

## LE NUOVE LEGGI

Una collana concepita per coniugare tradizione di divulgazione giuridica ed esigenze pratiche dell'avvocato. Ogni volume è un utile strumento di lavoro finalizzato a coordinare le novità legislative all'assetto normativo vigente, mediante un sistema di domande e risposte che chiariscono i dubbi interpretativi derivanti dall'applicazione delle riforme e di schede riepilogative che mettono in evidenza le innovazioni del precetto normativo. La collana si articola in tre sezioni dedicate al diritto civile, penale e amministrativo, sia sostanziale che procedurale.

Con il decreto legislativo n. 167 del 2011 è giunto a compimento il processo di riforma dell'apprendistato, quale canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'iter legislativo – avviato con la riattivazione, a opera del c.d. "collegato lavoro", della delega di cui alla legge n. 247 del 2007 – si è concluso in tempi sorprendentemente rapidi, grazie alla ampia e trasversale condivisione da parte di Governo, Regioni e parti sociali degli obiettivi e dell'impianto della riforma. Il «Testo Unico» segna, nell'ottica della massima semplificazione e razionalizzazione della materia, una netta cesura col passato e, in soli sette articoli, individua una disciplina organica dell'apprendistato, valida sia per il settore privato che per quello pubblico. Parallelamente l'articolo 11 del decreto legge n. 138 del 2011, convertito con modifiche in legge n. 148 del 2011, ha introdotto alcune rilevanti novità in materia di tirocini formativi e di orientamento, il cui abuso ha sin qui penalizzato l'incremento qualitativo e quantitativo dei contratti di apprendistato. Trova così attuazione il disegno condiviso dagli attori sociali nell'Intesa del 27 ottobre 2010, volto a creare più occupazione e di migliore qualità per i giovani, nonché a garantire un corretto uso dei due strumenti.

I contributi raccolti nel presente commentario mirano a fornire una prima interpretazione sistematica di tali provvedimenti, al fine di fornire al lettore alcune coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo per la ottimale gestione della transizione dal vecchio al nuovo quadro giuridico-istituzionale.

**MICHELE TIRABOSCHI**, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *visiting professor* presso l'Università Panthéon-Assas (Parigi), l'Universidad de Trèss Febrero (Buenos Aires) e la Middlesex University Business School (Londra). È Presidente di Adapt - Associazione italiana per gli studi internazionali e comparati in diritto del lavoro e relazioni industriali ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)) e Direttore del Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi". È commentatore sui problemi del lavoro e delle relazioni industriali per *Il Sole 24 Ore*, *Il Foglio* e *Avvenire* e Direttore responsabile di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), sito internet dedicato alla promozione e allo sviluppo del contratto di apprendistato.

**ENRICA CARMINATI**, *Adapt Research Fellow*. Dottoranda di ricerca presso la Scuola internazionale di dottorato in *Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro* promossa da Adapt e il CQIA della Università degli Studi di Bergamo e componente del Comitato di redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

**SERENA FACELLO**, *Adapt Research Fellow*. Dottoranda di ricerca presso la Scuola internazionale di dottorato in *Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro* promossa da Adapt e il CQIA della Università degli Studi di Bergamo e componente del Comitato di redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

**DANILO PAPA**, Dottore di ricerca in *Diritto delle relazioni di lavoro* e Dirigente della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, dove coordina l'attività giuridica della Direzione e principalmente l'attività di interpello (art. 9, d.lgs. n. 124/2004). Si occupa inoltre del contenzioso legato alla vigilanza in materia lavoristica e coordina il Centro Studi Attività Ispettiva. Componente del Comitato di redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).



EURO 00,00  
5555-38

LE NUOVE LEGGI CIVILI

IL TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO E LE NUOVE REGOLE SUI TIROCINI

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

# IL TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO E LE NUOVE REGOLE SUI TIROCINI

Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148

a cura di

**MICHELE TIRABOSCHI**

con la collaborazione di

**ENRICA CARMINATI  
SERENA FACELLO  
DANILO PAPA**



GIUFFRÈ EDITORE

**3.**  
**APPRENDISTATO E OCCUPAZIONE GIOVANILE:**  
**IL CASO ITALIANO**  
EMMANUELE MASSAGLI

SOMMARIO: 1. Il mercato del lavoro giovanile in Italia nel confronto internazionale e comparato. – 2. La transizione scuola-lavoro. – 3. La diffusione del contratto di apprendistato. – 3.1. Le fonti statistiche utilizzabili. – 3.2. I numeri. – 3.3. Le caratteristiche degli apprendisti. – 3.4. La formazione. – 3.5. I trattamenti retributivi. – 4. Considerazioni conclusive. – 5 Nota bibliografica.

**1. Il mercato del lavoro giovanile in Italia nel confronto internazionale e comparato.**

Tutti gli osservatori, indipendentemente dalla disciplina di specializzazione, concordano sull'esistenza, in Italia, di un'emergenza giovani.

Il fenomeno è molto più evidente ora che negli scorsi anni principalmente a causa degli effetti che la crisi economica internazionale ha avuto sull'occupazione giovanile. Se questo è vero a livello globale (circa il 27% dell'incremento della disoccupazione complessiva è stata forza lavoro *under 25*), certamente marcate sono state le conseguenze occupazionali della crisi in Italia. Tra il 2007 e il 2010 il tasso di occupazione dei giovani di età compresa tra 15 e 24 anni è diminuito di oltre 4,2 punti percentuali, contro una diminuzione di solo lo 0,6% in Francia e addirittura un aumento di poco meno di un punto in Germania. I paesi scandinavi registrano andamenti di poco migliori dei nostri (in media -3%) e sostanzialmente in linea con la media della UE-27 (-3,3%), mentre peggio di noi hanno fatto solo Spagna (-14,2%) e Gran Bretagna (-5,3%).

Considerata la crescente tendenza dei giovani italiani nel continuare gli studi e la scarsa diffusione di esperienze miste studio/lavoro, è rilevante osservare questo stesso dato anche per la fascia di età 25-29. La diminuzione del tasso di occupazione in Italia è stata, in questo caso, di un -5,5%, a fronte del -1,2% francese, della media europea del -3,3% e dell'aumento tedesco di 1,3%. La media europea è stata, di fatto, sostenuta dall'ottima performance tedesca.

Al contrario, la Spagna ha osservato un tracollo di tutti i principali indicatori relativi al mercato del lavoro.

Tabella 1 – Tasso di occupazione

|                    | 2007  |       | 2008  |       | 2009  |       | 2010  |       |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                    | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 |
| <i>UE-27</i>       | 37,4  | 75,4  | 37,5  | 75,8  | 35,1  | 73,4  | 34,1  | 72,2  |
| <i>Germania</i>    | 45,3  | 74,3  | 46,9  | 76,2  | 46,2  | 75,9  | 46,2  | 75,6  |
| <i>Grecia</i>      | 24,0  | 72,4  | 23,5  | 73,0  | 22,9  | 72,0  | 20,4  | 68,2  |
| <i>Spagna</i>      | 39,1  | 78,0  | 36,0  | 74,7  | 28,0  | 67,4  | 24,9  | 64,9  |
| <i>Francia</i>     | 31,4  | 78,2  | 31,9  | 78,9  | 31,2  | 77,4  | 30,8  | 77,0  |
| <i>Italia</i>      | 24,7  | 64,3  | 24,4  | 64,3  | 21,7  | 61,2  | 20,5  | 58,8  |
| <i>Olanda</i>      | 68,4  | 87,8  | 69,3  | 88,4  | 68,0  | 87,2  | 63,0  | 84,9  |
| <i>Austria</i>     | 55,5  | 80,6  | 55,9  | 80,8  | 54,5  | 80,8  | 53,6  | 80,5  |
| <i>Finlandia</i>   | 44,6  | 78,4  | 44,7  | 79,3  | 39,6  | 75,4  | 38,8  | 75,3  |
| <i>Svezia</i>      | 42,2  | 80,1  | 42,2  | 80,6  | 38,3  | 77,3  | 38,7  | 76,4  |
| <i>Regno Unito</i> | 52,9  | 80,0  | 52,4  | 79,7  | 48,4  | 77,7  | 47,6  | 77,7  |
| <i>Norvegia</i>    | 54,5  | 82,8  | 57,3  | 83,7  | 52,6  | 82,5  | 51,4  | 79,0  |

Fonte: Eurostat

Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è aumentato di 7,5 punti percentuali per la fascia di età 15-24 e di 4,3 punti percentuali per la fascia successiva. Maggiori incrementi, seppure con divari decisamente più gravi, sono stati registrati solo in Spagna e in Grecia.

Tabella 2 – Tasso di disoccupazione

|                 | 2007  |       | 2008  |       | 2009  |       | 2010  |       |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 |
| <i>UE-27</i>    | 15,5  | 8,7   | 15,5  | 8,6   | 19,8  | 11,4  | 20,8  | 12,5  |
| <i>Germania</i> | 11,9  | 9,8   | 10,5  | 8,2   | 11,2  | 9,2   | 9,9   | 8,4   |
| <i>Grecia</i>   | 22,9  | 14,3  | 22,1  | 13,1  | 25,8  | 15,0  | 32,9  | 19,7  |
| <i>Spagna</i>   | 18,2  | 9,2   | 24,6  | 13,6  | 37,8  | 22,1  | 41,6  | 25,2  |
| <i>Francia</i>  | 18,9  | 10,4  | 18,4  | 9,2   | 22,8  | 11,7  | 22,5  | 12,1  |
| <i>Italia</i>   | 20,3  | 10,4  | 21,3  | 11,0  | 25,4  | 13,2  | 27,8  | 14,7  |
| <i>Olanda</i>   | 5,9   | 2,4   | 5,3   | 2,2   | 6,6   | 3,4   | 8,7   | 4,4   |

|                    |      |     |      |     |      |     |      |     |
|--------------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| <i>Austria</i>     | 8,7  | 5,4 | 8,0  | 4,8 | 10,0 | 6,2 | 8,8  | 5,9 |
| <i>Finlandia</i>   | 16,5 | 7,0 | 16,5 | 6,7 | 21,5 | 9,7 | 21,4 | 9,2 |
| <i>Svezia</i>      | 19,3 | 7,0 | 20,2 | 6,7 | 25,0 | 9,6 | 25,2 | 9,9 |
| <i>Regno Unito</i> | 14,3 | 5,0 | 15,0 | 5,7 | 19,1 | 8,3 | 19,6 | 8,2 |
| <i>Norvegia</i>    | 7,4  | 3,0 | 7,5  | 3,5 | 9,2  | 3,6 | 9,3  | 5,3 |

Fonte: Eurostat

Il terzo indicatore di cui tener conto per una sintetica descrizione dell'occupazione giovanile è il tasso di inattività. In particolar modo negli ultimi anni la letteratura scientifica e l'attenzione mediatica si sono spesso occupati dei cosiddetti NEET – *Not in employment, education or training* <sup>(1)</sup>, anche noti in Italia con la denominazione di “né né” (né a scuola né a lavoro) <sup>(2)</sup>.

L'inattività giovanile è probabilmente il vero nodo da affrontare per le politiche del lavoro italiane. L'elevato tasso di inattività condiziona il tasso di disoccupazione, determinando una lettura spesso fuorviante di questo dato da parte dei media e degli organi di informazione. Dire che il 27,8% dei giovani tra i 15 e 24 anni sono disoccupati (si veda la tabella 2) non corrisponde all'affermazione «circa 28 giovani su 100 sono disoccupati». Propriamente significa che su 100 giovani attivi <sup>(3)</sup>, 28 cercano, ma non trovano, lavoro. È chiaro, allora, che se coloro che scelgono di lavorare sono pochi (in Italia circa la metà che in Germania o Regno Unito; la percentuale più bassa d'Europa) il tasso di disoccupazione è probabilmente più elevato, essendo calcolato sulla minoranza che ha scelto di lavorare <sup>(4)</sup>. Coloro che né lavorano, né cercano attivamente un posto di lavoro, ma neanche sono impegnati in un periodo di studi, sono gli “inattivi” (né occupati, né disoccupati). In Italia si tratta di una quota di giovani assai elevata: il 71,6% per la fascia di età 15-24 e il 31% tra gli *under 30*.

<sup>(1)</sup> A questo proposito si veda il contributo di F. FAZIO, *I giovani nei mercati del lavoro mondiali: debolezze strutturali comuni, transizioni dalla scuola al lavoro diverse*, che precede in questa sezione.

<sup>(2)</sup> Si veda, tra tutti, il Rapporto *Noi Italia* curato ogni anno dall'Istat e pubblicato sul relativo sito internet.

<sup>(3)</sup> Ovvero, come da definizione dell'Istat nel glossario contenuto nel sito dell'Istituto, coloro che fanno parte della «forze di lavoro», che «comprendono le persone occupate e quelle disoccupate». È disoccupato chi ha «effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento ed è disponibile a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure, inizierà un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbe disponibile a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro». L'inattivo è chi non fa «parte delle forze di lavoro, ovvero chi non è classificato come occupato o disoccupato».

<sup>(4)</sup> La Fondazione “David Hume” usando dati Eurostat 2009 ha calcolato il tasso di disoccupazione giovanile italiano, come inteso dal “senso comune”, pari al 7,4%. Inferiore anche al tasso francese (9,2%) e inglese (11,4%).

Tabella 3 – Tasso di inattività

|             | 2007  |       | 2008  |       | 2009  |       | 2010  |       |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|             | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 | 15-24 | 25-29 |
| UE-27       | 55,8  | 17,4  | 55,6  | 17,1  | 56,2  | 17,2  | 56,9  | 17,4  |
| Germania    | 48,6  | 17,6  | 47,5  | 16,9  | 48,0  | 16,5  | 48,7  | 17,5  |
| Grecia      | 68,9  | 15,5  | 69,8  | 15,9  | 69,1  | 15,2  | 69,7  | 15,1  |
| Spagna      | 52,2  | 14,1  | 52,3  | 13,5  | 54,9  | 13,5  | 57,3  | 13,2  |
| Francia     | 61,3  | 12,7  | 61,0  | 13,1  | 59,6  | 12,4  | 60,3  | 12,3  |
| Italia      | 69,1  | 28,2  | 69,1  | 27,7  | 70,9  | 29,5  | 71,6  | 31,0  |
| Olanda      | 27,3  | 10,1  | 26,8  | 9,6   | 27,2  | 9,8   | 31,0  | 11,2  |
| Austria     | 39,2  | 14,9  | 39,2  | 15,2  | 39,5  | 13,9  | 41,2  | 14,5  |
| Finlandia   | 46,6  | 15,7  | 46,5  | 15,1  | 49,6  | 16,5  | 50,6  | 17,1  |
| Svezia      | 47,8  | 13,8  | 47,2  | 13,6  | 49,0  | 14,5  | 48,3  | 15,2  |
| Regno Unito | 38,3  | 15,8  | 38,3  | 15,5  | 40,3  | 15,2  | 40,8  | 15,3  |
| Norvegia    | 41,2  | 14,6  | 38,0  | 13,3  | 42,1  | 14,4  | 43,3  | 16,6  |

Fonte: Eurostat

Considerando queste cifre al netto di chi è coinvolto in percorsi formativi, si arriva a stimare un tasso di NEET pari al 18,6% per la prima fascia di età e al 28,8% per i cosiddetti “giovani adulti” (tra i 25 e 30 anni) <sup>(5)</sup>. Sebbene l’incremento tendenziale del numero di NEET negli anni della crisi sia simile a quello degli altri paesi, decisamente più preoccupante è il livello raggiunto dal relativo tasso.

## 2. La transizione scuola-lavoro.

La crescente permanenza in uno stato di inattività segnala chiaramente le criticità nella transizione scuola-lavoro che devono affrontare i ragazzi italiani.

Confrontando nuovamente i tassi di disoccupazione giovanile europei si nota che questi sono sensibilmente minori laddove è diffusamente sviluppata l’alternanza scuola-lavoro, che permette una più facile transizione dei giovani nel mercato del lavoro, e segnatamente il sistema duale di formazione professionale <sup>(6)</sup>. In particolare i paesi di lingua tedesca (Germania, Austria, Svizzera) sono quelli che possono vantare percentuali di disoccupazione giovanile

<sup>(5)</sup> Dati relativi al terzo trimestre 2010 e reperibili in CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, 14 luglio 2011, in indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*.

<sup>(6)</sup> *Ibidem*.

inferiori al 10%, nonché i minori tassi di inattività per la popolazione *under 25*. Questi stessi paesi sono quelli nei quali è maggiormente diffuso il contratto di apprendistato <sup>(7)</sup>, soprattutto nella particolare tipologia “scolastica” assimilabile a quello che in Italia è definita «apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale» (articolo 3 del Testo Unico).

Statisticamente possiamo quindi individuare una correlazione positiva tra diffusione del contratto di apprendistato e bassi tassi di disoccupazione giovanile. L’affermazione è dimostrabile anche osservando che gli stati in cui l’alternanza è poco sviluppata e l’apprendistato poco diffuso sono quelli che registrano tassi di NEET più elevati.

Questa osservazione è certamente vera per quanto concerne le esperienze di lavoro durante gli studi secondari superiori, anche in diritto-dovere (come accade in Austria e Germania). Tuttavia il dato francese (che per la fascia di età 25-29 vanta un tasso di inattività più basso di quello dei paesi citati, coi quali condivide la dimensione del tasso di occupazione) suggerisce anche alcune considerazioni sul successo, in termini occupazionali, dell’alternanza studio/lavoro durante gli studi terziari, universitari o tecnici. In Italia questa tipologia è definitiva dal nuovo Testo Unico «apprendistato di alta formazione e di ricerca».

Alla luce dei numeri presentati è quindi interessante valutare la diffusione nel nostro paese innanzitutto delle forme di apprendistato che maggiormente sembrano capaci di contrastare le criticità croniche del rapporto tra giovani e lavoro: abbandono e dispersione scolastica, poco orientamento alle scelte formative e professionali, scarsa esperienza lavorativa in età scolastica, distanza tra università e mondo del lavoro.

### 3. La diffusione del contratto di apprendistato.

Una delle considerazioni che hanno motivato un nuovo e rilevante intervento in materia di apprendistato è il riconoscimento della scarsa diffusione – e ancor più della scarsissima effettività – di questo contratto in quasi dieci anni di vigenza <sup>(8)</sup>. Il “caso apprendistato” è, in effetti, un paradosso interessante per chi valuta l’impatto delle politiche pubbliche. Nonostante la teorica approvazione (se non addirittura entusiasmo) di tutte le parti coinvolte nel successo del contratto e gli esiti positivi riscontrati in altri paesi europei, dal 2003 ad oggi il numero degli apprendisti non è esploso. Anzi, deve il suo aumento alla

---

<sup>(7)</sup> Si veda F. FAZIO, *op. cit.*

<sup>(8)</sup> A questo proposito si vedano M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, che precede; la posizione di governo, regioni, province autonome e parti sociali formalizzata nell’*Intesa per il rilancio dell’apprendistato* del 27 ottobre 2010 («non sono ancora adeguatamente sviluppate le enormi potenzialità dell’apprendistato»); gli interventi contenuti in E. CARMINATI, L. RUSTICO (a cura di), *Apprendistato: un Testo Unico per la riforma*, Bollettino speciale Adapt, 6 maggio 2011, n. 24 (in collaborazione con [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)).

sola espansione di una specifica tipologia di apprendistato (quella professionizzante) che ha assorbito in termini numerici il vecchio contratto di formazione e lavoro, mentre sono praticamente nulle le sperimentazioni delle altre due fattispecie.

Gli stessi “responsabili” di questo deludente risultato hanno recentemente individuato le cause della mancata applicazione del contratto, nonché della ridotta effettività dei relativi percorsi formativi, nella «complessità della normativa di riferimento», nello «incerto riparto di competenze tra Stato e Regioni e parti sociali», nella poca chiarezza per i lavoratori e per i datori di lavoro del «quadro giuridico e istituzionale di riferimento con notevole incertezza in merito alla normativa realmente praticabile», nella «concorrenza di strumenti non sempre correttamente utilizzati (come i tirocini formativi e di orientamento e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto)» e, infine, nella poca «valorizzazione della componente della formazione aziendale» e nello scarso «coinvolgimento delle parti sociali e della bilateralità»<sup>(9)</sup>.

Il nuovo intervento legislativo, reimpostando l'intero quadro regolatorio, ha l'ambizione di correggere le criticità emerse nei nove anni di applicazione della legge Biagi e riuscire nell'intento di rendere il contratto di apprendistato il principale canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

I dati di partenza non sono incoraggianti.

### **3.1. Le fonti statistiche utilizzabili.**

In materia di apprendistato sono essenzialmente tre le fonti utilizzabili per la ricerca statistica. Si tratta delle banche dati Inps (archivi amministrativi), Istat (fonti statistiche basate su indagini campionarie) e del monitoraggio annuale operato dall'Isfol (che non possiede fonti proprie, bensì rielabora i dati di Inps e Istat). Invero sarebbe bacino prezioso di informazioni la banca dati nazionale delle comunicazioni obbligatorie, ma si tratta di un bacino non ancora utilizzabile perché eccessivamente “sporco”, viziato dai tanti errori di comunicazione dei dati relativi a tutti i rapporti di lavoro che si attivano ed estinguono in Italia. Ciononostante, diverse regioni si sono attrezzate negli ultimi anni per rendere lavorabili e pubblicabili i dati delle comunicazioni obbligatorie del proprio territorio.

### **3.2. I numeri.**

Provando a ricostruire una stima credibile del numero dei contratti di apprendistato attivati sul territorio nazionale ci si imbatte in una prima contradd-

---

<sup>(9)</sup> *Intesa per il rilancio dell'apprendistato*, cit.

dizione: i dati Inps e Istat divergono sensibilmente. Relativamente all'anno 2009 (ultimo dato disponibile), l'Inps calcola un numero di apprendisti pari a 591.800 <sup>(10)</sup>. La stima Istat, relativa al 2008, è invece di sole 274.740 unità <sup>(11)</sup>.

Tabella 4 – I numeri dell'apprendistato in Italia

|   |                     |
|---|---------------------|
| <i>Inps</i>   | 591.800 (anno 2009) |
| <i>Istat</i>  | 274.740 (anno 2008) |
| <i>Comunicazioni obbligatorie <sup>(12)</sup> - Rapporti attivati</i> | 302.241 (anno 2009) |

Fonte: Istat, 2009

La mancata corrispondenza tra le due fonti si deve al diverso metodo di raccolta dei dati. L'Inps registra tutti i rapporti di apprendistato in corso in un dato intervallo di tempo (dato di flusso). All'interno di questo calcolo sono quindi ricompresi anche i contratti durati pochi mesi, fattispecie piuttosto frequente data la stagionalità che, di fatto e al di là delle tipologie di attività oggetto del contratto, caratterizza molti rapporti di apprendistato.

L'Istat coglie invece la situazione in un dato momento (dato di *stock*). Non è anomalo, quindi, che sia questo un dato più basso, ma comunque utile a pesare la consistenza dell'apprendistato sul totale dell'occupazione.

Le comunicazioni obbligatorie, da ultimo, sono anch'esse un dato di flusso, che dà evidenza del numero di attivazioni e cessazioni dei contratti di apprendistato succeduti in un dato intervallo di tempo. Non vi è connessione tra le prime e le seconde; non è quindi corretto pensare che la differenza tra queste due dimensioni individui il numero di rapporti in essere.

Nonostante queste differenze, tutte le fonti testimoniano il trend crescente che ha interessato questo contratto dal 2000 ad oggi. In questo intervallo il numero dei contratti è quasi raddoppiato, rallentando la sua diffusione solo nel 2009 quando, principalmente a causa della crisi economica, i contratti di apprendistato sono diminuiti di oltre l'8%.

Per avere informazioni circa il numero di contratti per tipologia di apprendistato è da consultarsi l'undicesima indagine Isfol <sup>(13)</sup>. Leggendo questi dati bisogna ricordarsi che attualmente coesistono in Italia quattro forme di apprendistato: accanto infatti alle tre fattispecie normate nella legge Biagi, perdura ancora l'apprendistato *ex* articolo 16 della n. 196/1997 (legge Treu). Sebbene si tratti di una forma residuale, la sua incidenza percentuale sul numero

<sup>(10)</sup> Questo il dato Inps come rielaborato in ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XI Rapporto*, Roma, 2011, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), indice A-Z, voce *Apprendistato*. Il dato calcolato, a partire dalla stessa fonte, nel *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011* curato dal CNEL è di 568.502 unità.

<sup>(11)</sup> Elaborazione di REF su microdati Istat.

<sup>(12)</sup> Dato non verificato.

<sup>(13)</sup> ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XI Rapporto*, cit.

dei contratti in essere è considerevole (ma non potrà più essere così dopo l'entrata in vigore del Testo Unico).

Si tenga conto, inoltre, che è attualmente possibile assumere con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (*ex* articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003) solo nell'ambito di sperimentazioni nazionali o regionali, oppure, in mancanza delle regolamentazioni, sulla base di accordi diretti tra università e imprese. L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (*ex* articolo 48) è invece un'opzione solo teorica: solo regione Lombardia e regione Veneto (dove comunque non è ancora diventato operativo) hanno compiuto il processo regolamentare previsto perché si possano inaugurare percorsi professionali in apprendistato <sup>(14)</sup>.

È vero che diverse fonti amministrative (Inps e comunicazioni obbligatorie) segnalano un discreto numero di contratti di apprendistato qualificante attivi, ma il dato non può che essere falso. Probabilmente si tratta di ragazzi minorenni, o comunque ancora in età scolastica, assunti sì in apprendistato, ma con altra tipologia, ed erroneamente comunicati segnalando quella forma di apprendistato il cui nome rimanda all'utenza più giovane. Fatta eccezione per la provincia di Bolzano, che prevede una forma di contratto qualificante per *under 18*, l'unica possibilità per assumere minori, data l'inattività dell'articolo 48, è infatti la legge n. 25/1955 come integrata e modificata, in particolare, dalla legge Treu del 1997.

Tabella 5 – Diffusione del contratto per tipologia

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| <i>Diritto-dovere</i>      | 0%    |
| <i>Professionalizzante</i> | 72%   |
| <i>Alto</i>                | 0,2%  |
| <i>Legge n. 196/1997</i>   | 27,8% |

Fonte: elaborazione su dati Isfol e Comunicazioni obbligatorie 2011

Il contratto professionalizzante si è diffuso maggiormente nel Centro e Nord Italia, mentre alta (superiore al 30%) resta ancora l'incidenza della "quarta" tipologia nel Sud. La ragione della persistenza di questa forma contrattuale è probabilmente da ricercarsi nell'impossibilità in tutte le regioni italiane, eccetto la Lombardia e il Veneto, di assumere minorenni a causa dell'assenza degli accordi previsti dalla legge Biagi e nel ritardo nei rinnovi di diversi Ccnl <sup>(15)</sup>.

<sup>(14)</sup> Per una rassegna delle sperimentazioni avviate si veda U. BURATTI, *Quadro regolatorio*, nella parte II di questo volume, *sub* art. 3.

<sup>(15)</sup> Lo si capisce osservando che il 60% degli apprendisti nel comparto artigiano applica ancora la vecchia normativa, a differenza di quanto avviene negli altri settori. Invero questa sta-

Tabella 6 – Quota di apprendisti per settori economici

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| <i>Alimentare</i>           | 3,7%  |
| <i>Edile</i>                | 21,4% |
| <i>Metalmecanico</i>        | 16,6% |
| <i>Tessile-Pelli</i>        | 3,2%  |
| <i>Commercio</i>            | 22,9% |
| <i>Turismo</i>              | 9,7%  |
| <i>Servizi alla persona</i> | 5,7%  |
| <i>Studi professionali</i>  | 11,8% |
| <i>Altri</i>                | 5%    |

Fonte: elaborazione su dati Isfol, Inps (2009)

Guardando ai principali comparti, il terziario rimane il principale utilizzatore del contratto di apprendistato (solo in lieve diminuzione negli anni di crisi), seguito da artigianato e industria. In particolare, negli esercizi commerciali e nel settore edile si concentra quasi la metà di tutti gli apprendisti. In diminuzione l'uso di questo contratto nel settore metalmeccanico; in crescita negli studi professionali e nel turismo.

Tabella 7 – Apprendisti nei principali comparti

|                    |       |
|--------------------|-------|
| <i>Artigianato</i> | 32,2% |
| <i>Industria</i>   | 21,9% |
| <i>Terziario</i>   | 45,9% |

Fonte: elaborazione su dati Isfol (2011)

### 3.3. Le caratteristiche degli apprendisti.

La maggior parte degli apprendisti (circa il 59%) è di sesso maschile. Particolarmente interessante la statistica relativa all'età, soprattutto considerando la bassa età media degli apprendisti nei paesi di lingua tedesca.

---

tistica è destinata a mutare rapidamente poiché il 16 giugno 2011 è stata introdotta contrattualmente anche per i metalmeccanici artigiani un'apposita disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Tabella 8 – Età degli apprendisti

|         |      |
|---------|------|
| 15-17   | 2,8% |
| 18-21   | 32%  |
| 22-24   | 32%  |
| Over 25 | 33%  |

Fonte: dati Isfol (2011)

Un'apprendista su tre ha più di 25 anni e più della metà oltre i 22. In Italia l'apprendistato è quindi utilizzato nelle età delle prime esperienze di lavoro dopo gli anni degli studi secondari (o dopo l'abbandono del percorso scolastico d'obbligo). Questo dato conferma la prevalenza assoluta della tipologia professionalizzante e la mancata diffusione in particolar modo dell'apprendistato di primo livello (la percentuale di minorenni è certamente relativa agli apprendisti come regolati dalla legge Treu).

L'osservazione trova conferma anche verificando che il 52,4% degli apprendisti possiede al massimo la licenza media, sebbene negli ultimi anni sia notevolmente cresciuta la quota di giovani con diploma (33,6%) o qualifica professionale (8,5%). Quintuplicati nell'ultimo triennio anche i laureati, ora a quota 5,5%.

Circa il 24% dei rapporti di lavoro in apprendistato viene trasformato in contratto a tempo indeterminato. Il dato ha risentito inevitabilmente della crisi economica, diminuendo negli ultimi anni. È più interessante però leggere questa informazione alla luce di alcune considerazioni sulla durata del contratto di apprendistato. Questa verifica è possibile grazie a una prima analisi dei dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie che, per quanto a rischio di imperfezione, riescono a fornire una fotografia dell'utilizzo pratico dell'apprendistato.

Il 42,3% dei contratti di apprendistato dura meno di tre mesi <sup>(16)</sup>. All'interno di questo gruppo, la durata prevalente è tra i due e tre mesi (78%), mentre il restante 22% dura meno di un mese. I contratti con durata tra i quattro mesi e l'anno sono il 15,3% e quelli che durano oltre l'anno sono il 42,4%. Da ultimo, i contratti che si prolungano oltre i tre anni sono solo il 12% (30,5% quelli compresi tra uno e tre anni).

---

<sup>(16)</sup> I dati sono relativi al periodo gennaio 2009-dicembre 2010. Si ricordi che la comunicazione obbligatoria è da effettuarsi all'attivazione del contratto e alla sua cessazione o trasformazione. Il dato non tiene quindi conto dei contratti attivati prima di gennaio 2009, né dei contratti cessati dopo dicembre 2010.

Tabella 9 – Durata del contratto di apprendistato

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| <i>Meno di 3 mesi</i> | 42,3% |
| <i>4-12 mesi</i>      | 15,3% |
| <i>Da 1 a 3 anni</i>  | 30,5% |
| <i>Oltre 3 anni</i>   | 11,9% |

Fonte: *Comunicazioni obbligatorie 2011*

Questa tabella spiega forse anche la ragione dell'intervento legislativo di riduzione della durata massima del contratto professionalizzante <sup>(17)</sup>. Dati alla mano, nonostante l'attuale permesso normativo, meno di 65 mila contratti sfruttano effettivamente questa possibilità. Con buona probabilità si tratta di contratti in essere del settore artigiano, ovvero il comparto privilegiato nell'ambito della riforma dell'istituto.

L'85,5% delle cessazioni avviene prima della scadenza naturale prevista tra le parti e per la maggior parte dei casi (60%) questo avviene per dimissioni del lavoratore. Solo il 24% dei casi ha come ragione il licenziamento.

Questi dati testimoniano, da una parte, la forza contrattuale dell'apprendista, che pare effettivamente qualificarsi nell'esperienza di lavoro tanto da scegliere di abbandonarla (si presume) per nuove prospettive occupazionali o per migliori trattamenti retributivi; dall'altra informa della notevole mobilità dell'apprendista e, indirettamente, sembra tradire un utilizzo del contratto giustificato più da ragioni di risparmio contributivo che da esigenze di costruzione di percorsi formativi seri e professionalizzanti. Le durate sono, infatti, eccessivamente brevi e anche la frequente scelta di dimissioni tradisce la probabile assenza di un percorso formativo solido e qualificante (anche a *curriculum*): meglio allora cercare soluzioni più redditizie in termini salariali.

### 3.4. La formazione.

La formazione è elemento essenziale del contratto di apprendistato. Addirittura ne è la componente che maggiormente lo caratterizza e ne giustifica il basso costo contributivo. Ciononostante è oramai nota <sup>(18)</sup> la lacuna, soprattutto pubblica, in questo ambito. Questa ha giustificato diversi interventi volti a incoraggiare innanzi tutto la formazione in azienda, anche *on the job*: per una maggiore concretezza della stessa e per una maggiore effettività, non potendo

<sup>(17)</sup> Sull'impianto dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, si veda M. TIRABOSCHI, *Impianto e quadro regolatorio*, nella parte II di questo volume, *sub art.* 4.

<sup>(18)</sup> Si veda G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, in questa parte, sez. C.

le regioni, economicamente, sostenere i costi della formazione pubblica per ogni apprendista.

Non stupisce, quindi, rilevare come solo il 26,3% degli apprendisti siano coinvolti in attività formative per l'apprendistato programmate dalle regioni e province autonome. Forte il divario territoriale: nel Nord la copertura dell'utenza è di circa il 40%, mentre non supera il 10% nel resto d'Italia. Non è anomalo che l'offerta formativa pubblica risenta delle peggiori condizioni di bilancio regionali.

Sarebbe interessante verificare l'offerta formativa erogata all'interno delle imprese (o comunque da loro delegata a soggetti terzi), ma non vi sono strumenti di monitoraggio in questo senso. È certo che, per valutare la bontà della novità legislativa contenuta nel Testo Unico che limita il numero di ore di formazione pubblica, sarebbe utile costruire degli indicatori funzionali a questa verifica. Per ora è solo possibile sapere il numero complessivo di imprese che hanno dichiarato di essere in possesso dei requisiti di capacità formativa per lo sviluppo delle competenze di base e trasversali (3.500) e per la formazione di competenze professionalizzanti (11 mila) <sup>(19)</sup>.

### 3.5. I trattamenti retributivi.

Negli anni l'apprendistato è quindi sempre più diventato un contratto principalmente dedicato all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro attraverso una riduzione del costo del lavoro. Si sono perse le potenzialità di uno strumento capace di integrare scuola, università e lavoro e di costruire percorsi effettivamente professionalizzanti valorizzando la formazione in ambiente di lavoro. Questa deriva non è solo testimoniata dalla scarsa effettività della formazione per gli apprendisti, ma è anche indirettamente confermata dalle loro retribuzioni medie.

Nel Regno Unito gli apprendisti sono pagati da un minimo del 45% (industria) a un massimo del 60% (commercio) della retribuzione di un operaio non apprendista che svolga le stesse mansioni. In Irlanda, in quattro anni, si sale dal 30 all'80%. In Francia il salario è parametrato sull'età dell'apprendista. Ancor più limitato l'importo che ricevono in Germania e Svizzera: sotto il 35% (addirittura inferiore al 20% in Svizzera).

Lo stipendio basso è possibile e accettato dal lavoratore solo se la retribuzione complessiva non consta esclusivamente della parte economica, ma anche della componente formativa, che quanto più è seria e strutturata, tanto più assume valore per l'apprendista. Il basso salario è quindi segno della riuscita alchimia del contratto di apprendistato: lavoro in cambio di formazione e, ma

---

<sup>(19)</sup> ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XI Rapporto*, cit., dati relativi a solo nove regioni/province autonome: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Val d'Aosta, Liguria, Sardegna, Toscana e provincia di Trento.

residualmente, stipendio. Così realizzato l'apprendistato è investimento tanto per l'imprenditore che per il lavoratore.

In Italia la situazione è diversa. In sede di contrattazione collettiva i rappresentanti dei lavoratori sono sempre riusciti a ottenere trattamenti economici relativamente elevati per gli apprendisti proprio perché il contratto è principalmente utilizzato come forma di inserimento a basso costo dei giovani nella compagine aziendale. Non "pesando" di conseguenza la componente formativa, giocoforza cresce l'incidenza della componente retributiva. Mediamente gli stipendi oscillano attorno all'80% del corrispettivo percepito da un lavoratore non apprendista <sup>(20)</sup>. Si tratta della media più alta in Europa.

Tabella 10 – La retribuzione degli apprendisti in Europa

|                                      |      | <i>Industria</i>   | <i>Servizi</i>                     | <i>Altri settori</i>                    |  |
|--------------------------------------|------|--|------------------------------------|---|--|
| <i>Regno Unito</i>                   | 2005 | 46%  | 70%                                | Da 45% (parrucchieri) a 60% (commercio) |  |
| <i>Germania</i>                      | 2007 | 29%  | 34%                                | 27%                                     |  |
| <i>Svizzera</i>                      | 2004 | 14%  | 17,5%                              | 18%                                     |  |
| <i>Irlanda</i>                       | 2009 | 30% (1° anno), 45% (2°), 65% (3°), 80% (4°)                |                                    |   |  |
| <i>Francia</i><br>(% salario minimo) | 2010 | 25% (sotto 19 anni), 42% (20-23 anni), 78% (sopra 24 anni) |                                    |   |  |
| <i>Italia</i>                        | 2010 | 72% (2 livelli inferiori)                                  | da 70% a 80% (2 livelli inferiori) | Artigianato: dal 55% a 90%              | Edilizia: da 60% a 85% (in 3 anni; + 10% anno circa) |

Fonte: elaborazione su dati Eurostat e banche dati contrattuali

#### 4. Considerazioni conclusive.

La lettura degli indicatori economici ha fatto emergere tre pericolosi ostacoli al fluido inserimento dei giovani nel mercato del lavoro: l'inattività, la disoccupazione e la difficile transizione dalla scuola.

Non sono certo problemi che si superano con una legge o riformando una tipologia contrattuale, ma l'esperienza comparata ci indica alcune soluzioni che hanno permesso a stati come la Germania e l'Austria di sciogliere quei nodi che inchiodano l'Italia in coda alle statistiche europee. Tra queste c'è il contratto di apprendistato. In particolare le statistiche continentali testimoniano il successo delle forme di apprendistato rivolte ai "giovanissimi" in età

<sup>(20)</sup> Per i dettagli si rinvia a E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva*, in questa parte, sez. D.

dell'obbligo scolastico o progettate per l'alta formazione. Il primo è il modello tedesco, il secondo quello francese.

L'approfondimento delle caratteristiche degli apprendisti in Italia ha però mostrato l'assoluta inconsistenza di queste due tipologie (pure entrambe permesse dalla norma del 2003) e il solo successo della fattispecie professionalizzante, rivolta a giovani tra i 18 e i 29 anni, ma soprattutto utilizzata a partire dai 22 anni. I dati fotografano un utilizzo del contratto giustificato principalmente da ragioni di risparmio economico. Sono segnali di questa degenerazione le basse percentuali di formazione effettivamente erogata, la limitata durata dei contratti, gli elevati (in termini relativi) stipendi corrisposti agli apprendisti.

La sfida del nuovo Testo Unico e, ancor più, delle parti coinvolte nel suo successo (gli attori della contrattazione collettiva *in primis*) pare essere quella di dare al contratto di apprendistato una connotazione europea. Senza l'effettiva integrazione scuola, università, impresa, realizzata nella costruzione di percorsi formativi e professionali unitari, non solo si perde la connotazione originale del contratto, ma anche si neutralizzano i benefici effetti che la diffusione dello stesso avrebbe sui preoccupanti indicatori del mercato del lavoro giovanile.

## 5. Nota bibliografica.

Per una corretta ricostruzione della diffusione dei contratti di apprendistato in Italia e delle caratteristiche degli apprendisti sono consultabili le banche dati Inps e Istat, tenendo conto delle precisazioni già svolte nel paragrafo 3.1. Prezioso di informazioni è il monitoraggio compiuto ogni anno dall'Isfol, che contiene anche delle elaborazioni basate sui dati delle comunicazioni obbligatorie in possesso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma non ancora a disposizione di ricercatori e addetti ai lavori. Su questo argomento è consultabile MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Dossier comunicazioni obbligatorie. Il patrimonio della conoscenza attraverso la semplificazione amministrativa*, 2009, in [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

Per operare un confronto europeo sono utilizzabili le banche dati di Eurostat o i dati internazionali dell'OECD.

Il più aggiornato e completo rapporto sul mercato del lavoro italiano è quello annualmente compilato dal CNEL, che nel *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011* ha dedicato un intero capitolo all'approfondimento sull'occupazione giovanile. Miniere preziose di informazioni sono anche il *Rapporto annuale* dell'Inps, la pubblicazione delle *Forze di Lavoro* e l'*Annuario statistico* pubblicato dall'Istat, la *Relazione annuale* della Banca d'Italia come, su scala internazionale, l'indagine *Education at Glance* curata dall'OECD, l'indagine *Labour Force Survey* di Eurostat e lo studio *Global employment trends* redatto dall'ILO.

I dati del Sistema Excelsior pubblicati trimestralmente da Uniocamere e le indagini periodiche dei centri studi di Confartigianato e Confindustria permettono di cogliere la dimensione del disallineamento professionale sul territorio nazionale, mentre i dati dell'anagrafe del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca rendono possibili i calcoli relativi alle scelte e al successo formativo degli studenti italiani. Per quanto concerne la formazione professionale, che è competenza regionale, il riferi-

mento sono gli assessorati alla formazione delle stesse regioni e i rapporti curati periodicamente dall'Isfol (ISFOL, *Rapporto Orientamento 2010*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, 2011; ID., *Gli esiti formativi e occupazionali dei percorsi triennali*, Roma, 2011). Ricco di dati e considerazioni è anche il Rapporto sulla sussidiarietà 2010: FONDAZIONE SUSSIDIARIETÀ (a cura di), *Sussidiarietà e... Istruzione e Formazione Professionale*, Mondadori, Milano, 2011. Più in generale il *Rapporto sul futuro della formazione in Italia* curato dalla Commissione di studio e di indirizzo sul futuro della formazione in Italia presieduta dal prof. De Rita (novembre 2009) è funzionale a cogliere i ritardi e le tendenze future della formazione italiana.

Un completo riassunto della situazione complessiva dei giovani in Italia è contenuto nell'allegato statistico a *Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro* aggiornato il 16 giugno 2010 dai Ministeri del lavoro e delle politiche sociali, della gioventù e dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Per quanto concerne i contributi dottrinali vale la pena in questa sede ricordare il volume di D. PAPA, *Il contratto di apprendistato*, Giuffrè, Milano, 2010, che contiene anche un inquadramento statistico del contratto di apprendistato; il contributo di P. BARBIERI, *Mai adulti loro malgrado: giovani e lavoro in Italia*, in *Italianieuropei*, 2010, n. 4; le considerazioni di F. CINGANO, R. TORRINI, E. VIVIANO, *Il mercato del lavoro italiano durante la crisi*, in *Questioni di economia e finanza (Occasional papers)*, 2010, 68; il punto di vista pedagogico in G. BERTAGNA, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia, 2011 e i diversi contributi economici contenuti in G. PAPPADÀ (a cura di), *L'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e la flexicurity: una sfida per l'Europa*, Franco Angeli, Milano, 2010.