

## *Il nuovo apprendistato: concorrenza e esiti verso le altre tipologie contrattuali*

di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin

### **1. L'evoluzione dell'apprendistato nel 2001**

Il Veneto è la regione che ha la maggior concentrazione di apprendisti d'Italia (17% del totale nazionale secondo i dati del Ministero del lavoro, 15% secondo i dati Inps). Insieme alla Lombardia e all'Emilia Romagna esso concentra quasi il 50% di tutti gli apprendisti del Paese. Negli ultimi venti anni, tuttavia, anche nel Veneto, come nel resto del Paese il numero degli apprendisti si era progressivamente contratto, riducendosi del 25% fra il 1981 e il 1997.

*Tab. 1 – Stock di apprendisti nel Veneto al 30 giugno e al 30 dicembre dal 1997 al 2001, secondo gli archivi dell'Inps e secondo gli archivi dei centri per l'impiego del Veneto*

	<i>Inps</i>	<i>Cpi</i>
30 giugno 1997	43.685	42.037
31 dicembre 1997	40.466	40.438
30 giugno 1998	54.251	54.698
31 dicembre 1998	52.948	55.751
30 giugno 1999	67.095	69.085
31 dicembre 1999	62.803	65.848
30 giugno 2000	73.598	76.347
31 dicembre 2000	62.521	73.311
30 giugno 2001	74.413	77.397 (stima)
31 dicembre 2001		67.754 (stima)

*Fonte:* stime Ministero del lavoro su dati Inps e elab. Veneto lavoro su dati Cpi

Per effetto delle modificazioni ai limiti di ingresso apportate dalla l. 196/97 (innalzamento della soglia d'età e allargamento generalizzato a tutti i settori e a tutti i titoli di studio) il numero di apprendisti è aumentato notevolmente negli anni successivi, passando, secondo i dati dei centri per l'impiego, dai 42.037 giovani del giugno 1997 ai 76.347 giovani del giugno 2000. Con tale anno l'effetto di

crescita dovuto alla l. 196 sembrerebbe in via di esaurimento, nel Veneto come in tutta Italia, e riprende a manifestarsi quello negativo dovuto al calo demografico dei giovani.

Per il 2001 non si dispone ancora di tutti i dati del Veneto su un'unica banca dati. Le elaborazioni di questo capitolo sono state effettuate sugli archivi delle quattro province che alla fine dell'anno non erano ancora transitate al sistema informativo Netlabor3.

I dati di stock che appaiono nelle tabelle sono quelli risultanti dall'elaborazione delle informazioni contenute negli archivi, dopo aver operato una serie di correzioni automatiche, che consistono in:

- eliminazione di incongruenze fra i dati relativi al singolo movimento (esempio: data di cessazione inferiore alla data di assunzione, oppure data di avviamento mancante);
- eliminazione di incongruenze fra i dati relativi alla storia lavorativa di ciascun individuo, con riferimento a tutti i rapporti di lavoro registrati come apprendista o con altri tipi di contratto, in qualsiasi centro per l'impiego del Veneto (esempio: rapporto di apprendistato ancora aperto, pur in presenza di un avviamento successivo o di una trasformazione a tempo indeterminato);
- cancellazione dei rapporti di apprendistato di durata complessiva superiore a quella massima prevista dalla l. 25.

### *1.1 La concorrenza rispetto ad altre tipologie contrattuali*

Confrontando la composizione per età dei nuovi avviamenti al lavoro avvenuti nel 2001 con quella degli anni precedenti (tab. 1) si vede che il contratto di apprendistato ha aumentato ulteriormente l'attrattiva che aveva per i giovani al di sotto dei 20 anni, di cui continua a concentrare il 62% dei nuovi avviamenti. In questa classe di età le assunzioni con contratto di apprendistato sono l'unica tipologia che è rimasta stabile, mentre tutte le altre hanno risentito degli effetti demografici negativi e della concorrenza del lavoro interinale.

Nella classe di età successiva (20-24 anni) le altre tipologie di lavoro fanno una maggior concorrenza all'apprendistato. Dopo l'espansione degli anni successivi all'approvazione della l. 196, che ne ha aperto l'ingresso ai giovani con più di 20 anni, il peso dell'apprendistato sul totale degli avviamenti ha smesso di crescere e si è stabilizzato su un valore del 24%. Tuttavia, malgrado il notevole

calo demografico, la perdita di apprendisti anche in questa classe (-255) è numericamente inferiore a quella degli altri tipi di contratto, con l'unica eccezione del lavoro interinale, che è ancora in piena espansione.

Nella tab. 3 è stato stimato per il Veneto in complesso il rapporto tra i nuovi avviati e la popolazione in totale per ciascuna classe di età. I risultati della stima mostrano che nel 2001 il tasso complessivo di avviamento ha continuato ad aumentare in tutte le classi di età. L'apprendistato è stata l'unica tipologia di lavoro tradizionale che ha partecipato positivamente all'aumento occupazionale, mentre i contratti di formazione lavoro, il tempo determinato e il tempo indeterminato cedevano punti al lavoro interinale.

*Tab. 2 – Nuovi rapporti di lavoro avviati nel primo semestre del 1997, del 2000 e del 2001 per classe di età e tipo di rapporto. Composizione percentuale per anno e variazioni assolute da un anno all'altro. Province di Vr, Vi, Tv, Ro*

	<i>Appren- distato</i>	<i>Cfl</i>	<i>Tempo determ.</i>	<i>Lavoro interinale</i>	<i>Tempo indeterm.</i>	<i>Totale</i>
<i>Composizione % per tipo di rapporto</i>						
<i>1997</i>						
totale<20	65,7	5,9	17,0	-	11,4	2.570
totale 20-24	1,8	20,6	40,4	-	37,2	10.727
totale 25-29		13,4	42,1	-	44,4	8.015
<i>2000</i>						
totale<20	62,3	2,3	19,9	4,1	11,4	15.089
totale 20-24	23,5	6,7	32,7	8,2	28,8	26.547
totale 25-29	0,7	4,6	41,5	8,9	44,4	19.021
<i>2001</i>						
totale<20	62,7	1,9	17,7	7,1	10,6	19.165
totale 20-24	23,8	5,5	30,0	13,4	27,3	35.991
totale 25-29	0,8	4,4	37,0	14,2	43,6	29.549
<i>Variazione assoluta per tipo di rapporto</i>						
<i>1997-2000</i>						
totale<20	2.032	-437	1.238	794	449	4.076
totale 20-24	7.978	-3.045	1.050	2.966	495	9.444
totale 25-29	203	-1.196	4.240	2.621	4.660	10.528
<i>2000-2001</i>						
totale<20	1	-81	-431	558	-158	-111
totale 20-24	-255	-529	-1.443	1.651	-1.003	-1.579
totale 25-29	33	-30	-1.199	1.629	-89	344

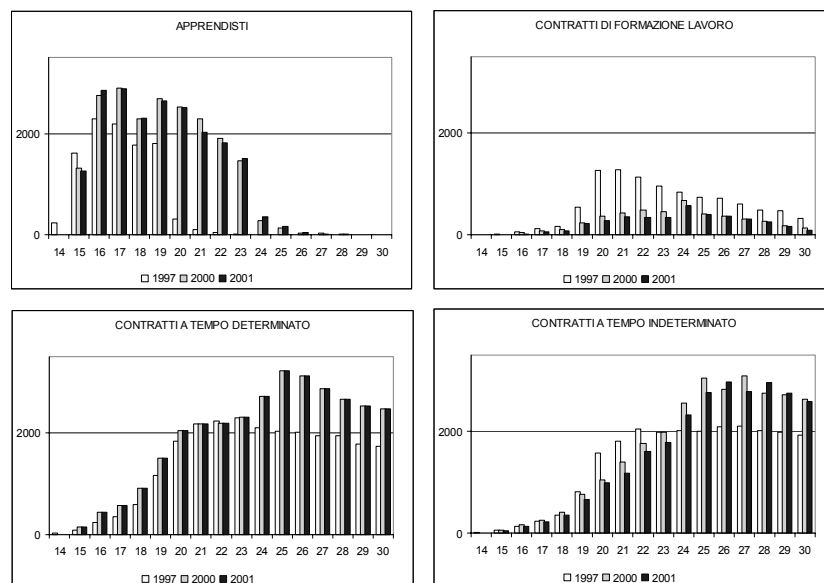
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Tab. 3 – Tasso di avviamenti al lavoro (nuovi rapporti) in rapporto alla popolazione totale per classe di età e tipo di contratto. Veneto in complesso (stima). Valori relativi al primo semestre

	Appren- distato	Cfl	Tempo determ.	Lavoro interinale	Tempo indeterm.	Totale Pop.	media annua
<i>1997</i>							
totale <20	5,8	0,5	1,6	0,0	0,9	8,8	277.626
totale 20-24	0,2	2,5	5,7	0,0	4,5	13,2	319.987
totale 25-29	0,0	1,1	3,5	0,0	3,3	7,9	371.154
<i>2000</i>							
totale <20	7,6	0,3	2,6	0,5	1,2	12,1	256.564
totale 20-24	5,0	1,3	7,2	1,8	5,5	20,7	276.732
totale 25-29	0,1	0,6	5,4	1,1	5,1	12,3	371.677
<i>2001</i>							
totale <20	7,7	0,2	2,3	0,9	1,1	12,2	251.813
totale 20-24	5,2	1,1	6,8	3,0	5,3	21,3	258.074
totale 25-29	0,1	0,6	5,0	1,8	5,2	12,7	363.518

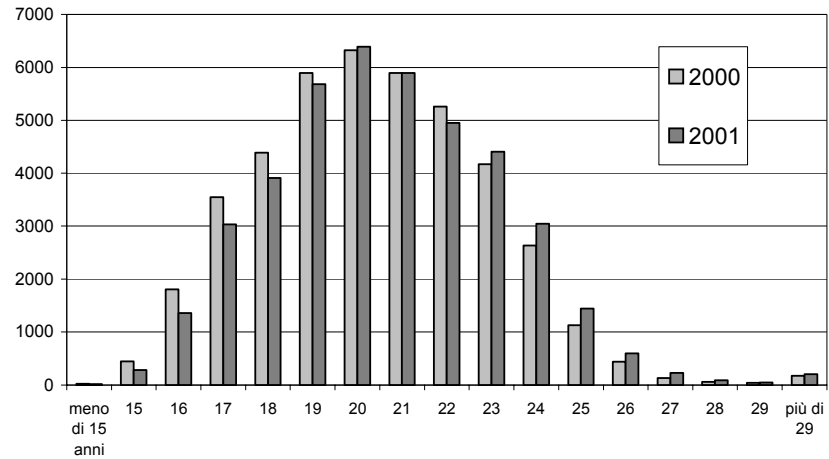
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Graf. 1 – Lavoratori di età compresa fra 14 a 30 anni avviati nei primi sei mesi del 1997, del 2000 e del 2001 per età e tipo di contratto nel Veneto. Province di Vr, Vi, Tv, Ro



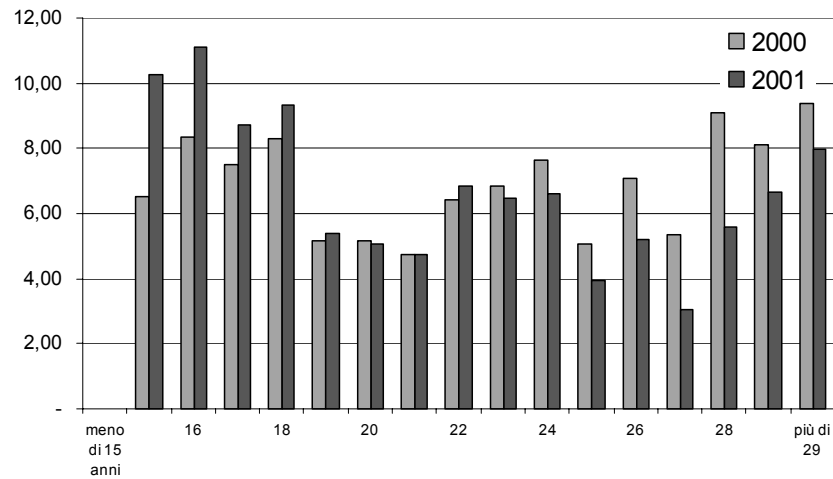
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Graf. 2 – Distribuzione per età dello stock di apprendisti al 31/12/2000 e al 31/12/2001. Province di Vr, Vi, Tv, Ro



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Graf. 3 – Incidenza degli apprendisti extracomunitari sullo stock per classe d'età. Province di Vr, Vi, Tv, Ro, 31/12/2000 e 31/12/2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Il decremento complessivo sarebbe stato più accentuato, se il calo demografico dei giovani nazionali non fosse stato compensato dall'aumento degli extracomunitari. Questi ultimi, soprattutto nell'età dell'obbligo formativo (graf. 3) cominciano a rappresentare una componente importante dell'apprendistato, di cui occorre tener conto in modo specifico nella programmazione dei percorsi formativi esterni.

### *1.2 Livelli di istruzione e professionalità*

Un aspetto da sottolineare dell'evoluzione recente dell'apprendistato è la tendenza (per il momento modesta) all'abbassamento del livello medio di istruzione. Dal 1997 la quota di apprendisti con titolo di studio superiore all'obbligo si era innalzata notevolmente, sia per l'ingresso dei ventenni, sia per l'abolizione della precedente restrizione normativa ai soli titoli di studio non coerenti con la qualifica da conseguire.

Sorprendentemente, malgrado il generalizzato innalzamento dei tassi di scolarizzazione e malgrado il calo, per motivi demografici, degli apprendisti in età di obbligo formativo (15-17 anni), quasi tutti con sola licenza media, la quota di apprendisti con un titolo di studio superiore è diminuita rispetto al 2000, sia in valore assoluto che relativo.

Il peggioramento del livello di istruzione è dovuto solo in parte all'aumento di extracomunitari con bassi titoli di studio (+ 413 con sola licenza di scuola dell'obbligo o senza alcun titolo dichiarato). La responsabilità va soprattutto alla contrazione dei diplomati. Quelli che si riducono di numero sono gli apprendisti di età compresa fra 20 e 24 anni in possesso di diploma (-565 donne e -217 maschi) e i maschi della stessa classe di età in possesso di qualifica.

Dopo la 'pulizia' degli archivi effettuata dalla Province nel 2001, ci saremmo aspettati semmai un innalzamento del livello di istruzione.

Il fenomeno che si è verificato potrebbe essere spiegato con la concorrenza da parte di altre tipologie contrattuali recenti – quali le collaborazioni continuative e il lavoro interinale – cui si indirizzano più volentieri i giovani con diploma o qualifica per i compensi più elevati.

L'abbassamento dei titoli di studio non trova riscontro, invece, nella contemporanea modificazione della struttura delle qualifiche.

Tab. 4 – Stock di apprendisti al 31 dicembre 2000 e al 31/12/ 2001 secondo l'età e il titolo di studio. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

	Composizione %					Variazioni assolute 2000-2001				
	15-17	18-24	>24	Totale	di cui extrac.	15-17	18-24	> 24	Totale	di cui extrac.
<i>Femmine</i>										
Nessun titolo	20,5	14,0	16,5	14,7	48,0	13	317	87	416	68
Obbligo	67,6	32,8	29,0	35,1	49,1	-351	366	74	89	142
Qualifica	10,1	9,1	7,2	9,0	1,3	-53	14	38	-1	6
Ist. professionale statale	1,4	3,6	4,5	3,5	0,2	1	-23	20	-2	1
Diploma	0,4	40,2	41,0	37,3	1,2	2	-565	166	-397	8
Diploma di laurea/laurea		0,3	1,8	0,4	0,1		3	6	9	0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Totale v.a.	1.498	17.266	1.426	20.196	1.214	-388	112	391	114	225
<i>Maschi</i>										
Nessun titolo	19,0	18,0	24,4	18,6	43,6	32	177	70	278	-7
Obbligo	73,3	47,7	32,3	50,6	55,0	-375	94	47	-232	211
Qualifica	6,6	12,1	8,7	27,4	1,0	-76	-201	38	-239	3
Ist. professionale statale	0,9	2,1	2,5	5,5	0,1	20	-11	18	27	1
Diploma	0,2	20,0	31,3	51,5	0,4	6	-217	114	-97	2
Diploma di laurea/laurea		0,1	0,8	1,0	0,0		10	1	11	0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Totale v.a.	3.176	17.013	1.178	21.379	1.988	-393	-148	288	-252	210
<i>Totale</i>										
Nessun titolo	19,4	16,0	20,1	16,7	45,3	45	494	157	694	61
Obbligo	71,5	40,2	30,5	43,1	52,7	-726	460	121	-145	353
Qualifica	7,7	10,6	7,9	10,1	1,1	-129	-187	76	-240	35
Ist. professionale statale	1,1	2,9	3,6	2,7	0,1	21	-34	38	25	-3
Diploma	0,3	30,1	36,6	27,2	0,5	13	-782	280	-489	17
Diploma di laurea/laurea	0,0	0,2	1,4	0,3	0,0	0	13	7	20	0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Totale v.a.	4.674	34.279	2.604	41.573	3.202	-776	-36	679	-135	435

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Il graf. 4 mostra che, anche nel 2001, come negli ultimi anni, il gruppo professionale che ha continuato a crescere di più è stato quello dei tecnici, insieme a quello delle professioni amministrative d'ufficio, mentre è calato il peso degli operai specializzati e dei conduttori di impianti.

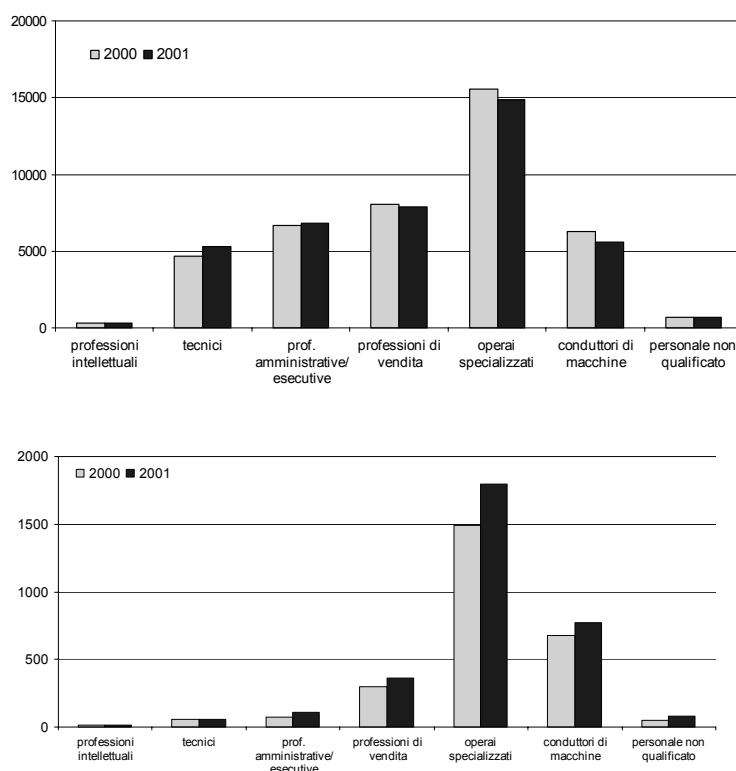
Fanno eccezione alla regola gli apprendisti extracomunitari (graf. 4), tutti con professioni manuali, in crescita rispetto all'anno passato. La loro presenza si è fatta più consistente nel 2001, sia in

valore assoluto che relativo, anche nelle professioni amministrative e di vendita. Continua, invece, ad essere limitatissima nel gruppo dei tecnici e quasi nulla in quello delle professioni intellettuali.

Anche sotto il profilo settoriale le modificazioni avvenute nell'ultimo anno giustificerebbero semmai un ulteriore spostamento di apprendisti verso titoli di studio più elevati.

In realtà, anche se gli effetti macroscopici connessi all'impatto della l. 196 sono ormai in via di esaurimento, la terziarizzazione dell'apprendistato non è affatto rallentata nel 2001.

*Graf. 4 – Distribuzione degli apprendisti nazionali e degli apprendisti extracomunitari per grande gruppo professionale al 31/12/2000 e al 31/12/2001. Province di Vr, Vi, Tv, Ro*



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Per effetto della congiuntura economica negativa l'industria ha perso occupazione nell'anno appena passato. Per gli apprendisti il calo è avvenuto in tutti i settori manifatturieri (in particolare nell'industria della lavorazione della ceramica, delle concerie, del mobile, dell'oreficeria), escluso quello delle costruzioni, coinvolgendo tutti i gruppi professionali, escluso quello dei tecnici. Ci sono stati meno apprendisti anche nei settori connessi al turismo e nei servizi sanitari, mentre nel commercio, nei trasporti, e soprattutto, nei servizi, si è verificata un'ulteriore crescita, dovuta all'espansione dei lavoratori dipendenti in questi settori e all'impatto positivo della l. 196 sulle attività terziarie in complesso.

L'abbassamento del livello di istruzione non è da imputare, dunque, a cambiamenti dal lato dell'offerta, né a cambiamenti nella struttura della domanda, ma alla diversa capacità che ha questa tipologia di attrarre i giovani in funzione del livello culturale e dell'età.

Presso le imprese il successo generalizzato dell'apprendistato è legato soprattutto all'abbassamento del costo del lavoro, che l'uso di tale strumento contrattuale consente, e alla sua maggior flessibilità rispetto alle altre tipologie contrattuali tradizionali. La coerenza fra percorso formativo e qualifica interessa in modo marginale rispetto a questo obiettivo.

Un aspetto funzionale a tale uso, più volte sottolineato, è la durata breve dei rapporti di apprendistato.

Il contratto di apprendistato dovrebbe avere una durata sufficiente a consentire l'apprendimento delle conoscenze e delle tecniche necessarie per poter esercitare la professione per la quale il giovane è avviato. Il tempo minimo perché ciò avvenga è fissato dalla nuova normativa in 18 mesi.

Nella realtà una quota notevole dei rapporti di apprendistato ha ancora oggi una durata molto inferiore<sup>1</sup>. Dei rapporti di apprendistato conclusi (per cessazione definitiva o per conseguimento di qualifica) nel 2001 nelle quattro province in esame, solo il 19% ha

1. In effetti i termini di durata indicati dalla legge non si riferiscono esplicitamente al rapporto di lavoro, bensì al tempo concesso al lavoratore per il conseguimento di una qualifica. Ne deriva che un lavoratore può saturare il tempo di apprendistato per una specifica qualifica attraverso più esperienze lavorative presso la stessa azienda (anche a distanza di tempo l'una dall'altra) o presso aziende diverse. Inoltre i limiti di durata massima fissati dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro possono essere bypassati svolgendo presso la stessa azienda periodi di lavoro con qualifiche diverse.

avuto durata superiore a 18 mesi<sup>2</sup>. Il 28% si è concluso entro il secondo mese, arco di tempo corrispondente alla durata del periodo di prova e il 44% è durato meno di tre mesi. Si tratta di una quota non molto inferiore a quella dei normali rapporti a tempo determinato, che nel 51,5% dei casi cessano nel giro di tre mesi.

Mentre, però, i contratti a tempo determinato sono tutti di breve durata (solo il 3% cessa oltre l'anno e il 77% cessa entro sei mesi), fra i contratti di apprendistato ce n'è una parte, dell'ordine del 27%, che dura oltre l'anno (11% più di due anni), andando al di là delle sole esigenze della flessibilità aziendale.

*Tab. 5 – Durata media (numero mesi) dei rapporti per tipo di contratto, sesso e anno di cessazione. Province di Vr, Vi, Tv, Ro. Anni 1997, 1998, 1999, 2000, 2001*

	<i>Anno di cessazione del rapporto<sup>3</sup></i>				
	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>
Apprendistato F	24	17	19	17	16
Apprendistato M	18	16	16	15	15
Apprendistato M+F	20	17	17	16	16
<i>Altri tipi di contratto M+F</i>					
Cfl	19	19	21	22	24
Tempo determinato	5	5	5	5	6
Interinale		1	1	1	4
Tempo indeterminato	88	91	93	88	78
Totale	41	42	42	38	34

*Fonte:* elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

La durata media (16 mesi) è perciò più del doppio di quella di un normale rapporto a tempo determinato (6 mesi) e quattro volte superiore a quella di un contratto di lavoro interinale (4 mesi). Questi valori sono dello stesso ordine di grandezza di quelli della regione in complesso (la durata media era di 15,4 giorni nel 2000), benchè nelle province prese in considerazione, con l'esclusione di Verona, non vi siano aree turistiche a forte stagionalità di lavoro.

2. La durata viene sempre calcolata in tempi reali (cioè come tempo effettivo intercorso fra data di inizio e data di cessazione), comprendendo i tempi di tutte le eventuali proroghe o modifiche successive e/o precedenti.

3. Sono considerati cessati anche i rapporti trasformati a tempo indeterminato. La durata è calcolata fino al momento della trasformazione.

Per le donne, che nei lavori a termine costituiscono la componente dominante, la durata dei rapporti di apprendistato è, invece, leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini: 15 mesi, contro 17.

Questi valori hanno continuato a calare progressivamente nel corso degli ultimi quattro anni.

## **2. L'esito dei contratti di apprendistato: i risultati di un'indagine diretta sugli ex apprendisti del 2000**

Negli anni recenti per l'attuazione della formazione esterna sono state destinate a questo strumento di inserimento al lavoro ingenti risorse, cofinanziate dall'Unione Europea, che si vanno ad aggiungere a quelle che già in passato venivano indirettamente assorbite attraverso gli sgravi contributivi alle imprese che assumono apprendisti<sup>4</sup>.

È giustificato, se non doveroso chiedersi qual è l'impatto dell'insieme di tutte queste risorse sugli esiti occupazionali e professionali dei giovani che hanno usufruito di tale strumento di politica attiva e se tale contratto dia un vantaggio effettivo rispetto ad altre tipologie contrattuali di inserimento al lavoro.

Le analisi effettuate su dati longitudinali estratti dagli archivi dei centri per l'impiego dicono che fino ad oggi gli esiti dei contratti di apprendistato, sotto il profilo della stabilizzazione del rapporto di lavoro, non si differenziano da quelli dei contratti a termine non formativi. Dopo tre, quattro anni la probabilità di passare ad un lavoro a tempo indeterminato è dello stesso ordine di grandezza di quella di un lavoratore a tempo determinato ed è inferiore a quella di un contratto di

4. Il *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, elaborato dal Ministero del lavoro, stima che il 30% della spesa per politiche attive sia assorbito dai contratti a causa mista, di cui l'apprendistato costituisce la parte preponderante. Nel Veneto, che è la regione con la massima concentrazione di apprendisti, la spesa per i soli sgravi contributivi dell'apprendistato, in termini di mancato gettito fiscale (483.959 milioni comprensivi degli sgravi per assunzioni di apprendisti e degli sgravi per trasformazioni a tempo indeterminato), assorbiva nel 1999 quasi la metà di tutte le risorse destinate a politiche attive del lavoro (997 miliardi) ed era di poco inferiore a quella complessiva per politiche passive (606 miliardi, cfr Veneto lavoro, *Il mercato del lavoro nel Veneto, Rapporto*, 2001. ). In questo computo non sono compresi gli ulteriori 32 miliardi assegnati nello stesso anno dal Ministero del Lavoro per la formazione esterna degli apprendisti, che portano la spesa complessiva ad oltre 500 miliardi. Quest'ultima voce di spesa copre oggi solo il 20% della domanda ed è destinata a crescere quando la formazione esterna sarà a regime (come avviene già in altre regioni, quali il Piemonte e il Friuli).

formazione lavoro. C'è inoltre un'elevata probabilità che la qualifica di avviamento nel periodo di apprendistato non abbia a che fare con il percorso di studio precedente e/o con la carriera successiva. A distanza di tre anni il 59% dei giovani che hanno cambiato lavoro dopo un precedente rapporto di apprendistato ha cambiato anche settore di attività e il 62% ha cambiato gruppo professionale di appartenenza.

Per i risultati di queste elaborazioni si rimanda al saggio "Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative", nella prima parte di questo *Rapporto* e alla trattazione specifica che ne viene fatta in A. de Angelini, 2002.

Una ulteriore verifica riguarda l'uso che viene fatto nel Veneto degli sgravi contributivi di cui godono per un ulteriore periodo le imprese che trasformano il rapporto di apprendistato a tempo indeterminato. Da un'elaborazione su dati di fonte Inps, emerge che la percentuale di rapporti trasformati, sullo stock di apprendisti, che era pari al 22% nel 1997, è scesa negli anni successivi fino al 12%.

A partire dal 2000 però l'uso di questo strumento di incentivazione da parte delle imprese risulta essere aumentato nuovamente. Nel primo semestre del 2001 il numero medio mensile di beneficiari è stato di 11.576, contro gli 8.787 del primo semestre dell'anno precedente. Alla rinnovata appetibilità ha forse contribuito la cumulabilità con il credito di imposta istituito dalla l. 338/2000, per i nuovi assunti a tempo indeterminato con più di 25 anni. La classe che è aumentata di più fra i beneficiari è, infatti, quella dei giovani di tale classe di età (+60% fra i due semestri).

*Tab. 6 – Apprendisti beneficiari di sgravi contributivi per trasformazione a tempo indeterminato dal 1996 al 200. Veneto*

	Stock medio apprendisti	N. medio benefic.	Sgravi per trasformazioni a tempo indeterminato					
			% media su stock apprendisti per classi età					
			0-19	20-24	25-44	Totale	M	F
1996	42.561	9.083	11,4	47,2	54,8	21,3	21,6	21,0
1997	40.758	8.968	12,3	42,4	72,9	22,0	21,9	22,2
1998	50.235	8.462	9,4	32,4	57,2	16,8	16,7	17,1
1999	62.168	7.718	6,8	24,1	46,6	12,4	12,0	13,0
2000	69.006	9.733	7,0	28,5	74,4	14,1	12,3	16,4
1° sem. 2000 v.a	65.559	8.787	18.267	32.860	1.593	52.720	9.971	15.408
1° sem. 2001 v.a	45.241*	11.576	22.575	44.340	2.543	69.458	11.834	18.880

\* sottostima

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Per avere informazioni più dettagliate sugli esiti dopo la cessazione del rapporto di apprendistato e indicazione sull'impatto dei corsi frequentati è stata svolta un'indagine diretta su un campione di 806 giovani che erano occupati come apprendisti al 31 dicembre 2000 e sono in altra condizione nel mese di dicembre 2001. L'esiguo numero dei giovani che hanno frequentato i corsi di formazione nel 2000 e la data ravvicinata dell'intervista rispetto alla cessazione del rapporto (al massimo un anno) consentono di trarre solo interpretazioni parziali, che, in attesa di ulteriori approfondimenti, riportiamo qui di seguito.

L'indagine è stata condotta con la collaborazione della Pragma, parallelamente a un'altra effettuata a livello nazionale dall'Isfol, rivolta ai giovani che erano apprendisti alla data dell'intervista. Alla data attuale i risultati dell'indagine condotta a livello nazionale non sono ancora disponibili. Per un confronto con l'Italia vengono utilizzati i risultati di un'indagine precedente dell'Isfol realizzata nel 2000 su un campione di 3.500 apprendisti che hanno frequentato corsi di formazione esterna nella fase di sperimentazione.

Le domande della prima parte del questionario mirano a verificare come si colloca l'esperienza di apprendistato rispetto al percorso formativo complessivo del giovane.

I titoli di studio dichiarati dagli intervistati sono mediamente più elevati di quelli emersi dagli archivi dei centri per l'impiego e di quelli nazionali rilevati dall'Isfol in Italia. La differenza è spiegabile in parte in base al fatto che i giovani cui è stato somministrato il questionario hanno ormai finito il loro percorso di apprendistato, mentre quelli cui si riferisce la precedente elaborazione sono ancora occupati come apprendisti e in molti casi non hanno ancora terminato gli studi. L'ipotesi trova conferma nei risultati del questionario, da cui emerge che il 20% dei ragazzi ha conseguito il titolo di studio più elevato dopo l'inizio dell'esperienza lavorativa e il 6,3% dopo l'ultima esperienza di apprendistato<sup>5</sup>.

Oltre all'esperienza fatta nella scuola, il 24% dei ragazzi ha frequentato prima dell'esperienza di apprendistato un corso di formazione legalmente riconosciuto e il 7% un corso di breve durata (nel 44% dei casi si tratta di corsi di informatica).

5. Per questa stessa ragione, d'altra parte, è probabile che i dati elaborati a partire dagli archivi Netlabor siano sottostimati, in quanto molto spesso non vengono aggiornati ad ogni nuova comunicazione di assunzione. Se il titolo di studio è variato nel frattempo, ciò può sfuggire all'osservazione.

Tab. 7 – *Apprendisti secondo il titolo di studio dichiarato*

	Veneto		Indagine diretta dic 2001	Italia
	Netlabor 31/12/96	Netlabor 31/12/2000		Indagine Isfol 2000
No titolo o lic. elementare	3,3	3,1	0,4	1,2
Licenza media	74,5	54,7	38,3	51,3
Qualifica	10,5	10,3	17,6	16,7
Diploma	11,7	31,6	43,05	30,7
Titolo universitario	0,1	0,2	0,5	0,2
Non dichiarato	9,4	15,5	-	-
Titolo conseguito altro Paese			0,12	
Totale	35.495	73.311	806	3.500
Totale con titolo dichiarato	100	100		

Fonte: Veneto lavoro, indagine diretta

Il 29% degli ex apprendisti sta ancora seguendo un corso di studi o di formazione. I drop-out<sup>6</sup> sono circa il 25%. Di questi nessuno proviene dalla scuola dell'obbligo. Tutti hanno abbandonato gli studi dopo aver frequentato uno o più anni di scuola superiore o università: la maggior parte proviene da istituti professionali di stato (23%) o scuole superiori ad indirizzo tecnico (39%).

In oltre la metà dei casi (65%) l'interruzione è avvenuta soprattutto per un cattivo rapporto con la scuola, nell'11% per il desiderio di indipendenza. Solo il 5,6% dei giovani ha lasciato la scuola perché gli era stata offerta un'occasione di lavoro. Le difficoltà economiche nel Veneto vengono invece decisamente in secondo piano (meno del 3%).

#### *La prima esperienza di apprendistato*

Oltre la metà dei giovani intervistati ha avuto la sua prima esperienza di apprendistato in età inferiore ai 18 anni, in una fascia corrispondente a quella dell'obbligo formativo. A causa della data recente della riforma, solo il 13% ha iniziato a lavorare con questo tipo di rapporto oltre tale limite di età.

Ne 42% dei casi la prima esperienza di apprendistato ha avuto durata inferiore a 3 mesi; nel 39,7% è avvenuta quando il giovane era ancora a scuola.

6. Vengono qui considerati drop-out i giovani che dopo il conseguimento del titolo di studio dichiarato nell'intervista avevano provato a inserirsi in un altro percorso, abbandonandolo successivamente.

La durata della prima esperienza è inversamente proporzionale all'età. Per chi ha cominciato a lavorare a 15 anni la prima esperienza è stata nel 70% dei casi inferiore a tre mesi. A 18 anni la quota di breve durata scende al 23%; a 21 anni al 10%.

Quasi sempre si tratta di esperienze avvenute nella stagione estiva, durante le vacanze scolastiche: il 40% dei giovani ha avuto almeno un'assunzione di questo tipo; il 24% ne ha avute 2 o più; l'11% almeno 3.

I risultati dell'indagine confermano la scarsa rilevanza di questo tipo di esperienza a fini formativi: il 58% dei giovani dichiarano che l'esperienza di apprendistato estivo non è stata utile per mettere in pratica le materie studiate a scuola.

#### *I rapporti tra scuola e apprendistato*

La condizione di studente-lavoratore permane spesso anche oltre la prima esperienza: oltre un quarto degli ex apprendisti intervistati erano ancora studenti durante l'ultima esperienza con tale rapporto di lavoro, dei quali 23% impegnati nella scuola, 2% iscritti a un corso di formazione riconosciuto, 3% all'università. Per l'8% si realizza attraverso forme di part-time.

In una parte dei casi si tratta di una effettiva esperienza di alternanza scuola-lavoro, realizzata di fatto in assenza di forme istituzionali, che consente al giovane di accumulare conoscenze professionali utili per la sua futura carriera lavorativa.

In moltissimi altri casi c'è invece il rischio che il lavoro di apprendista non abbia niente a che fare con il percorso scolastico.

Dalle risposte al questionario si può verificare che la coerenza fra titolo di studio e mansioni svolte si verifica in modo pieno solo in un caso su 4 (domanda 38). All'opposto nel 58% dei casi i giovani ritengono che le mansioni svolte come apprendista non avessero nessuna coerenza con il titolo di studio conseguito.

#### *La coerenza delle qualifiche con la carriera professionale successiva*

Nella maggior parte dei casi il percorso di apprendistato avviene attraverso rapporti successivi con qualifiche diverse presso lo stesso datore di lavoro, oppure attraverso rapporti presso più datori di lavoro

e, in molti casi, in settori di attività diversi. Spesso l'assunzione con una diversa qualifica è l'espedito cui si fa ricorso per bypassare la normativa sulla durata dell'apprendistato o, più recentemente, per eludere l'obbligo di frequenza della formazione esterna.

È molto difficile che in questi casi ci possa essere un effettivo apprendimento di competenze da spendere nella futura carriera lavorativa.

Lo spoglio delle interviste conferma che solo nel 51% dei casi il percorso di apprendistato (presso una sola impresa o presso imprese diverse) è avvenuto conservando la stessa qualifica per più di un anno; e solo nel 39% dei casi per almeno due anni. Se questa è la situazione di fatto è poco realistico pensare a corsi di formazione esterna che vadano oltre tale arco di tempo e non deve meravigliare il fatto che il tasso di abbandono sia elevato anche durante il primo anno di frequenza.

Una domanda precisa del questionario mira ad indagare la percezione a posteriori dei soggetti circa l'utilità della formazione ricevuta attraverso tale tipo di rapporto ai fini del successivo inserimento professionale.

Solo il 35% degli intervistati valuta positivamente tale aspetto; per il 28% dei giovani l'apprendistato è stato solo un'opportunità per guadagnare subito qualcosa; il 34% lo valuta come un'esperienza interessante, dichiarando, tuttavia, che ha altri progetti per il futuro.

Una quota sempre dell'ordine del 35% dei soggetti è convinto che il lavoro fatto durante l'apprendistato gli abbia fornito competenze utili per svolgere una professione; mentre il 20% pensa che non sia servito a niente. Questo tipo di valutazione trova una conferma in un'altra domanda del questionario che chiede ai giovani cosa pensano della mansione che svolgevano: il 36% è d'accordo con l'affermazione che la definisce come ripetitiva e poco qualificante, e solo il 40% la nega decisamente.

### *La cessazione del rapporto di apprendistato*

C'è da dire, inoltre, che non sempre il percorso di apprendistato si conclude, come dovrebbe, con il conseguimento di una qualifica. Dei giovani non più apprendisti solo il 38% ha terminato l'ultimo rapporto conseguendo una qualifica. Il 3% l'ha conseguita in un rapporto precedente e il 58%, pur essendo stato apprendista, è passato a un altro tipo di esperienza senza aver mai conseguito una qualifica.

D'altra parte solo il 12% dei rapporti di apprendistato sono cessati per scadenza del contratto. Nel 10% dei casi l'interruzione è avvenuta per motivi di studio, servizio di leva, malattia, maternità. In tutti gli altri si tratta di interruzioni per decisione del datore del lavoro (esplicitamente tale motivo viene dichiarato solo nel 5% dei casi) o per scelta dell'intervistato (68%).

Per i giovani che hanno dichiarato aver smesso per propria scelta si è cercato di indagare sulle motivazioni di tale decisione. La motivazione prevalente (40% dei casi) è l'insoddisfazione, legata soprattutto al tipo di lavoro e alla bassa qualifica delle mansioni (25%), in minor misura alla retribuzione (10%) o all'ambiente di lavoro (8%). Poco meno di un terzo dei giovani dichiarano di aver deciso di smettere per motivi di studio e il 18% perché è stato loro offerto un altro lavoro. Queste risposte sono abbastanza coerenti con la condizione attuale dichiarata nella parte finale dell'intervista.

#### *Gli esiti dell'apprendistato*

È interessante verificare in che misura le risorse impegnate nell'apprendistato attraverso sgravi contributivi e, seppur in casi ancora limitati, in formazione esterna risultino efficaci ai fini dell'inserimento lavorativo successivo, sia sotto il profilo della collocazione occupazionale, sia sotto quello della stabilizzazione del rapporto di lavoro sia sotto il profilo della qualità dell'occupazione.

Per quanto riguarda il primo aspetto nel Veneto solo 7,32% dei giovani che hanno terminato il rapporto di apprendistato in cui erano impegnati alla fine del 2000 risultano a un anno di distanza disoccupati alla ricerca attiva di un nuovo lavoro. Si tratta di un risultato positivo, soprattutto se messo a confronto con i tassi di disoccupazione giovanile del resto del paese. Oltre a questi 2,11% sono disoccupati, ma non hanno fatto ricerca attiva nell'ultimo mese e 0,5% sono inoccupati disponibili a lavorare a particolari condizioni.

Una quota assai più consistente, pari al 27% dei giovani che al 31/12/2000 erano apprendisti, nel mese di novembre del 2001 è tornata sui banchi di scuola. Probabilmente molti di essi erano stati assunti con rapporti di brevissima durata nel periodo delle festività natalizie.

La maggior parte, e cioè il 59%, ha, a meno di un anno di distanza, un altro lavoro non più come apprendista.

A dispetto dei timori circa il rischio che la breve durata dei rapporti di lavoro durante l'apprendistato possa perpetrarsi nelle esperienze successive, introducendo i giovani verso percorsi lavorativi di tipo precario, dall'indagine risulta che solo il 15% degli ex apprendisti reinseriti nel mercato del lavoro abbiano trovato un'occupazione a termine (dei quali appena 1,27% di tipo interinale). La quota sale al 17% se si considerano anche le collaborazioni coordinate continuative. Nel 5,9% al rapporto di apprendistato è seguito un contratto di formazione lavoro. La fetta più consistente, cioè oltre il 70%, è stato assunto a tempo indeterminato (o tale viene percepito soggettivamente il rapporto). A questi si aggiunge una quota pari al 4% che sono approdati a un lavoro in proprio o sono diventati soci di una cooperativa.

Meno soddisfacenti sono i risultati se si guarda all'aspetto qualitativo.

Il 39% degli occupati è stato assunto in un settore di attività diverso da quello in cui lavorava come apprendista. La stessa quota ha una qualifica diversa. Sotto il profilo della regolarizzazione del rapporto, inoltre, il 95% dichiara che il proprio datore versa regolarmente i contributi; quelli che sanno per certo che i contributi non vengono versati o si trincerano dietro il "non so" sono appena il 5%, ma è noto che per domande di questo genere il livello di attendibilità della risposta è molto basso.

Malgrado gli aspetti oggettivi di non coerenza fra tipo di lavoro prima e dopo, il 74% dichiara che l'esperienza fatta nell'apprendistato gli è servita per il lavoro attuale.

*Tab. 8 – Giovani che erano apprendisti al 31 dicembre 2000 e non più apprendisti un anno dopo, secondo la frequenza o meno di un corso di formazione esterna e la condizione alla data dell'intervista*

<i>Esito un anno dopo (dicembre 2001)</i>	<i>Hanno frequentato un corso formazione esterna</i>			
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Totale %</i>	<i>Totale v.a.</i>
Studente a tempo pieno	18,8	27,6	27,0	218
Occupato	72,9	57,8	58,7	473
Disoccupato ricerca ultimo mese	2,1	7,6	7,3	59
Disoccupato ricerca mesi preced.	2,1	2,1	2,1	17
Non occupato disponibile a lavorare a particolari condizioni			0,5	4
Non occupato altri motivi	4,2	2,4	4,3	35
Totale	48	758	100,0	806

*Fonte: Veneto lavoro, indagine diretta*

*Tab. 9 – Giovani che erano apprendisti al 31 dicembre 2000 e non più apprendisti un anno dopo, secondo la frequenza o meno di formazione esterna e il tipo di contratto alla data dell'intervista*

<i>Esito un anno dopo (dicembre 2001)</i>	<i>Hanno frequentato un corso formazione esterna</i>			
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Totale %</i>	<i>Totale v.a.</i>
Contratto di lavoro interinale		1,4	1,3	6
Altro contratto a tempo determinato	11,4	14,2	14,0	66
Collaborazione continuativa	2,9	1,8	1,9	9
Contratto a tempo indeterminato	80,0	71,2	71,9	340
Lavoro indipendente	5,7	4,1	4,0	19
Altro	2,9	0,9	1,1	5
Totale	35	438	100,0	473

*Fonte:* Veneto lavoro, indagine diretta

### *La formazione esterna*

Degli ex apprendisti intervistati solo il 6% ha frequentato i corsi di formazione esterna ex lege 196/97. Una quota di poco inferiore (4,7%) è stata convocata al corso, ma non si è presentata.

Il numero dei frequentanti intervistati è troppo esiguo per poter scendere in approfondimenti qualitativi sull'impatto della formazione. Se ne dà qui di seguito solo qualche accenno.

Fra i partecipanti il 15% ha incontrato difficoltà in azienda (nel 16% dei casi perché il corso è stato effettuato in un periodo dell'anno in cui c'era una punta di lavoro, nel 6% dei casi perché l'orario del corso non si conciliava con quello del lavoro) e il 4% ha avuto difficoltà di accesso. Il 13% ha frequentato solo una parte del corso; nella maggior parte dei casi l'interruzione è avvenuta per conseguimento della qualifica o per cessazione del rapporto di apprendistato; solo nel 32% dei casi l'apprendista non ha più voluto andare o il datore di lavoro gli ha detto di non andare.

Per quanto riguarda gli aspetti soggettivi di valutazione il 71% ha giudicato utili gli insegnamenti impartiti, ma il 50% ha dichiarato che conosceva già gli argomenti trattati. Come risulta anche da altre interviste (cfr. Cusinato, Nicoli, Salatin, 2001) gli argomenti che i giovani desidererebbero più approfondire sono le materie specifiche che riguardano il lavoro che svolgono, seguite dalle leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori. Altre tematiche di tipo trasversale, quali le competenze relazionali, le norme di sicurezza sul lavoro, le materie di cultura generale, suscitano meno interesse nei giovani.

### *Gli esiti della formazione esterna*

È interessante confrontare gli esiti occupazionali degli apprendisti che hanno frequentato corsi di formazione esterna con quelli di chi non ha frequentato.

A fronte del dato precedentemente citato di un tasso di disoccupazione del 7% a meno 12 mesi di distanza per gli ex-apprendisti in complesso, quelli che hanno seguito corsi di formazione nel 2001 hanno un tasso di disoccupazione pari appena al 2%. Invece la quota di ritorno ai banchi di scuola è maggiore per chi non ha partecipato ai corsi (28%) che per i partecipanti (19%). Il tasso di occupazione di questi ultimi diventa, di conseguenza molto più elevato: 73% contro 58%.

È anche leggibile, seppur in misura più contenuta, un effetto sotto il profilo della stabilizzazione del lavoro: fra gli attuali occupati che hanno frequentato un corso durante la precedente esperienza di apprendistato l'80% ha un contratto a tempo indeterminato; per chi non ha frequentato la percentuale scende al 76%; è minima (68%) fra chi non era nemmeno a conoscenza dell'obbligo di formazione esterna per apprendisti (circa 64% degli intervistati).

### **Conclusioni**

Fino a che punto questi risultati sono da considerare come indicatori di successo della formazione esterna?

In effetti, anche a prescindere dalle obiezioni derivanti dalla dimensione esigua del campione intervistato, i dubbi sono giustificati.

Gli elevati tassi di non partecipazione riscontrati dicono che esiste una selezione di fatto fra gli apprendisti che hanno fatto formazione esterna e quelli che non l'hanno fatta. I primi sono certamente i più motivati: se hanno partecipato ai corsi vuol dire avevano avuto un rapporto meno difficile con la scuola e che la durata del rapporto di apprendistato è stata tale da consentire loro la frequenza.

Inoltre nell'attuale fase, in cui non ci sono ancora verifiche e sanzioni per gli imprenditori che eludono l'obbligo formativo (niente agevolazioni contributive), quelli che hanno agevolato la partecipazione degli apprendisti ai corsi sono i più interessati alla formazione, in quanto hanno intenzione di qualificare l'apprendista e stabiliz-

zarne il rapporto al termine, usufruendo, in tal modo, di un ulteriore periodo di sgravi contributivi.

Stando così le cose, l'esito più favorevole del primo gruppo è scontato in partenza ed è difficile trarne conclusioni generalizzabili

### **Riferimenti bibliografici**

- Commissione Europea (1995), *Insegnare e apprendere. Verso la società cognitiva*, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità Europee.
- Cusinato W., Nicoli D., Salatin A. (2001), "La formazione per il nuovo apprendistato nel comparto dell'artigianato veneto: primi risultati e prospettive", in Veneto lavoro, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2001*, Franco Angeli, Milano.
- Boldrin A., de Angelini A. (2001), "L'apprendistato nel Veneto dopo la riforma", Veneto lavoro, *I tartufi*, 7.
- de Angelini A. (2000), "Gli apprendisti nel Veneto e la loro articolazione per qualifiche e territorio", Rapporto progressivo n. 2, *Documenti dell'Osservatorio del mercato del lavoro*, 2.
- Eurostat-Cedefop, 2001, *Transition entre le système éducatif et la vie active*, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- A. de Angelini (2002), "L'apprendistato prima e dopo la riforma nel Veneto. Un'indagine sui percorsi lavorativi degli apprendisti", in Isfol, (a cura di C. Dell'Aringa) (2002), *Impact Evaluation Of The European Employment Strategy. La politica del lavoro italiana negli anni recenti*, in corso di pubblicazione.
- D'Agostino S., Nobile D., Manfreda F. (2000), "Il sistema apprendistato", in *Professionalità*, settembre-ottobre, editrice La scuola, Brescia.
- Giacinto E. (2001), *Le frontiere dell'apprendistato*, [www.ildiariodellavoro.it](http://www.ildiariodellavoro.it).
- Isfol (2001), *Il nuovo apprendistato. Rapporto 2000*, collana Isfol Strumenti e ricerche, Franco Angeli.
- Isfol (2001), *I nuovi apprendisti e la formazione*, Roma.
- Ocse (1998), *Esami delle politiche dell'istruzione: Italia*, Roma, Armando.

Valentini M. (2001), “Caratteristiche dei contratti di formazione lavoro e apprendistato; prime analisi”, paper presentato al Workshop organizzato dall’Università di Siena nell’ambito del Progetto nazionale di ricerca Murst, Occupazione e disoccupazione in Italia: misure ed analisi dei comportamenti, Siena, 21-22 giugno.