

L'apprendistato di primo livello: un vantaggio per giovani e imprese?

Simona Comi e Laura Resmini

Università di Milano-Bicocca

IV seminario IRPET

6 giugno 2023

L'apprendistato in Italia

- Esistono 3 tipi di apprendistato:

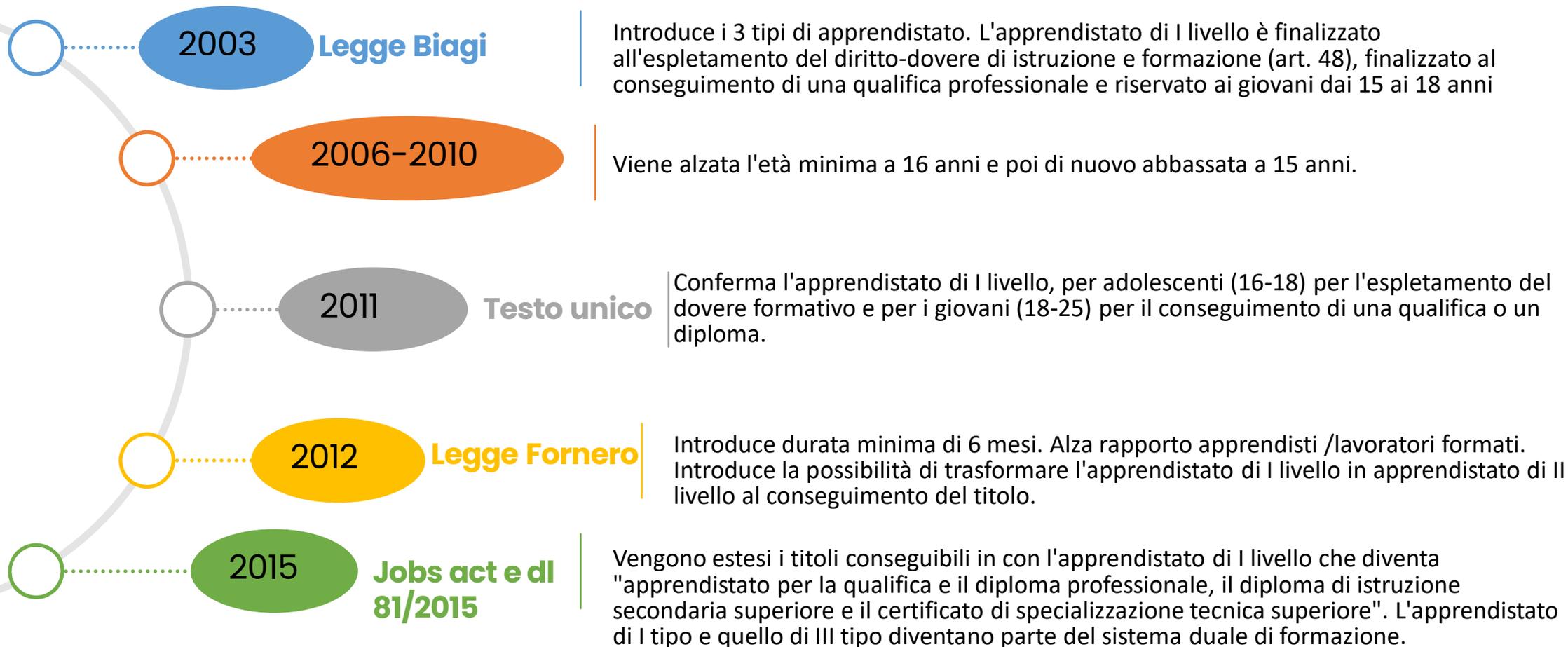
1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (primo livello);
2. apprendistato professionalizzante (secondo livello);
3. apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello)

- L'apprendistato di I livello nel 2020 ha visto coinvolti poco più di 10.500 giovani, il 2% del totale degli apprendisti in Italia
- Solo l'apprendistato 1 e 3 fanno parte del sistema DUALE di istruzione.

Distribuzione territoriale degli apprendisti di I livello

- Nel 2020, oltre un terzo degli apprendisti di I livello si collocava nella Provincia autonoma di Bolzano (33,5%), un quinto in Lombardia (21,8%), il 2,4 %, (257 apprendisti) in Toscana.
- Questa apparente disparità geografica risente dello sviluppo e organizzazione del sistema leFP regionale.
- Confrontando il numero di apprendisti con gli studenti dei corsi leFP emerge che in Provincia di Bolzano, su 4498 studenti dei percorsi leFP 3701 avevano un contratto di apprendistato nel 2019, pari all'82%.
- Per converso, la stessa percentuale è pari al 3,8% in Toscana (278/7164) e al 5,2% in Lombardia (2778/53673)

Apprendistato di I livello: evoluzione normativa a livello nazionale



Apprendistato di I livello: titoli conseguibili

- Con l'apprendistato di I livello si possono conseguire:
 - la qualifica professionale
 - il diploma professionale
 - il diploma d'istruzione secondaria superiore
 - il certificato di specializzazione tecnica superiore
- Riservato ai giovani tra 15 e 25 anni (unico contratto di lavoro fattibile per chi ha meno di 18 anni e non ha una qualifica)
- La durata minima del contratto è di 6 mesi, la durata massima varia con il tipo di diploma che si intende conseguire: da 12 mesi per il diploma e l'IFTS, a 48 mesi per il diploma di scuola secondaria superiore.

Apprendistato di I livello: caratteristiche

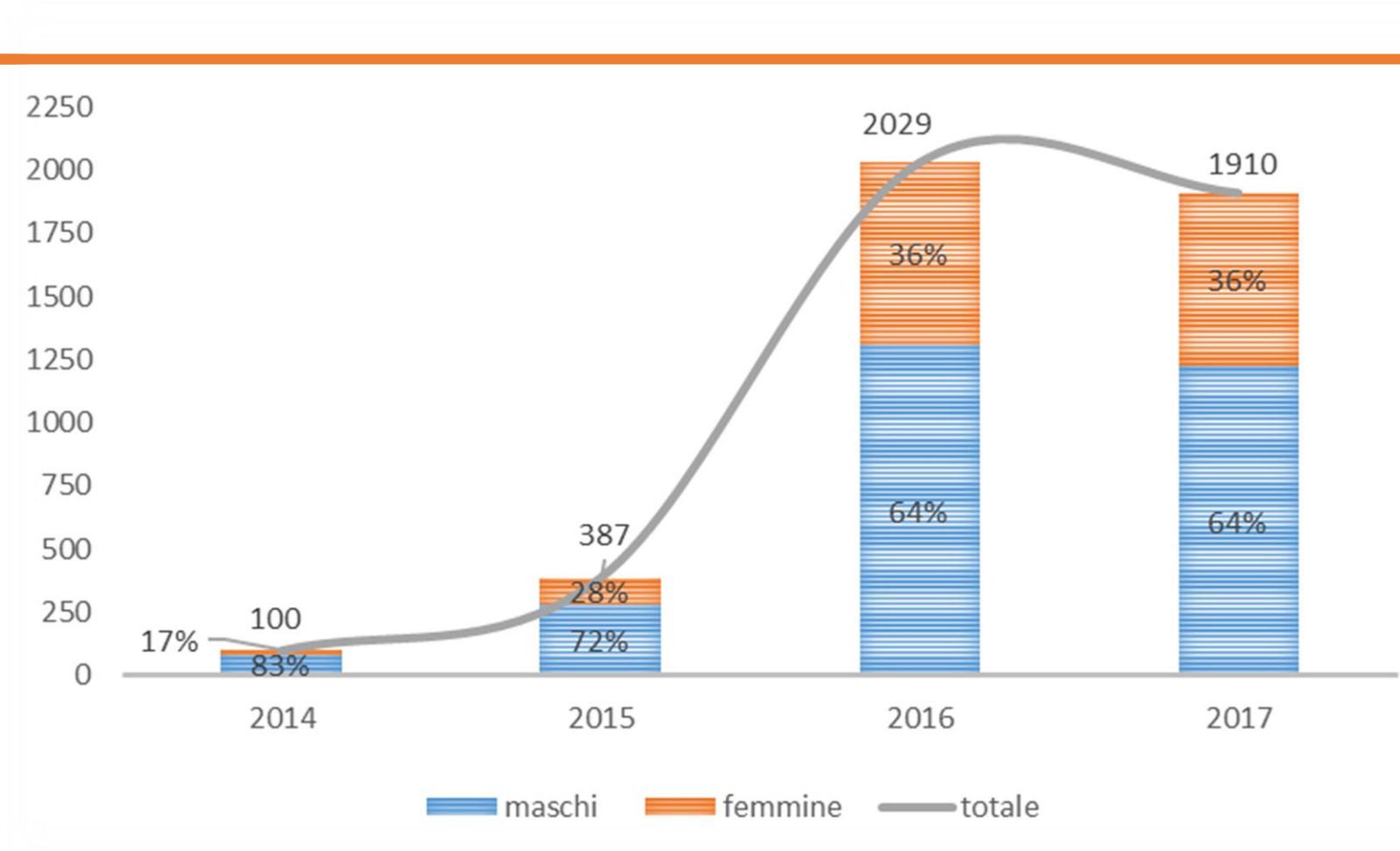
- La formazione è in carico al sistema IeFP o al sistema scolastico (doppio status, studente-lavoratore). La suddivisione tra formazione interna (nell'impresa) e formazione esterna (presso ente formativo) è normata dalle leggi.
- Le circa 1800 ore di lavoro annuali possono essere così divise:

Formazione esterna (ore)	Formazione interna (ore)	Monte ore complessivo (esterna+ interna)	Lavoro (ore)
495	495	900	700-900 ore

Le modalità di incentivo in Lombardia

- A fine 2015 la Regione Lombardia utilizza i fondi per la sperimentazione del sistema duale per incentivare l'apprendistato di I livello (legge regionale 5 ottobre 2015 n°30 e D.G.R. X/4676/2015)
- In quella sperimentazione erano previste tre modalità di attuazione/attivazione del sistema duale:
 - *l'impresa simulata*, rivolta ai quindicenni e agli studenti più fragili;
 - *l'alternanza lavoro rafforzata*, che prevede l'allungamento del tirocinio curricolare delle leFP a più di 400 ore all'anno (diventata obbligatoria per il III anno e il IV anno);
 - *l'apprendistato di I livello*.
- Apprendistato innestato nel "quasi mercato" della leFP.
- Rimane residuale il ruolo delle scuole statali.

Primi esiti della sperimentazione



Il numero di contratti di apprendistato è quadruplicato

Le caratteristiche degli Apprendisti Lombardi

	2014	2015	2016	2017	Iscritti leFp*
Doti erogate	100	387	2029	1910	-
durata media contratto (gg)	370	249	291	249	-
età media apprendista	18	17,5	17,5	17,4	15.8
Maschi (%)	83,00	72,00	64,00	64,00	60,00
Femmine (%)	17,00	28,00	36,00	36,00	40,00
Nati all'estero (%)	10,00	15,00	16,00	16,00	18,00
Qualifica (%)	99,00	90,00	47,00	46,00	85,6
Diploma (%)	1,00	10,00	53,00	54,00	14,4

Valutazione d'impatto

Per valutare l'impatto dell'apprendistato di I livello sono stati condotti tre analisi, in cui è stato stimato :

- 1) l'impatto della Riforma dell'apprendistato del 2015 sugli esiti occupazionali dei giovani, confrontando apprendisti prima e dopo la riforma
- 2) l'impatto occupazionale dell'apprendistato, confrontando apprendisti e studenti leFP in alternanza rafforzata
- 3) l'effetto dell'apprendistato sulla produttività delle imprese, confrontando imprese che assumono apprendisti con imprese che non lo fanno.

Le analisi econometriche sono state svolte con i dati amministrativi di Regione Lombardia, opportunamente incrociati con i dati delle CoB, Comunicazioni Obbligatorie.

L'effetto della Riforma del 2015

La riforma ha:

- aumentato la quantità di ore di formazione interna o esterna, che da 400 ore sale a 990 ore
- cambiato la modalità di attivazione e sottoscrizione del contratto di apprendistato, prima il *match* apprendista-impresa avveniva nel mercato del lavoro, dopo l'ente formativo svolge un ruolo attivo anche nel match.

I dati utilizzati provengono dalle Comunicazioni obbligatorie (COB).

Anno	Numero di contratti avviati		Totale
	Pre Riforma	Post Riforma	
2013	352	0	354
2014	324	0	324
2015	123	185	308
2016	0	1,464	1464
Totale	799	1649	2,263

Il confronto pre-post Riforma

Le caratteristiche degli apprendisti

Variabile	Pre-Riforma	Post- Riforma
Femmine	.34 (.47)	.37 (.47)
Età	19.5 (2.13)	18.2 (1.97)
Nati all'estero (%)	21.1 (40.9)	20.1 (40.1)
Durata (giorni)	735.1 (485.9)	525.9 (454.4)

La distribuzione della durata del contratto

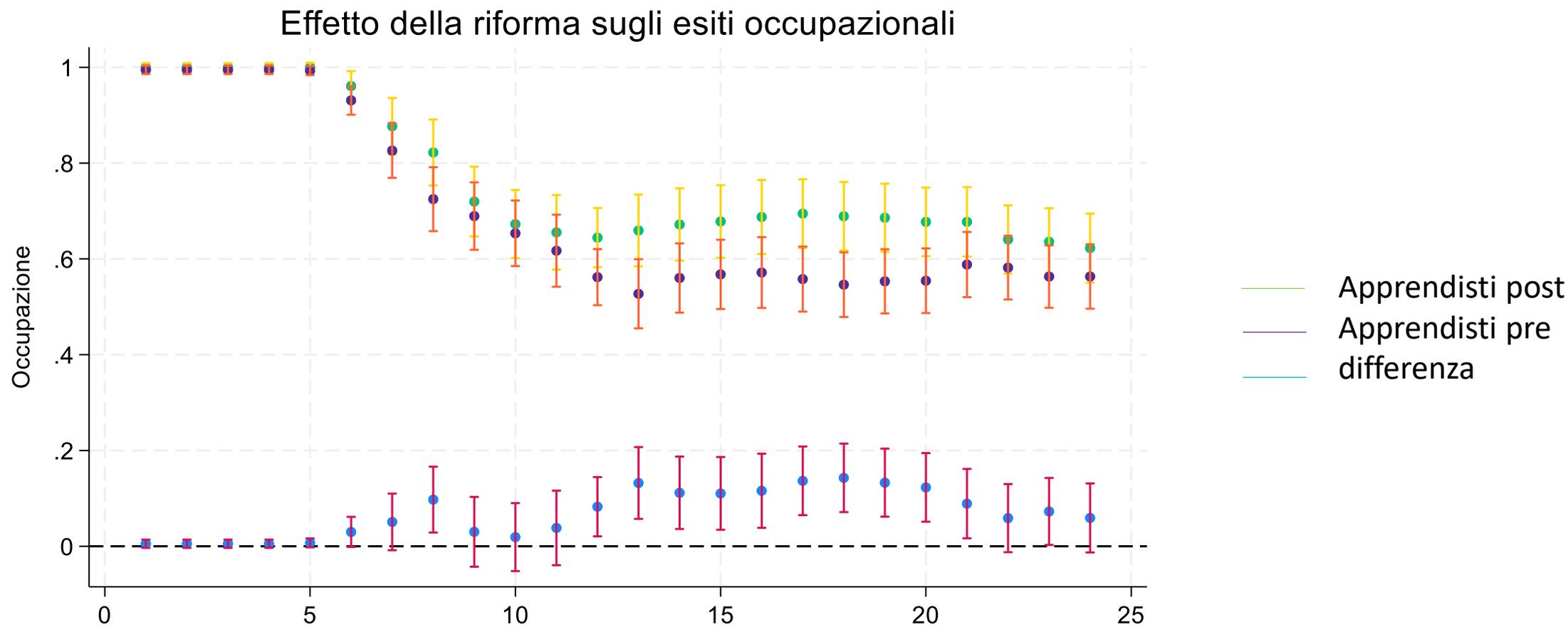
	6-12 mesi	12-18 mesi	18-24 mesi	24-36 mesi	+36 mesi	Totale
Pre-Riforma	230 29%	132 16%	108 13%	55 7%	274 35%	799 100
Post-Riforma	882 53%	152 9%	217 13 %	80 5%	318 19%	1649 100

Limitiamo quindi l'analisi al *common support*, cioè tratteniamo nel campione 475 apprendisti pre-riforma e 1277 apprendisti post-riforma

Metodologia utilizzata

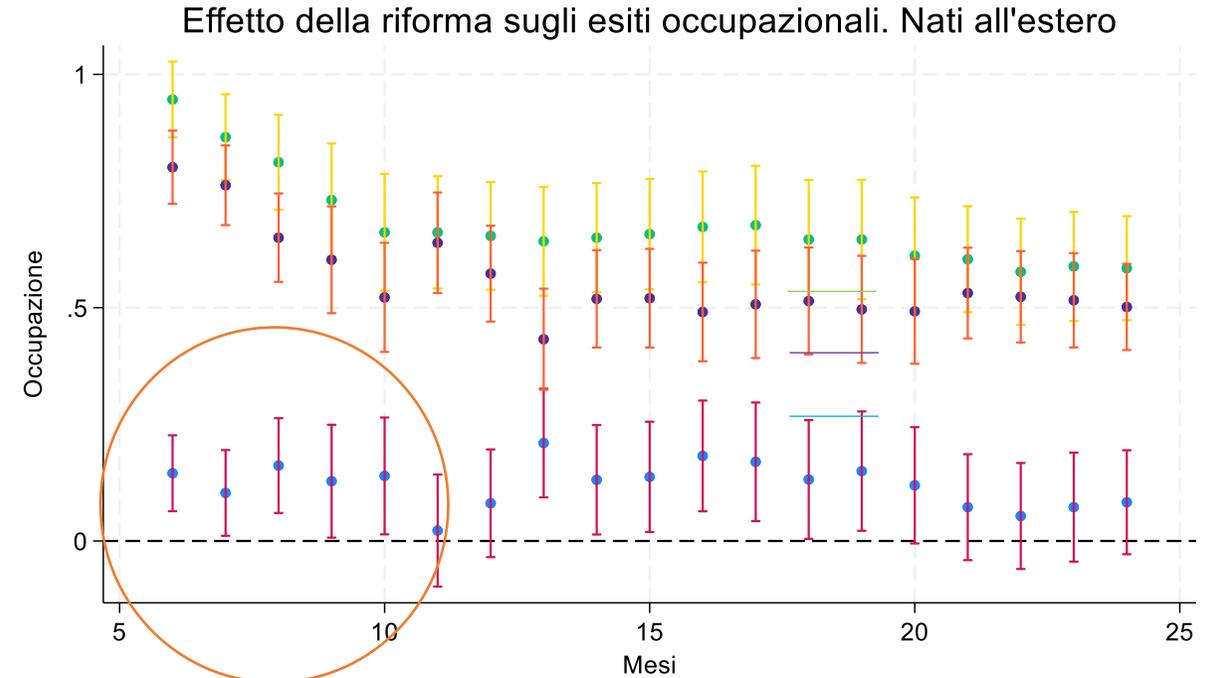
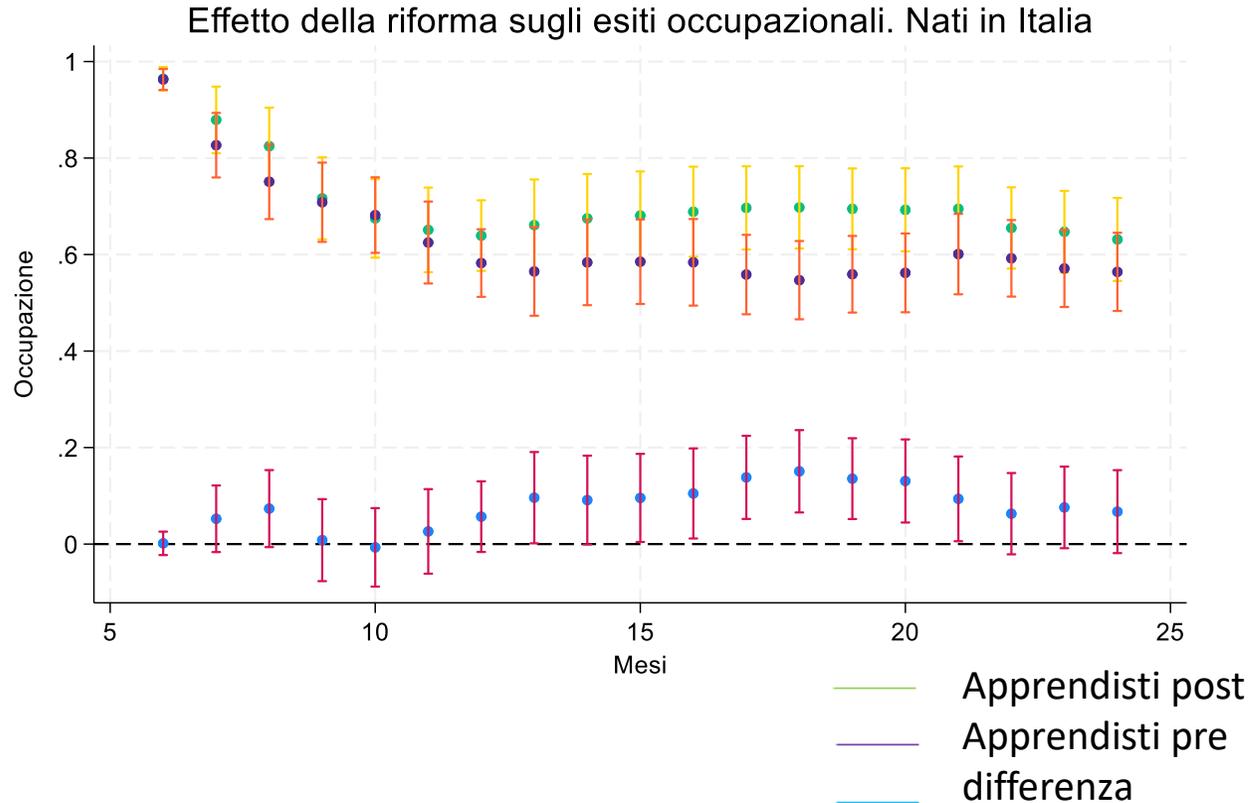
- Per stimare l'effetto della riforma si confrontano gli esiti occupazionali degli apprendisti pre-riforma con quelli degli apprendisti post-riforma, partendo dal primo mese di apprendistato e seguendo i giovani per 2 anni.
- I due campioni sono bilanciati utilizzando le informazioni disponibili negli archivi amministrativi (età, genere, l'essere nato all'estero, il settore in cui si svolge l'apprendistato e la provincia di residenza).
- Per la stima si è utilizzato un Inverse Probability Weigthing Regression Adjustment (IPWRA).

L'effetto della Riforma dell'apprendistato sulla probabilità di occupazione



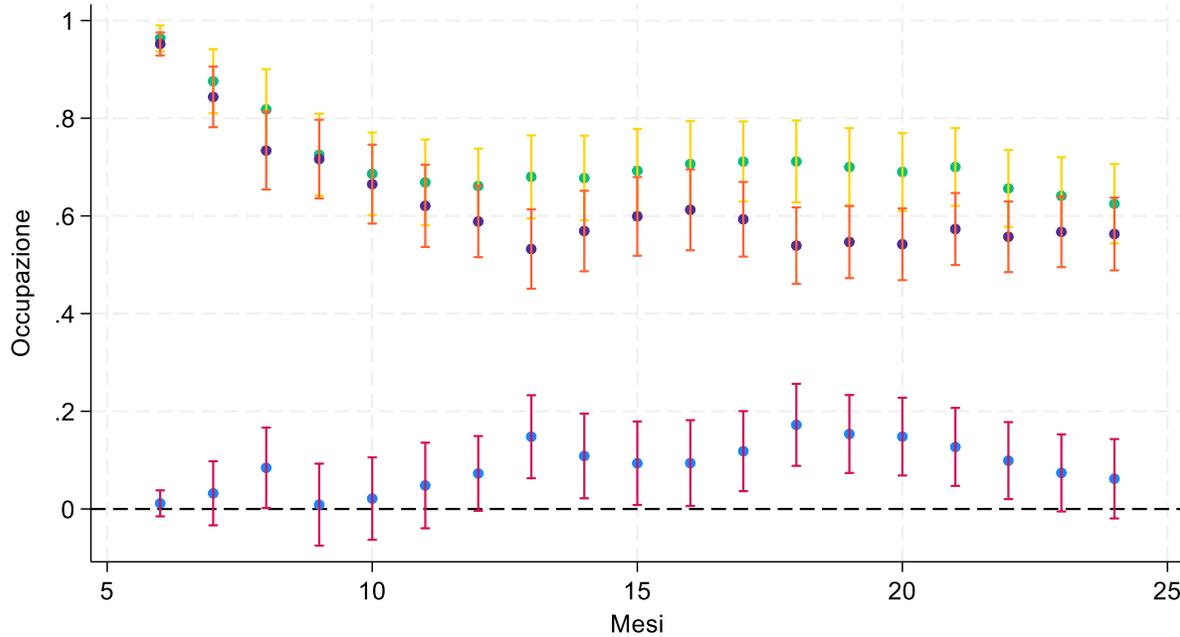
Stime ottenute con IPWRA. Ogni regressione contiene anche l'età all'inizio del contratto, la *dummy* female, la *dummy* nato all'estero, la provincia, il settore.

Effetto della riforma per paese di nascita

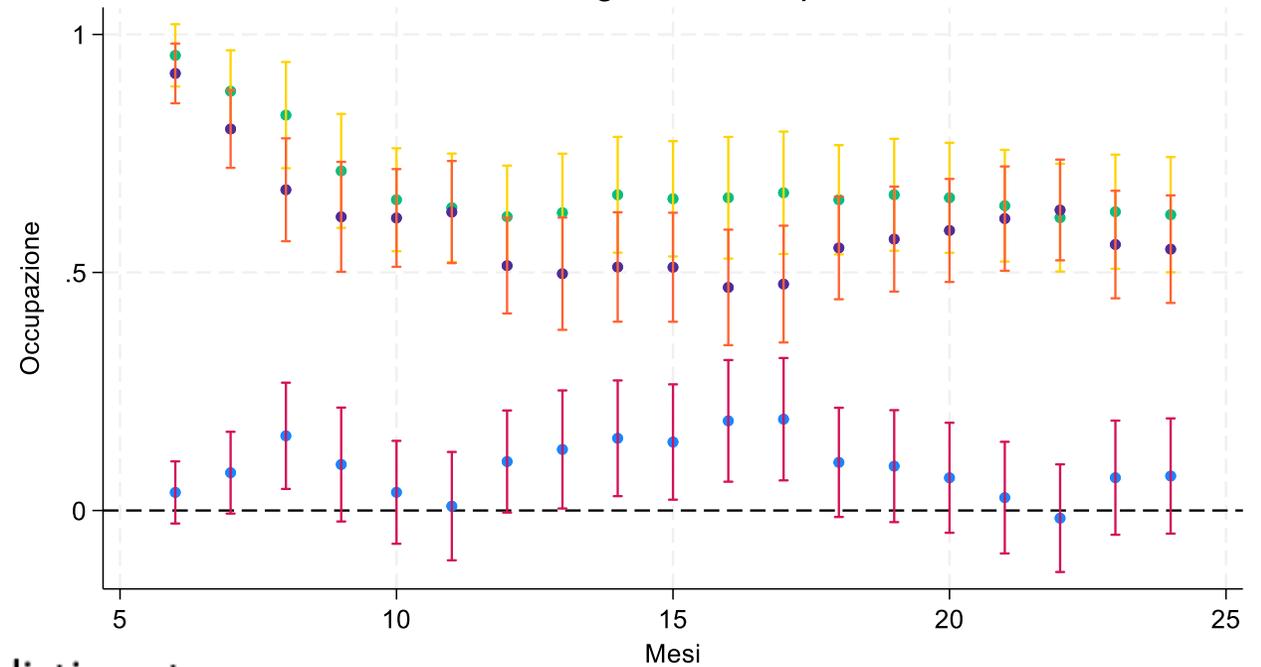


Effetto della riforma per genere

Effetto della riforma sugli esiti occupazionali. Maschi



Effetto della riforma sugli esiti occupazionali. Femmine



- Apprendisti post
- Apprendisti pre
- differenza

Il confronto con l'alternanza rafforzata

Apprendistato	Tirocinio/Alternanza rafforzata
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	Strumento prevalentemente didattico
Il giovane ha un doppio status, di lavoratore e di studente	Il giovane è uno studente
Rapporto tra ente formativo e azienda: regolato da un protocollo	Rapporto tra ente formativo e azienda: regolato da una convenzione
Formazione interna= svolta in azienda	Formazione interna= presso l'ente formativo
Formazione esterna= presso ente formativo	Formazione esterna= svolta in azienda
Due tutor: uno aziendale e uno appartenente all'ente formativo	Due tutor: uno aziendale e uno appartenente all'ente formativo

Metodologia utilizzata

- Per stimare l'effetto della apprendistato a confronto con l'alternanza potenziata, si confrontano gli esiti occupazionali dei ragazzi iscritti ad un corso leFP nel AF 2016/17 al terzo anno, al termine del quale conseguono la qualifica professionale o al IV anno (diploma professionale).
- In Lombardia l'alternanza potenziata era già incentivata e quindi molto diffusa in quegli anni di corso. Partendo da luglio 2018 (a un anno dalla fine del corso) e seguendoli fino a novembre 2019 (mese di estrazione delle COB).
- I due campioni sono bilanciati utilizzando le informazioni disponibili negli archivi amministrativi (età, genere, l'essere nato all'estero, l'indirizzo di studi e la provincia di residenza).
- Per la stima si è utilizzato un Inverse Probability Weighing Regression Adjustment (IPWRA).

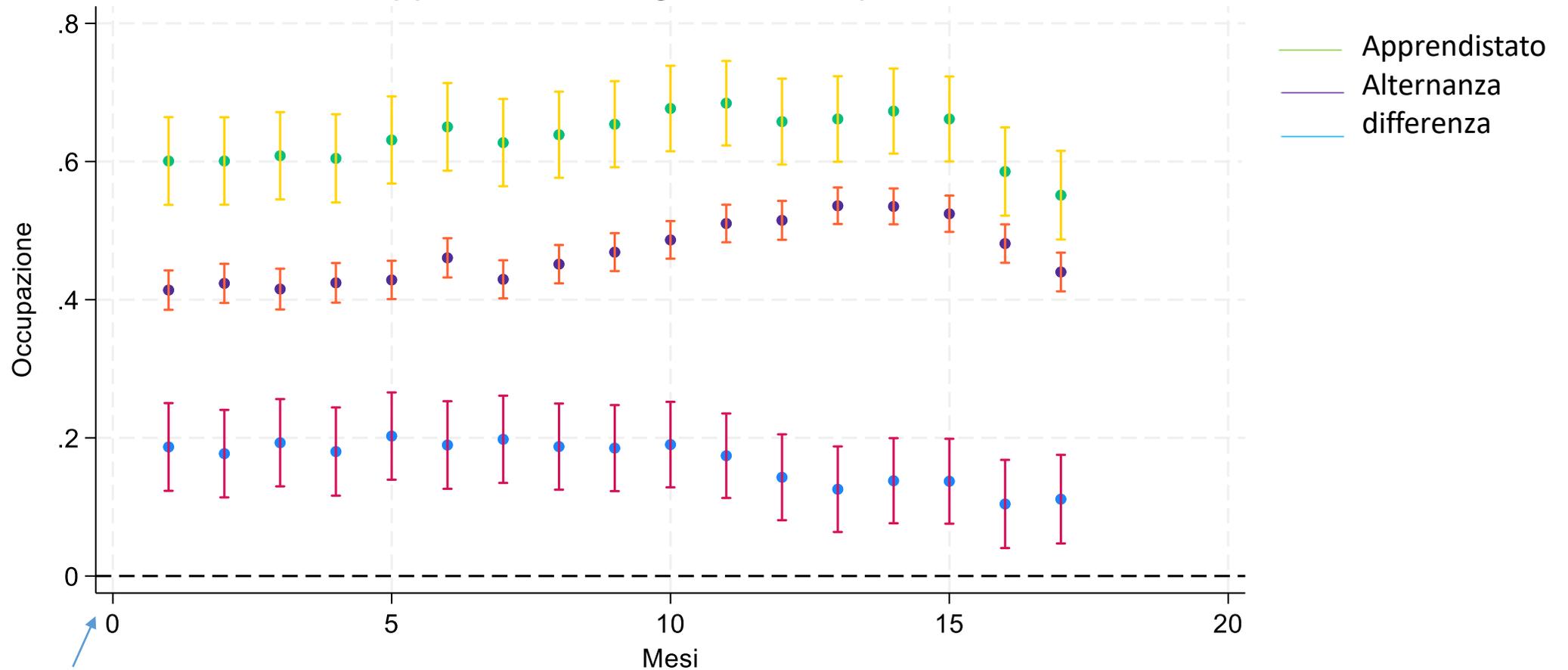
Il confronto con l'alternanza rafforzata

	III anno (AF 2016/2017)		IV anno (AF 2016/2017)	
	Trattati (apprendistato)	Non trattati (Alternanza)	Trattati (apprendistato)	Non trattati (Alternanza)
Femmina (%)	0,32	0,39	0,43	0,46
Nato all'estero (%)	0,18	0,19	0,13	0,17
Età (anni)	17,2	16,7	17,6	17,6
N obs	263	3017	585	3083

Esistono delle differenze minime tra apprendisti e studenti in alternanza rafforzata: la percentuale di donne è leggermente inferiore, mentre la percentuale di chi è nato all'estero e l'età media sono sostanzialmente uguali.

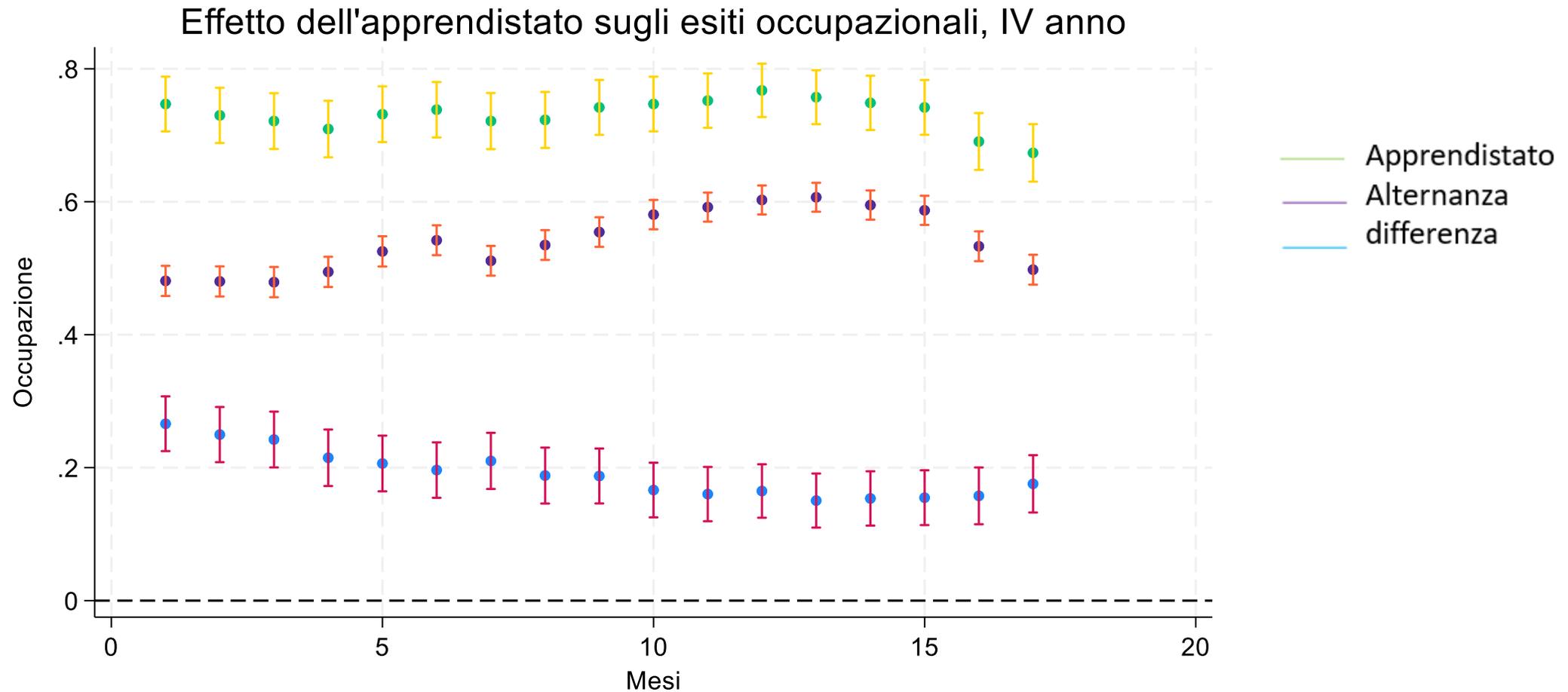
Effetto dell'apprendistato di I livello sulla probabilità occupazionale (III anno)

Effetto dell'apprendistato sugli esiti occupazionali, III anno

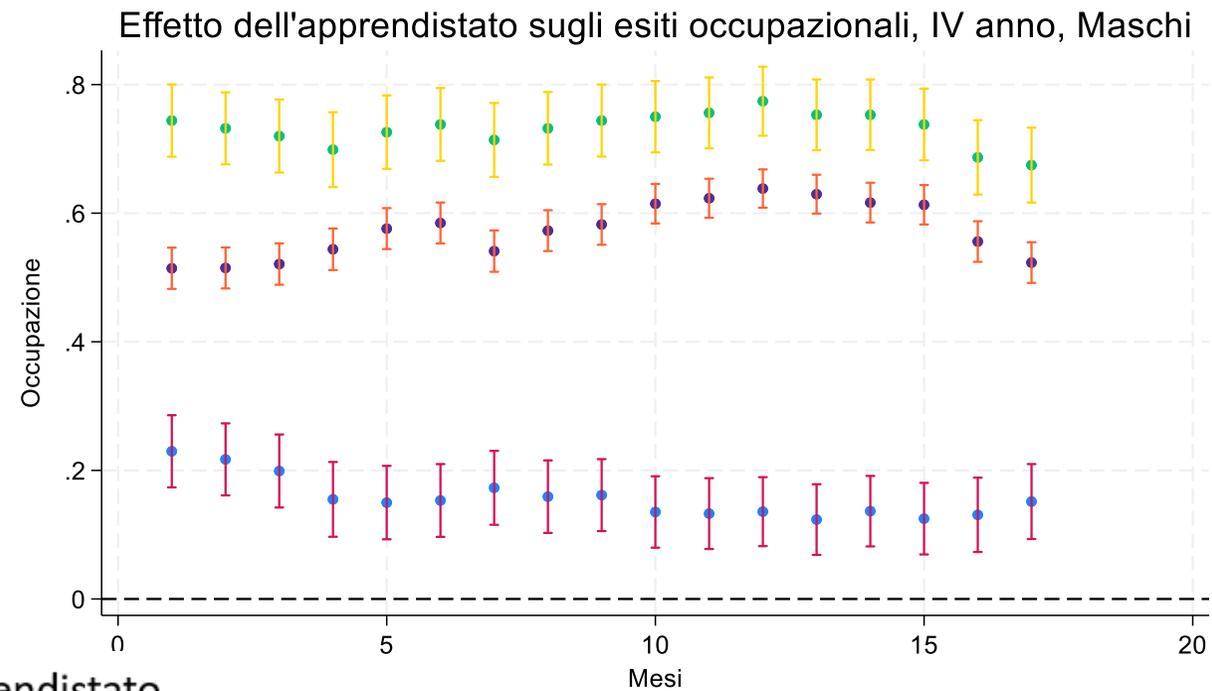
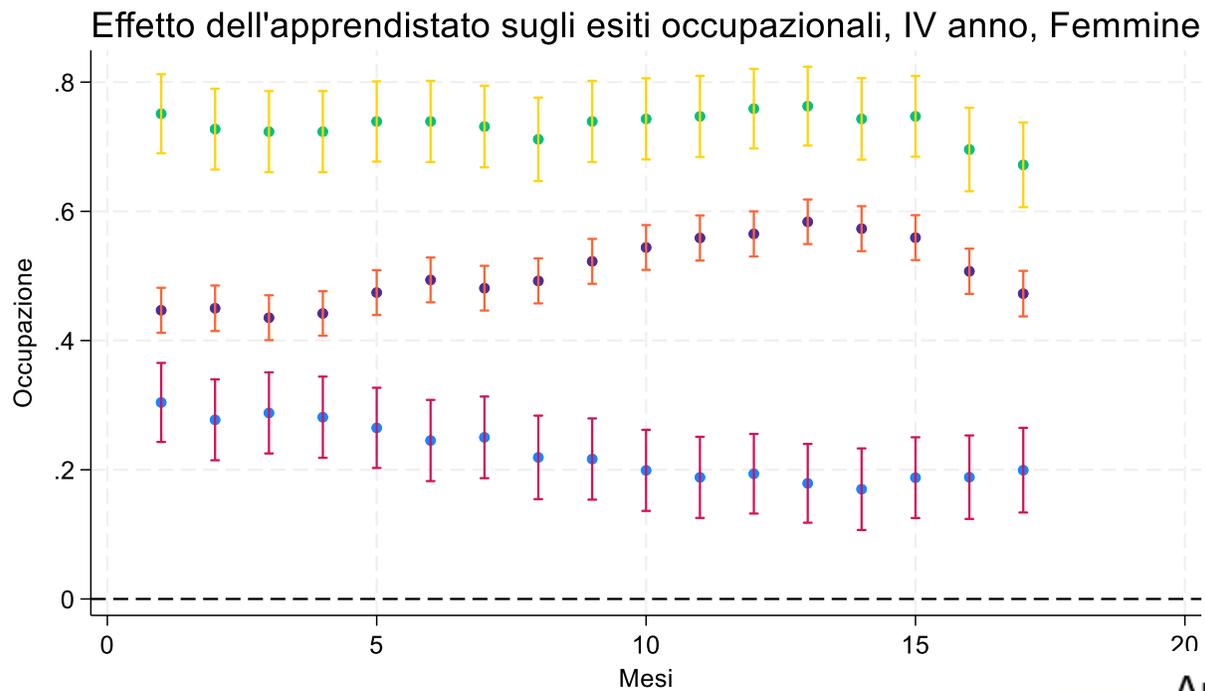


Luglio 2018

Effetto dell'apprendistato sulla probabilità occupazionale (IV anno)

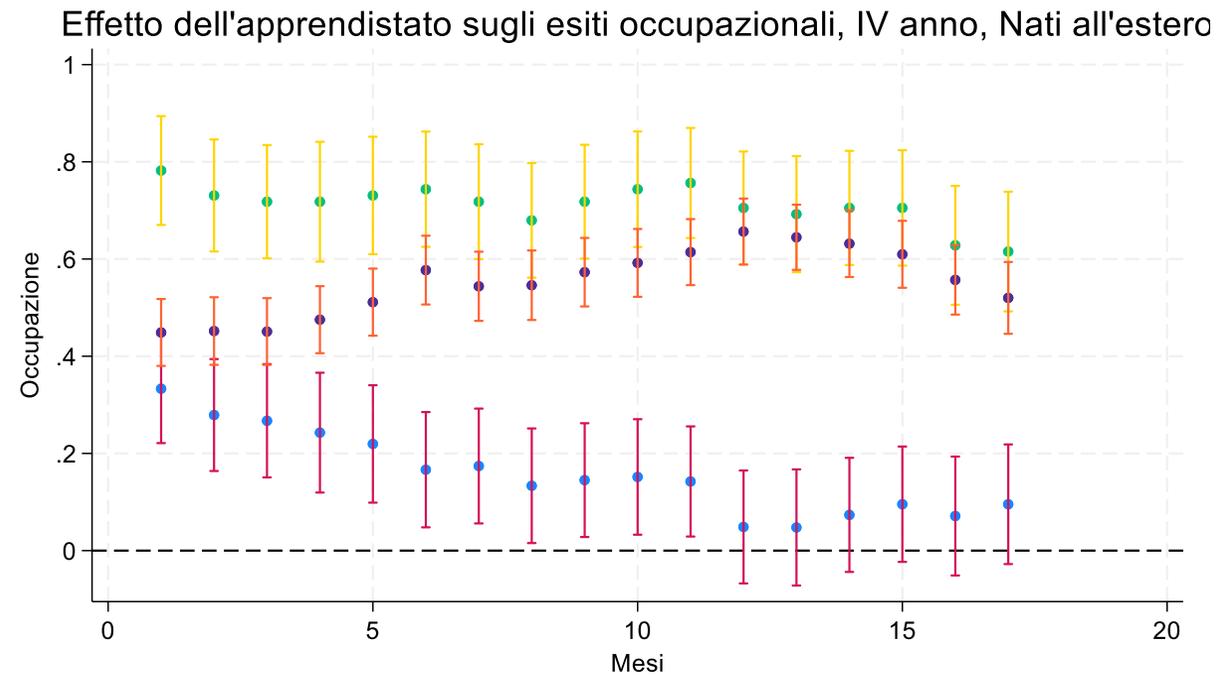
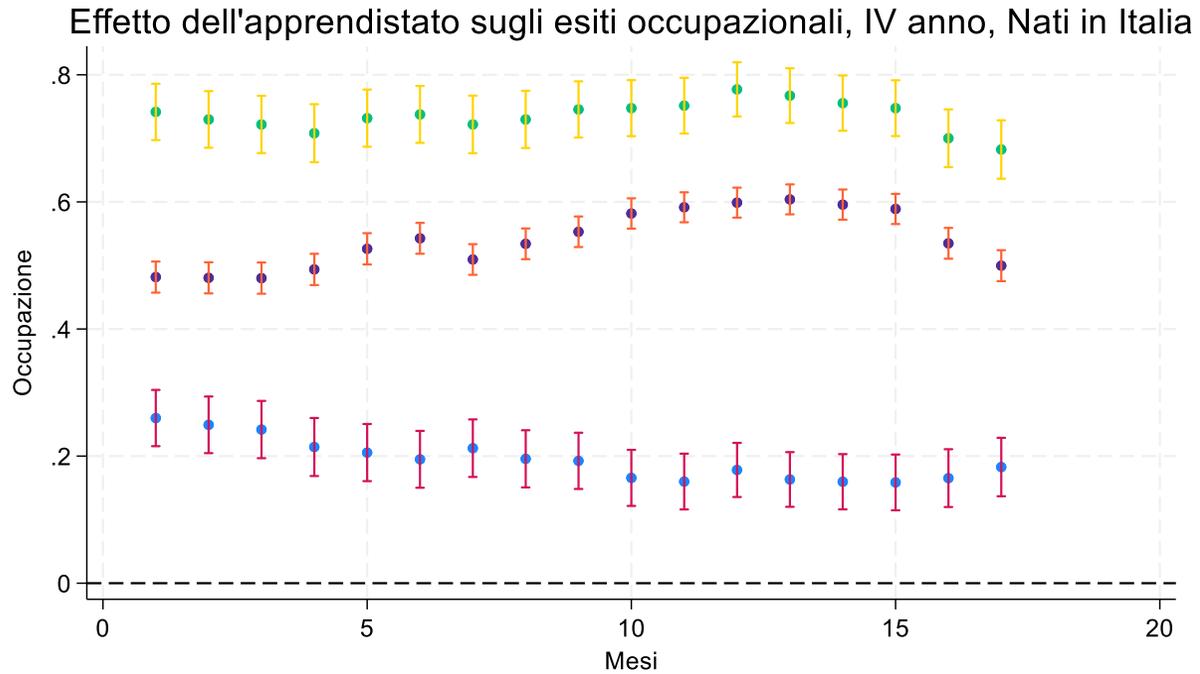


Effetto apprendistato per genere (IV anno)



- Apprendistato
- Alternanza
- differenza

Effetto dell'apprendistato per i nati all'estero (IV anno)



- Apprendistato
- Alternanza
- differenza

L'effetto dell'apprendistato di I livello sulle imprese

- Le imprese sono incentivate ad assumere un apprendista di I livello perché:
 - Le retribuzioni degli apprendisti di I livello sono molto «vantaggiose». Possono essere inquadrati fino a II livelli inferiori rispetto alle mansioni che svolgono. Ogni CCNL ha normato il livello retributivo. A titolo esemplificativo (tabella retribuzioni).
 - Gli sgravi contributivi sono ingenti e nel tempo i contributi sono stati azzerati.
 - Le piccole imprese (meno di 9 addetti), hanno un incentivo forte ad assumere i giovani apprendisti che hanno svolto apprendistato di I livello con loro per almeno 6 mesi, perché percepiscono il Bonus Apprendistato di I livello, ovvero una riduzione contributiva totale per 3 anni (max 3000 euro).
 - Possibilità di estrarre rendita da «formazione»

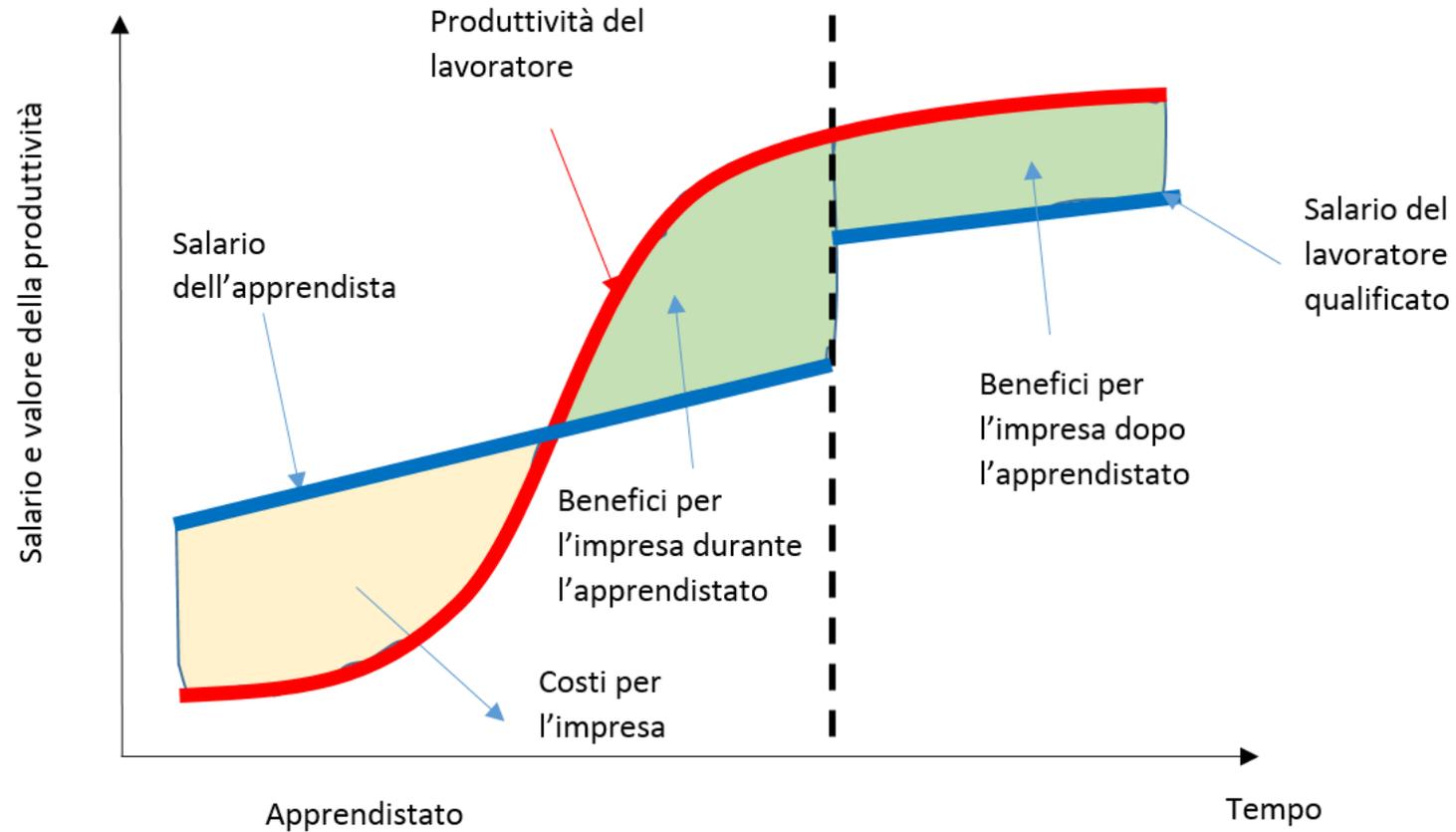
La retribuzione degli apprendisti

Esempio di applicazione dell'accordo interconfederale Confindustria con CGIL, CISL e UIL 18 maggio 2016 alla qualifica di operatore meccanico.

	Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Retribuzione mensile
Primo anno	Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	395.4
Secondo anno	Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	477.8
Terzo anno	Non inferiore al 65% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento	564.6
Quarto anno	Non inferiore al 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento	608.1



Costi e benefici dell'apprendistato per le imprese



Source: Lerman, 2019 IZA world of Labor.

L'impatto dell'apprendistato di I livello sulla produttività delle imprese

- L'analisi è stata svolta incrociando i dati delle COB, che riportano gli episodi di apprendistato in Lombardia, con i dati anagrafici ed economici delle imprese contenuti in AIDA per identificare le imprese che hanno assunto nel periodo 2011-2017 un apprendista di I livello. Le imprese identificate sono circa 1400.
- Attraverso il matching statistico, per ogni impresa che ha assunto un apprendista si sono identificate tra tutte le imprese attive in Lombardia le 5 più simili in termini di settore di produzione, provincia di localizzazione, dimensione (Indipendenti e Incapitale), (ln) fatturato, età dell'impresa e livello di produttività prima dell'assunzione del primo apprendista (campione di controllo).

La metodologia

Per identificare l'effetto dell'assunzione di un apprendista di I livello, è stato utilizzato il seguente modello:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 Apprenticeship_i \times Post_t + \tau_t + \mu_i + \theta X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Dove “*it*” indica l’*i*-esima impresa osservata al tempo *t*, *Y* è una misura di performance dell’impresa, *Apprenticeship* è una variabile dicotomica che indica le imprese che hanno assunto un apprendista di primo livello, *Post* è una dummy che diventa uguale a 1 nell’anno in cui viene assunto il primo apprendista di I livello, τ e μ sono effetti fissi di impresa e anno, *X* è un vettore che contiene caratteristiche time-variant dell’impresa, e ε è un termine di errore.

L'effetto sulla produttività delle imprese

- La produttività è stata misurata in due modi:
 - Produttività del lavoro (Valore aggiunto per addetto)
 - Total factor productivity (TFP)

VARIABILI	TFP (1)	Produttività del lavoro (2)
Effetto dell'apprendistato	0.0225*	0.0228**
	(0.0117)	(0.0110)
Costante	0.826***	3.226***
	(0.0172)	(0.378)
Osservazioni	47,129	47,129
Numero di imprese	8,919	8,919

Conclusioni

- Nonostante i dati frammentati disponibili per la ricerca, si è trovato che:
 - Esistono effetti positivi sulla probabilità occupazionale dell'apprendistato di I livello post riforma.
 - l'apprendistato ha una maggiore efficacia in termini occupazionali rispetto all'alternanza rafforzata.
 - Le imprese che hanno assunto almeno un apprendista di primo livello nel periodo considerato beneficiano di una maggiore produttività
- Il fenomeno rimane però esiguo: solo l'1% delle imprese e meno del 4% degli studenti leFP sono coinvolti nell'apprendistato. E' necessario incentivarne di più l'utilizzo e creare una cultura dell'apprendistato, soprattutto alla luce dei risultati positivi appena illustrati.