



Più formazione (e controllo) nei contratti di apprendistato: un vantaggio per i giovani?

Problema

La direzione in cui il mercato del lavoro si evolve ha fatto emergere con forza crescente due criticità: quella della precarietà e quella del mismatch tra competenze richieste dalle imprese e competenze possedute da chi cerca lavoro. Sono due fenomeni che in parte si autoalimentano, e che per i giovani in ingresso nel mercato possono trasformarsi in pericolose sabbie mobili.

La disoccupazione dipende da fenomeni vecchi e nuovi. Tra i secondi vi è la globalizzazione, che ha implicato il trasferimento di mansioni poco qualificate nei paesi in cui il costo del lavoro è particolarmente ridotto; l'evoluzione tecnologica ha reso obsolete alcune competenze e ha richiesto lo sviluppo di nuove skills che spesso il sistema di istruzione e formazione non si è dimostrato capace di fornire; vi è poi la flessibilità del mercato derivante dalle ultime riforme, che ha reso più difficile la costruzione di percorsi di carriera stabili.

Questa situazione pesa anche, se non di più, per i giovani: percorsi frammentati di lavoro temporaneo ostacolano l'acquisizione di professionalità ben definite, e insieme alla mancanza di esperienza pregressa creano ostacoli all'inserimento lavorativo stabile. La precarietà del lavoro è quindi contemporaneamente la condizione negativa che ne scaturlisce e una delle cause che indirettamente la alimentano insieme al generale rischio di disoccupazione.

Questi svantaggi ricadono sui lavoratori ma toccano in parte anche le imprese, che hanno da un lato l'opportunità di gestire in modo flessibile la manodopera, dall'altro dovranno però affrontare le

difficoltà di disporre dei profili che sarebbero loro realmente necessari.

Soluzione

Un percorso formativo interno all'impresa può contribuire a creare competenze, aumentare l'occupabilità e favorire la stabilizzazione dei lavoratori. Il contratto di apprendistato prevede un percorso formativo, che però era spesso disatteso. Con una riforma nel 2012 si è posta maggior enfasi alla questione della formazione garantendo che questa venga effettivamente erogata.

L'apprendistato è un contratto destinato ai giovani al di sotto dei 30 anni che offre importanti sgravi contributivi. Esso prevede però che nel periodo di impiego il lavoratore intraprenda un percorso di formazione interno all'impresa. Questo percorso non di rado è (stato) solo formale, senza che vi fosse un reale accrescimento delle competenze oltre a quelle date dall'esperienza.

Per incentivare l'uso, e l'uso corretto, dell'apprendistato prova a intervenire la legge 92/2012 (c.d. Legge Fornero). Tra i cambiamenti introdotti vi è il tentativo di ridurre l'uso improprio di forme contrattuali atipiche attraverso un aumento dei loro costi (mentre i costi dell'apprendistato non vengono modificati). In secondo luogo, si corregge la precedente impostazione dell'apprendistato, che di fatto non garantiva l'espletamento di un percorso formativo. A questo scopo si è prevista la redazione un piano formativo individuale, poi reso concreto con una formazione generale erogata da enti accreditati, oltre a un cospicuo numero di ore (200 in tre anni per l'apprendistato professionalizzante) di formazione *on the job* di cui è responsabile una



figura all'interno dell'impresa. Questa ricopre il ruolo di tutor dell'apprendista ed è preposta alla definizione e all'erogazione delle ore di formazione sul luogo di lavoro. Infine, vi è una sanzione (possibilità ridotta di usare in seguito l'apprendistato) per le imprese che non convertono in contratti a tempo indeterminato una percentuale minima di apprendistati.

Questo particolare setting della relazione di lavoro, ora rafforzato, insiste quindi su un uso opportuno del contratto e dovrebbe permettere la costruzione di competenze specifiche in relazione alle necessità dell'impresa, favorendo la creazione di capitale umano "su misura" e costituendo una buona base (insieme ai meccanismi normativi) anche per la creazione di successivi contratti a tempo indeterminato.

Risultati

La nuova forma di apprendistato ha causato un aumento dell'occupazione con contratti stabili sia nel breve che nel medio periodo, pur non avendo aumentato l'occupazione generale.

Uno studio ha cercato di valutare l'impatto della riforma dell'apprendistato sul tasso di adozione dello stesso e sul tasso di adozione di contratti a tempo indeterminato. La valutazione della riforma è stata condotta osservando prioritariamente la percentuale di contratti di apprendistato e di contratti a tempo indeterminato.

Complessivamente la riforma ha aumentato la probabilità di lavorare con un contratto di apprendistato, e contemporaneamente la probabilità di lavorare con un contratto a tempo indeterminato. Nello specifico, per gli under 30 (ossia l'età che discrimina tra chi può e chi non può usufruire del contratto di apprendistato) si stima un aumento dell'1% di contratti a tempo indeterminato da attribuire alla riforma, effetto che persiste e cresce nel tempo arrivando a segnare un +5% tre anni dopo. Nello studio si sottolinea come l'effetto stimato sull'occupazione a tempo indeterminato sia ottenuto in modo tale da escludere la sovrapposizione con altri fattori esterni alla riforma (es. incentivi

all'assunzione, trasformazioni da altri contratti). In pratica, l'interpretazione data è che si sia aumentata anche la propensione a usare l'apprendistato in modo virtuoso, come canale di formazione di lavoratori da assumere poi stabilmente.

Non si registrano, invece, effetti significativi in termini di occupazione generale: l'impatto della riforma è infatti nullo quando si va a vedere il tasso di occupazione sia nel breve che nel medio termine. In conclusione la riforma dell'apprendistato non sembra avere dato luogo a cambiamenti (almeno immediati) nel livello di occupazione giovanile, ma ne ha modificato la struttura, con l'aumento nell'uso dei contratti che dovrebbero fornire maggiori garanzie al lavoratore. Le nuove regole mantengono sì i privilegi dell'apprendistato, ma pare siano riuscite a pretendere in cambio un vero impegno del datore di lavoro a formare gli assunti e a usare questo contratto per ragioni di carattere non solo economico.

Metodo

La valutazione si basa su un disegno *difference-in-differences*: l'idea di base è che essendo l'apprendistato utilizzabile solo per gli under 30, la riforma dovrebbe avere modificato le opportunità per gli under 30 rispetto agli over 30, che ne erano invece esclusi. La strategia adottata pone quindi a confronto le condizioni lavorative di chi ha poco meno di 30 anni (potenziali apprendisti) con quelle di chi ne ha poco più (non più assumibili con apprendistato), prima e dopo la riforma. Il confronto incrociato, condotto rispetto ai tassi di occupazione e ai tassi di occupazione con specifici contratti, stima l'effetto ricercato, evidenziando quali cambiamenti sono stati prodotti su coloro per cui la riforma è stata pensata.

BIBLIOGRAFIA: MAIDA A., SONEDDA D. (2019), *GETTING OUT OF THE STARTING GATE ON THE RIGHT FOOT: EMPLOYMENT EFFECTS OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL*, CERP WORKING PAPER, N.191.

AUTORE DELLA SCHEDA: GIACOMO FERRATO (ASVAPP)

