

UNA VALUTAZIONE DELL'APPRENDISTATO COME CONTRATTO DI INGRESSO

La transizione dall'istruzione al lavoro è in Italia una fase non priva di criticità. Molti giovani in uscita dai percorsi di istruzione non hanno infatti mai avuto precedenti contatti con il mondo del lavoro, scontando così un gap di esperienza e skills rispetto ai lavoratori più maturi. In questo contesto, le modalità di inserimento nel mercato del lavoro possono avere un ruolo fondamentale nel favorire un proficuo inizio di carriera. Alcune modalità di inserimento, in particolare l'apprendistato, sono infatti specificatamente pensate per colmare il gap di esperienza dei giovani, perché offrono una formazione on the job accompagnata da significativi vantaggi economici per il datore di lavoro.

Per comprendere se il contratto di apprendistato riesce veramente a favorire le carriere lavorative dei giovani, si è effettuata un'analisi di tipo controfattuale, confrontando gli esiti occupazionali degli apprendisti con i giovani inseriti nel mercato del lavoro con altre modalità.

Sintesi a punti

- ▶ L'apprendistato coinvolge il 12% dei giovani che annualmente si affacciano al lavoro dipendente.
- ▶ Il peso dell'apprendistato nel mercato del lavoro giovanile è stabile nel tempo, ma è aumentata la componente di avviamenti stagionali, che oggi riguardando il 12% degli avviamenti con questa modalità contrattuale.
- ▶ Un'analisi controfattuale mostra che il contratto di apprendistato offre ai giovani un vantaggio in termini di carriere di breve periodo, con un aumento del tempo lavorato. Il vantaggio è simile nel settore manifatturiero e in quello dei servizi.
- ▶ Anche l'apprendistato stagionale offre una maggiore continuità lavorativa rispetto al tempo determinato stagionale, con un vantaggio di circa una settimana per ogni stagione di picco successiva al primo avviamento.
- ▶ Un'analisi di medio periodo (a cinque anni dall'avviamento) conferma la maggiore capacità dell'apprendistato di garantire nel tempo un'occupazione dipendente rispetto ad altre tipologie di inserimento.
- ▶ L'analisi dell'impatto dell'apprendistato sulle carriere dei giovani in termini di avanzamento professionale, mostra che i giovani apprendisti hanno dopo 3 anni maggiori probabilità di un miglioramento o di una stabilità in termini di professione svolta.

L'apprendistato in pillole

La transizione dall'istruzione al lavoro è una fase non priva di criticità, soprattutto in Italia, dove molto spesso i giovani che escono da scuole e università non hanno avuto alcun precedente contatto col mondo del lavoro, scontando così un gap di esperienza e *skills* rispetto ai lavoratori più maturi. In questo quadro, le modalità di inserimento nel mercato del lavoro possono acquisire un ruolo importante nel favorire un proficuo inizio di carriera. Alcune tipologie di avviamento, in particolare l'apprendistato, sono infatti specificatamente pensate per colmare il gap di esperienza dei giovani, favorendone una formazione *on the job* con significativi vantaggi per il datore di lavoro.

L'apprendistato è definito infatti dalla normativa italiana come un “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani” (D.lgs. 81/2015), in modo da evidenziare la peculiarità di uno strumento che riesce a coniugare garanzie e tutele per i giovani con la flessibilità e la convenienza per i datori di lavoro.

Si tratta di un contratto formativo che permette ai giovani con meno di 30 anni di raggiungere una qualificazione professionale e, in alcuni casi, un titolo di studio, attraverso il contemporaneo svolgimento di una prestazione lavorativa (retribuita e soggetta al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali) e la frequenza della formazione obbligatoria. Grazie alla combinazione tra formazione e lavoro, alla lunga durata¹ e soprattutto al combinato di incentivi economici, contributivi, normativi e fiscali, l'apprendistato si configura come il contratto ideale per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro².

Nonostante questo, il contratto di apprendistato coinvolge solo il 12% dei giovani che annualmente si affacciano per la prima volta sul lavoro dipendente toscano (cd. *newcomers*), una percentuale stabile nel tempo. Ciò che invece è cambiato negli ultimi anni, è la componente di avviamenti in apprendistato di tipo stagionale³ che oggi riguardano il 12% degli avviamenti con questa modalità contrattuale, concentrandosi quasi esclusivamente (90% degli apprendistati stagionali) nel settore del turismo. Attraverso l'apprendistato stagionale, il giovane può essere impiegato solo per alcuni mesi durante l'anno a patto che il percorso formativo si completi, nella stessa azienda o in un'altra, negli anni successivi entro un certo arco temporale. Per le sue particolari caratteristiche e l'utilizzo prevalente nella stagione estiva, il contratto di apprendistato stagionale è spesso utilizzato per inquadrare gli studenti durante le vacanze scolastiche, in una sorta di alternanza scuola-lavoro di fatto⁴.

Gli esiti occupazionali degli apprendisti

Per valutare la bontà dell'apprendistato come contratto di ingresso nel mercato del lavoro, si è scelto di confrontare le carriere dei giovani assunti con contratto di apprendistato con quelle degli avviati con modalità diverse, nello specifico il tirocinio, il contratto a tempo determinato, indeterminato e somministrato. Il confronto sarà effettuato prima a livello descrittivo e successivamente con metodologie di analisi controfattuale (Sez. 3).

Nel confronto è certamente necessario tenere conto delle differenze sostanziali tra i diversi contratti d'inserimento. In particolare, il contratto di apprendistato ha non solo una durata molto maggiore rispetto ad altri contratti, ma anche una convenienza per i datori di lavoro che non ha eguali tra le altre modalità di avviamento. Ciò avvantaggia gli apprendisti non solo rispetto ai contratti ai termine, che hanno una naturale scadenza, ma anche rispetto al tempo indeterminato, a cui non sono associati i vantaggi economici che spingono molto datori di lavoro ad attivare e mantenere in essere contratti di apprendistato.

¹ La durata dei contratti di apprendistato va da 3 a 5 anni a seconda del CCNL di riferimento.

² Per una descrizione dettagliata delle diverse tipologie di apprendistato e degli incentivi ad esso collegati, si rimanda a IRPET (2021), *L'apprendistato in Toscana*, Firenze.

³ Il D.lgs. 81/2015 consente infatti alle imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali di articolare lo svolgimento del contratto su più stagioni, derogando alla durata minima di sei mesi e rimandando alla contrattazione collettiva la definizione delle specifiche modalità di svolgimento del contratto.

⁴ Il 30% degli apprendisti stagionali ha meno di 18 anni (IRPET, 2021).

L'analisi delle carriere dei giovani è focalizzata sui cd. *newcomers*, giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro⁵, differenziati sulla base del contratto di inserimento; gli anni di avviamento selezionati sono il 2017 e il 2018, in modo da avere almeno tre anni di osservazione per tutti e fino a 5 per alcuni. Le variabili di risultato su cui saranno valutate le carriere sono di diverso tipo e tengono conto sia di aspetti quantitativi che della qualità del lavoro svolto. Nello specifico, si utilizzeranno:

- il tempo lavorato sul tempo complessivamente lavorabile nei tre anni successivi al primo avviamento;
- la progressione di carriera, calcolata sulla base dell'ultimo contratto registrato nel triennio successivo al primo avviamento e misurata sia in termini di professione svolta⁶ che sulla base del quintile di reddito⁷ raggiunto;
- lo status di occupato nei 5 anni successivi al primo avviamento, variabile valorizzata positivamente qualora un giovane risulti occupato dipendente almeno 5 giorni nel mese di riferimento.

La validità dell'apprendistato come porta d'accesso al lavoro dipendente è evidenziata da una prima analisi descrittiva degli esiti occupazionali rispetto a quelli delle altre modalità d'inserimento. Dalla Tabella 1 emerge per l'apprendistato un maggior tempo lavorato nei tre anni successivi all'avviamento (62%), con un vantaggio non solo rispetto ai contratti a termine e al tirocinio ma anche rispetto al contratto a tempo indeterminato (57%). Nella sua componente stagionale, l'apprendistato riesce a garantire un contenuto di lavoro nei tre anni successivi del tutto simile a quella del tempo determinato. Sul fronte della progressione di carriera, l'apprendistato garantisce un esito positivo nel 91% dei casi, percentuale lievemente inferiore a quella del tempo indeterminato ma ben superiore a quella del tirocinio e del somministrato (rispettivamente 85% e 86%).

Tabella 1.

INDICATORI DI CARRIERA NEL TRIENNIO SUCCESSIVO ALL'AVVIAMENTO CON DIVERSE MODALITÀ

	Rapporti di lavoro stagionali		Rapporti di lavoro non stagionali	
	Tempo lavorato su tempo lavorabile	% con progressione di carriera	Tempo lavorato su tempo lavorabile	% con progressione di carriera
Indeterminato			57%	95%
Apprendistato	26%	90%	62%	91%
Determinato	24%	92%	36%	92%
Somministrato			41%	86%
Tirocinio			52%	85%

Guardando agli esiti mensili (Grafico 2), l'efficacia dell'apprendistato nel garantire stabilità e continuità occupazionale è confermata anche nel medio periodo. Addirittura, la curva di occupazione degli apprendisti scorre al di sopra di quella del lavoro a tempo indeterminato e a distanza di 5 anni dall'assunzione sta lavorando una percentuale superiore di soggetti. L'apprendistato risulta un contratto più proficuo anche rispetto al tirocinio, la cui "caduta" è anticipata al sesto mese dall'assunzione.

Nel medio periodo, comunque, tutte le curve convergono verso percentuali di occupazione tra il 40% e il 60%, che rappresenta in questo caso la soglia di stabilizzazione dei giovani nel lavoro dipendente, al netto di coloro che intraprendono una carriera da autonomi, di quelli che riprendono gli studi o optano per un lavoro fuori dalla Toscana e di coloro che purtroppo restano nell'area della disoccupazione.

⁵ La selezione dei newcomers avviene con il Sistema Informativo Lavoro, che contiene solo i rapporti di lavoro dipendente attivati in Toscana. Per questo motivo, una parte di coloro che vengono classificati come newcomers potrebbe in realtà aver avuto precedenti rapporti di lavoro dipendente fuori regione o esperienze di lavoro autonomo. In ogni caso, selezionando solo i giovani domiciliati in Toscana, le stime degli effetti occupazionali dell'apprendistato non variano nel segno, nella dimensione e nella significatività statistica.

⁶ La progressione di carriera viene calcolata come il passaggio da una professione meno qualificata a una più qualificata; sono incluse tra le progressioni anche i casi di mantenimento della stessa professione, per evitare di considerare negativamente chi rimane nello stesso contratto per tutto il periodo di osservazione.

⁷ Il quintile di reddito, iniziale e finale, sono imputati sulla base del quintile di reddito in cui si trovano la professione iniziale e finale, calcolato dai microdati dell'indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT.

Anche nel caso dei giovani che esordiscono con un contratto di lavoro stagionale (Grafico 3), l'apprendistato offre migliori prospettive di medio periodo rispetto al tempo determinato, con un vantaggio sui tassi di occupazione di oltre 10 punti percentuali nei mesi di picco.

Grafico 2.
ESITI OCCUPAZIONALI MENSILI, DAL PRIMO AL 60ESIMO MESE DAL PRIMO AVVIAMENTO CON DIVERSE MODALITÀ (AL NETTO DEGLI STAGIONALI)

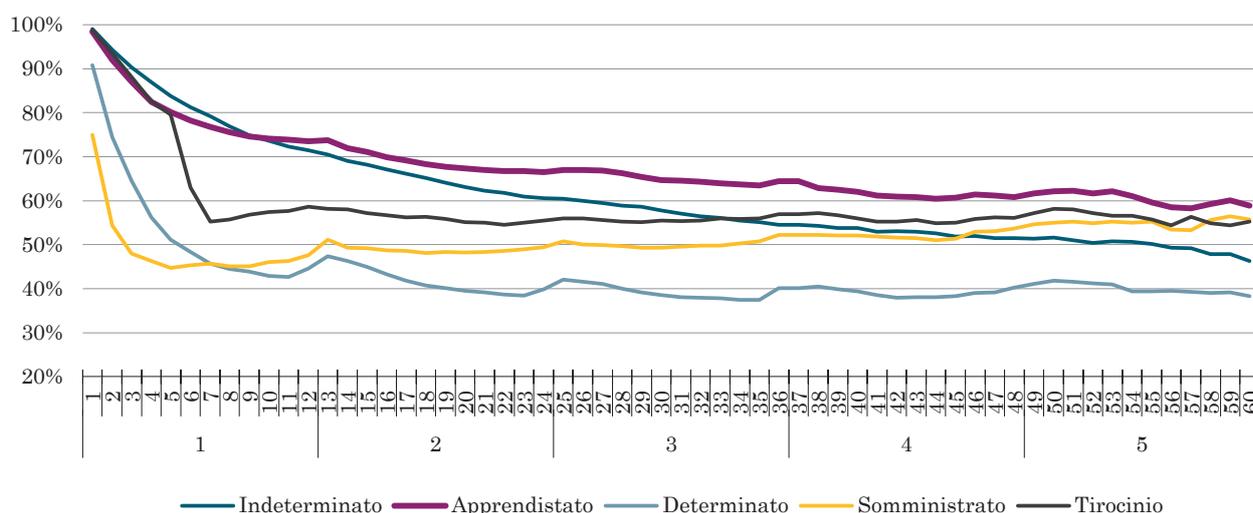
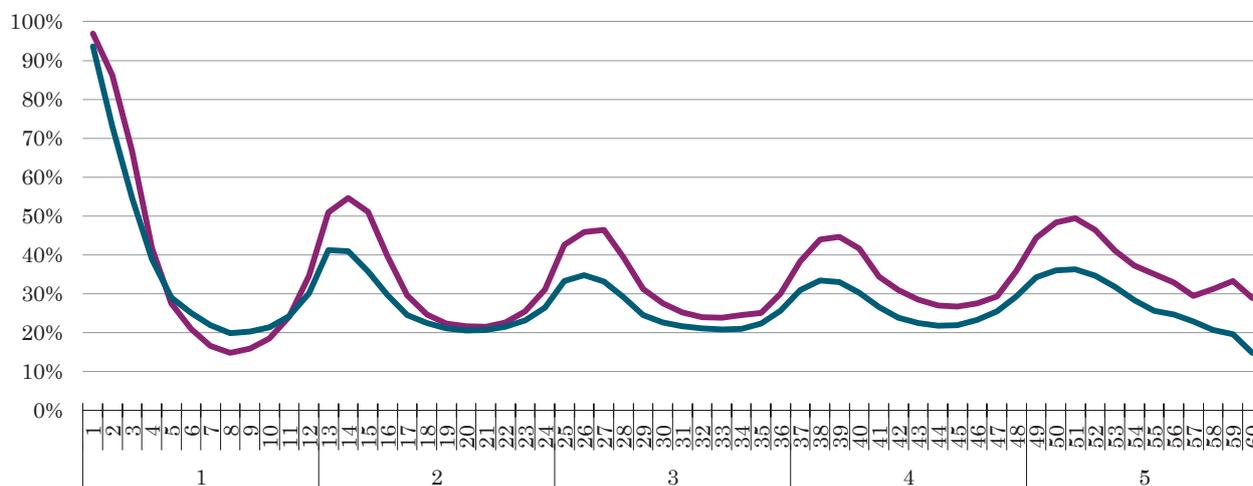


Grafico 3.
ESITI OCCUPAZIONALI MENSILI, DAL PRIMO AL 60ESIMO MESE DAL PRIMO AVVIAMENTO STAGIONALE



Una valutazione d'impatto del contratto di apprendistato

I buoni risultati occupazionali osservati per gli apprendisti possono essere influenzati anche dalle caratteristiche dei giovani che vengono assunti con questo contratto, per cui un semplice confronto con gli esiti ottenuti dopo altre tipologie di inserimento non rappresenta una solida evidenza a supporto della validità dello strumento come porta di accesso al mercato del lavoro. Per analizzare l'impatto netto della formazione professionale è quindi necessario controllare per le caratteristiche dei due gruppi di giovani analizzati (apprendisti e non) attraverso opportune metodologie statistiche. Quella da noi impiegata è la cd. valutazione mediante *matching* statistico, che abbina agli apprendisti (i cd. trattati) soggetti simili (i cd. controlli) per tutte le caratteristiche osservabili ad eccezione dell'esposizione al trattamento di interesse

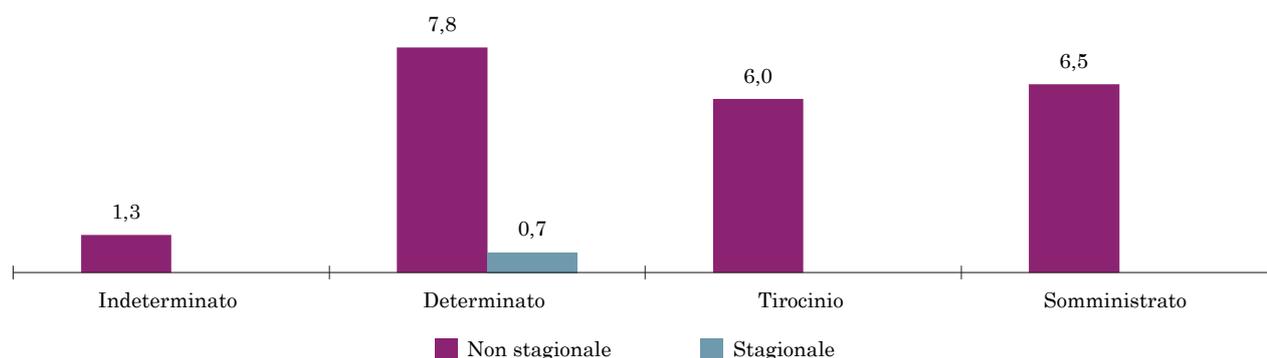
(inserimento con contratto di apprendistato). Nella valutazione svolta si sono scelti diversi gruppi di controllo, rappresentati da giovani inseriti nel mercato del lavoro con tirocinio, contratto a tempo indeterminato, determinato e somministrato. La differenza negli esiti dei due gruppi -trattati e controlli- rappresenta il cd. *ATT* (*Average Treatment Effect on the Treated*), ovvero il differenziale di probabilità di impiego che i trattati sperimentano grazie all'apprendistato.

I risultati dell'analisi di impatto mostrano che il contratto di apprendistato offre ai giovani un vantaggio in termini di carriere di breve periodo, con un aumento del tempo lavorato nei tre anni successivi all'avviamento di quasi 8 mesi rispetto ai giovani avviati a tempo determinato, di 6 mesi rispetto ai tirocinanti e di 6 mesi e mezzo rispetto ai somministrati. Il vantaggio è simile nel settore manifatturiero e in quello dei servizi.

È quindi evidente il valore aggiunto offerto dal contratto di apprendistato in termini di continuità occupazionale rispetto ad tipologie di inserimento a termine, ma emerge anche un piccolo vantaggio rispetto a chi è stato avviato a tempo indeterminato. Tali risultati sono in parte spiegati dalla natura stessa dell'apprendistato, un contratto definito dalla normativa "a tempo indeterminato", che per almeno 3 anni⁸ prevede importanti incentivi per il datore di lavoro. Un modesto effetto positivo in termini di tempo lavorato emerge tuttavia anche per l'apprendistato stagionale, che rispetto al tempo determinato stagionale, garantisce il 2% del tempo lavorato in più, corrispondente a circa una settimana in più per ogni stagione⁹.

Grafico 4.

EFFETTO DELL'APPRENDISTATO (ATT) SUI MESI LAVORATI NEI TRE ANNI SUCCESSIVI ALL'AVVIAMENTO



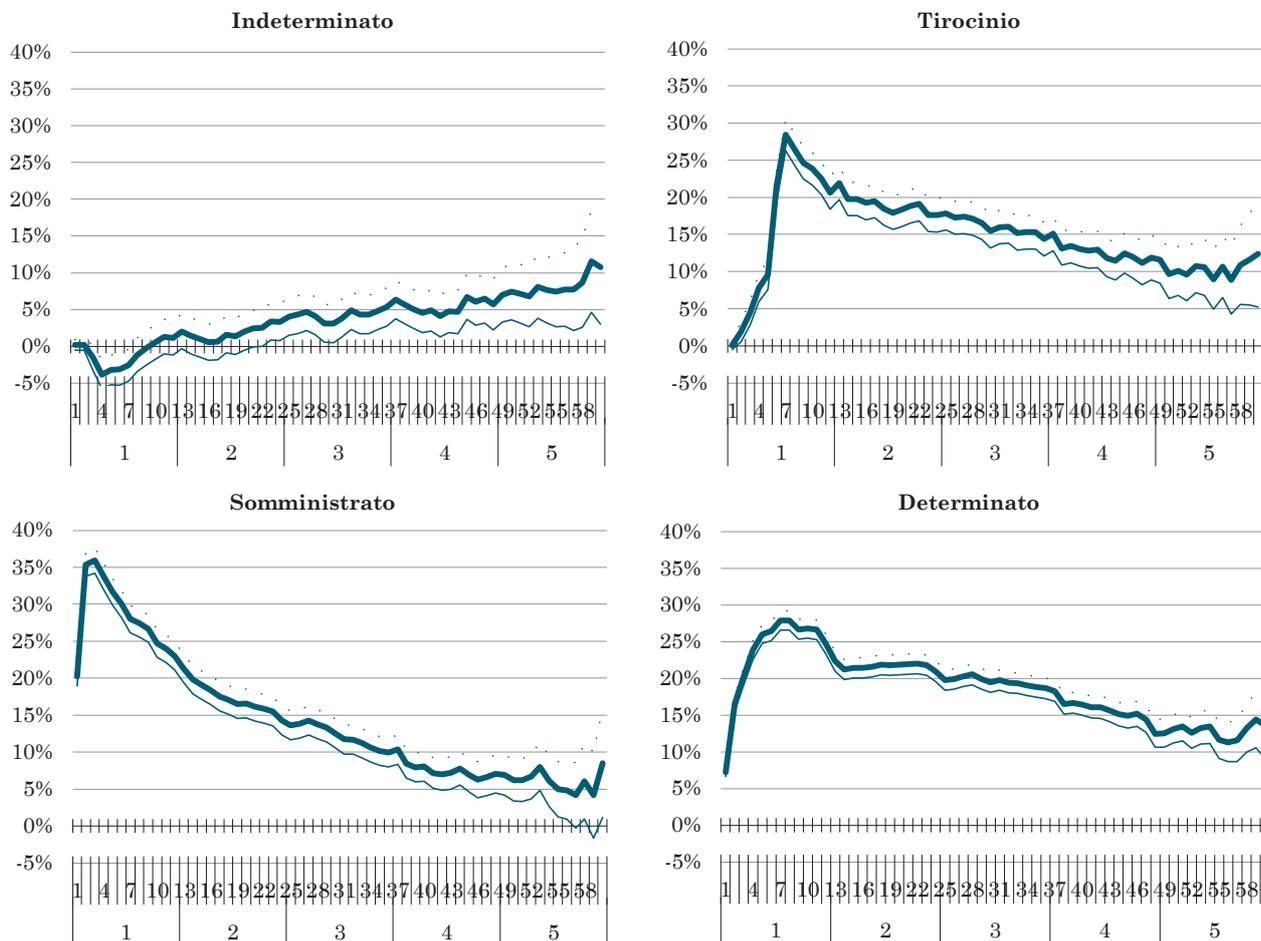
Nota: i risultati hanno un livello di significatività statistica di almeno il 5%

Un'analisi di più lungo periodo (a 5 anni dall'avviamento) conferma la maggiore capacità dell'apprendistato di garantire nel tempo un'occupazione dipendente rispetto ad altre tipologie di inserimento, che comunque nel medio periodo tendono a recuperare lo svantaggio iniziale legato alla scadenza naturale delle esperienze. Utilizzando come variabile di output delle stime la probabilità di occupazione mensile emerge che l'impatto occupazionale dell'apprendistato rispetto all'inserimento a tempo indeterminato è inizialmente non significativo, ma che dopo circa due anni dall'avviamento i giovani apprendisti registrano un vantaggio crescente, in media del 4% nel terzo anno, del 5% nel quarto e dell'8% nel quinto. Una dinamica opposta si registra con le tipologie di inserimento occupazionale a termine, ovvero tempo determinato, somministrato e tirocinio; in questi casi il valore aggiunto dell'apprendistato in termini di occupazione mensile è massimo nei primi due anni, per poi decrescere gradualmente, restando comunque sempre statisticamente significativo.

⁸ In alcuni CCNL la durata massima del contratto è anche maggiore.

⁹ Si ipotizza una durata della stagione pari a 3 mesi all'anno.

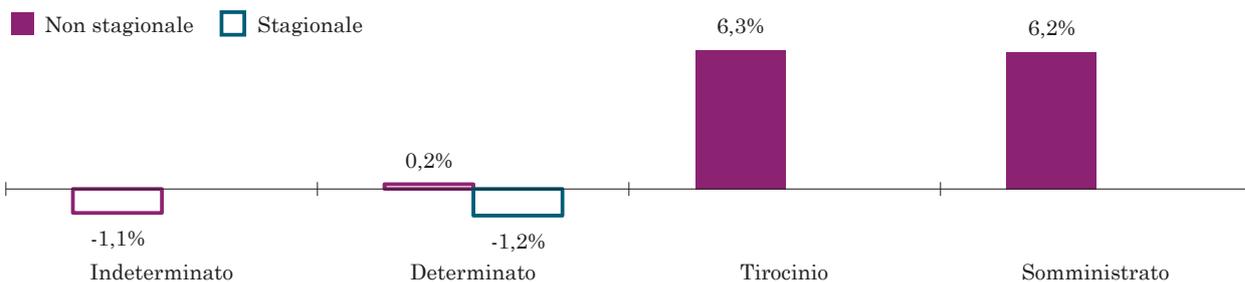
Grafico 5.
EFFETTO DELL'APPRENDISTATO NON STAGIONALE SUI MESI LAVORATI NEI CINQUE ANNI SUCCESSIVI ALL'AVVIAMENTO, RISPETTO AD ALTRE MODALITÀ DI INSERIMENTO OCCUPAZIONALE (ATT)



Nota: i risultati sono statisticamente significativi se l'intervallo di confidenza non interseca l'asse delle ascisse

L'analisi dell'impatto dell'apprendistato sulle carriere dei giovani in termini di avanzamento professionale mostrano che i giovani apprendisti hanno dopo tre anni maggiori possibilità di un miglioramento o una stabilità in termini di professione svolta rispetto a coloro che si sono affacciati sul mercato del lavoro con un tirocinio o un contratto somministrato (+6 p.p.) mentre non emergono invece risultati statisticamente significativi rispetto ai giovani inseriti con contratto a tempo determinato. I risultati sono confermati utilizzando come variabile di progressione il passaggio di quintile di reddito piuttosto che il passaggio di qualifica.

Grafico 6.
EFFETTO DELL'APPRENDISTATO NON STAGIONALE SULLA PROBABILITÀ DI MANTENERE INVARIATA O MIGLIORARE QUALIFICA PROFESSIONALE RISPETTO A QUELLA DI PRIMO INSERIMENTO (ATT)



Nota: i risultati rappresentati da barre colorate hanno un livello di significatività statistica di almeno il 5%.

Un controllo di robustezza effettuato su un campione di giovani su cui sono state rilevate informazioni aggiuntive sui percorsi precedenti l'inserimento nel mercato del lavoro toscano¹⁰, conferma il valore aggiunto di un primo avviamento con apprendistato. Tuttavia, coerentemente con la letteratura sul tema¹¹, l'entità dell'effetto si riduce, perché l'inserimento di variabili sulla storia pregressa permette di tenere conto anche di una serie di caratteristiche generalmente non osservate né osservabili (es. *soft skills*, motivazioni, etc.) che tendono a riflettersi in esse. In conclusione, i risultati dell'analisi di valutazione configurano l'apprendistato come il contratto ideale per il primo ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, fornendo numerose evidenze sulla sua capacità di favorire una buona transizione dalla scuola al lavoro. Non si deve tuttavia dimenticare che parte dei risultati sulle carriere di breve periodo possono essere influenzati dalla naturale maggiore durata di questo contratto, oltre che dagli incentivi economici per i datori di lavoro. La componente formativa, che potrebbe spiegare parte dei vantaggi che questo contratto offre sulle carriere, non risulta infatti essere così diffusa come ci si aspetterebbe: oltre un apprendista su cinque tra i non stagionali e oltre uno su tre tra gli stagionali dichiara nell'indagine campionaria svolta da IRPET di non aver svolto alcun tipo di corso né di formazione *on the job*.

¹⁰ L'indagine campionaria ha riguardato 1.188 giovani newcomers avviati al lavoro in Toscana nel biennio 2017/18 ed ha rilevato alcune informazioni mancanti nel SIL ma utili per meglio definire le caratteristiche dei giovani e i loro esiti occupazionali. Nello specifico, si sono rilevate con l'indagine informazioni relative al percorso scolastico dei giovani (eventuali ritardi e esperienza di tirocini curriculari) e la presenza di attività di lavoro autonomo o di lavoro dipendente fuori regione dopo l'esperienza lavorativa oggetto di valutazione. Per maggiori informazioni, v. IRPET (2022), *Una valutazione del contratto di apprendistato*, Firenze.

¹¹ Si veda in particolare Caliendo M., Mahlstedt R., & Mitnik O. A. (2017), "Unobservable, but unimportant? The influence of personality traits (and other usually unobserved variables) for the evaluation of labor Market policies", *Labour Economics*, 46, 14-25.

**TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE
DELL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO**

PERIODICO DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA TOSCANA
Anno XXVII - Supplemento n. 51 marzo 2022

A cura del Settore Lavoro e
dell'Agenzia di informazione
TOSCANA NOTIZIE

Direttore responsabile: Paolo Ciampi
Direttore scientifico: Francesca Giovani



IRPET

Silvia Duranti
Natalia Faraoni
Leonardo Ghezzi
Donatella Marinari
Valentina Patacchini
Nicola Sciclone

Regione Toscana

Daniela Elena Harghel
Teresa Savino

