto riguarda la seconda variabile.

La parte centrale del rapporto è dedicata all'analisi dei dati riguardanti il numero di dipendenti in apprendistato nel terziario di mercato. Ciò che emerge con chiarezza è che i settori rappresentati dalla Confcommercio hanno registrato nel periodo considerato variazioni del numero di apprendisti e di lavoratori dipendenti più favorevoli rispetto all'economia nel suo complesso, sia nelle fasi recessive che in quelle moderatamente espansive.

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è la tipologia più diffusa nel terziario. Si tratta, infatti, dell'istituto che più di altri ha saputo rispondere all'esigenza delle aziende di costruire su misura, attraverso una reale integrazione tra formazione e lavoro, i fabbisogni professionali tradizionali e quelli emergenti del mercato del lavoro dei servizi. Un decisivo passo in avanti in questa direzione è stato compiuto con l'accordo Parti sociali, Stato e Regioni del 2011 che ha riconosciuto il ruolo formativo delle imprese. L'azienda è il luogo formativo dove

i giovani apprendono un mestiere e al contempo creano valore perché la loro professionalità è garantita dalle competenze e dalle conoscenze acquisite sul campo.

Il rapporto registra, invece, la piena criticità dell'apprendistato del primo e del terzo tipo, due fattispecie che si discostano dall'idea dell'azienda quale fabbrica delle professionalità. L'apprendistato di primo livello sconta un eccesso di formazione teorica, l'inadeguatezza del sistema d'istruzione rispetto all'obiettivo di costruire un vero modello dell'alternanza tra scuola e lavoro e l'inefficienza dei servizi di placement e orientamento dei giovani verso settori a più alto potenziale occupazionale. La minore diffusione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca può essere spiegata in parte da queste motivazioni. Ad esse deve aggiungersi il dato oggettivo della scarsa rispondenza della tipologia contrattuale rispetto alle esigenze che la domanda delle imprese esprime.

Il susseguirsi incessante di "riforme del mercato del lavoro" ha reso la materia ostica anche agli esperti del settore. A tal fine nella terza parte del rapporto si presentano i risultati di un'indagine d'opinione presso gli imprenditori del terziario di mercato. I risultati mostrano la presenza di molte ombre, ma anche di alcune luci.

Accanto alle complessità derivanti dalle diverse fonti di regolazione della materia, il sistema italiano di apprendistato appare ancora arretrato nel confronto con il modello tedesco, spesso strumentalizzato per misurare l'insuccesso del nostro modello. Si evoca un cambiamento culturale delle aziende, ritenute incapaci di scommettere sul futuro dei giovani e sul capitale umano. Ma non si tiene conto delle caratteristiche istituzionali e del quadro regolatorio entro cui si trovano ad operare. Il risultato è una rappresentazione falsata della realtà.

Un primo dato da porre in evidenza è che in Germania l'apprendista è uno studente e non un lavoratore. L'apprendistato, infatti, non è regolato da un contratto di lavoro, bensì da un contratto di formazione per il conseguimento di una qualifica professionale, attraverso un percorso d'istruzione secondaria realizzato in alternanza. Si tratta in altre parole di un modello che realizza le finalità del nostro apprendistato professionalizzante, ma con gli strumenti dell'apprendistato di primo livello.

Il tema dei costi poi è un nodo critico. I datori di lavoro tedeschi riconoscono agli apprendisti "un'indennità appropriata" da stabilire in base all'età del lavoratore, da incrementare almeno una volta all'anno, in una misura non predeterminata. Il risultato è che gli apprendisti in Germania percepiscono un'indennità percentuale media pari a circa un terzo della retribuzione dei lavoratori qualificati nel settore metalmeccanico, e a poco meno della metà nel commercio. In Italia, invece, la retribuzione media degli apprendisti parte da circa i due terzi di quella dei lavoratori qualificati, crescendo nel tempo.

In Germania, poi, non si impone alcun limite numerico e nessuna percentuale di conferma alle imprese. In Italia, invece, la legislazione prevede una serie di vincoli che costituiscono un obiettivo disincentivo all'utilizzo dello strumento.

Confcommercio ritiene che le continue modifiche legislative non abbiano consentito un agevole utilizzo dell'istituto e, soprattutto, che non siano coerenti con la finalità di semplificazione che le imprese continuano a sollecitare. Occorre abbandonare la strada delle riforme ispirate all'idea che le aziende abbiano una naturale propensione all'abuso. La capacità formativa delle aziende deve essere più valorizzata anche rispetto alle difficoltà, ancora presenti, di ottenere una disciplina uniforme sul territorio nazionale. È necessario inoltre un reale processo di semplificazione che interessi anche l'apprendistato di primo livello, sul modello tedesco. Ciò implica che i processi di riforma devono interessare anche il sistema d'istruzione e la relativa offerta formativa, che dovrebbero essere maggiormente allineati rispetto all'offerta di lavoro delle imprese, con particolare riguardo ai settori che creano occupazione.

Alla luce di tutto quanto emerso nel presente rapporto è ancora necessario raggiungere l'obiettivo, più volte espresso dal legislatore, di rendere l'apprendistato il contratto di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e, più in generale, strumento utile per arginare la disoccupazione giovanile, con pochi e mirati interventi. In primo luogo, attuare una reale semplificazione della gestione burocratica, in riferimento soprattutto alle differenze della disciplina regionale che, nonostante le modifiche intervenute nel corso degli anni, ancora permangono. In secondo luogo, non si può non rilevare come sia assolutamente contraddittorio dichiarare la volontà di diffonderne l'utilizzo e, al contempo, gravarlo con ulteriori oneri e costi, sui quali, quindi, è necessario intervenire. Questo è tanto più urgente in riferimento all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale che, destinato ai più giovani ancora inseriti nei percorsi scolastici, deve poter finalmente raggiungere la finalità che gli è propria di reale strumento dell'alternanza.

1. ASPETTI GIURIDICO-LEGISLATIVI DELL'APPRENDISTATO

1.1 Premessa: dal vecchio al nuovo apprendistato

Il d.lgs. n. 167/2011, il c.d. Testo Unico dell'apprendistato, ha riformato la disciplina del contratto di apprendistato. La necessità di modificare la disciplina, a pochi anni dalla precedente riforma operata con la c.d. legge Biagi (legge n. 30/2003 e d.lgs. n. 276/2003), nasce dalle numerose criticità emerse in sede di applicazione. Già all'indomani della regolamentazione del 2003, infatti, il legislatore era intervenuto più volte, nel tentativo di correggere e superare tali criticità. E' noto, infatti, come il complesso sistema di ripartizione di competenze tra Regioni e Parti sociali abbia a lungo impedito l'avvio del contratto e, ove pure applicabile, richiedesse l'utilizzo di fonti numerose molto diverse tra loro, spesso anche risalenti nel tempo (quali la legge n. 196/1997 e legge n. 25/1955).

Tutte queste ragioni, unite alla condivisione tra Regioni e Parti sociali dell'obiettivo di rilanciare il contratto, hanno spinto il legislatore a procedere ad una riforma organica dell'istituto. Non a caso il decreto, che pure ha sostanzialmente confermato la struttura già prevista nel d.lgs. n. 276/2003, in particolare la distinzione in tre tipologie, ha denominato il provvedimento "Testo Unico". Già da una prima lettura, inoltre, si evince la scelta di una più marcata specializzazione e differenziazione del ruolo, rispettivamente, di Regioni e Parti sociali per superare quell'articolazione territoriale che ha a lungo disincentivato l'utilizzo di questo strumento.

1.2 Tipologie e disciplina generale nel d.lgs. n. 167/2011

Il contratto di apprendistato, nella nuova definizione di legge, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Esso si distingue in tre tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ciascuna di queste tipologie risponde, come si vedrà nel prosieguo, ad una specifica finalità e, in ragione di ciò, vengono individuate dalla legge le categorie di giovani con i quali può essere stipulato, distinte in ragione dell'età. Tuttavia, viene prevista la possibilità di utilizzare tutte e tre le tipologie di apprendistato anche per la qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità, senza la necessità, in tali casi, di rispettare i limiti di età ordinariamente previsti.

Il Testo Unico, oltre ad individuare una serie di principi generali, rinvia alle Parti sociali per la regolamentazione della disciplina del contratto.

Più in particolare, il contratto di apprendistato deve essere redatto per iscritto e deve contenere il c.d. piano formativo individuale, ossia il documento che definisce il percorso formativo dell'apprendista, da allegare al contratto entro 30 giorni dalla sua stipula.

Inoltre l'apprendista, nel proprio percorso formativo, deve essere affiancato da un tutor (o referente aziendale), che ha il compito di seguire l'attuazione del programma formativo. La declinazione delle caratteristiche che tale soggetto deve possedere (in termini, ad esempio, di inquadramento o di anni di anzianità) può essere effettuata dalla contrattazione collettiva.

Proprio in ragione della centralità che assume la formazione, la disciplina del rapporto di lavoro prevede una serie di specificità.

Il riferimento è, in primo luogo, alla disciplina della retribuzione. La legge lascia alle Parti sociali la possibilità di calcolarla secondo due modelli alternativi tra loro: il metodo del sottoinquadramento (l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica finale a cui corrisponderà la relativa retribuzione) ovvero quello della percentualizzazione, in cui la retribuzione è una quota percentuale, graduale all'anzianità di servizio, rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Inoltre, nel caso di determinati eventi di sospensione involontaria del rapporto (ad esempio, la malattia o l'infortunio), purché superiori a 30 giorni, è possibile prolungare il periodo di apprendistato. La ragione di tale regolamentazione ben si comprende se si pensa che assenze così prolungate rischierebbero di far venir meno l'effettività della formazione dell'apprendista.

Un'ulteriore caratteristica del contratto di apprendistato è, poi, la disciplina del recesso. Sia al lavoratore, sia al datore è fatto divieto, in costanza di fase formativa del rapporto - dunque durante il periodo di apprendistato propriamente detto - di recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, discendendo dalla violazione l'applicazione delle ordinarie sanzioni previste dalla legge. Al termine della fase formativa, invece, è consentito ad entrambi di recedere rispettando, però, un periodo di preavviso, che decorre dal termine del periodo di formazione. Se nessuna delle parti esercita le facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le tutele previdenziali ed assistenziali degli apprendisti, non vi erano state dapprima novità: gli apprendisti sono, infatti, assicurati contro gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'invalidità e la vecchiaia; spetta, inoltre, la tutela in caso di maternità e l'assegno familiare. Tuttavia, la legge n. 92/2012 ha incluso gli apprendisti tra i beneficiari dell'ASpl, prevedendo così, a partire dal 1° gennaio 2013, il relativo aumento contributivo a carico dei datori (su cui vedi par. 2.4). Com'è noto, poi, l'onere contributivo in capo al datore è ridotto rispetto ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato ed è differenziato in ragione

delle dimensioni aziendali. La legge di stabilità per il 2012 (legge n. 183/2011) ha ulteriormente previsto, per le imprese con meno di 10 dipendenti e per le assunzioni comprese tra 2012 – 2016, uno sgravio totale dei contributi a carico del datore.

Inoltre, il Testo unico prevede dei limiti numerici all'assunzione di apprendisti, che, come si vedrà (par. 1.4) sono stati successivamente modificati. Originariamente, così com'era nella precedente disciplina, era necessario rispettare in ogni caso il rapporto di 1 a 1 tra apprendisti e lavoratori qualificati e specializzati; tuttavia, nel caso in cui in azienda non vi sia alcun dipendente, o ve ne siano in numero inferiore a tre, è possibile assumere fino a tre apprendisti.

Infine, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

In ragione della centralità della formazione e dei benefici economici e normativi legati alla stipula di questo contratto, la legge prevede una serie di sanzioni per il caso in cui il datore non adempia all'obbligo formativo e purché si tratti di inadempimenti tali da impedire la realizzazione delle finalità proprie di ogni tipologia, non recuperabili nel corso del contratto.

1.2.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio che può essere, come in passato, una qualifica triennale del sistema di istruzione e formazione ovvero, ed è una novità del Testo Unico, il diploma quadriennale regionale.

Anche in virtù di tale ampliamento è stata contestualmente allargata la fascia dei potenziali apprendisti, prevedendo un limite di età compreso tra i 15 (è utile, infatti, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione) e i 25 anni.

La durata del contratto, stabilita dalle Regioni, dipende dalla qualifica o dal diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Per superare quella rigida e complessa ripartizione di competenze che aveva impedito nel 2003 lo sviluppo di tale tipologia, la sua regolamentazione oggi viene affidata quasi esclusivamente – fatta salva la disciplina del rapporto di lavoro, che, come in tutte le tipologie, è in capo alla contrattazione collettiva – alle Regioni, che dovranno dare attuazione all'apposito accordo sottoscritto in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome il 15 marzo 2012, nel quale è definita la regolamentazione dei profili formativi. Spetta dunque alle Regioni, oltre alla durata del contratto, decidere le qualifiche e i diplomi conseguibili e il monte ore di formazione, esterna od interna all'azienda. Spetta, invece, alle Parti sociali occuparsi, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

In materia di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, è poi intervenuto il d.l. n. 76/2013 (convertito in legge 99/2013), prevedendo che, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

1.2.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere) è finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Gli apprendisti devono avere un'età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29, da intendersi come 30 anni non compiuti.

Nel caso dell'apprendistato professionalizzante gran parte della disciplina è stata affidata alla contrattazione collettiva. Gli accordi interconfederali e contratti collettivi devono stabilire, non solo la durata del contratto per la sua componente formativa, ma anche la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante e di mestiere, da calibrare in ragione dell'età dell'apprendista e della qualificazione contrattuale da conseguire. I profili professionali cui far riferimento sono quelli stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Il contratto, in ogni caso, non può avere durata superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. Il Ministero del Lavoro, nella risposta ad interpello n. 40/2011, oggi recepito nell'ambito della riforma del mercato del lavoro, ha chiarito che la durata di cinque anni vale non solo per il settore artigiano, ma anche in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

Residua in capo alle Regioni l'organizzazione della formazione di base e trasversale, in relazione anche alle risorse disponibili. Tuttavia, anche in caso di loro inerzia, dunque in assenza dell'offerta formativa pubblica, è possibile procedere alla stipula dei contratti, così evitando la paralisi dell'istituto. Infatti, mentre la formazione professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è sempre obbligatoria, l'offerta pubblica integrativa di formazione trasversale o di base diventa obbligatoria per il datore di lavoro quando sia disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale, sia realmente disponibile ed accessibile per l'impresa e per l'apprendista (cioè sia finanziata), sia prevista come obbligatoria dalla disciplina contrattuale.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Su tale tipologia di apprendistato ha inciso il d.l. n. 76/2013 (convertito in legge n. 99/2013), evidenziando la necessità di restituire all'apprendistato il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro. A tali fini, veniva previsto che entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome adottasse delle linee guida con la finalità di garantire una disciplina maggiormente uniforme dell'offerta formativa pubblica.

1.2.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca

La terza tipologia di apprendistato risulta finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio dell'alta formazione (di livello secondario superiore, universitario e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della Legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008).

Al pari del professionalizzante, può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29, da intendersi come 30 anni non compiuti.

La legge prevede che la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato siano rimesse alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Parti sociali e le istituzioni formative interessate (università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico). Tuttavia, in assenza di disciplina regionale, è possibile procedere all'attivazione del contratto tramite intesa ad hoc tra datore, eventualmente assistito dalla propria associazione, ed ente formativo prescelto.

Le uniche novità riguardano una significativa estensione dell'ambito di applicazione, consentendo l'utilizzo di questo contratto per svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali e per l'attività ricerca. Tale ultima nuova ipotesi ha quale scopo non il conseguimento di un titolo ma l'inserimento di giovani ricercatori.

1.3 Accordo per il riordino dell'apprendistato nel terziario

Il 24 marzo 2012 è stato sottoscritto l'accordo nazionale per il riordino dell'apprendistato. Il Terziario è stato tra i primi settori a recepire le novità introdotte dal Testo Unico, manife-

stando, così, la chiara volontà delle parti di rendere immediatamente applicabile un contratto molto utilizzato nei settori di riferimento. Con l'accordo, infatti, si è raggiunto l'obiettivo di rafforzare questo strumento, prevedendo una disciplina in grado di superare le diversità e le incompletezze dei sistemi regionali, attraverso un'intesa valida unitariamente su tutto il territorio nazionale. Si fornisce, inoltre, ad aziende e lavoratori uno strumento in grado di garantire una più mirata e specifica attività formativa professionalizzante che consente ad entrambi di ottenere competenze più adeguate alle mansioni che al termine del percorso formativo si dovranno conseguire.

L'accordo, da una parte, conferma quanto già fatto in passato (in riferimento all'impianto generale e alla centralità della bilateralità), dall'altra, riordina le figure professionali del comparto, in particolare individuando quelle sovrapponibili alle figure dell'artigianato, per la quali è stata prevista una durata maggiore, e supera talune rigidità, ad esempio in materia di tutor e di quantità della formazione.

Riprendendo la struttura del d.lgs. n. 167/2011, l'accordo è composto di una parte generale, contenente la disciplina applicabile a tutte e tre le tipologie di apprendistato, ed una specifica, per il professionalizzante.

Tra gli aspetti principali dell'accordo si segnala la volontà delle parti di riproporre, in ottica di stabilizzazione, la previsione che richiede, al fine di nuove assunzioni in apprendistato, il rispetto di una percentuale di conferma in misura pari all'80% nei 24 mesi precedenti. Detto in altri termini, non è possibile assumere nuovi apprendisti se non siano stati mantenuti in servizio l'80% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Quanto alla durata, la fase formativa del contratto va dai 24 mesi del livello più basso (il VI) ai 36 degli altri. Inoltre, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, sono state individuate una serie di figure chiave per i settori del terziario, distribuzione e servizi per le quali è possibile stipulare contratti di apprendistato di durata pari a 42 o 48 mesi, a seconda della figura.

Sulla retribuzione, come nel passato, il metodo prescelto è quello del sottoinquadramento, che è di due livelli nella prima metà del contratto e di un livello nella seconda metà.

Quanto alla durata ed ai contenuti dell'attività formativa professionalizzante – quella di base, come detto, è in capo alla competenza regionale – l'accordo conferma la precedente disciplina contenuta nell'Accordo del 23 settembre 2009, precisando che il percorso formativo dell'apprendista viene stabilito in base alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento che lo stesso dovrà raggiungere (si veda all. 1 all'accordo). Più in particolare, il numero di ore (indicato nelle tabelle A e B allegate all'accordo) è rapportato alle durate dell'apprendistato previste in relazione al livello di appartenenza.

Sfruttando la possibilità offerta del legislatore, l'accordo introduce la figura del Referente per l'apprendistato, confermando al contempo l'eliminazione del tutor, secondo quanto già previsto nell'accordo del 23 settembre 2009. Quest'ultimo potrà essere interno o esterno all'azienda e dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. Gli viene assegnato il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'accordo.

1.4 Le novità introdotte dalla Legge n. 92/2012

A circa un anno dall'approvazione del Testo Unico, la riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012) ha apportato talune modifiche alla disciplina dell'apprendistato.

A tal fine si evidenzia, in primo luogo, l'introduzione, per i soli datori di lavoro che occupano 10 o più dipendenti, un obbligo di conferma, pari ad almeno il 50% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Non vengono computati i contratti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni ovvero per licenziamento per giusta causa. In caso di mancato rispetto della percentuale, il datore di lavoro potrà assumere un solo apprendista in più rispetto a quelli già confermati. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma, la percentuale di riferimento è del 30%. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti percentuali sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

La stessa riforma ha poi operato sui limiti numerici, mantenendo il rapporto di 1 a 1 tra apprendisti e lavoratori qualificati e specializzati per i soli datori che abbiano meno di dieci dipendenti mentre negli altri casi, a partire dal 1° gennaio 2013, il rapporto viene innalzato in 3 a 2; nel caso in cui in azienda non vi sia alcun dipendente o ve ne siano in numero inferiore a tre, si possono assumere fino a tre apprendisti. Tale normativa, per espressa disposizione legislativa, non si applica al settore artigiano, per cui valgono le disposizioni dell'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Si segnala ulteriormente il recepimento, nel testo della riforma, dell'interpello n. 40/2011 sulla possibilità di una durata maggiore dell'apprendistato per le figure con competenze di tipo artigiano, a prescindere dal settore di appartenenza.

Infine, la legge n. 92/2012, ricomprendendo nell'ambito di applicazione della c.d. Aspl anche gli apprendisti, introduce una contribuzione pari all'1,61% della retribuzione imponibile a fini previdenziali. L'ammontare di tale contribuzione deriva dal contributo ASpl dell'1,31%, cui si somma lo 0,30%, di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978, per i fondi interprofessionali.

Inoltre, è dovuto il contributo licenziamento, di cui al comma 31, art. 2, legge n. 92/2012 (somma pari al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale per un massimo di 3 anni), dal 1° gennaio 2013, anche per le interruzioni dei rapporti di appren-

distato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi inclusa la mancata conferma al termine dell'apprendistato.

Infine, si applica anche all'apprendistato il contributo per il fondo di solidarietà stabilito nella misura dello 0,50% dalla Legge di Stabilità.

Da quanto esposto, dunque, va rilevato come allo stato attuale il contratto di apprendistato risulti, in realtà, più oneroso rispetto al passato, includendo una serie di costi prima assenti (vedi tabella seguente), in contraddizione rispetto alla volontà dichiarata di favorirlo maggiormente.

Nuovi costi

ASpl	1,31%
Contributo fondi interprofessionali	0,30%
Fondi di Solidarietà	0,50%
Contributo di Licenziamento (anche in caso di mancata conferma)	fino a 1.451 (calcolato sul massimale ASpl 2013)

1.5 La normativa regionale - stato dell'arte

Quasi tutte le Regioni hanno adeguato la propria disciplina alle indicate novità intervenute con il Testo Unico. Più in particolare:

- l'**Abruzzo**, con d.g.r. n. 235/2012 ha disciplinato tutte le tipologie di apprendistato. Per quanto attiene alla formazione di base e trasversale per il professionalizzante, ha previsto una durata di 120 ore per tre anni e la possibilità di organizzare corsi di formazione per i tutor;
- la **Basilicata** ha stipulato con le Parti sociali un Protocollo d'intesa il 24 aprile 2012, poi approvato con d.g.r. n. 485/2012, prevedendo un monte ore di formazione di 40 ore l'anno, per un totale di 120 ore nel triennio;
- la Provincia autonoma di **Bolzano** si è adeguata con la l.p. n. 12/2012, prevedendo 120 ore nel triennio e dando ampio spazio all'apprendistato di primo livello, così adattando la normativa italiana all'apprendistato di ispirazione tedesca (il c.d. sistema duale) normalmente utilizzato sul territorio;
- la **Calabria** ha recepito con d.g.r. n. 190/2012 l'accordo stipulato con le Parti sociali il 18 aprile 2012, con una formazione di 120 ore nel triennio e prevedendo, di concerto con le Parti sociali, l'organizzazione di specifici interventi per tutor o referenti aziendali;
- la **Campania**, con l.r. n. 20/2012, ha ripreso le previsioni del Testo Unico, elaborando un proprio Testo Unico dell'apprendistato in Campania, precisando gli aspetti di propria competenza;

- **l'Emilia Romagna**, con d.g.r. n. 775/2012, ha organizzato la formazione tramite la previsione di 40 ore ogni anno, per un massimo di 120 in tre annualità e finanziandola con il riconoscimento di un voucher all'apprendista del valore di 500 Euro per ogni annualità. Ha, inoltre, disciplinato, con regole parzialmente diverse, la formazione di base per i contratti di apprendistato stagionali;
- **il Friuli Venezia Giulia**, con Regolamento del Presidente della Regione n. 101/2012 ha previsto 120 ore da completarsi nel corso della prima annualità di contratto. In alternativa, 40 ore nella prima annualità e 80 nella seconda. In funzione del titolo di studio posseduto dall'apprendista il percorso formativo viene ridotto. Più in particolare, per chi è in possesso di laurea di primo livello o di laurea, in 40 ore; per chi è in possesso di diploma di scuola secondaria superiore o attestato di qualifica professionale o diploma, in 80 ore;
- **il Lazio**, con d.g.r. n. 41/2012, ha individuato l'obbligo formativo dell'apprendista in 120 ore in tre anni ma ha previsto un carico inferiore in caso di possesso di particolari titoli di studio. Più in particolare, 80 ore se in possesso di titolo professionale o diploma; 40 ore in caso di laurea;
- **la Liguria**, in base alla d.g.r. n. 554/2012, mantiene l'obbligo formativo dell'apprendista in 120 ore in tre anni, ma ha previsto un numero inferiore di ore per gli apprendisti già in possesso di determinati titoli di studio, riducendo il carico formativo a 80 ore se in possesso di titolo professionale o diploma e 40 ore in caso di laurea;
- **la Lombardia**, secondo quanto previsto con d.g.r. n. 2933/2012, ha previsto le 120 ore in tre anni solo per gli apprendisti non in possesso di diploma o laurea. Per questi ultimi la formazione è ridotta, rispettivamente a 80 ore e 40 ore;
- **la regione Marche** ha disciplinato tutte le tipologie dapprima tramite accordo con le Parti sociali (recepito con dgr n. 1196/2012) e poi con apposita normativa (dgr n. 1365/2012). In riferimento al professionalizzante, la formazione viene graduata in ragione del titolo di studio in possesso dell'apprendista;
- **il Molise** ha disciplinato sia l'apprendistato di primo tipo, sia il professionalizzante. Relativamente a quest'ultimo, con dgr n. 537/2012, rinvia a regolamenti annuali per la quantificazione della formazione, nell'ambito delle 120 ore di legge del triennio;
- **il Piemonte** ha firmato il 27 luglio 2012 l'accordo con le Parti sociali, in cui pure la durata della formazione è legata al titolo di studio posseduto dall'apprendista. Più in particolare, è di 40 ore in totale per gli apprendisti laureati, 64 per quelli in possesso di una qualifica o di un diploma e 120 per quelli con la sola licenza media;

- la **Puglia** ha recepito il Testo unico con lr n. 31/2012. In riferimento al professionalizzante, ha previsto un monte ore complessivo di 120 ore e, più precisamente, 60 ore per il primo anno, 40 ore per il secondo e 20 ore per il terzo anno. Inoltre, la formazione è sempre impartita nei primi due mesi di ciascun anno di svolgimento del rapporto;
- la **Sardegna**, secondo quanto stabilito con Protocollo del 3 maggio 2012, recepito con d.g.r. n.19/7 del 2012, ha individuato l'obbligo formativo dell'apprendista in 120 ore in tre anni, ma ha previsto un carico inferiore in caso di possesso di particolari titoli di studio. Più in particolare 80 ore se in possesso di titolo professionale o diploma e 40 ore in caso di laurea o di diploma tecnico superiore;
- la **Sicilia** ha siglato degli Accordi su tutte e tre le tipologie di apprendistato. Per quanto riguarda il professionalizzante (del 26 aprile 2012) ha recepito le 120 nel triennio di cui al Testo Unico;
- la **Toscana** (modificando il Regolamento n. 47/2003 in materia di apprendistato) ha scelto la strada della riduzione delle ore di formazione in base al titolo di studio, ma secondo quantità differenti. In questo caso, infatti, la durata complessiva dell'attività di formazione pari a 120 ore complessive entro i primi tre anni di durata del contratto, è ridotta a 90 ore per gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un diploma professionale; a 60 ore per gli apprendisti in possesso di un diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di laurea. Resta ferma la possibilità di distribuire le ore nei vari anni;
- la provincia di **Trento** ha siglato dei Protocolli di intesa con le Parti sociali per dare attuazione alla all'apprendistato del primo tipo e al professionalizzante;
- l'**Umbria** ha disciplinato l'offerta formativa per tutte e tre le tipologie di apprendistato con dgr n. 441/2012. Per quanto attiene al professionalizzante, ha recepito le 120 ore nel triennio del Testo Unico;
- la **Val d'Aosta** ha recepito le previsioni del Testo Unico, e in particolare la previsione delle 120 ore di formazione di base, con il protocollo del 28 dicembre 2011;
- il **Veneto**, in applicazione dell'Accordo con le Parti sociali del 23 aprile 2012, ha distinto in base al titolo di studio posseduto dagli apprendisti, prevedendo 120 ore per chi in possesso della sola licenza media, 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma e 40 ore per gli apprendisti laureati.

Stato di realizzazione della normativa regionale

Regioni	Fonte (apprendistato professionalizzante)	Altre Tipologie ⁴
Abruzzo	Dgr n. 235/2012	Sì
Basilicata	Dgr n. 485/2012, di approvazione del "Protocollo d'intesa con Parti sociali del 24/4/2012"	Sì
Bolzano	Lp n. 12/2012	Solo a)
Calabria	Dgr n. 190/2012	Sì
Campania	L. r. 20/2012	Sì
Emilia-Romagna	Dgr n. 775/2012	Sì
Friuli Venezia Giulia	Regolamento (Decreto Presidente n. 101/Pres. del 14 maggio 2012)	Solo a)
Lazio	Dgr 41/2012	No
Liguria	L.R. 13/ 2012 Dgr. n. 554/2012	Solo a)
Lombardia	Dgr 2933/2012	Sì (sperimentazione su b)
Marche	L.R. n. 14/2012 Dgr n. 1365/2012	Sì
Molise	DGR n. 537/2012	Solo a)
Piemonte	Protocollo Intesa con Parti sociali del 27 luglio 2012	Sì
Puglia	L.r. n. 31/2012	Sì
Sardegna	Protocollo d'Intesa 3 maggio 2012, Dgr n.17/9 del'8 maggio 2012	No
Sicilia	Accordo quadro tra regioni e parti sociali del 26 aprile 2012	Sì
Toscana	L.r. n. 12/2012 Dgr 18 maggio 2012	Solo a)
Trento	Protocollo d'intesa, 8 febbraio 2013	Solo a)
Umbria	Dgr n. 441/2012	Sì
Valle d'Aosta	Protocollo 28 dicembre 2011	No
Veneto	Accordo 23 aprile 2012	Sì

4 a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
b) apprendistato di alta formazione e ricerca

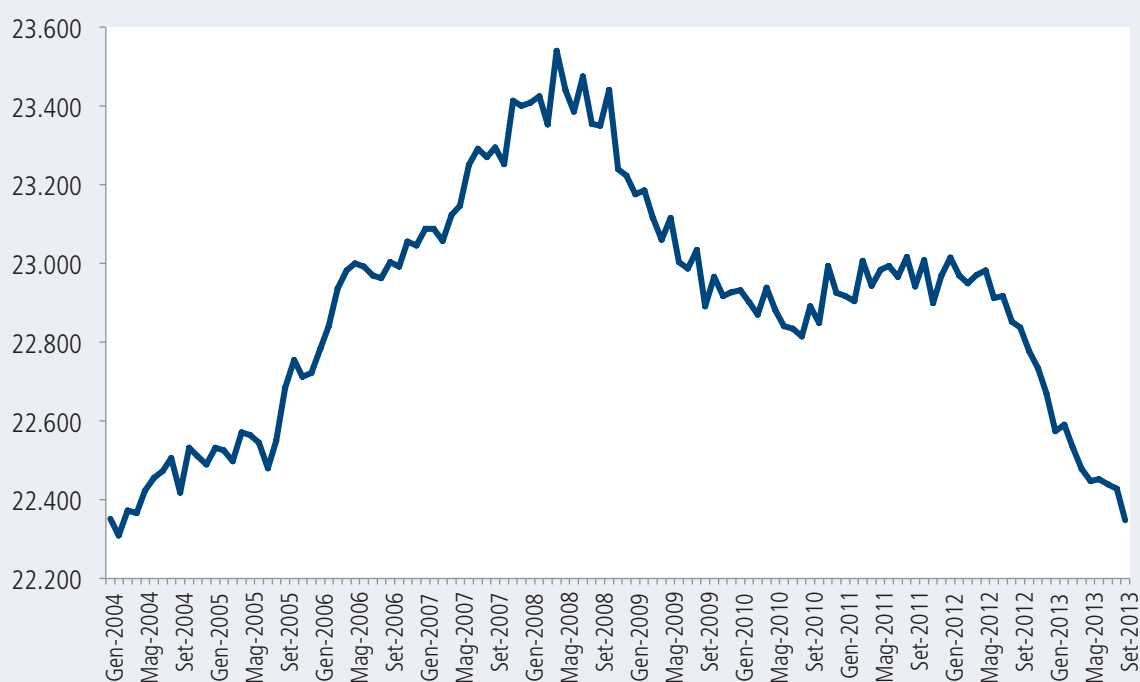
2. EVIDENZE STATISTICHE SULL'APPRENDISTATO NEL TERZIARIO DI MERCATO

2.1 Occupazione e disoccupazione durante la crisi economica

La crisi economica iniziata nel 2008 ha provocato una forte contrazione del Pil italiano e, di riflesso, del numero di occupati. Dalla fig. 2.1 si può vedere come questo numero sia tornato oggi ai livelli di inizio 2004: nell'arco di un quinquennio sono stati bruciati più di 1,2 milioni di posti di lavoro, passando dal picco di 23,5 milioni di occupati di aprile 2008 ai 22,3 di settembre 2013.

Fig. 2.1 - Numero di occupati in Italia

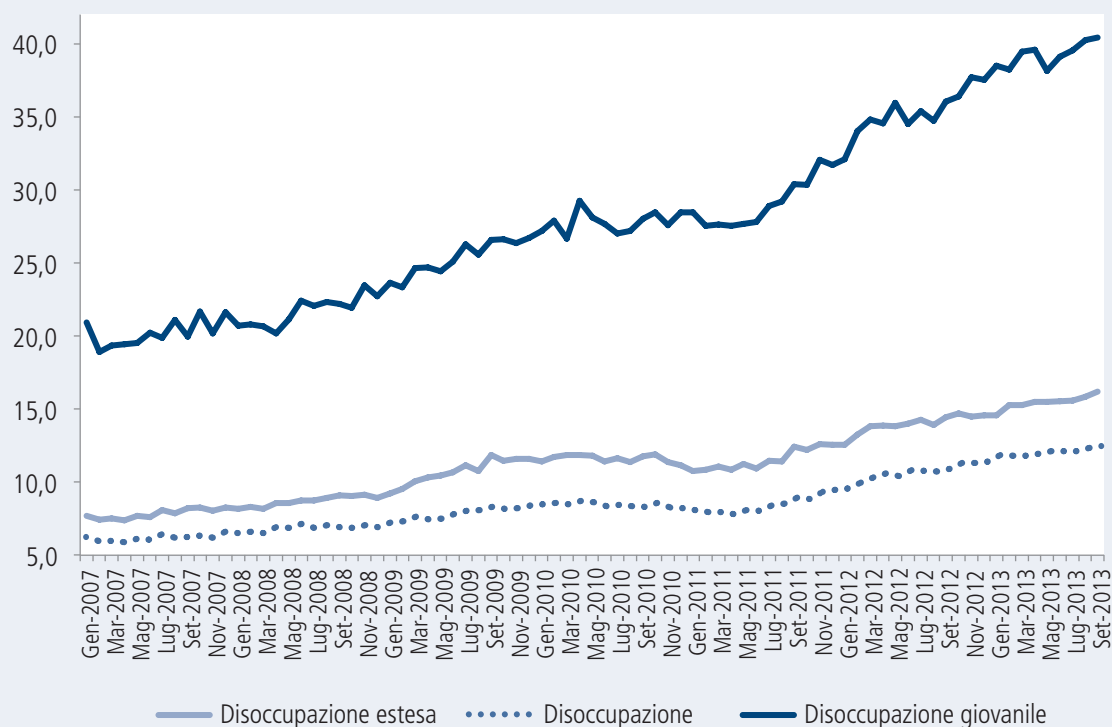
migliaia



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati ISTAT.

Ciò ha comportato un aumento dei tassi di disoccupazione totale, estesa e, soprattutto, giovanile (fig. 2.2). La disoccupazione totale è data dal rapporto tra numero di disoccupati e forze di lavoro (somma di occupati e disoccupati) tra le persone di età superiore ai 15 anni. Tale rapporto, che nell'aprile 2007 aveva toccato il minimo del 5,8%, è cresciuto costantemente fino a raggiungere nel settembre 2013 il 12,5% della forza lavoro.

Fig. 2.2 - Disoccupazione totale, estesa e giovanile in Italia
percentuale



Elaborazioni Ufficio Studi Confindustria su dati ISTAT.

Il tasso di disoccupazione risulta, però, ancor più elevato se si includono nel conteggio dei disoccupati anche le forze di lavoro potenziali ed i cassaintegrati a zero ore. La formula per il calcolo del tasso di disoccupazione esteso è la seguente:

$$\text{Tasso di disocc. estesa} = \left[\frac{(\text{disocc.} + \text{FL pot.} + \text{CIG})}{(\text{occ.} + \text{disocc.} + \text{FL pot.})} \times 100 \right]$$

Al numeratore del tasso di disoccupazione esteso compaiono sia le forze di lavoro potenziali che i cassaintegrati equivalenti a zero ore⁵, mentre il denominatore si arricchisce delle sole forze lavoro potenziali. Il tasso di disoccupazione esteso cattura meglio il disagio sociale dovuto alle avverse condizioni del mercato del lavoro, dal momento che include nel conteggio anche le persone che hanno svolto l'ultima azione di ricerca da due a tre mesi fa e che, quindi, sono

⁵ Le forze di lavoro potenziali sono costituite dal sottoinsieme delle persone che (1) si dichiarano in cerca di lavoro, (2) sono disponibili a lavorare nelle prossime due settimane e (3) anche se non lo hanno fatto nelle ultime quattro settimane, affermano di aver compiuto una o più azioni di ricerca da 2 a 3 mesi prima dell'intervista. I dati sulle forze lavoro potenziali, forniti dall'ISTAT su base trimestrale, sono stati mensilizzati. Il numero di persone in CIG a zero ore è stato stimato dividendo per 2000 ore annue (166,6 al mese) le ore di CIG effettivamente utilizzate. Queste ultime sono state calcolate moltiplicando le ore autorizzate per la percentuale di tiraggio.

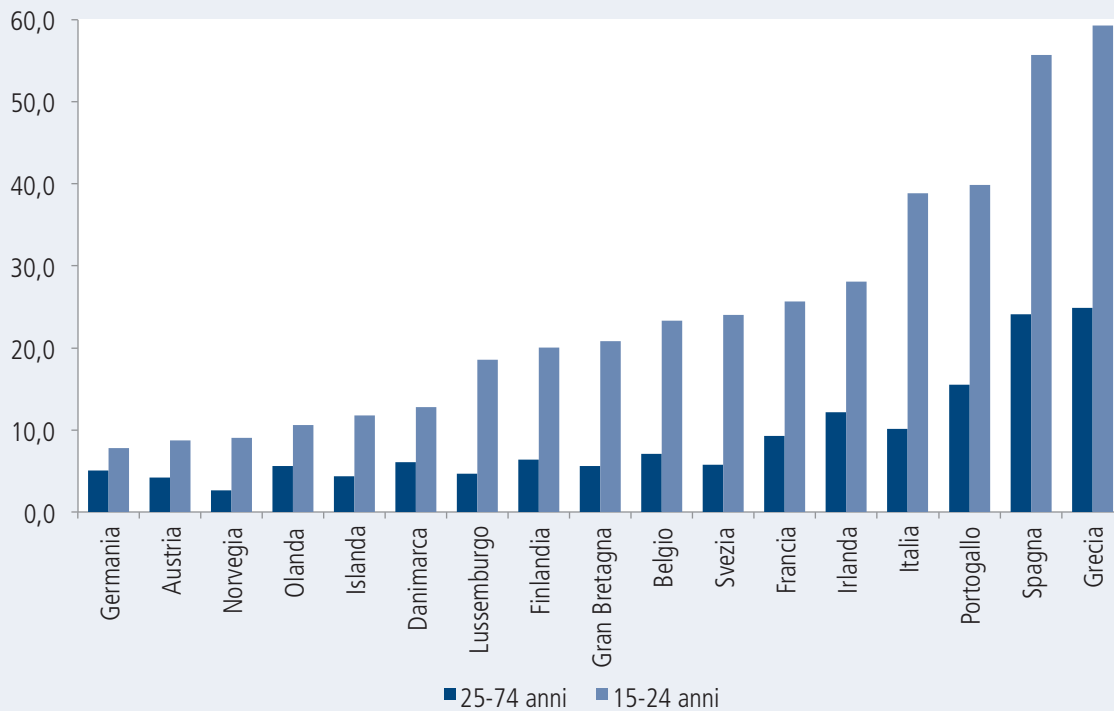
più facilmente assimilabili ai disoccupati che agli inattivi, nonché i cassaintegrati equivalenti. Questi ultimi, infatti, al termine del periodo in cui beneficiano dell'assistenza pubblica corrono un concreto rischio di transitare verso la condizione di disoccupazione. Il Rapporto Annuale dell'ISTAT (2013) ha sottolineato come sia la durata della permanenza in CIG, che la probabilità di diventare disoccupato al termine della stessa siano aumentati, così come è aumentata la disoccupazione di lunga durata. Tutti questi elementi rendono grave la situazione poiché, una volta usciti dal mercato del lavoro, diventa difficilissimo rientrarvi a breve. La lunga permanenza nello stato di disoccupazione non solo causa gravi problemi economici alle famiglie dei lavoratori, ma demotiva anche le persone coinvolte, spingendole verso l'inattività, e ne deteriora lentamente il capitale umano accumulato in precedenza.

Dove, però, la disoccupazione assume caratteristiche di vera emergenza sociale è tra i più giovani, che nella fig. 2.2 vengono rappresentati dalla fascia d'età 15-24 anni. Nel giro di appena sei anni la disoccupazione giovanile è quasi raddoppiata, passando dal 18,9% del febbraio 2007 al 40,4% di settembre 2013, con valori che appaiono in costante progressione. L'estrema difficoltà a trovare lavoro ha spinto molti giovani all'inattività, con un notevole danno per l'economia e per il reddito nazionale prodotto. Sempre la Relazione Annuale dell'ISTAT mostra come il numero di NEET (Not in Education, Employment or Training), ovvero di coloro che non studiano, non lavorano e non sono coinvolti in programmi di formazione professionale, sia in costante crescita ed abbia superato i 2,2 milioni di giovani. Tale incremento è risultato superiore a quello registrato negli altri paesi europei ed è imputabile all'effetto combinato di riduzione dell'occupazione, scoraggiamento e stagnazione degli investimenti in capitale umano.

In un confronto europeo dei tassi di disoccupazione adulta (25-74 anni) e giovanile (15-24) (fig. 2.3), l'Italia si colloca nel gruppo dei paesi con valori più elevati, soprattutto per quanto riguarda la seconda variabile. La Germania, invece, che è stata presa come modello per la riforma del mercato del lavoro per gli ottimi risultati conseguiti in termini occupazionali, presenta valori tra i più bassi del vecchio continente. I tre paesi che presentano valori simili all'Italia – ovvero Norvegia, Svezia e Lussemburgo – sono, però, caratterizzati da tassi di disoccupazione adulta più bassi che fanno aumentare il rapporto. Nei tre paesi considerati, inoltre, la disoccupazione giovanile è in una certa misura favorita da generosi sussidi e politiche sociali praticamente assenti in Italia.

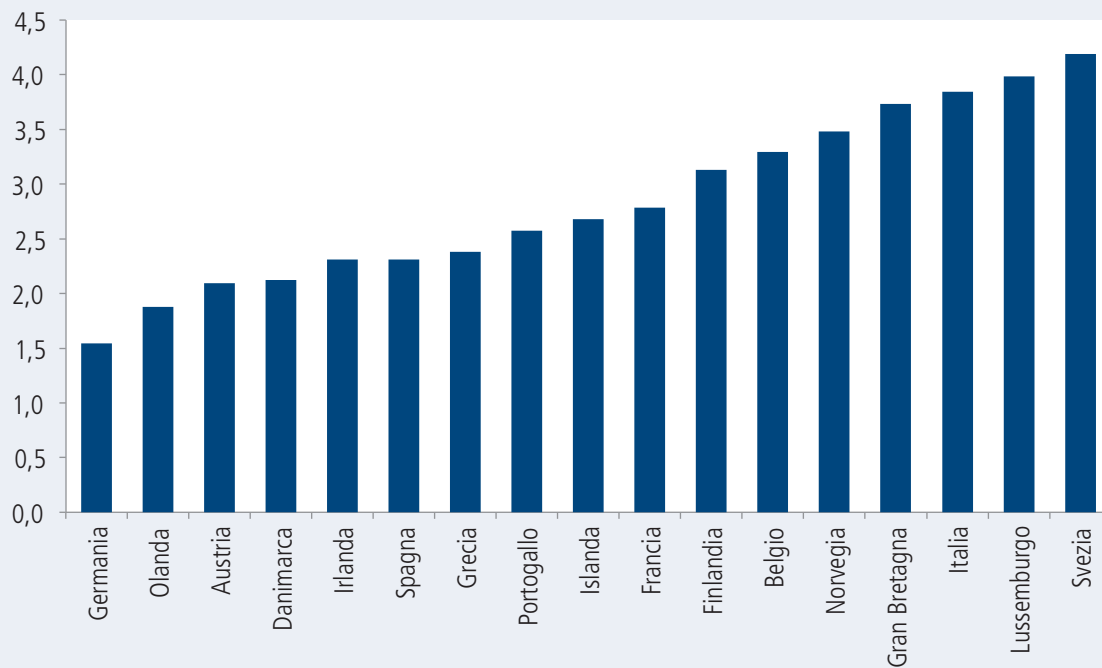
La condizione giovanile appare ancor più problematica guardando la fig. 2.4 che mostra il rapporto tra disoccupazione giovanile ed adulta: qui Italia e Germania si collocano agli antipodi. Il nostro paese presenta valori assoluti e relativi tra i più alti d'Europa, mentre la Germania quelli più bassi. Il rapporto disoccupazione giovanile/disoccupazione adulta è un indice di patologia del mercato del lavoro dal momento che ne cattura il dualismo e le differenze generazionali.

Fig. 2.3 - Disoccupazione adulta e giovanile in Europa
percentuale - primi 6 mesi del 2013



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati EUROSTAT.

Fig. 2.4 - Rapporto disoccupazione giovanile (Dg)/adulta (Da) in Europa
primi 6 mesi del 2013



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati EUROSTAT.

2.2 L'apprendistato

La rilevanza data dal legislatore e dalle Parti sociali all'apprendistato è dovuta al contributo che esso ha dato al contenimento della disoccupazione giovanile ed alla formazione, specializzazione e riqualificazione professionale in Germania. In questo paese l'apprendistato ha una tradizione antica, è stato regolamentato per la prima volta con una legge del 1929 e conta stabilmente più di 1,5 milioni di giovani che alternano proficuamente formazione e lavoro. Il confronto tra tassi di attività (occupati/popolazione) e disoccupazione giovanile (15-24 anni) di Germania ed Italia è impietoso: queste variabili hanno assunto nel 2012 rispettivamente valori del 49,3% e 8,4% per il primo paese e 37,9% e 34,0% per il secondo.

E', dunque, fuor di dubbio che il contratto di apprendistato contribuisca in modo sostanziale ad aumentare il tasso di occupazione giovanile e, di conseguenza, di quello totale. Questo è certamente vero nonostante le critiche che negli ultimi tempi da più parti sono state sollevate nei confronti della presunta eccessiva flessibilizzazione del mercato del lavoro tedesco, soprattutto ad opera della diffusione dei cosiddetti "mini-jobs", ovvero gli impieghi con compenso mensile inferiore a 450 euro al mese che occupano più di sette milioni di persone.

2.2.1 Evidenze empiriche sull'apprendistato

L'apprendistato si è dimostrato uno strumento utile per affrontare simultaneamente i problemi della disoccupazione giovanile, delle scarse competenze di chi si affaccia sul mondo del lavoro, dell'aumento delle disuguaglianze e del declino dei lavori che richiedono qualifiche di livello intermedio (Lerman, 2013a). L'evidenza empirica ha dimostrato che nei paesi con programmi di apprendistato collaudati i tassi di disoccupazione giovanili sono mediamente inferiori e la produttività e gli stipendi più elevati (soprattutto nel settore manifatturiero). Per questo motivo nel proprio rapporto del 2009 intitolato "Learning for Jobs - OECD Reviews of Vocational Education and Training" l'OECD conclude che, laddove non vi sono ancora programmi ben strutturati, la formazione in apprendistato dovrebbe essere potenziata. Molti paesi – ad esempio Australia, Inghilterra e Francia – si stanno impegnando seriamente per sviluppare questo canale di accesso al mercato del lavoro, mentre in altri molto resta ancora da fare.

Il ricorso al contratto di apprendistato comporta una serie di costi e di benefici per l'impresa, il lavoratore e lo Stato. I costi per l'impresa sono riconducibili al salario (anche se è inferiore a quello corrisposto ad un lavoratore formato), agli spazi e gli strumenti di lavoro, alla formazione dell'apprendista ed alla gestione delle relative pratiche burocratiche. A ciò bisogna aggiungere il costo derivante dalla cessazione del rapporto di lavoro per volontà del dipendente prima della fine dell'apprendistato ed eventualmente la migrazione dello stesso ad altra impresa al termine

della formazione: in questo caso, infatti, le competenze acquisite vanno a beneficiare imprese concorrenti che non hanno sostenuto alcun costo (Lerman, 2013b).

I benefici sono, però, più numerosi. L'impresa ottiene, innanzitutto, una riduzione del costo del lavoro, aspetto di tutto rilievo dal momento che la produttività dell'apprendista non è ancora piena. In altre parole, è appropriato sottolineare come, in generale, il minore costo del lavoro per ora lavorata sia giustificato dall'inferiore qualità del dipendente in termini di abilità. In secondo luogo, i datori di lavoro formano il dipendente in base alle esigenze specifiche dell'azienda e ne valutano le competenze. Ciò consente, alla fine del periodo, di conseguire notevoli risparmi connessi alle spese di selezione e formazione del personale (Autor, 2001; Clark, 2001). Dato che le imprese hanno avuto modo di valutare le competenze e le capacità dei propri apprendisti, giunti a scadenza possono decidere di tenere solo quelli dotati di maggiore talento. Il salario corrisposto sarà, peraltro, inferiore alla produttività marginale che i dipendenti presentano alla fine della formazione (Acemoglu e Pischke, 1998; 1999a; Leuven, 2005). Questi vantaggi dipendono, ovviamente, dalla regolamentazione e dalle caratteristiche del mercato del lavoro, dal livello di asimmetria informativa presente nello stesso, dal grado di riconoscimento delle qualifiche acquisite, dai costi di ricerca del personale e dai meccanismi di contrattazione salariale (Acemoglu e Pischke, 1999b).

L'apprendista, per contro, durante il periodo di formazione accetta una remunerazione inferiore a quella di un lavoratore di pari livello. Questa rinuncia ad una parte del compenso rappresenta il costo dell'investimento in capitale umano e competenze tecniche. A fronte di questi sacrifici ai lavoratori derivano due vantaggi importanti. Il primo è riconducibile alla formazione gratuita ricevuta che aumenta la produttività ed il salario atteso, nonché alla possibilità – alla fine del periodo – di essere confermato. In secondo luogo, la formazione è in parte generica ed in parte specifica: ciò consente al dipendente di cercare un impiego anche in altre aziende per conseguire incrementi di retribuzione.

Venendo alla terza parte in causa, per incentivare questa tipologia contrattuale lo Stato generalmente si accolla le spese per la formazione generica ed elargisce incentivi economici e fiscali in favore delle imprese e/o dei lavoratori (McIntosh, 2004). I benefici sociali riguardano la riduzione della disoccupazione – soprattutto giovanile – e l'aumento della produttività dei lavoratori.

Finora sono stati mostrati i costi ed i benefici separatamente. Ciò che più interessa, però, è valutare la convenienza dell'apprendistato per le tre parti coinvolte, ovvero se i benefici superano i costi.

Come anticipato, il rischio maggiore per l'impresa è connesso all'interruzione del rapporto per volontà del lavoratore. In Germania, ad esempio, il 20% degli apprendisti abbandona pre-

maturamente il percorso intrapreso (Bessey e Backes, 2007): ciò è paradossale sia perché rendono l'investimento (parziale) realizzato, sia perché con questa scelta aumenta la probabilità di rimanere disoccupati e si riduce il reddito futuro atteso. E' evidente in questo caso la presenza di una forte componente di auto-selezione del campione: gli individui che abbandonano l'apprendistato sono mediamente meno motivati e dotati di quelli che giungono alla fine del percorso. In presenza di asimmetrie informative la selezione dei candidati apprendisti da parte delle imprese comporta degli elementi di rischio ineliminabili. A ciò bisogna aggiungere che, quando l'apprendistato giunge a buon fine, il dipendente – che nel frattempo ha acquisito competenze e conseguito qualifiche spendibili sul territorio nazionale – può cercare un impiego presso un'altra azienda. In Germania il 70% circa dei lavoratori che hanno concluso l'apprendistato lascia l'azienda entro cinque anni dalla fine dello stesso (Winkelmann, 1996). La domanda, dunque, sorge spontanea: alle imprese conviene l'apprendistato?

Nonostante questi rischi, i benefici appaiono superare i costi sia durante che dopo la fine dell'apprendistato. Lo studio più completo sui costi netti dell'apprendistato è stato condotto da Muehleman et al. (2010) con questionari somministrati ad un campione di 1.825 imprese tedesche e 1.471 svizzere, grazie ai quali gli autori sono in grado di calcolare costi, produttività e ricavi imputabili agli apprendisti. L'indagine dimostra che il 60% delle imprese svizzere realizza benefici netti già prima della fine del triennio formativo. Tale percentuale scende considerevolmente per la Germania, dal momento che in questo paese gli apprendisti dedicano più tempo alla formazione e meno al lavoro. Mohrenweiser e Zwick (2009), utilizzando dati panel che incrociano informazioni sulle imprese ed i lavoratori (employer-employee), dimostrano come il beneficio netto degli apprendisti nei primi tre anni dipenda fortemente dal settore in cui si opera ed è tendenzialmente positivo nel commercio e nell'artigianato e negativo nel manifatturiero. I risultati di questo studio riportano maggiori benefici netti per le imprese rispetto a Muehleman et al. (2010). In un altro studio condotto su un campione di 100 imprese tedesche Rauner et al. (2010) trovano che la maggior parte delle imprese recupera i costi prima della fine del triennio formativo e che questi sono inversamente proporzionali alla qualità dell'apprendistato: gli apprendistati di qualità più elevata comportano costi maggiori, ma generano lavoratori più preparati e produttivi. In Canada i benefici netti sono molto maggiori. Un ampio studio condotto dal Canadian Apprenticeship Forum (2006) in 15 settori ha riscontrato benefici netti pari al 38% dei costi medi: a ciò bisogna aggiungere tutti gli eventuali benefici netti che si dovessero presentare dopo la fine del processo di formazione. Dockery et al. (2001) trovano risultati opposti con dati australiani: i costi superano mediamente i ricavi durante il periodo della formazione, anche se i costi netti diminuiscono con gli anni e nel quarto anno si trasformano in benefici netti. Come in Mohrenweiser e Zwick (2009) vi è una forte variabilità settoriale. Hasluck e Hogarth (2010) con

dati britannici trovano risultati simili in termini di costi netti e differenze settoriali. Riassumendo, la letteratura ha dimostrato una certa variabilità dei risultati a seconda del paese e del settore considerato, ma, comunque, gran parte delle imprese è in grado di recuperare i costi della formazione prima ancora della fine dell'apprendistato.

I benefici per le imprese proseguono quando il dipendente viene confermato nell'azienda. In questo caso l'impresa non deve sostenere alcuna spesa per la selezione dei candidati e la formazione del personale. L'apprendistato fornisce, inoltre, uno strumento aggiuntivo di flessibilità dal momento che alla fine del periodo di formazione l'impresa non è costretta a confermare il dipendente. Ciò è particolarmente utile in contesti caratterizzati da incertezze circa i futuri volumi di produzione e da rigidità del mercato del lavoro che rendono irreversibili gli investimenti in capitale umano. I dipendenti che hanno terminato un percorso di apprendistato sono più produttivi dal momento che hanno ricevuto una formazione teorica e pratica modellata sulle esigenze dell'azienda. Il loro contributo generalmente aumenta con l'esperienza ed è influenzato dai modelli organizzativi adottati dalle imprese (OECD, 2009).

Esaurita la trattazione relativa alle aziende passiamo ora ai lavoratori. I vantaggi per questi ultimi sono ancora più evidenti. Il primo riguarda la formazione ricevuta gratuitamente dallo Stato e dall'impresa. In secondo luogo, se durante il periodo di formazione gli apprendisti sacrificano una parte della propria remunerazione per acquisire competenze, negli anni successivi alla conferma lo stipendio aumenta ed è superiore a quello che percepiscono – a parità di altre condizioni – i colleghi che hanno intrapreso altri percorsi. Euwals e Winkelmann (2004), ad esempio, utilizzando dati amministrativi tedeschi dimostrano che gli stipendi post-apprendistato sono funzione dell'intensità della formazione. McIntosh (2004) utilizza dati britannici provenienti dall'indagine sulle forze di lavoro per stimare il guadagno in termini salariali che un individuo mediamente realizza se termina l'apprendistato. I risultati suggeriscono un premio del 5-7% per gli uomini, anche se il differenziale per le donne non è significativo. Reed (2012) in uno studio su 10 stati americani trova differenziali positivi e significativi in favore degli apprendisti confermati. Fersterer et al. (2008) analizzano il ritorno dell'apprendistato nelle aziende austriache di piccole dimensioni e dimostrano che, finiti i 3-4 anni di formazione, gli stipendi sono più alti del 12-16%. In linea con McIntosh (2004), Boothby e Drewes (2010) trovano con dati canadesi un premio salariale del 17-20% per gli uomini che hanno terminato l'apprendistato, ma non per le donne. Ciò che più colpisce è che il premio persiste (12-14%) vent'anni dopo la fine dell'apprendistato: il ritorno dell'apprendistato non si esaurisce, dunque, nel giro di poco tempo ma può divenire permanente. Infine, Winkelmann (1996) dimostra con dati tedeschi che il 70% degli apprendisti confermati in azienda lascia il proprio posto di lavoro entro 5 anni per migrare verso un'altra impresa. E' da escludere – salvo eccezioni – che questi eventi

siano imputabili alla volontà dell'azienda dato che, in caso di conferma, il lavoratore è stato giudicato meritevole. Viene, invece, logico attribuirne la causa alle difficoltà legate alla congiuntura economica oppure al legittimo desiderio di crescita professionale del dipendente che, ricevendo un'offerta migliore da un'altra impresa, decide di interrompere il rapporto di lavoro. Ciò rappresenta un costo per l'azienda che ha investito sull'apprendista, ma è un'opportunità per il lavoratore e conferma che l'apprendistato sviluppa anche competenze orizzontali – cioè non specifiche dell'azienda-settore – e trasferibili. In altre parole, l'apprendista non rimane "intrappolato" nell'azienda in cui inizia la propria carriera per via della formazione eccessivamente specialistica e non adattabile ad altri contesti.

Questa rapida rassegna della letteratura dimostra, dunque, che le due principali critiche cui l'apprendistato è soggetto sono prive di fondamento scientifico. La prima riguarda il fatto che i datori di lavoro avrebbero uno scarso incentivo a investire sugli apprendisti dal momento che il costo della formazione ricade in larga parte su di loro, mentre i benefici – nel caso alla fine del percorso il dipendente cambiasse azienda – vanno al lavoratore e ad un'altra impresa. Gli studi elencati in precedenza dimostrano che buona parte delle imprese rientrano dei costi già durante il periodo formativo e proseguono negli anni successivi grazie alla maggiore produttività degli apprendisti migliori che sono stati confermati. La seconda critica riguarda il tipo di formazione ricevuta che sarebbe troppo specifica e poco adattabile a contesti diversi da quelli dell'impresa che l'ha erogata. Dato che molti lavoratori cambiano azienda negli anni successivi alla conferma, buona parte del capitale umano accumulato andrebbe distrutto. Anche in questo caso, l'evidenza empirica dimostra come le competenze accumulate possano essere spese in altre aziende. Il cambio di occupazione in aziende dello stesso settore, inoltre, porta generalmente ad incrementi salariali, a tutto vantaggio del lavoratore ed a riprova della sua aumentata produttività.

Nel complesso gli studi hanno mostrato come i benefici connessi all'apprendistato siano superiori ai costi sia per le imprese che per i lavoratori. Lo Stato ha, dunque, interesse a favorirne lo sviluppo – come suggerito dall'OECD (2009) e dalla comunità scientifica (si vedano, ad esempio, Lerman, 2013b e Biavaschi et al., forth.) – attraverso opportuni incentivi economici e fiscali in favore dei lavoratori e delle imprese. Ulteriore compito dello Stato è garantire che la qualità della formazione, sia generica che specifica, rispetti dei requisiti minimi. Alcuni autori, infatti, compiono una distinzione tra aziende che adottano l'apprendistato per risparmiare sui costi del personale e quelle che perseguono quale obiettivo la formazione dei dipendenti, finalizzata alla stabilizzazione professionale ed all'aumento della produttività. Smits (2006), ad esempio, dimostra con dati olandesi che in queste ultime la qualità della formazione è superiore. E' necessario, dunque, che nelle aziende meno motivate la qualità non scenda sotto una soglia prestabilita.

2.2.2 Dati e classificazioni

I dati utilizzati nel presente capitolo hanno cadenza mensile e coprono il periodo che va da gennaio 2005 a dicembre 2012. Prima di procedere all'analisi dei dati sui lavoratori in apprendistato è, però, opportuno dare uno sguardo all'occupazione ed alla disoccupazione in Italia.

Nel corso degli ultimi anni governi di diversa estrazione politica hanno cercato nuove e favorite vecchie forme contrattuali che potessero incrementare l'occupazione. Tra queste ultime figura l'apprendistato, che è stato profondamente modificato e rilanciato.

I dati utilizzati di seguito provengono dagli archivi INPS, sono di natura amministrativa e riguardano il numero di dipendenti in apprendistato nel terziario di mercato. Questo settore esclude la pubblica amministrazione ed è costituito da una serie di attività che sono state raggruppate in cinque categorie: trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; commercio; alberghi e ristoranti; servizi alle imprese; altri servizi. Nella tab. 2.1 sono riportate le attività del terziario di mercato incluse nell'indagine, con i relativi codici CSC e macrosettori di appartenenza.

Tab. 2.1 - Settori del terziario di mercato inclusi nell'indagine

CSC	Descrizione attività	Macrosettore
41501	Trasporti terrestri	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
41502	Trasporti marittimi	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
41505	Attività complementari ai trasporti	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
41506	Servizi ausiliari dei trasporti	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
70101	Commercio di animali, materie prime tessili e agricole	Commercio
70102	Commercio di prodotti alimentari, bevande e tabacco	Commercio
70103	Commercio di combustibili, metalli, minerali, ecc.	Commercio
70104	Commercio di legname, materiale da costruzione, ecc.	Commercio
70105	Commercio di macchine, attrezzature, veicoli	Commercio
70106	Commercio mobili, elettrodomestici, casalinghi ecc.	Commercio
70107	Commercio prodotti tessili, abbigliamento, calzature	Commercio
70108	Commercio di prodotti farmaceutici, sanitari, bellezza	Commercio
70109	Commercio di altri prodotti non alimentari	Commercio
70110	Commercio di materiali vari da recupero	Commercio
70201	Commercio prodotti alimentari vari, tabacchi, olii	Commercio
70202	Commercio tessuti e articoli di abbigliamento	Commercio
70203	Commercio arredamenti, tessuti, materiali per la casa	Commercio
70204	Commercio di auto e motoveicoli, natanti, carburanti	Commercio
70205	Farmacie. Articoli sanitari, di bellezza; vernici ecc.	Commercio
70206	Commercio di libri, giornali, cancelleria	Commercio

70207	Grandi magazzini. Commercio al minuto in genere	Commercio
70301	Commercio ambulante	Commercio
70504	Pasticcerie con annesso laboratorio	Commercio
70501	Esercizi alberghieri in genere	Alberghi, ristoranti ed altre attività
70502	Ristoranti, pizzerie, tavole calde, bar, locali nott.	Alberghi, ristoranti ed altre attività
70503	Stabilimenti balneari marittimi, lacuali e fluviali	Alberghi, ristoranti ed altre attività
70705	Sale da ballo, circoli ricreativi-culturali, mense	Alberghi, ristoranti ed altre attività
70709	Attività di spettacolo connesse ad alberghi, ecc.	Alberghi, ristoranti ed altre attività
70401	Intermediari: ag. immobiliari, finanziarie, depositi	Servizi alle imprese
70701	Studi professionali: legali, tecnici, commerciali	Servizi alle imprese
70708	Ag. pubblicità, disbrigo pratiche, marittime, lotterie	Servizi alle imprese
70601	Proprietari di fabbricato	Altri servizi
70602	Chiese	Altri servizi
70702	Studi medici, dentistici, veterinari, analisi cliniche	Altri servizi
70703	Movimenti politici, organizz. sindacali, enti di patr.	Altri servizi
70704	Case di cura, cliniche priv., generali e specializzate	Altri servizi
70706	Scuole private in genere, enti morali, religiosi, musei	Altri servizi
70707	Imprese e servizi di pompe funebri	Altri servizi

Prima di procedere all'analisi dei dati è necessario definire le modalità con cui l'INPS conteggia le variabili oggetto dello studio, ovvero:

- Dipendenti (stock): numero di lavoratori con almeno un rapporto di lavoro nel mese con qualsiasi qualifica ed età inferiore a 40 anni;
- Apprendisti (stock): numero di lavoratori con almeno un rapporto di lavoro nel mese con la qualifica di apprendista;
- Avviati (flusso): numero di lavoratori con almeno un rapporto di lavoro avviato nel mese con la qualifica di apprendista;
- Cessati (flusso): numero di lavoratori con almeno un rapporto di lavoro cessato nel mese con la qualifica di apprendista;
- Confermati (flusso): numero di lavoratori con almeno un rapporto di lavoro nel mese con la qualifica di confermato. Nella presente indagine per evitare conteggi multipli vengono considerati solamente gli individui nel primo mese di status di confermato.

2.2.3 Occupazione e apprendistato

L'economia italiana degli ultimi dieci anni è stata caratterizzata da una moderata espansione del Pil fino al 2008, anno in cui è iniziata una profonda recessione economica, che ha

causato la contrazione dell'occupazione sia autonoma che dipendente, ed a cascata di quella in apprendistato.

La parte superiore delle tab. 2.2a riporta il numero - espresso in migliaia - di apprendisti e dipendenti nel terziario di mercato e nell'economia (fonte: ISFOL, INPS ed ISTAT). Nel 2011 il numero di apprendisti in Italia, considerando l'intera economia, è stato di 505mila unità, di cui 226mila appartengono al terziario di mercato. Entrambi questi numeri appaiono in diminuzione dal 2008 al 2011, anche se la flessione nell'economia in generale (-21,8%) è stata marcatamente più profonda che non nel terziario di mercato (-12,0%). Per il terziario di mercato, per il quale i dati sono disponibili anche per il primo semestre del 2012, il dato appare in ulteriore flessione (-1,8%) a 221mila unità rispetto al 2011.

I dati sui lavoratori dipendenti mostrano, invece, che l'economia nel suo complesso ha subito una contrazione dal 2008 al 2011 (-1,2%) a cui è seguita una stagnazione nel periodo luglio 2011 - giugno 2012 (+0,2%), mentre il terziario di mercato ha retto anche nel periodo di crisi (+0,2%) e registrato incrementi più sostenuti nel periodo luglio 2011 - giugno 2012 (+2,8%).

Ciò che emerge con chiarezza, dunque, è che il terziario di mercato ha registrato nel periodo considerato variazioni del numero di apprendisti e di lavoratori dipendenti più favorevoli rispetto all'economia nel suo complesso, sia nelle fasi recessive che in quelle moderatamente espansive.

Tab. 2.2a - Numero di apprendisti, dipendenti ed occupati in Italia

	migliaia						
	2005	2010	2011	2011-I Sem.	2011-II Sem.	2012-I Sem.	2012-II Sem.
Apprendisti terziario di mercato (a)	205	235	226	225	226	220	227
Apprendisti altri settori (b)	n.d.	307	279*	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Apprendisti totali (c=a+b)	n.d.	542	505*	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dipendenti terziario di mercato (a)	4.922	5.423	5.491	5.449	5.534	5.492	5.672
Dipendenti altri settori (b)	11.612	11.687	11.749	11.685	11.813	11.680	11.584
Dipendenti totali (c=a+b)	16.534	17.110	17.240	17.134	17.347	17.171	17.256
Occupati terziario (a)	12.596	13.404	13.486	13.540	13.431	13.632	13.721
Occupati altri settori (b)	9.967	9.468	9.482	9.444	9.519	9.287	9.157
Occupati totali (c=a+b)	22.563	22.872	22.967	22.984	22.951	22.919	22.878

* Il dato per il 2011 è una stima (cfr. XIII Rapporto ISFOL-INPS sull'apprendistato, tab. 1, p. 35).
Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS, ISTAT ed ISFOL.

La parte inferiore della tab. 2.2a riporta il numero di occupati nei settori del terziario – questa volta compresa la Pubblica Amministrazione – corrispondenti a quelli elencati nella tab.

2.1 e nell'economia nel suo complesso. Anche l'occupazione ha avuto nel settore dei servizi (pubblico più privato) andamento migliore dell'economia in generale, ed anzi ha registrato tassi di crescita (modesti) anche in periodi di crisi. La tab. 2.2b mostra le variazioni percentuali rispetto al periodo precedente.

Tab. 2.2b - Numero di apprendisti, dipendenti ed occupati in Italia
variazioni % rispetto al periodo corrispondente

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Apprendisti terziario di mercato (a)	9,0	11,9	2,6	-3,2	-5,2	-4,2	-0,9
Apprendisti altri settori (b)	n.d.	n.d.	-0,1	-10,8	-11,6	-9,0*	n.d.
Apprendisti totali (c=a+b)	n.d.	n.d.	1,0	-7,8	-8,9	-6,9*	n.d.
Dipendenti terziario di mercato (a)	3,6	3,9	3,4	-0,6	-0,5	1,3	1,6
Dipendenti altri settori (b)	1,8	0,4	0,8	-1,2	-1,2	0,5	-1,0
Dipendenti totali (c=a+b)	2,3	1,5	1,6	-1,0	-1,0	0,8	-0,2
Occupati terziario (a)	2,9	1,9	1,8	-0,6	0,2	0,6	1,4
Occupati altri settori (b)	0,6	-0,2	-0,6	-3,0	-1,9	0,1	-2,7
Occupati totali (c=a+b)	1,9	1,0	0,8	-1,6	-0,7	0,4	-0,3

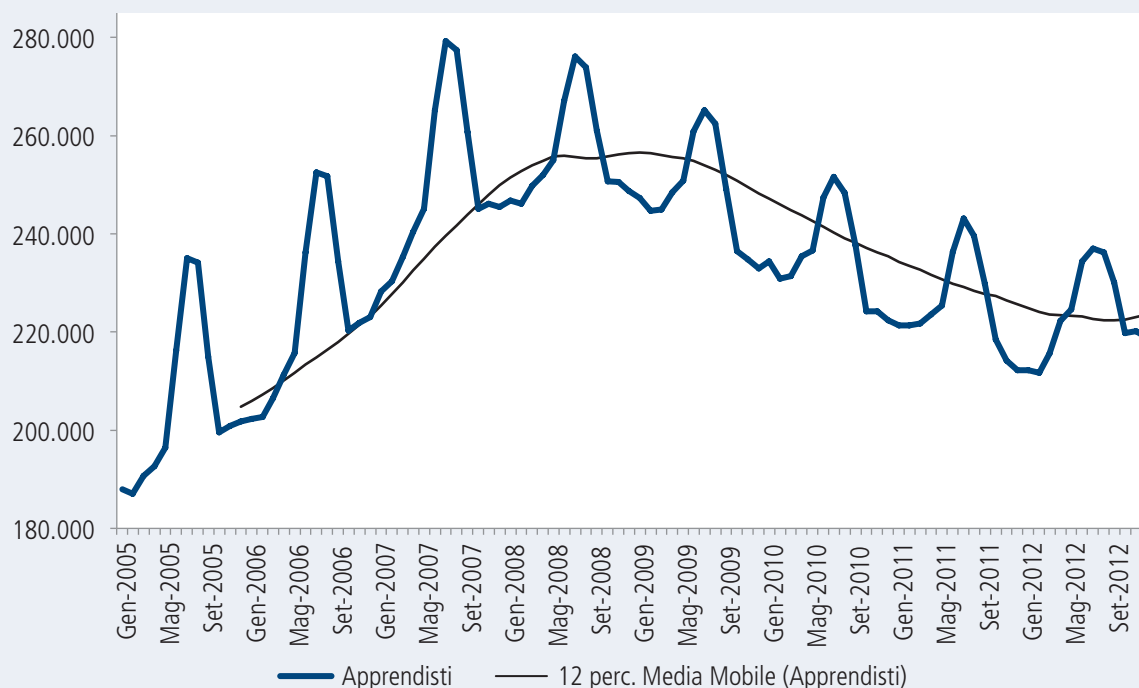
* Il dato per il 2011 è una stima (cfr. XIII Rapporto ISFOL-INPS sull'apprendistato, tab. 1, p. 35).
Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS, ISTAT ed ISFOL.

2.2.4 Lo stock di apprendisti

Dopo aver mostrato alcuni dati circa l'occupazione e l'apprendistato in Italia, passiamo ora ad analizzare in maggiore dettaglio il numero di apprendisti impiegati nel settore del terziario di mercato. La fig. 2.5 mostra il numero di apprendisti da gennaio 2005 a dicembre 2012: la linea blu riporta i dati mensili grezzi, quella nera la media mobile degli ultimi 12 mesi (MM12). Lo stock di apprendisti aumenta dal 2005 al 2008 per poi iniziare un percorso declinante. La serie storica mostra, inoltre, una ciclicità stagionale dettata dalle esigenze del settore turistico nel quale le imprese possono assumere apprendisti per una durata inferiore a quella tradizionale. Nei mesi estivi, dunque, il numero di apprendisti aumenta per questa ragione.

Il peso relativo dell'apprendistato professionalizzante è cresciuto notevolmente negli anni fino a superare il 90% nel 2011, anno a partire dal quale appare in recessione, mentre l'alternanza scuola-lavoro è scesa ormai al 2,8% del totale di contratti sottoscritti. La tab. 2.3a riporta, per il terziario di mercato, la distribuzione degli apprendisti per tipologia contrattuale, laddove per "altra tipologia" s'intende l'apprendistato di tipo tradizionale regolato dalla precedente normativa (legge n.196/1997) in tutti i casi in cui non sono ancora applicabili le disposizioni di cui al d.lgs. 276/2003 (cfr. XIII Rapporto ISFOL-INPS sull'apprendistato, p. 39). In questa categoria sono

Fig. 2.5 - Numero di apprendisti nel terziario di mercato
Serie storica mensile (dati grezzi e media mobile a 12 mesi)



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

classificate anche due nuove tipologie di apprendistato introdotte a partire dal gennaio 2012: (i) apprendistato per lavoratori in mobilità (art. 7 c. 4 del Testo Unico sull'apprendistato, D.Lgs. n.167 del 15 settembre 2011) e (ii) i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1 gennaio 2012-31 dicembre 2016 per favorire l'occupazione giovanile (art. 22 Legge di stabilità 2012, Legge n. 183 del 12 novembre 2011). Ciò giustifica l'aumento della percentuale di "altre tipologie" di apprendistato che, dopo il minimo del 5,4% del 2011, ha raggiunto il 17,9% nel 2012. L'apprendistato di alta formazione, infine, è confinato allo 0,3% dei contratti.

I dati sull'apprendistato relativi all'intera economia (tab. 2.3b) appaiono in linea con quelli del terziario, con il peso dell'apprendistato professionalizzante in costante aumento fino al 2011. Dal confronto delle tab. 2.3a e 2.3b – che riporta la distribuzione percentuale degli apprendisti per tipologia di contratto nell'intera economia – emerge, però, che nel 2011 quest'ultima tipologia contrattuale ammontava al 90,7% nel terziario di mercato e al 78,4% nell'intera economia. I dati della tab. 2.3b, provenienti dai monitoraggi sull'apprendistato condotti dall'ISFOL e dall'INPS, sono, però, disponibili fino al 2011, sono meno dettagliati di quelli per il terziario di mercato e consentono di distinguere solamente tra apprendistato professionalizzante ed altre

tipologie. La voce "tutte le altre tipologie" della tab. 2.3b, dunque, ricomprende le prime tre tipologie elencate nella tab. 2.3a.

Tab. 2.3a - Distribuzione percentuale degli apprendisti per tipologia di contratto

Terziario di mercato								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Altra tipologia	100,0	100,0	36,1	20,6	12,2	7,6	5,4	17,9
Di alta formazione	-		0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Diritto-dovere	-		7,9	6,2	4,8	4,0	3,5	2,8
Professionalizzante	-		55,8	73,0	82,7	88,2	90,7	79,0
Totale terziario di mercato (%)	100	100	100	100	100	100	100	100
Totale terziario di mercato (n)	205	223	250	256	248	235	226	224

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Tab. 2.3b - Distribuzione percentuale degli apprendisti per tipologia di contratto

Intera economia					
	2007	2008	2009	2010	2011
Professionalizzante	n.d.	56,9	67,2	73,7	78,4
Tutte le altre tipologie	n.d.	43,1	32,8	26,3	21,6
Totale economia (%)	100	100	100	100	100
Totale economia (migliaia)	639	645	595	542	505

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS ed ISFOL. I dati per il 2011 sono provvisori.

L'età media degli apprendisti è aumentata notevolmente negli ultimi anni anche per effetto delle riforme normative e dell'estensione dell'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante. Dalla tab. 2.4a si può vedere che la percentuale di apprendisti di età superiore ai 24 anni è passata, nel terziario di mercato, dal 17,6% del 2005 al 47,6% del 2012.

Tab. 2.4a - Distribuzione percentuale degli apprendisti per fascia d'età

Terziario di mercato						
	2005	2008	2009	2010	2011	2012
15-19	13,4	8,6	7,0	6,2	5,8	4,7
20-24	69,0	53,0	50,4	48,8	47,9	47,7
25-39	17,6	38,4	42,6	45,0	46,2	47,6
Tot. Terz. di mercato (%)	100	100	100	100	100	100
Tot. Terz. di mercato (n)	205	256	248	235	226	224

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

I dati disponibili per l'intera economia (tab. 2.4b) provengono dai monitoraggi sull'apprendistato condotti dall'INPS e dall'ISFOL e considerano la fascia d'età 15-17 anziché 15-19 anni. Ad ogni modo, anche in questo caso ciò che emerge è un aumento della percentuale di apprendisti con età superiore ai 24 anni ed una riduzione di quella relativa ai giovanissimi.

Tab. 2.4b - Distribuzione percentuale degli apprendisti per fascia d'età

Intera economia			
	2009	2010	2011
15-17	1,8	1,4	1,3
18-24	60,7	58,5	57,6
25-39	37,5	40,1	41,1
Tot. economia (%)	100	100	100
Tot. economia (migliaia)	595	542	505

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS ed ISFOL. I dati per il 2011 sono provvisori.

La distribuzione degli apprendisti su base regionale e macro-regionale riflette la dimensione, popolosità e struttura produttiva delle aree considerate. La tab. 2.5 mostra, per l'intera economia prima ed il solo terziario di mercato poi, le percentuali di apprendisti sul totale nazionale ordinati in modo decrescente in base ai dati dell'ultima colonna (terziario di mercato nel 2012). La Lombardia, che nel 2012 occupava il 17,1% degli apprendisti nel terziario di mercato, figura al primo posto, seguita da Lazio, Veneto, Emilia Romagna, Piemonte e Toscana. Utilizzando i dati per l'intera economia relativi al 2011 si ottengono valori e classifiche molto simili.

Le regioni con il numero minore di apprendisti sono, comprensibilmente, Abruzzo, Sardegna, Basilicata, Val d'Aosta e Molise. Aggregando i dati per macroregioni, nel 2012 il Nord-ovest presenta il maggior numero di apprendisti, seguito dal Centro, dal Nord-est ed infine dal Sud. Nel corso degli ultimi anni il Centro Italia ha superato il Nord-est nel numero di apprendisti impiegati sia nell'intera economia che nel terziario di mercato.

La distribuzione percentuale degli apprendisti per l'intera economia è simile a quella del terziario avanzato con l'eccezione della regione Lazio che nel 2011 figura al secondo posto nel terziario di mercato e solo al quarto nell'intera economia. Questo (lieve) scostamento è da imputare al ruolo che il turismo ed i servizi rivestono per la città di Roma.

Per valutare meglio l'incidenza dell'apprendistato sul mercato del lavoro nel settore d'interesse è, però, opportuno calcolare la percentuale di dipendenti di età inferiore a 40 anni in apprendistato. Dalla tab. 2.6 si può osservare che la quota di apprendisti è aumentata fino al 2009 per poi ridursi di quasi un punto. Questi risultati sono in linea con la letteratura scientifica che ha dimostrato l'esistenza di una ciclicità debolmente positiva di questo rapporto, che quindi

tende a crescere nelle fase espansive e a diminuire in quelle recessive (Brunello, 2009). A livello geografico le percentuali dei dipendenti in apprendistato nel 2012 variano da un minimo del 5,7% del Meridione ad un massimo del 10,0% del Centro.

Tab. 2.5 - Distribuzione percentuale degli apprendisti per regione

	2009	2010	2011	2005	2009	2011	2012
	Intera economia			Terziario di mercato			
Lombardia	17,4	16,8	16,6	17,5	18,0	17,2	17,1
Lazio	9,6	9,7	10	9,4	11,7	12,2	12,5
Veneto	9,5	9,8	9,8	11,4	12,0	12,1	12,1
Emilia Romagna	12,3	12,3	12,6	10,0	9,5	9,7	9,7
Piemonte	8,8	8,9	9,1	8,3	9,0	8,7	8,5
Toscana	8,6	8,6	8,5	7,7	8,5	8,5	8,1
Sicilia	3,8	3,7	3,7	4,7	4,1	4,6	4,8
Campania	3,2	3,4	3,5	3,4	3,4	3,6	4,4
Puglia	4,5	4,6	4,7	5,9	4,5	4,4	4,1
Liguria	4,5	4,5	4,4	4,1	3,9	4,2	4,0
Marche	5	5	4,7	3,8	3,8	3,6	3,4
Umbria	2,7	2,7	2,7	2,2	2,4	2,4	2,3
Friuli V.G.	2,1	2	2	2,4	2,2	2,0	1,9
Calabria	1,9	1,9	1,8	1,2	1,4	1,5	1,8
Trentino A.A.	1,4	1,4	1,4	2,5	1,7	1,7	1,7
Abruzzo	1,9	2	2	2,1	1,5	1,4	1,5
Sardegna	1,7	1,6	1,4	2,5	1,5	1,2	1,1
Basilicata	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,4
Valle D'Aosta	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4
Molise	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Nord-ovest	31	30,5	30,4	30,4	31,2	30,4	30,0
Nord-est	25,3	25,5	25,8	26,2	25,4	25,5	25,3
Centro	25,9	26	25,9	23,0	26,4	26,7	26,3
Sud	17,8	18	17,9	20,4	17,0	17,3	18,3
Totale (%)	100	100	100	100	100	100	100
Totale (migliaia)	595	542	505	205	248	226	224

* I dati per il 2011 sono provvisori.

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Tab. 2.6 - Rapporto apprendisti/dipendenti(15-39anni) (*100) per macro-area

Terziario di mercato								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nord-ovest	6,9	7,4	8,0	8,1	8,4	7,8	7,0	7,4
Nord-est	8,7	9,1	9,5	9,6	9,8	9,3	8,4	9,0
Centro	8,5	9,5	10,5	10,7	10,9	10,4	9,5	10,0
Sud	6,8	6,9	6,9	6,3	5,9	5,6	5,3	5,7
Totale	7,6	8,1	8,6	8,6	8,6	8,1	7,4	7,9

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Guardando alla scomposizione per sesso (tab. 2.7), nel 2012 il 57,6% circa degli apprendisti è costituito da donne. Tale percentuale, più elevata di quella maschile, riflette la struttura occupazionale del terziario di mercato e non appare legato a discriminazione di genere. Il divario uomo-donna è, peraltro, in diminuzione.

Tab. 2.7 - Distribuzione percentuale degli apprendisti per sesso

Terziario di mercato						
	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Femminile	60,8	60,9	60,6	59,7	58,9	57,6
Maschile	39,2	39,1	39,4	40,3	41,1	42,4
Tot. Terz. di mercato (%)	100	100	100	100	100	100
Tot. Terz. di mercato (n)	204.774	256.498	248.188	235.393	225.614	223.574

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Il settore del terziario di mercato che nel 2012 presenta il maggior numero di apprendisti (tab. 2.8) è il commercio, seguito dai servizi alle imprese, e dagli alberghi e ristoranti. Gli altri servizi raccolgono una quota minoritaria di apprendisti, mentre il settore dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni è trascurabile.

La tab. 2.9 consente di valutare l'incidenza relativa dell'apprendistato sul lavoro dipendente delle persone di età inferiore ai 40 anni nei cinque settori del terziario di mercato considerati. Nel 2012 il settore del commercio, con una percentuale del 10,2%, figura al primo posto, seguito da quello degli alberghi e ristoranti, servizi alle imprese, trasporti, magazzinaggio e comunicazioni ed altri servizi. Le percentuali appaiono, dunque, piuttosto variabili a seconda del settore considerato e sostanzialmente stabili rispetto al 2008, ad eccezione degli alberghi e ristoranti in cui tale percentuale è diminuita di quasi due punti. Il maggiore peso dell'apprendistato nel commercio e nel turismo è giustificato dalle caratteristiche peculiari dei settori considerati e, quindi, dalle maggiori necessità di formazione on-the-job.

Tab. 2.8 - Distribuzione percentuale degli apprendisti per settore

Terziario di mercato						
	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Commercio	48,3	48,2	47,0	46,1	45,3	43,6
Alberghi, ristoranti ed altre attività	25,7	22,0	22,3	23,6	24,4	25,5
Trasporti, magazzin. e comunicazioni	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
Servizi alle imprese	21,4	25,6	26,3	25,9	25,9	26,2
Altri servizi	4,1	3,7	3,8	4,0	4,0	4,3
Tot. Terz. di mercato (%)	100	100	100	100	100	100
Tot. Terz. di mercato (n)	204.774	256.498	248.188	235.393	225.614	223.574

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Tab. 2.9 - Rapporto % apprendisti/dipendenti (15-39 anni) per settore

Terziario di mercato						
	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Commercio	10,0	11,7	11,5	10,9	10,1	10,2
Alberghi, ristoranti ed altre attività	11,9	10,7	10,5	10,1	9,0	9,7
Trasporti, magazz. e comunicazioni	3,4	4,0	3,9	3,8	3,6	3,9
Servizi alle imprese	5,0	6,5	7,0	6,5	5,9	6,4
Altri servizi	2,4	2,5	2,5	2,5	2,3	2,7
Media Terz di mercato	7,6	8,6	8,6	8,1	7,4	7,9

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

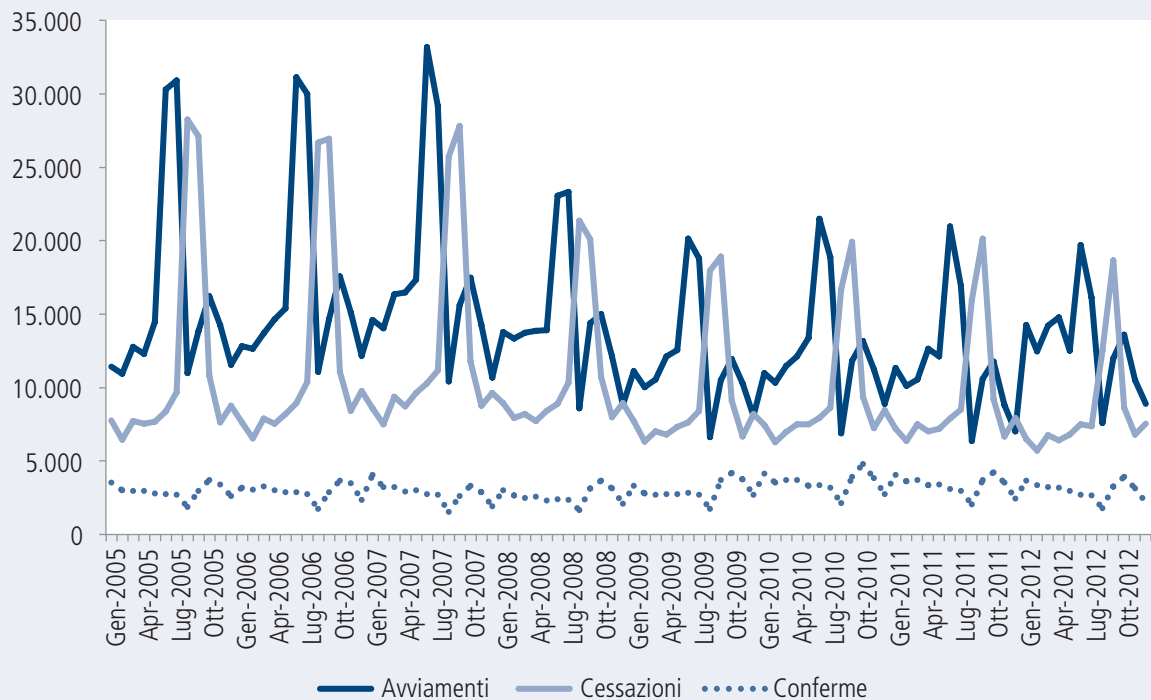
2.2.5 I flussi di apprendisti: avviamenti, cessazioni e conferme

Dopo aver analizzato l'andamento nel tempo dello stock di apprendisti nel settore del terziario di mercato in Italia, si procede ora all'analisi dei flussi: avviamenti, cessazioni e conferme. La fig. 2.6 mostra le serie storiche mensili (dati grezzi) degli avviamenti, delle cessazioni e delle conferme di apprendisti.

Dal grafico emerge con tutta evidenza l'elemento di ciclicità già riscontrato nella fig. 2.5: nei mesi di giugno e luglio gli avviamenti subiscono una forte impennata dovuta all'inizio della stagione estiva e, quindi, turistica. Nei mesi di agosto e settembre, al contrario, si assiste ad un aumento delle cessazioni in corrispondenza della fine della stessa stagione. L'ampiezza delle fluttuazioni cicliche è, però, in diminuzione, mentre le conferme appaiono molto più stabili sia nell'orizzonte temporale considerato, che nel corso di ogni anno.

Guardando al rapporto tra cessazioni e conferme si potrebbe essere indotti a pensare che solo una minima parte dei contratti di apprendistato realizza l'obiettivo dell'ingresso stabile nel

Fig. 2.6 - Avviamenti, cessazioni e conferme di apprendisti
Terziario di mercato (serie storiche mensili)



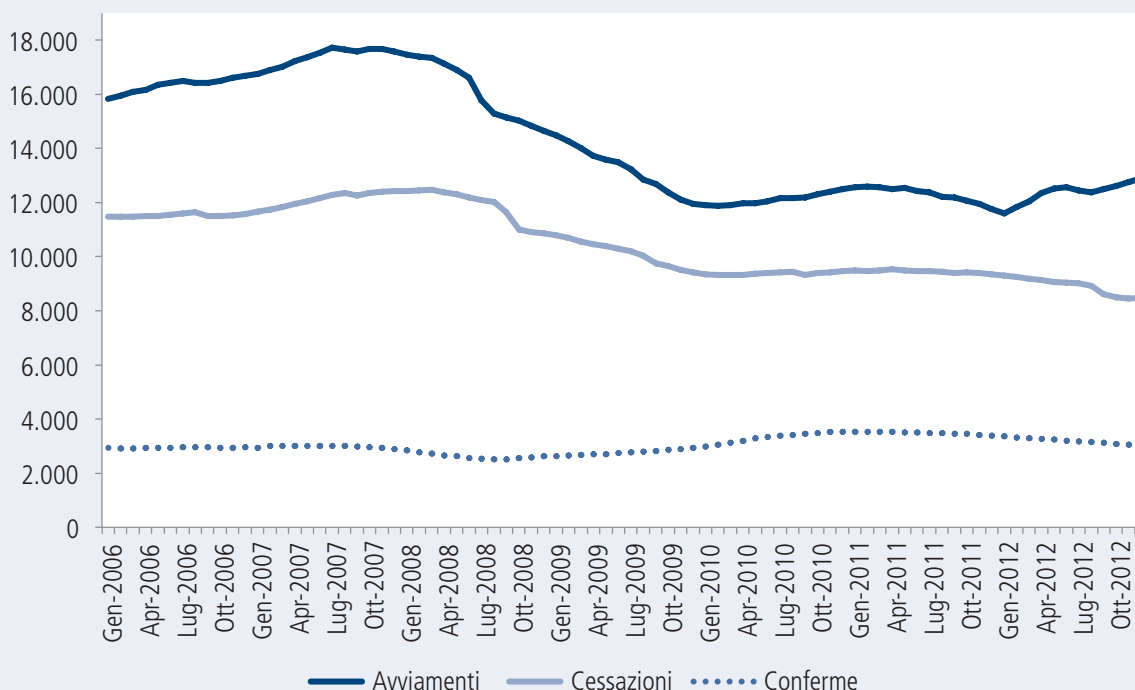
Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

mondo del lavoro. Esprimere un giudizio negativo sull'istituto dell'apprendistato sulla base di tale evidenza sarebbe, però, fuorviante, giacché solo una quota delle cessazioni avviene per volontà dell'impresa. Il rapporto di lavoro in apprendistato può, infatti, cessare anche per volontà del lavoratore o per giusta causa. Sfortunatamente, però, i dati amministrativi di fonte INPS in nostro possesso non contengono informazioni circa il motivo della cessazione del contratto di apprendistato.

Per rendere più agevole la visualizzazione dei flussi in entrata ed in uscita, la Fig. 2.7 riporta le medie mobili a 12 mesi delle serie storiche presentate in Fig. 2.6. In tal modo è possibile concentrarsi sulla tendenza di medio periodo, epurata degli elementi relativi alla stagionalità. Due fatti balzano all'occhio: il crollo degli avviamenti si è arrestato ed il peso relativo delle conferme nei flussi in uscita è aumentato.

Dopo una forte flessione che ha visto i nuovi avviamenti passare da 189mila del 2005 a 139mila del 2011, nel 2012 si assiste ad un incremento nel numero di nuovi apprendisti (tab. 2.10). Il picco negativo del 2011 è stato certamente influenzato dall'emanazione del Testo Unico sull'apprendistato, che ha comportato dei tempi fisiologici per l'analisi e la comprensione della nuova normativa da parte delle imprese. Il maggior numero di avviamenti si registra nel settore del turismo, seguito dal commercio e dai servizi alle imprese.

Fig. 2.7 - Avviamenti, cessazioni e conferme di apprendisti
Terziario di mercato (medie mobili a 12 mesi)



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Tab. 2.10 - Numero di apprendisti avviati per settore
Terziario di mercato

	2005	2010	2011	2012	2011-I Sem.	2011-II Sem.	2012-I Sem.	2012-II Sem.
Commercio	76.400	52.610	47.017	50.413	25.657	21.360	28.450	21.963
Alberghi, ristoranti ed altre att.	80.288	64.463	57.998	66.072	32.829	25.169	37.031	29.041
Trasporti, magazz. e comunicazioni	933	772	709	653	386	323	374	279
Servizi alle imprese	27.637	28.407	29.332	33.296	16.638	12.694	18.857	14.439
Altri servizi	4.690	4.405	4.136	6.195	2.208	1.928	3.237	2.958
Totale Terz. di mercato	189.948	150.657	139.192	156.629	77.718	61.474	87.949	68.680

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Il numero di contratti di apprendistato cessati per volontà dell'impresa o del lavoratore (tab. 2.11) appare in flessione: dal 2005 al 2012 si è passati da 137mila cessazioni a 101mila. La diminuzione riguarda tutti i settori con l'eccezione sempre di quello dei servizi alle imprese.

Tab. 2.11 - Numero di cessazioni di contratti di apprendistato per settore

Terziario di mercato

	2005	2010	2011	2012	2011-I Sem.	2011-II Sem.	2012-I Sem.	2012-II Sem.
Commercio	49.453	38.021	35.662	31.712	15.868	19.794	14.485	17.227
Alberghi, ristoranti ed altre attività	69.562	53.988	53.737	49.973	16.928	36.809	16.072	33.901
Trasporti, magazz. e comunicazioni	584	505	545	346	266	279	188	158
Servizi alle imprese	15.601	18.901	19.153	16.659	9.062	10.091	7.774	8.885
Altri servizi	2.666	2.568	2.545	2.483	1.096	1.449	1.138	1.345
Totale Terz. di mercato	137.866	113.983	111.642	101.173	43.220	68.422	39.657	61.516

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

Nel 2012 il numero di apprendisti confermati, 36mila circa, appare in linea con i valori del 2005, anche se è in diminuzione rispetto ai valori del 2010 (tab. 2.12).

Tab. 2.12 - Numero di apprendisti confermati per settore

Terziario di mercato

	2005	2010	2011	2012	2011-I Sem.	2011-II Sem.	2012-I Sem.	2012-II Sem.
Commercio	19.038	20.106	18.666	16.441	9.848	8.818	8.841	7.600
Alberghi e ristoranti	5.364	7.138	7.084	6.695	3.634	3.450	3.304	3.391
Trasporti, magazz. e comunicazioni	226	257	246	184	143	103	105	79
Servizi alle imprese	8.951	12.923	11.553	10.971	5.812	5.741	5.863	5.108
Altri servizi	1.681	1.982	2.690	1.790	1.843	847	991	799
Totale Terz. di mercato	35.260	42.406	40.239	36.081	21.280	18.959	19.104	16.977

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

L'aspetto più importante è, però, la percentuale di conferme sul totale dei flussi in uscita dato dalla somma di conferme e cessazioni (tab. 2.13): tale valore è aumentato fortemente fino al 2010, anno in cui ha superato il 27%, per poi stabilizzarsi intorno al 26%. Ciò induce a pensare che l'apprendistato stia progressivamente diventando un valido strumento per l'ingresso stabile nel mercato del lavoro. L'incremento nella percentuale di conferme è stata comune a tutti i cinque settori considerati. E', peraltro, da ribadire che i dati dell'INPS non contengono indicazioni circa la natura della cessazione, ovvero se essa sia avvenuta per volontà dell'impresa o del lavoratore. Se fosse possibile escludere dal computo delle cessazioni quelle avvenute per volontà del lavoratore le percentuali mostrate in tab. 2.13 sarebbero più elevate. Le cause che possono spingere un apprendista a lasciare prematuramente l'azienda sono svariate. Un elemento fon-

damentale, però, è costituito dalla qualità e dalle motivazioni degli apprendisti: queste possono differire notevolmente tra coloro che giungono alla fine del percorso e quelli che abbandonano. L'auto-selezione del campione è, in questo caso, un fenomeno importante. Stalder e Schmid (2006) hanno riscontrato una relazione inversa, anziché diretta, tra difficoltà dell'apprendistato e tasso di abbandono da parte degli apprendisti, il che conferma il ruolo fondamentale delle motivazioni nelle cessazioni per volontà del lavoratore. Un ulteriore problema è rappresentato, inoltre, dalla possibilità di scelta tra le posizioni offerte in apprendistato: uno studio commissionato dalla Westdeutscher Handwerkskammertag (2002) ha mostrato come in Germania le condizioni economiche poco favorevoli avessero ridotto il ventaglio delle opzioni possibili, spingendo i candidati apprendisti verso posizioni che non costituivano la prima scelta. E', dunque, possibile che in Italia la perdurante crisi economica abbia favorito uno scollamento tra domanda ed offerta di posizioni in apprendistato per quanto riguarda la qualità o le tipologie delle posizioni.

Tab. 2.13 - Percentuale di apprendisti confermati sul totale dei flussi in uscita per settore

	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Commercio	27,8	22,3	31,0	34,6	34,4	34,1
Alberghi e ristoranti	7,2	10,2	10,9	11,7	11,6	11,8
Trasporti, magazz. e comunicazioni	27,9	25,3	35,0	33,7	31,1	34,7
Servizi alle imprese	36,5	30,7	35,9	40,6	37,6	39,7
Altri servizi	38,7	36,1	42,6	43,6	51,4	41,9
Media Terz. di mercato	20,4	19,6	24,3	27,1	26,5	26,3

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati INPS.

2.3 Regolamentazione ed occupazione

Negli ordinamenti giuridici dei vari paesi sono state introdotte norme più o meno restrittive volte a tutelare i posti di lavoro e scoraggiare abusi da parte delle imprese. Tali legislazioni limitano il diritto dei datori di lavoro a licenziare i dipendenti o richiedono ai primi di corrispondere ai secondi un indennizzo al momento del licenziamento.

Sebbene confronti internazionali in materia giuridica siano sempre piuttosto complessi, l'OCSE ha costruito un indice sintetico che misura la protezione dei posti di lavoro in vari paesi. La tab. 2.14 riporta i valori dell'indicatore OCSE di protezione dei posti di lavoro (overall EPL Index, dove la sigla menzionata sta per "Employment Protection Legislation") per il 2008 ed il tasso medio di disoccupazione totale e giovanile nel periodo 2007-2009 nei principali paesi dell'Europa occidentale, mentre le fig. 2.8a e 2.8b presentano dei diagrammi a punti per le due

medesime categorie. Dai grafici emerge una relazione positiva tra l'indice di protezione del mercato del lavoro e la disoccupazione totale e giovanile nel periodo considerato.

Tab. 2.14 – Protezione del mercato del lavoro (EPL) e disoccupazione in Europa

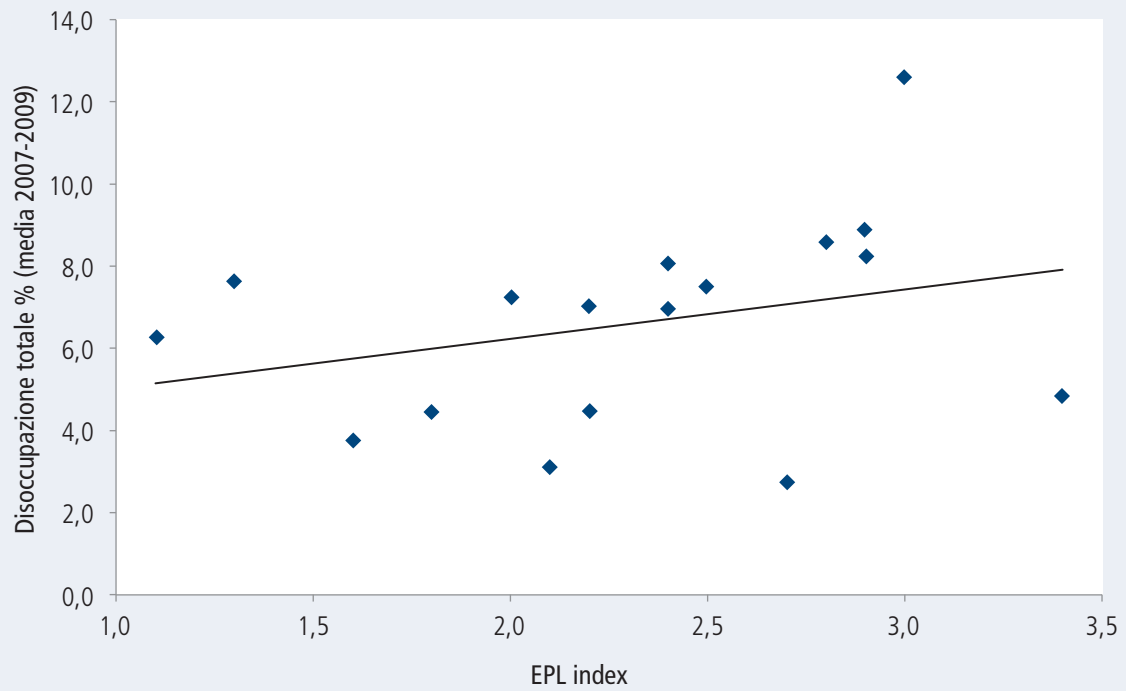
Paese	EPL (2008)	Disoccupazione % (media 2007-2009)	Disoccupazione 15-24 % (media 2007-2009)
Austria	2,2	4,4	8,9
Belgio	2,5	7,5	19,6
Danimarca	1,8	4,5	9,1
Finlandia	2,0	7,2	18,2
Francia	2,9	8,2	21,0
Germania	2,4	8,1	11,2
Gran Bretagna	1,1	6,3	16,1
Grecia	2,8	8,6	23,6
Irlanda	1,3	7,6	15,5
Italia	2,4	7,0	22,3
Lussemburgo	3,4	4,8	16,5
Olanda	2,1	3,1	7,0
Norvegia	2,7	2,8	7,9
Portogallo	2,9	8,9	21,8
Spagna	3,0	12,6	26,9
Svezia	2,2	7,0	21,5
Svizzera	1,6	3,8	n.d.

Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati OCSE ed EUROSTAT.

L'EPL index è calcolato utilizzando 21 voci classificabili in tre gruppi: (1) protezione dei lavoratori regolari contro licenziamenti individuali; (2) requisiti specifici per licenziamenti collettivi; (3) regolamentazione di forme temporanee di occupazione. Nel primo gruppo rientrano variabili come le procedure di notifica del licenziamento, il preavviso minimo, l'indennizzo e/o il reintegro in caso di licenziamento senza giusta causa, il periodo di prova, etc. Nel secondo gruppo rientrano aspetti quali il numero minimo di persone necessario per procedere ad un licenziamento collettivo, i requisiti di notifica, i termini di preavviso e l'indennizzo per i lavoratori. Nel terzo gruppo rientrano variabili come l'applicabilità del contratto a termine, il numero massimo di rinnovi dello stesso, etc⁶. L'EPL index varia da un minimo di 0 (legislazione poco stringente) ad un massimo di 6 (massimo livello di tutela dei posti di lavoro). I tassi di disoccupazione, di fonte Eurostat, si riferiscono alla popolazione in età compresa tra i 15 ed i 64 anni ed a quella inferiore ai 25.

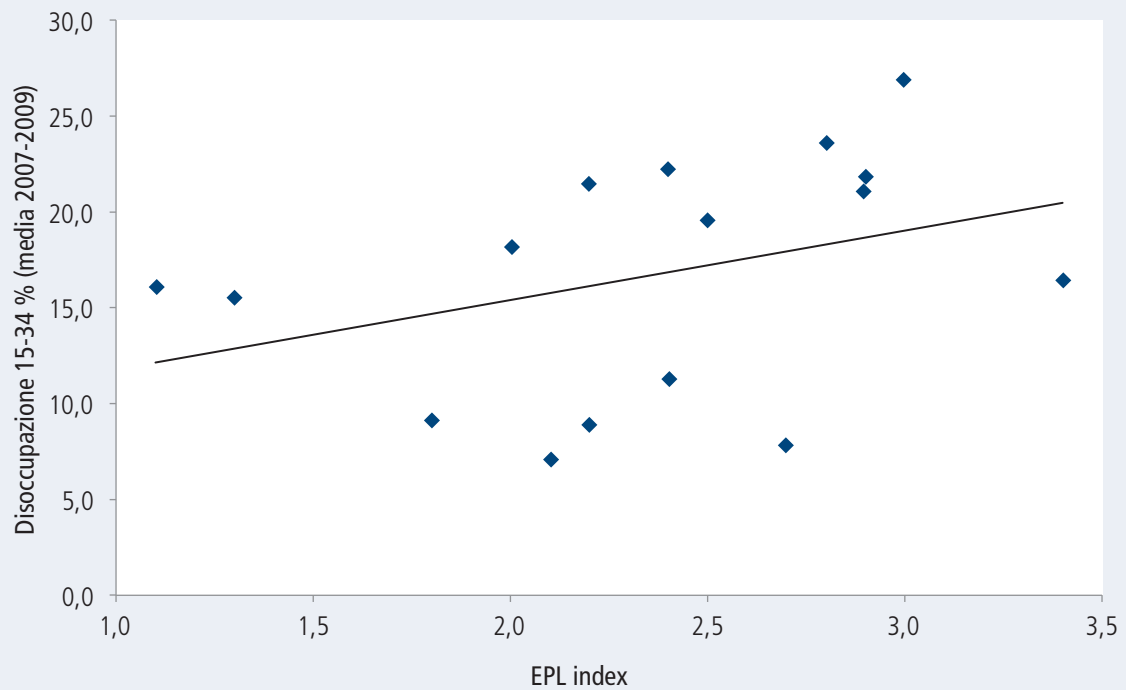
6 Per maggiori dettagli si veda <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>.

Fig. 2.8a – Protezione del mercato del lavoro (EPL 2008) e disoccupazione 15-64 anni (media 2007-2009) in Europa



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati OCSE ed EUROSTAT.

Fig. 2.8b – Protezione del mercato del lavoro (EPL 2008) e disoccupazione 15-24 anni (media 2007-2009) in Europa



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati OCSE ed EUROSTAT.

Mettendo in relazione statistica i tassi di disoccupazione totale e giovanile e l'indice di protezione dei posti di lavoro⁷ emerge un forte legame positivo tra l'EPL index e la disoccupazione, comunque misurata. Le elasticità della disoccupazione totale e giovanile all'indice EPL risultano per l'Italia rispettivamente pari a 0,8 e 0,7. In altri termini, partendo da un indice EPL pari a 2, se tale valore aumentasse del 10% (0,2) la disoccupazione totale crescerebbe di $0,8 * 0,2 = 0,16$ punti e quella giovanile di $0,75 * 0,2 = 0,15$.

Negli anni ottanta e novanta la letteratura scientifica ha sostenuto che un'elevata protezione del mercato del lavoro scoraggerebbe le imprese dall'assumere lavoratori, a causa delle difficoltà a licenziare personale nei periodi avversi e degli alti costi delle relative procedure. Questa corrente di pensiero si è, però, parzialmente ridimensionata negli ultimi anni: da un punto di vista empirico, infatti, utilizzando metodologie più sofisticate e dati più precisi, questa relazione positiva tra EPL index e disoccupazione è risultata in qualche modo indebolita. E', inoltre, emerso come un'elevata protezione del mercato del lavoro produca effetti negativi sull'occupazione nei periodi di crescita economica, ma anche di contenimento della disoccupazione nei periodi di recessione. Il risultato finale di questi effetti asimmetrici appare, dunque, meno forte oggi di quanto non lo fosse vent'anni fa. La semplice evidenza empirica proposta, però, dimostra che un indice EPL troppo elevato è correlato con tassi di disoccupazione più elevati, anziché più bassi. Appare, dunque, opportuno distinguere la tutela dei lavoratori dalla sclerotizzazione dei posti di lavoro. Quest'ultima, infatti, risulta deleteria se porta alla tutela perenne di posti di lavoro in settori in declino ed impedisce un efficace processo di riconversione industriale verso settori con contenuto tecnologico, valore aggiunto e prospettive di crescita più elevati.

7 Le due regressioni includono una costante più una variabile binaria per due osservazioni. I risultati sono statisticamente significativi ed il potere esplicativo è sufficiente.

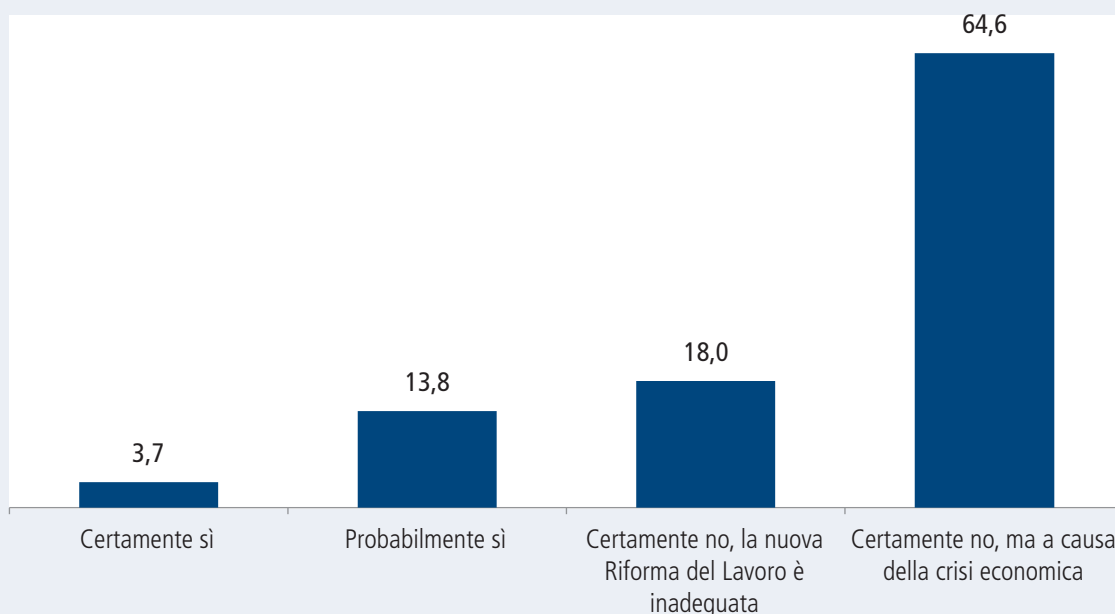
3. L'OPINIONE DELLE IMPRESE DEL TERZIARIO SUL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il susseguirsi incessante di "riforme del mercato del lavoro" rende la materia ostica anche agli esperti del settore. Verificare il grado di comprensione e, soprattutto, il gradimento a chi utilizza realmente e quotidianamente questi strumenti è parso un passaggio opportuno.

A tal fine è stata realizzata da Format S.r.l. un'indagine d'opinione presso gli imprenditori del terziario di mercato nel periodo compreso tra il 4 e l'11 dicembre 2013. Per ottenere un campione di 1000 interviste andate a buon fine, che fosse rappresentativo dell'universo delle imprese italiane del commercio, del turismo e dei servizi, si è proceduto alla somministrazione di 2421 questionari. 767 potenziali intervistati (31,7%) sono risultati irreperibili e 654 (27,0%) hanno rifiutato di partecipare. La ricerca di nuove imprese è proseguita finché si è raggiunto l'obiettivo prefissato di 1000 osservazioni. Il campione è stato stratificato in base all'area geografica (Nord-ovest, Nord-est, Centro, Sud), al settore di attività (commercio, turismo, servizi) ed alla dimensione aziendale (2-9, 10-15, 16-49, 50-249, oltre 249 addetti). I questionari sono stati somministrati con il sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interview), ovvero mediante intervista telefonica con l'ausilio del computer. Lo studio contiene una valutazione degli imprenditori circa il nuovo contratto di apprendistato, le maggiori criticità riscontrate, l'utilizzo passato e le intenzioni di utilizzo futuro.

La Riforma Fornero varata nel giugno 2012 non sembra avere influito in modo incisivo sull'aumento delle assunzioni degli apprendisti da parte delle imprese: ne sono convinti oltre otto imprenditori del terziario su dieci (fig. 3.1). La principale motivazione è da ricondurre, tutta-

Fig. 3.1 – La Riforma del Lavoro e le assunzioni passate
intero campione



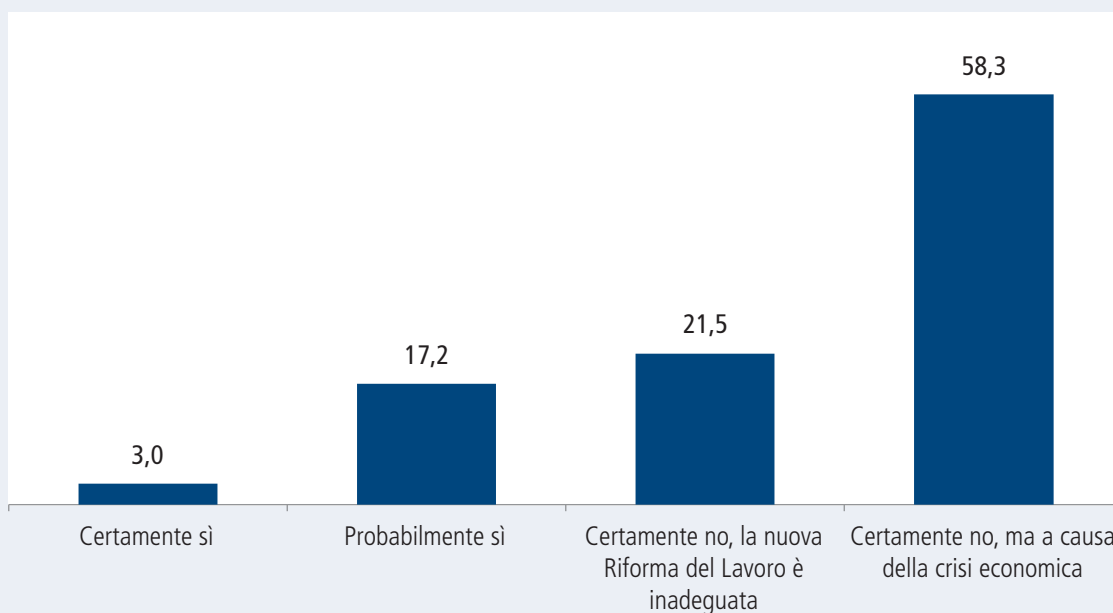
Base campione: 1.000 casi. Testo originale della domanda: *A un anno e mezzo dall'entrata in vigore della nuova Riforma del Lavoro ritiene che tale innovazione abbia permesso alla Sua impresa di aumentare il numero degli apprendisti?* I dati sono riportati all'universo.

via, ad eventi esogeni che prescindono dalla reale efficacia della stessa, ad esempio la crisi economica. Quest'ultima ha aumentato, infatti, il pessimismo degli imprenditori circa le prospettive future, rendendo più severi i giudizi circa le riforme, di qualunque tipo, adottate dal Governo. I risultati vanno, dunque, "scontati" per questo effetto. Il 18,0% ritiene che la riforma del lavoro non abbia permesso di aumentare il numero di apprendisti, perché inadeguata. Il rimanente 17,4%, infine, pensa che la riforma abbia influito positivamente.

In una visione prospettica (fig. 3.2), la percentuale di imprenditori che ritiene che la riforma influirà positivamente sull'assunzione di apprendisti è del 20,2%, mentre il restante 79,8% pensa che non influirà in alcun modo. La quota maggiore (58,3%) ritiene che la causa principale di ciò sia la crisi economica, mentre il 21,5% è convinto che la ragione principale debba essere individuata nell'inadeguatezza della riforma. Vi sono, dunque, ampi margini di incremento nell'utilizzo degli apprendisti, se vi dovessero essere miglioramenti dello strumento accompagnati da una ripresa della congiuntura economica.

Il 31,6% delle imprese del terziario intervistate ha utilizzato almeno una volta lo strumento dell'apprendistato prima dell'entrata in vigore della riforma del lavoro. Focalizzando l'attenzione su questo sotto-campione (fig. 3.3), non sembra che la riforma produrrà effetti in termini di nuove assunzioni di apprendisti. La percentuale di imprese che intende accrescere l'impiego di nuovi apprendisti è passata dal 15,0% del 2012 al 16,1% del 2013 (+1,1%); questo incremento

Fig. 3.2 – Le assunzioni future
intero campione



Base campione: 1.000 casi. Testo originale della domanda: *A un anno e mezzo dall'entrata in vigore della nuova Riforma del Lavoro ritiene che tale innovazione permetterà alla Sua impresa nel 2014 di aumentare il numero degli apprendisti?* I dati sono riportati all'universo.

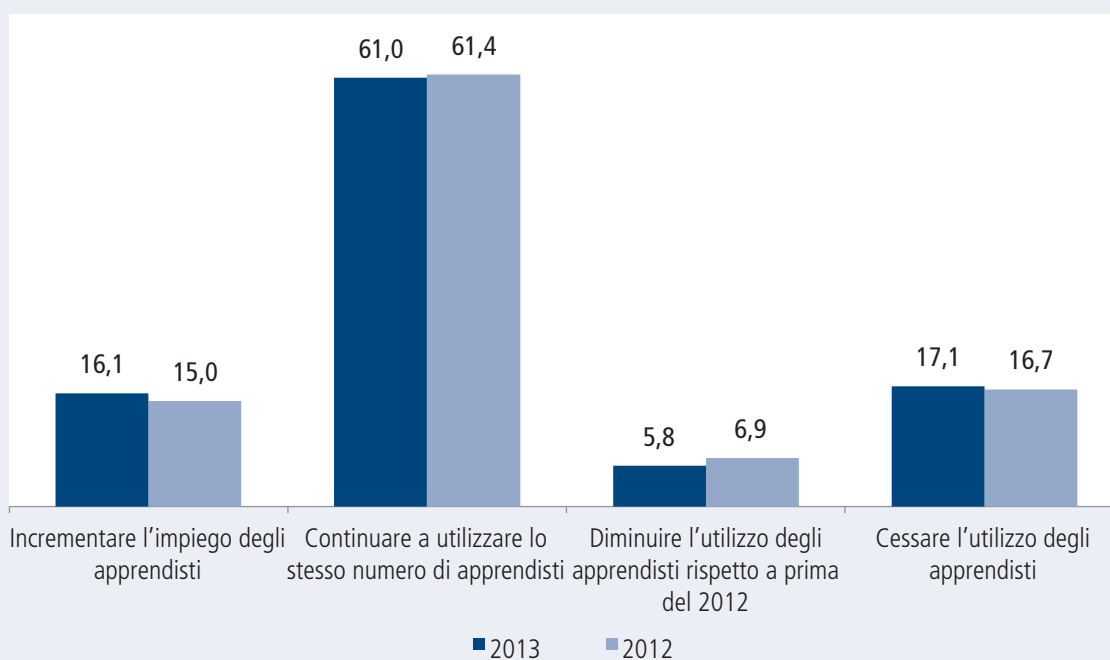
è molto modesto e statisticamente non significativo. E', però, opportuno sottolineare come nel 2013 il 77,1% del campione abbia dichiarato di avere intenzione di incrementare o continuare a utilizzare apprendisti. Ciò dimostra come l'apprendistato sia uno strumento d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, molto apprezzato dalle imprese e, dunque, merita grande attenzione.

Gli imprenditori che già lo hanno utilizzato in precedenza esprimono un giudizio complessivo piuttosto severo (fig. 3.4) riguardo il nuovo strumento dell'apprendistato. Quasi sette imprese su dieci ritengono, infatti, che lo strumento dell'apprendistato non sia più semplice da utilizzare rispetto ad un anno e mezzo fa. Questa convinzione è presumibilmente influenzata in modo significativo dall'appesantimento burocratico dell'istituto e dai suoi costi.

Infine, tra le imprese che non hanno mai avuto modo (o volontà) di ricorrere allo strumento dell'apprendistato (fig. 3.5), il 28,3% appare intenzionato ad iniziare ad utilizzare tale tipologia di contratto. La quota è in moderata crescita rispetto ad un anno e mezzo fa (+2,3%).

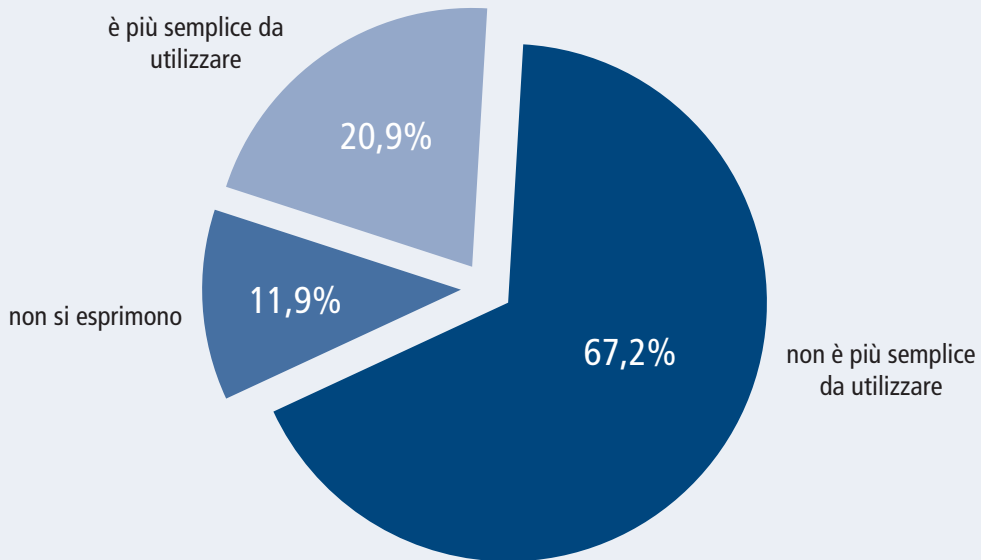
In conclusione, lo strumento dell'apprendistato mostra un buon livello di gradimento tra gli imprenditori, che lo hanno già utilizzato in passato, ma non viene percepito come strumento semplice e, quindi, tale da favorire nuove assunzioni, nonostante gli sgravi contributivi di cui pure è dotato. Fino ad ora la riforma del lavoro non sembra aver semplificato questo istituto, né averne incrementato l'utilizzo. Il suo utilizzo in prospettiva appare – nelle intenzioni dichiarate dagli intervistati – invece in moderato aumento.

Fig. 3.3 – Le assunzioni future
solo imprese che già utilizzavano gli apprendisti



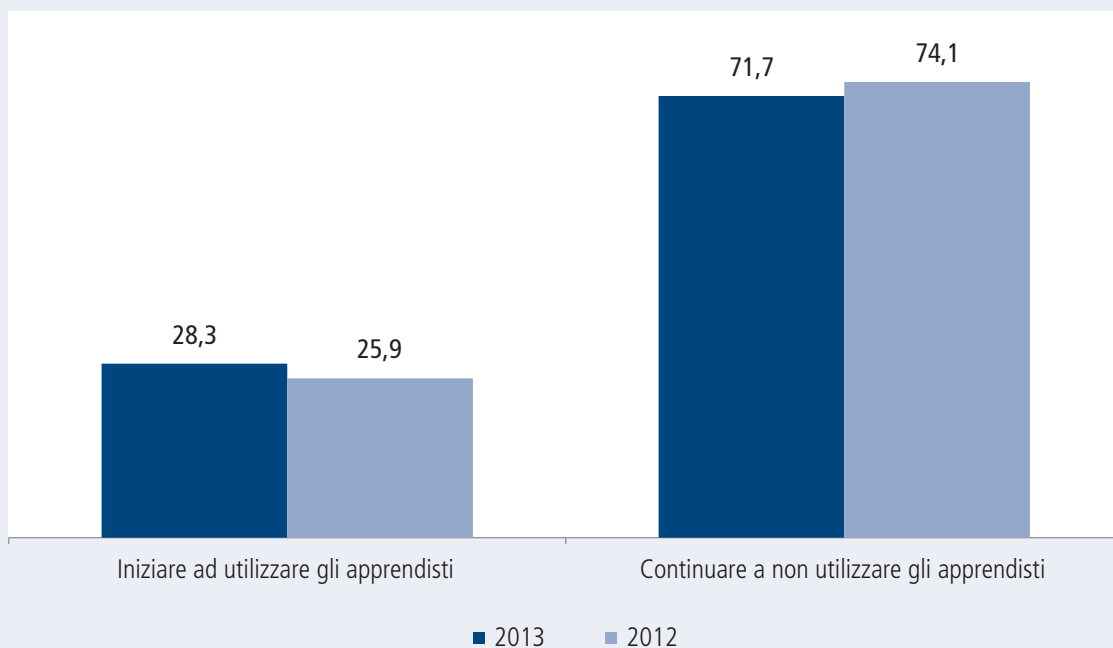
Base campione: 384 casi. Esclusivamente le imprese che già utilizzavano gli apprendisti. Testo originale della domanda: *La Sua impresa pensa di ...?* I dati sono riportati all'universo.

Fig. 3.4 – Il giudizio complessivo sul nuovo strumento dell'apprendistato
solo imprese che già utilizzavano gli apprendisti



Base campione: 384 casi. Esclusivamente le imprese che già utilizzavano gli apprendisti. Testo originale della domanda: *Nel complesso ritiene che lo strumento dell'Apprendistato sia più semplice da utilizzare rispetto a prima del 2012?* I dati sono riportati all'universo.

Fig. 3.5 – I propositi degli imprenditori che non hanno utilizzato lo strumento dell'apprendistato
solo imprese che non hanno mai utilizzato gli apprendisti



Base campione: 616 casi. Esclusivamente le imprese che non utilizzavano gli apprendisti. Testo originale della domanda: *La Sua impresa pensa di ...?* I dati sono riportati all'universo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Acemoglu, D. e Pischke, J. (1998), "Why do Firms Train? Theory and Evidence", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1, pp. 79-118.

Acemoglu, D., e Pischke, J. (1999a), "The Structure of Wages and Investment in General Training", *Journal of Political Economy*, Vol. 107, No. 3, pp. 539-572.

Acemoglu, D. e Pischke, J. (1999b), "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *The Economic Journal*, Vol. 109, No. 453, pp. 112-142.

Autor, D. (2001), "Wiring the Labor Market", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, No. 1, pp. 25-40.

Bessey, D. e Backes-Gellner, U. (2007), "Premature Apprenticeship Terminations: An Economic Analysis", *Universität Zürich Working Paper No. 2*.

Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R. e Zimmermann, K. F. (2013), "Youth Unemployment and Vocational Training", in corso di pubblicazione su *Foundations and Trends in Microeconomics*, disponibile sul sito <http://ftp.iza.org/dp6890.pdf>.

Boothby, D. e Drewes, T. (2010), "Returns to Apprenticeship in Canada", *Canadian Labour Market and Skills Researcher Network. Working Paper No. 70*.

Canadian Apprenticeship Forum (2006), "Apprenticeship—Building a Skilled Workforce for a Strong Bottom Line", disponibile sul sito http://www.caf-fca.org/files/access/Return_On_Training_Investment-Employers_report.pdf.

Clark, D. (2001), "Why do German Firms Subsidize Apprenticeship Training? Test of Asymmetric Information and Mobility Cost Explanations", *Vierteljahreshefte für Wirtschaftsforschung*, No. 70, pp. 102-106.

Dockery, A. M., Stromback, T., Kelly, R. e Norris, K. (2001), "Costs and Benefits of New Apprenticeships", *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 27, No. 3, pp. 192-203.

Euwals, R. e Winlemann, R. (2004), "Training Intensity and First Labor Market Outcomes of Apprenticeship Graduates", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 5, pp.447-462.

Fersterer, J., Pischke, J.S. e Winter-Ebmer, R. (2008), "Returns to Apprenticeship Training in Austria: Evidence from Failed Firms", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 110, No. 4. Pp.733-753.

Hasluck, C., e Hogarth, T. (2010), "The Net Benefits to Employers? Investments in Apprenticeships: Case Study Evidence from the UK", *Canadian Apprenticeship Journal*, No. 2, ISSN 1920-7654.

ISFOL (2012), "Modelli di Apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito", disponibile sul sito http://www.indire.it/lucabas/lkmw_file/scuolavoro2///Isfol-Modelli%20apprendistato%20in%20Europa.pdf.

Lerman, R.I. (2013a), "Skill Development in Middle Level Occupations: The Role of Apprenticeship Training", *IZA Policy Paper No. 61*.

Lerman, R.I. (2013b), "Do firms Benefit from Apprenticeship Investments?", *IZA Discussion Paper*, disponibile sul sito <http://ftp.iza.org/wol.tmp/Lerman.pdf>.

McIntosh, S. (2004), "The Returns to Apprenticeship Training", *CEP Discussion Paper No. 622*.

Mohrenweiser, J., e Zwick, T. (2009), "Why Do Firms Train Apprentices? The Net Cost Puzzle Reconsidered", *Labour Economics*, Vol. 16, pp. 631-637.

Muehlemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F. e Wolter, S. (2010), "The Financing of Apprenticeship Training in the Light of Labor Market Regulations", *Labour Economics*, Vol. 17, No. 5, pp. 799-809.

OECD (2009), "Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training", <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/oecdreviewsofvocationaleducationandtraining-learningforjobs.htm>.

Rauner, F., Heinemann, L., Piening, D. e Bishoff, R. (2010), "Costs, Benefits, and Quality of Apprenticeships: A Regional Case Study", in *Rediscovering Apprenticeship: Research Findings from the International Network on Innovative Apprenticeship*, a cura di Rauner, F., e Smith, E., Springer Science + Business Media, Londra.

Reed, D., Yung-Hsu Liu, A., Kleinman, R. e Mastri, A. (2012), "An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States", Washington, DC: Office of Apprenticeship, U.S. Department of Labor, disponibile sul sito http://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf.

Sattar, S. e Ziegler, J. (2012), "An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States", *Mathematica Policy Research Reports* No. 7625.

Smits, W. (2006), "The Quality of Apprenticeship Training", *Education Economics*, Vol. 14, No. 3, pp. 329-344.

Winkelmann, R. (1996), "Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 4, pp. 658-672.

