

I Tartufi n. 10
Maggio 2002

DOPO L'APPRENDISTATO

**I percorsi lavorativi degli ex apprendisti
a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori**

di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin



www.venetolavoro.it

Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Sommario

1.	Introduzione	5
2.	Gli esiti professionali degli apprendisti occupati il 15 luglio 1997	6
3.	L'impatto della riforma sull'esito lavorativo	16
3.1.	La competitività dell'apprendistato rispetto ad altre tipologie contrattuali.....	16
3.2.	Gli esiti professionali degli apprendisti assunti prima e dopo la riforma.....	21
3.3.	L'influenza dell'età e dell'esperienza sull'esito.....	27
3.4.	La durata dei rapporti di apprendistato e l'effetto della stagionalità sugli esiti.....	30
4.	I risultati di un'indagine diretta effettuata nel mese di novembre 2001 sugli ex apprendisti.....	33
4.1.	La prima esperienza di apprendistato	35
4.2.	I rapporti tra scuola e apprendistato.....	35
4.3.	La coerenza delle qualifiche con la carriera professionale successiva	35
4.4.	La cessazione del rapporto di apprendistato.....	36
4.5.	Gli esiti dell'apprendistato	36
4.6.	La formazione esterna	37
4.7.	Gli esiti della formazione esterna	37
5.	Conclusioni	38
	Riferimenti bibliografici	41
	Allegato: I risultati dell'indagine diretta sugli esiti dell'apprendistato	42

1. Introduzione

Con la riforma avviata dalla legge 196/97 il contratto di apprendistato, che già in passato era molto diffuso tra le imprese del Veneto, ha acquistato un ulteriore impulso, diventando la modalità di gran lunga prevalente di ingresso nel mondo del lavoro dipendente non più solo per i giovanissimi, ma anche per una quota consistente di giovani di età superiore ai 20 anni.

Tuttavia le innovazioni introdotte dalla riforma non sembrano aver introdotto sostanziali modificazioni nelle modalità d'uso del contratto da parte degli imprenditori.

Per l'apprendistato già negli anni precedenti il 1997 si era venuta delineando una situazione di appetibilità sia da parte della domanda che dell'offerta: per un verso esso ampliava esplicitamente le possibilità di flessibilità nell'uso della manodopera e il ricorso ai rapporti a termine per la generalità delle imprese, al di là dei limiti numerici allora esistenti per i contratti a tempo determinato; contemporaneamente esso offriva alle imprese la possibilità di un risparmio sul costo del lavoro, direttamente, con riferimento alle retribuzioni, e indirettamente, attraverso le agevolazioni contributive concesse. Per altro verso i giovani, molti dei quali ancora studenti, lo consideravano spesso un mezzo per emanciparsi economicamente dalla famiglia, ed erano disposti ad accettare lavori poco qualificati e di breve durata, che non li costringessero ad abbandonare del tutto il percorso scolastico.

Questi aspetti hanno fatto dell'apprendistato uno strumento che ha incentivato l'assunzione di giovani, con un effetto anche di contenimento dei tassi di disoccupazione, particolarmente utile nelle regioni dove questo assumeva valori elevati.

La valenza formativa, che era la principale nella concezione originaria, era venuta, però, a perdere peso nel corso degli anni; una formazione effettiva veniva attuata solo da parte degli imprenditori interessati alla futura stabilizzazione del lavoratore nell'azienda. Ma il numero delle trasformazioni a tempo indeterminato, pur incentivate dalle agevolazioni prorogate per un ulteriore anno dopo la trasformazione, è sempre stato piuttosto contenuto. Nel Veneto il numero medio di apprendisti beneficiari di tale tipo di intervento è sempre stato inferiore alle 10.000 unità, con un incidenza del 20% sullo stock medio mensile.

L'obiettivo principale della riforma è stato quello di privilegiare e ampliare la valenza formativa di questo strumento, nel quadro delle politiche di rafforzamento del sistema formativo italiano nel suo complesso e di collegamento con il sistema delle imprese, come richiesto espressamente dalla Comunità Europea e dagli accordi fra Governo e parti sociali.

In questa chiave da un lato si è enfatizzata la funzione dell'apprendistato quale terzo piede del sistema formativo nell'età dell'obbligo (legge 144/199), con pari dignità di quello scolastico e di quello formativo tradizionale (CFP)¹; per altro verso, secondo le linee dell'Unione Europea, se ne è valorizzata la potenzialità quale "metodo di formazione adatto per tutti i livelli di qualificazione e non soltanto per quelli più bassi"², innalzando i limiti di età per l'assunzione con tale forma contrattuale, estendendoli ad ogni settore di attività e stabilendo l'irrilevanza del titolo di studio ai fini dell'accesso.

Per l'attuazione di questi obiettivi è stato dirottato sull'apprendistato un cospicuo quantitativo di risorse pubbliche. Fra gli incentivi per l'inserimento al lavoro, esso rappresentava già prima, attraverso gli sgravi contributivi concessi alle aziende, una delle più significative voci di spesa delle politiche attive del lavoro. Attraverso l'allargamento dell'ammissibilità agli ultraventenni e l'istituzione della formazione esterna obbligatoria, l'incidenza dei finanziamenti pubblici al 2000 è più che raddoppiata³.

1. Il numero di apprendisti in età di obbligo formativo che dovrebbero essere avviati alla formazione esterna è in effetti contenuto. Sullo stock al 31/12/2000 gli apprendisti in età d'obbligo formativo erano nel Veneto 9224, di cui 8393 senza titolo di scuola superiore alla terza media. Se però il conteggio viene effettuato sugli apprendisti occupati prima dell'estate che compiranno 16,17, o 18 anni a dicembre, cioè su quelli che potrebbero realmente frequentare un corso di formazione esterna della durata di almeno 6 mesi, il numero si dimezza (5008 apprendisti).

2. Cfr. Commissione Europea, 1995, *Insegnare e apprendere. Verso la società cognitiva*, Lussemburgo: ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità Europee.

3. 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 (282.519.000 euro comprensivi degli sgravi per assunzioni di apprendisti e degli sgravi per trasformazioni a tempo indeterminato), assorbiva nel 2000 oltre la metà di tutte le risorse destinate a politiche attive del lavoro (526.980.000 euro). Se si aggiungono gli ulteriori 15.494.000 euro assegnati nello stesso anno dal Ministero del Lavoro per la formazione esterna degli apprendisti, la quota sale al 57%. Quest'ultima voce di spesa copre oggi solo il 20% della domanda ed è destinata a crescere quando la formazione esterna sarà a regime.

È giustificato, se non doveroso, chiedersi qual è l'impatto dell'insieme di tutte queste risorse sull'occupazione dei giovani.

In un precedente rapporto ('I Tartufi' n. 7/2002) abbiamo verificato come è modificata qualitativamente la composizione degli apprendisti dopo la riforma e quali sono le modalità con cui tale contratto viene utilizzato oggi dalle imprese del Veneto.

In questo secondo rapporto l'attenzione viene puntata sugli esiti occupazionali e professionali dei giovani che hanno usufruito di tale strumento di politica attiva, per verificare se tale contratto dia un vantaggio effettivo rispetto ad altre tipologie di inserimento al lavoro. In particolare l'attenzione viene puntata sui nuovi gruppi di individui ammessi all'apprendistato dalla riforma per verificare se l'uso di questa forma contrattuale come canale di inserimento al lavoro ne abbia migliorato le chances occupazionali successive.

2. Gli esiti professionali degli apprendisti occupati il 15 luglio 1997

Per conoscere l'esito nel tempo di un nuovo rapporto di lavoro è necessario disporre di osservazioni ripetute nel tempo sugli stessi individui, su cui effettuare indagini longitudinali.

L'indagine è stata condotta utilizzando, nella prima parte del rapporto, la base informativa degli archivi Netlabor di tutti i 40 centri per l'impiego del Veneto, aggiornati al 31/12/2000. Per il confronto fra esiti dei giovani assunti prima e dopo la legge 196 (capitolo 3) era necessario disporre di un intervallo di più ampie dimensioni: a tal fine sono stati utilizzati gli archivi aggiornati al 31 dicembre 2001 delle quattro province che a tale data non erano ancora transitati dal sistema gestionale Netlabor1 a Netlabor4.

Il ricorso ad archivi amministrativi consente di abbattere i costi dell'indagine e di considerare l'intero universo anziché un campione, con conseguente miglioramento della qualità dei dati.⁴

Le tabelle di tutti gli archivi locali, conferiti in copia a Veneto Lavoro, sono state 'unite' in un unico database regionale e sottoposte a un'operazione preliminare di 'pulizia' e correzione automatica degli errori⁵, che ha consentito di disporre di una base informativa sufficientemente attendibile sotto il profilo statistico, contenente le storie lavorative di tutti i soggetti che hanno iniziato e/o terminato un rapporto di lavoro nel Veneto dopo il 1/1/1997.

Dal database è stato estratto come gruppo di riferimento l'insieme di tutti i lavoratori che risultavano occupati al 15 luglio 1997, distinguendoli per tipo di contratto. La data iniziale per l'analisi degli esiti è stata fissata a metà estate per poter cogliere anche gli studenti che lavorano stagionalmente nei mesi di vacanza scolastica, che sono quelli a maggior rischio.

Attraverso l'analisi dei dati relativi a tutti i movimenti (avviamenti, trasformazioni, cessazioni) avvenuti negli anni seguenti è stato possibile seguire nel tempo questo gruppo di lavoratori, ricostruendo la situazione lavorativa (tipo di contratto, qualifica, settore di attività) a date successive (dopo sei mesi, dopo 1 anno, dopo 3 anni).

Nelle tabb. 1 e 2 gli esiti degli apprendisti vengono messi a confronto con quelli dei lavoratori assunti con altre forme di contratto.

I soggetti con un rapporto di lavoro aperto alla data iniziale e non più osservabili alla data finale sono collocati in una colonna a parte, con l'indicazione 'usciti dal campo di osservazione'. Quelli presenti alla rilevazione finale, ma non osservabili nella prima sono invece indicati nella prima riga come 'nuovi ingressi'. In entrambi i casi il termine entrati/usciti si riferisce all'esito amministrativo del percorso, non necessariamente coincidente con un'entrata o un'uscita dal mercato del lavoro: un individuo può non essere presente in archivio per il fatto che è andato a lavorare in un'altra regione o che ha trovato lavoro nella pubblica amministrazione o come indipendente o parasubordinato.

4. L'errore campionario viene azzerato. Rimane peraltro quello derivante dalla cattiva qualità dei dati (ritardi nelle registrazioni, soprattutto per quanti riguarda le cessazioni, doppie registrazioni, errori di imputazione dei diversi attributi). Gli errori di questo tipo sono stati ridotti attraverso procedure di correzione automatica sull'archivio statistico regionale (realizzato per unione di quelli dei singoli centri per l'impiego).

5. I dati sono stati corretti attraverso una procedura automatica, eliminando tutti i duplicati e le incongruenze all'interno di ciascun record (corrispondente a un singolo movimento) e fra records diversi relativi allo stesso individuo. Nei casi di data mancante o incoerente con quella dei movimenti precedenti e/o successivi, è stata stimata la data di presunta cessazione o apertura, attraverso confronto con l'intera storia lavorativa. Con procedura parallela sono state verificate, integrate e corrette le informazioni anagrafiche su ciascun apprendista e quelle relative ai titoli di studio e ai corsi di formazione frequentati.

Tab. 1 - Lavoratori dipendenti ⁶ secondo il tipo di contratto al 15 luglio 1997 e il tipo di contratto nei tre anni successivi

Tipo contratto al 15/7/97	uscito da campo osservazione	apprendisti	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	totale v.a.
A. TIPO CONTRATTO A FINE ANNO (31 DICEMBRE 1997)						
nuovi ingressi		16,4	11,2	26,7	45,7	59.763
apprendista	26,9	66,2	0,5	0,7	5,6	52.228
CFL	9,5	0,4	77,7	1,1	11,3	43.300
tempo determinato	55,8	0,6	1,2	29,9	12,6	66.063
tempo indeterminato	8,0	0,1	0,3	0,8	90,8	450.791
totale escl. nuovi	14,9	5,8	5,9	4,0	69,4	612.382
totale v.a.	91.156	45.423	42.745	40.202	452.619	672.145
B. TIPO CONTRATTO 1 ANNO DOPO (15 LUGLIO 1998)						
nuovi ingressi		20,5	9,6	23,0	46,9	137.592
apprendista	17,9	65,1	1,5	2,6	12,9	52.228
CFL	13,1	1,3	55,4	2,8	27,5	43.300
tempo determinato	27,8	1,7	2,2	44,4	23,9	66.063
tempo indeterminato	10,6	0,3	0,8	2,3	86,0	450.791
totale escl. nuovi	13,2	6,1	4,9	6,9	68,9	612.382
totale v.a.	81.085	65.394	42.899	73.823	486.773	749.974
C. TIPO CONTRATTO 3 ANNI DOPO (15 LUGLIO 2000)						
nuovi ingressi		21,0	4,8	16,9	57,2	284.254
apprendista	24,7	37,1	2,8	4,4	31,0	52.228
CFL	25,3	1,8	18,5	3,6	50,8	43.300
tempo determinato	38,2	2,2	1,6	25,9	32,0	66.063
tempo indeterminato	25,6	0,6	0,8	3,5	69,5	450.791
totale escl. nuovi	26,8	4,0	2,3	6,0	60,9	612.382
totale v.a.	164.409	83.994	27.756	85.071	535.406	896.636

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI 31/12/2000

Tab. 2 - Lavoratori dipendenti secondo il tipo di contratto al 15 luglio 1995 e il tipo di contratto 5 anni dopo

Tipo contratto al 15/7/97	Tipo di contratto 5 anni dopo (luglio 2000)					
	uscito da campo osservazione	apprendistato	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	totale v.a.
nuovi ingressi	0,0	15,1	4,6	18,9	61,4	484.157
apprendistato	26,4	24,7	3,5	5,4	40,0	47.656
CFL	23,0	0,6	22,5	4,1	49,8	29.061
tempo determinato	37,5	1,1	1,3	30,3	29,8	33.603
tempo indeterminato	31,3	0,4	0,8	5,5	62,1	319.964
totale	30,6	3,2	2,6	7,3	56,3	430.284
totale v.a.	131.830	86.714	33.423	123.042	539.432	914.441

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

6. I dati di stock, in questa tabella come nelle successive, si riferiscono ai soli lavoratori dipendenti registrati nell'anagrafe dei centri per l'impiego. Non sono compresi i lavoratori che non hanno effettuato alcun movimento a partire dalla data in cui ciascun archivio è stato informatizzato (seconda metà anni '90). Questa mancanza determina una sottostima dei flussi relativi ai lavoratori a tempo indeterminato. Inoltre le dimensioni in valore assoluto dei flussi non sono direttamente confrontabili fra loro per il fatto che al 1997 non tutti i centri per l'impiego avevano i propri archivi a regime e al 2000 i risultati subiscono la perturbazione dei ritardi nella registrazione delle comunicazioni provenienti dalle imprese. Per gli apprendisti questo secondo tipo di errore è meno rilevante, in quanto i dati negli ultimi due anni sono stati imputati in modo più accurato.

Al 31 dicembre dello stesso anno circa un quarto degli apprendisti non risulta più presente come occupato negli archivi, indice di un ritorno sui banchi di scuola; il 66% è ancora occupato come apprendista e solo lo il 5,6% è passato a un contratto a tempo indeterminato.

L'estate successiva (luglio 1998), la quota di 'usciti' si riduce dal 27 % al 18%, per il rientro stagionale di molti studenti nel mercato del lavoro; malgrado ciò la quota di giovani che continuano ad essere impegnati come apprendisti si riduce, in quanto quasi il 20% è passato ad altre forme contrattuali. La quota che passa a un'occupazione a tempo indeterminato è ancora piuttosto bassa, dell'ordine del 13%, notevolmente inferiore a quella di chi era partito con un contratto di formazione lavoro o con un contratto a tempo determinato.

Negli anni seguenti, però, chi era partito come apprendista tende a stabilizzare il proprio rapporto raggiungendo quasi i risultati di chi aveva nel 1997 un contratto a tempo determinato (32%).

Se anziché partire dall'estate 1997 si parte dagli apprendisti che erano occupati nell'estate 1995, si può vedere che a 5 anni di distanza il 40% è ormai approdato a un lavoro stabile, sorpassando la quota corrispondente di chi aveva un lavoro a tempo determinato e solo il 5,4% ha un lavoro a tempo determinato.

La tipologia di inserimento al lavoro che dà le più elevate *chances* di stabilizzazione oltre i due anni è comunque quella dei contratti di formazione lavoro: i giovani che erano stati assunti con tale tipologia contrattuale tre anni dopo la rilevazione iniziale risultano nel 50% dei casi occupati con un contratto a tempo indeterminato e solo una quota irrilevante, dell'ordine del 3% ha un contratto a termine.

Il contratto a tempo determinato senza finalità formative è, per altro verso, quello che dà la massima probabilità di uscita dal campo di osservazione già al termine del primo anno, con una quota che si stabilizza pari a poco meno del 40% dopo tre anni.

C'è da far notare che la fonte presa in considerazione non consente di verificare quanta parte degli usciti dal lavoro dipendente sia di fatto transitata verso il pubblico impiego o sia passata ad altre forme di lavoro indipendente o parasubordinato. Nel Veneto questa evenienza è tutt'altro che trascurabile. Secondo un'analisi longitudinale effettuata sui dati individuali dell'indagine trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat relativi al triennio 1995-1997, dei lavoratori che avevano un contratto a tempo determinato alla data della prima rilevazione, dopo un anno il 6% era passato ad un lavoro dipendente nella pubblica amministrazione e il 2,6% a un lavoro indipendente⁷. Se si tiene conto del fatto il tasso di disoccupazione nella regione è sceso al di sotto del 4%, è facile immaginare – pur tenendo conto degli errori dovuti ad errata codifica del codice fiscale e dei trasferimenti di residenza verso altre regioni – che una quota dei lavoratori dipendenti usciti dal campo di osservazione che appare nella tab. 1 sia in effetti transitata verso tali forme di occupazione. Sotto questo profilo la probabilità di transitarvi a breve termine è massima per chi ha un lavoro a termine, mentre è minima per chi ha un lavoro a tempo indeterminato (8%). Aumentando l'arco di tempo preso in considerazione, anche per i lavoratori a tempo indeterminato la probabilità sale oltre il 30%.

Ci si può domandare se le differenze rilevate fra il comportamento dei lavoratori impegnati in contratti di formazione lavoro rispetto agli apprendisti siano da ascrivere alle differenze di età e, di conseguenza, alla distanza dal momento dell'uscita dal sistema scolastico e dall'esperienza maturata più che non al tipo di contratto.

In effetti la correlazione con l'età è forte. I nuovi apprendisti con più di 20 anni (tab. 3) hanno una maggior probabilità di stabilizzare il rapporto di lavoro nell'arco di tre anni, perché sono già passati attraverso precedenti esperienze di lavoro; ciò avviene nel 35% dei casi, contro il 30% degli apprendisti più giovani. La differenza rispetto a chi era inserito con un contratto di formazione lavoro resta comunque notevole. Per i giovani, però, il rapporto di apprendistato – e ancor più quello di formazione lavoro (nel 58% dei casi sotto i 20 anni e nel 53% dei casi oltre i 20) dà maggiori *chance* di successivo inserimento stabile nel mercato del lavoro rispetto ai contratti a tempo determinato senza finalità formative.

Ma più ancora che l'età, influiscono sull'esito la durata del contratto (tab. 5) e la stagionalità (tab. 6). Si potrebbe ipotizzare che la maggior quota di contratti di formazione lavoro stabilizzati rispetto a quelli di apprendistato dipenda dal fatto che per tale tipologia contrattuale è prescritta dalla legge una durata massima inferiore. In effetti le cose non stanno così. La tabella che segue mostra chiaramente che, a dispetto di quanto prescrive la normativa, sono i contratti di apprendistato quelli che durano di meno: la quota dei primi conclusa entro un anno è doppia di quella dei contratti di formazione lavoro e il 74% si è concluso entro due anni.

7. Da elaborazioni sulla stessa fonte risulta inoltre che il 13% dei lavoratori veneti con meno di 40 anni che avevano iniziato la carriera lavorativa con un contratto a tempo determinato è passato, alla data dell'indagine, a un lavoro indipendente; questa quota sale al 16% per chi aveva iniziato con un contratto a termine avente caratteristiche formative

Tab. 3 - Lavoratori dipendenti secondo il tipo di contratto al 15 luglio 1997, la classe d'età e il tipo di contratto al 15 luglio 2000

Tipo contratto al 15/7/97	Tipo di contratto 3 anni dopo (luglio 2000)					
	uscito da campo osservazione	apprendistato	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	totale v.a.
A. DA 15 A 19 ANNI						
nuovi ingressi		53,1	5,9	13,9	27,1	63.439
apprendista	28,2	33,8	2,9	5,1	29,9	32.968
CFL	22,4	8,8	7,2	3,5	58,1	2.488
tempo determinato	41,2	17,1	4,0	13,8	23,9	4.396
tempo indeterminato	23,9	11,1	3,0	5,0	56,9	9.458
totale escl. nuovi	28,3	26,7	3,2	5,8	36,0	49.310
totale v.a.	13.941	46.867	5.340	11.654	34.947	112.749
B. DA 20 A 25 ANNI						
nuovi ingressi		12,2	10,4	17,8	59,5	69.298
apprendista	18,5	40,8	2,8	3,3	34,6	17.321
CFL	25,1	2,3	14,4	3,8	54,4	24.524
tempo determinato	38,1	3,6	3,7	17,4	37,1	19.097
tempo indeterminato	21,3	1,6	2,3	4,3	70,5	92.835
totale escl. nuovi	23,7	6,4	4,5	5,7	59,7	153.777
totale v. a.	36.415	18.310	14.107	21.147	133.096	223.075

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

È invece proprio la breve durata del contratto che influisce in modo negativo sul percorso successivo. Gli apprendisti che alla data della prima rilevazione, nell'estate 1997, avevano un rapporto di lavoro la cui durata complessiva (comprese le eventuali trasformazioni) è risultata di fatto inferiore o uguale a tre mesi, tre anni dopo hanno un contratto di lavoro stabile solo nel 10% dei casi. Per i rapporti di apprendistato di durata complessiva fino a 18 mesi (termine minimo di durata prescritto dalla nuova normativa) questa quota sale al 33%, arrivando al 47% per quelli di durata superiore. Quest'analisi conferma la correttezza del termine di 18 mesi come durata minima fissata dalla nuova normativa per i contratti di apprendistato. Sono solo i contratti che di fatto si sono conclusi oltre questo termine che risultano avere dopo tre anni un esito più favorevole di quello dei contratti a tempo determinato (47% stabilizzati contro 41%). È interessante notare, per altro verso, che anche per i lavoratori che avevano un contratto a tempo indeterminato che si è interrotto entro tre mesi dall'inizio la quota che ha un'occupazione stabile dopo tre anni è pari solo al 34%.

Altrettanto evidente è l'effetto della stagionalità (tab. 6).

Tab. 4 - Contratti avviati nel 1997 secondo la durata complessiva e il tipo di contratto (percentuale su totale rapporti avviati nel 1997)

Tipo di contratto	Durata complessiva del rapporto	
	% meno di un anno	% meno di due anni
apprendista	62,5	74,0
CFL	32,5	56,9
tempo determinato	86,1	90,2
tempo indeterminato	40,4	55,3
totale	63,6	73,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

**Tab. 5 - Lavoratori dipendenti secondo il tipo di contratto al 15 luglio 1997,
la durata complessiva del rapporto di lavoro e il tipo di contratto al 15 luglio 2000**

tipo contratto al 15/7/97	Tipo di contratto 3 anni dopo (luglio 2000)					
	usciti da campo osservazione	apprendistato	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	totale v.a.
A. CESSATI ENTRO TRE MESI						
apprendista	47,2	30,9	3,4	7,7	10,8	8.856
CFL	37,4	9,0	4,5	9,7	39,4	401
tempo determinato	49,2	5,5	2,0	21,6	21,7	11.655
tempo indeterminato	46,9	6,4	2,5	10,2	34,0	3.580
totale	48,0	14,8	2,6	14,7	19,9	100
totale v. a.	11.746	3.636	643	3.602	4.865	24.492
B. CESSATI DOPO 4 -18 MESI						
apprendista	29,2	28,3	3,6	6,0	32,9	8.852
CFL	32,8	3,7	4,5	5,3	53,7	8.788
tempo determinato	36,4	1,5	1,5	26,5	34,1	46.853
tempo indeterminato	39,1	1,7	1,6	7,7	49,9	35.879
totale	36,4	4,1	2,0	16,1	41,3	100
totale v. a.	36.554	4.152	1.996	16.167	41.503	100.372
C. CESSATI OLTRE 18 MESI						
apprendista	23,5	21,7	3,2	4,2	47,4	26.002
CFL	28,4	1,5	5,1	3,7	61,3	27.925
tempo determinato	37,4	1,6	1,9	18,5	40,7	6.544
tempo indeterminato	38,2	0,7	1,1	4,9	55,1	261.053
totale	36,1	2,5	1,6	5,0	54,8	100
totale v. a.	116.109	7.989	5.186	16.178	176.062	321.524
D. RAPPORTI NON CESSATI						
nuovi ingressi	0,0	21,0	4,8	16,9	57,2	284.254
apprendista	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	8.518
CFL	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	6.186
tempo determinato	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1.011
tempo indeterminato	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	150.279
totale v. a.		68.217	19.931	49.124	312.976	450.248

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

**Tab. 6 - Lavoratori dipendenti secondo il tipo di contratto al 15 luglio 1997,
il mese di inizio del rapporto di lavoro e il tipo di contratto al 15 luglio 2000**

Tipo contratto al 15/7/97	Tipo di contratto 3 anni dopo (luglio 2000)					
	usciti da campo osservazione	apprendistato	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	totale v.a.
A. RAPPORTI AVVIATI NEI MESI DI GIUGNO-LUGLIO						
apprendista	32,5	37,3	2,9	5,6	21,7	19.752
CFL	25,7	2,4	17,6	3,7	50,6	8.013
tempo determinato	42,9	3,9	2,0	22,9	28,4	24.267
tempo indeterminato	22,6	1,0	1,0	4,0	71,5	71.171
totale	28,4	7,5	2,6	7,9	53,7	123.203
totale v. a.	34.944	9.210	3.154	9.773	66.122	123.203
B. RAPPORTI AVVIATI IN ALTRI MESI						
apprendista	19,9	37,0	2,7	3,7	36,7	32.470
CFL	25,2	1,7	18,7	3,5	50,8	35.287
tempo determinato	35,4	1,3	1,4	27,7	34,2	41.794
tempo indeterminato	26,2	0,5	0,7	3,5	69,1	379.459
totale	26,5	3,1	2,2	5,6	62,7	489.010
totale v. a.	129.438	15.080	10.855	27.184	306.453	489.010

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Tab. 7 - Lavoratori dipendenti secondo la dimensione occupazionale dell'impresa, il tipo di contratto al 15 luglio 1997 e il tipo di contratto al 15 luglio 2000

	usciti da campo osservazione	apprendistato	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	totale v.a.
A. 1-9 DIPENDENTI						
apprendista	27,3	35,2	2,7	3,7	31,1	14.943
CFL	28,7	2,3	12,6	3,6	52,8	9.987
tempo determinato	40,0	2,0	1,1	28,1	28,8	8.280
tempo indeterminato	28,3	0,7	0,9	3,7	66,4	74.190
totale	29,1	5,7	2,3	5,6	57,3	107.401
B. 10-19 DIPENDENTI						
apprendista	23,3	35,4	2,9	4,4	33,9	8.588
CFL	25,9	1,9	15,3	4,4	52,6	5.693
tempo determinato	40,4	1,7	1,3	21,0	35,6	5.658
tempo indeterminato	25,6	0,8	0,9	3,8	68,9	50.560
totale	26,5	5,1	2,3	5,3	60,7	70.500
C. 20-49 DIPENDENTI						
apprendista	23,1	36,4	2,9	4,3	33,2	6.472
CFL	25,1	1,9	16,0	4,3	52,7	4.619
tempo determinato	37,0	2,1	1,7	15,6	43,5	6.135
tempo indeterminato	25,2	0,6	0,7	3,5	70,0	55.362
totale	26,0	4,0	2,0	4,6	63,4	72.591
D. 50-99 DIPENDENTI						
apprendista	23,9	37,5	3,1	4,2	31,2	2.643
CFL	23,1	1,0	19,5	3,1	53,3	2.415
tempo determinato	35,2	2,5	1,8	14,7	45,8	3.517
tempo indeterminato	24,8	0,5	0,7	3,3	70,7	33.498
totale	25,5	3,1	2,0	4,3	65,1	42.075
E. 100-249 DIPENDENTI						
apprendista	26,8	34,8	3,2	4,3	30,9	1.688
CFL	23,3	1,2	20,5	2,6	52,4	2.312
tempo determinato	35,6	2,6	2,1	16,1	43,6	4.142
tempo indeterminato	27,8	0,5	0,7	3,4	67,6	31.039
totale	28,3	2,3	2,1	4,7	62,6	39.182
F. 250 ADDETTI E OLTRE						
apprendista	24,9	37,7	2,1	4,8	30,6	563
CFL	25,3	1,1	21,4	2,3	49,9	4.393
tempo determinato	38,7	3,0	3,4	15,7	39,1	6.674
tempo indeterminato	30,0	0,3	0,5	2,3	67,0	37.889
totale	30,7	1,1	2,8	4,1	61,3	49.520

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

La dimensione dell'impresa non ha invece quasi nessuna influenza sulla stabilizzazione del contratto di apprendistato. Grandi imprese e piccole imprese sembrerebbero adottare, sotto questo profilo, la medesima strategia (tab. 7).

Quelli che variano al variare delle dimensioni dell'impresa sono gli esiti dei lavoratori a tempo determinato: la probabilità di stabilizzazione dopo tre anni è appena pari al 28%; sale al 36% nelle imprese con 10-20 addetti, al 44% in quelle con 20-49 addetti, fino ad un massimo del 46% per quelle con 50-100 addetti, per poi scendere di nuovo al 39% nelle imprese di grandi dimensioni. Sono dunque le piccolo-medie imprese, caratteristiche della struttura imprenditoriale regionale quelle che danno prospettive di permanenza più stabili a chi entra con un lavoro precario.

Negli anni recenti le piccole imprese hanno avuto tassi di entrata elevatissimi a confronto con le altre classi, ma sono anche quelle con più elevati tassi di uscita e con più elevati tassi di mortalità.

L'esito dopo tre anni è anche influenzato dal titolo di studio di cui l'apprendista era in possesso al momento dell'osservazione iniziale⁸ (tab. 8). A prescindere dai laureati, presenti nel campione ana-

8. L'analisi rispetto al titolo di studio è stata effettuata sui soli apprendisti che hanno dichiarato la data di conseguimento, prendendo il titolo più elevato conseguito fino al 1997. L'indagine sottostima i titoli di studio conseguiti nell'anno 1997 e non ancora dichiarati.

lizzato con sole 13 unità, con diploma o qualifica professionale⁹ distaccano di quasi 9 punti gli apprendisti con sola licenza media (38% contro 28%).

Chi non ha dichiarato alcun titolo di studio (fra questi ci sono molti lavoratori extracomunitari) ha un terzo delle probabilità dei diplomati e metà delle probabilità degli apprendisti con licenza media di approdare dopo tre anni ad un lavoro stabile. Altrettanto penalizzati sono gli studenti-lavoratori¹⁰, per i quali la probabilità di transitare verso il tempo indeterminato è ancora più bassa, dell'ordine dell'11%. L'elevata quota di usciti dal campo di osservazione (oltre il 40%) induce, tuttavia, a ritenere che per molti di questi sia avvenuto un rientro nel sistema scolastico¹¹.

Tab. 8 - Apprendisti occupati al 15 luglio 1997 secondo il titolo di studio e il tipo di scuola frequentata a tale data e il tipo di contratto al 15 luglio 2000

Max titolo di studio 1997	Tipo di contratto 3 anni dopo (luglio 2000)					
	usciti da campo osservazione	apprendistato	CFL	tempo determinato	tempo indeterminato	tot. con anno tit. studio valorizzato
senza titolo	45,3	28,1	5,8	8,4	12,4	2.469
lic.media	28,8	35,9	2,6	4,8	27,9	6.010
qualifica	19,8	32,0	5,2	5,8	37,2	616
diploma	25,0	28,0	4,3	5,9	36,7	2.377
di cui studenti lavoratori:						
- studente sc. professionali	41,4	29,3	7,5	10,5	11,3	133
- studente medie superiori	45,8	28,1	6,0	8,3	11,8	2.527
- studente universitario	30,8	23,1	15,4	15,4	15,4	13

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

È consistente invece il rischio che la qualifica di avviamento nel periodo di apprendistato non abbia niente a che fare con la carriera lavorativa successiva.

Tab. 9 - Lavoratori occupati al 15 luglio 1997 secondo il tipo di contratto, il gruppo di attività e di qualifica professionale al 15 luglio 2000

Tipo contratto al 15/7/97	Situazione 3 anni dopo (luglio 2000)						
	nessun cambiam.	trasformazione ¹²	nuovo rapporto	di cui: altra attività	di cui: altro gr. prof.	usciti da campo osservazione	totale
apprendista	19,7	14,9	40,8	24,2	25,5	24,6	100,0
CFL	22,1	23,6	35,7	20,2	20,4	18,7	100,0
tempo determinato	16,2	7,9	45,5	17,5	21,7	30,4	100,0
tempo indeterminato	42,3	5,4	28,9	15,0	15,2	23,4	100,0
totale dipendenti	35,2	8,0	32,7	16,6	17,4	24,1	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

9. Fra gli apprendisti che hanno conseguito una qualifica professionale sono computati anche quelli con che hanno frequentato un corso professionale che rilascia una qualifica ufficialmente riconosciuta, i quali vengono registrati in una tabella separata nel sistema informativo Netlabor.

10. Gli studenti-lavoratori vengono individuati per il fatto di avere conseguito il corrispondente titolo di studio in un anno successivo al 1997.

11. Dai dati dell'indagine campionaria condotta trimestralmente dell'Istat sulle forze di lavoro risulta che nel Veneto, il 15% dei diplomati e il 10% dei giovani con licenza media che avevano iniziato la loro carriera con una occupazione a termine risultavano rientrati nel sistema scolastico alla data dell'indagine (ottobre 1999). Non sono disponibili informazioni specifiche sugli apprendisti.

12. Nella maggior parte dei casi si tratta di trasformazione del tipo di contratto, da causa mista o tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, oppure di proroga di contratti a tempo determinato. Sono compresi nelle trasformazioni anche i rientri da sospensione e quelli dovuti a trasferimento dell'unità locale in altra sede, incorporazione ditta, acquisizione ramo, variazione ragione sociale, trasformazione artigiano/non artigiano, ecc.

Tab. 10 - Lavoratori occupati al 15 luglio 1997 secondo la classe d'età, il gruppo di attività e di qualifica professionale al 15 luglio 2000

Classe d'età al 15/7/97	Situazione 3 anni dopo (luglio 2000)						totale
	nessun cambiam.	trasfor- mazione ¹⁰	nuovo rapporto	di cui: altra attività	di cui: altro gr. prof.	usciti da campo osservazione	
15-19	14,2	12,9	45,0	26,3	28,2	27,9	100,0
20-25	32,3	9,4	36,7	20,6	21,6	21,6	100,0
26-35	38,4	7,9	31,0	15,2	16,0	22,8	100,0
36-50	41,5	6,2	30,4	11,8	13,7	22,0	100,0
51-64	35,0	2,4	18,2	3,8	6,4	44,3	100,0
oltre 64	66,3	1,0	9,5	0,7	2,3	23,2	100,0
totale	35,2	8,0	32,7	16,1	17,4	24,1	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Tab. 11 - Lavoratori con contratto di apprendistato al 15 luglio 1997 secondo il gruppo di attività a tale data e il gruppo di attività al 15 luglio 2000

Gruppo di attività al 15/7/97	Situazione 3 anni dopo (luglio 2000)					totale
	nessun cambiam.	trasfor- mazione ¹⁰	nuovo rapporto	di cui: altra attività	usciti da campo osservazione	
industrie agroalimentari	20,8	12,4	40,1	29,3	26,7	100,0
industrie tessili abbigliamento	18,3	18,0	42,8	24,6	20,9	100,0
concerie	17,3	10,4	45,1	26,0	27,2	100,0
calzature	19,8	16,7	42,1	31,6	21,4	100,0
legno e mobili in legno	21,5	16,0	39,3	22,9	23,2	100,0
carta stampa editoria	24,0	17,0	38,4	25,3	20,5	100,0
industrie petrolchimiche	18,7	15,0	42,7	34,7	23,7	100,0
gomma e materie plastiche	19,0	18,1	40,3	33,5	22,6	100,0
vetro	21,6	13,4	43,8	26,7	21,3	100,0
ceramica	15,1	23,5	39,9	29,9	21,5	100,0
marmo	23,5	15,0	41,6	21,5	19,8	100,0
metalli	19,6	14,4	41,7	23,0	24,3	100,0
macchine	13,5	17,6	45,3	30,6	23,7	100,0
elettrodomestici	13,1	21,4	34,5	23,8	31,0	100,0
elettromeccaniche	19,9	14,4	43,9	30,7	21,8	100,0
mezzi di trasporto	16,6	11,4	44,3	34,9	27,7	100,0
occhiali	6,5	14,9	48,2	24,7	30,5	100,0
oreficeria	24,4	24,6	36,1	17,4	14,8	100,0
altre industrie	28,0	13,9	35,1	29,8	22,9	100,0
costruzioni	18,5	14,7	38,6	19,3	28,2	100,0
autoriparazioni	21,0	18,3	38,7	25,6	22,0	100,0
commercio ingrosso	23,7	16,0	37,1	27,5	23,2	100,0
commercio al minuto	19,5	13,4	42,2	24,9	24,9	100,0
turismo	14,9	3,3	42,4	19,5	39,4	100,0
trasporti	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
credito, assicurazioni	16,2	25,6	38,5	19,7	19,7	100,0
servizi a imprese	28,8	15,9	36,4	24,7	18,8	100,0
servizi a persone	20,2	15,2	38,7	17,8	25,8	100,0
istruzione formazione	33,3	18,5	33,3	25,9	14,8	100,0
sanità assistenza	27,0	26,3	30,8	17,6	15,8	100,0
altri	33,0	13,7	31,7	24,5	21,6	100,0
totale apprendisti	19,7	14,9	40,8	24,2	24,6	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Dai risultati dell'analisi longitudinale si può verificare (tab. 9) che la categoria contrattuale degli apprendisti è quella che ha la massima probabilità di cambiare il settore di attività¹³ e/o il gruppo professionale nei successivi rapporti di lavoro. A distanza di tre anni più della metà di quelli che sono stati assunti con un nuovo rapporto di lavoro (pari al 24% del totale) ha cambiato settore di attività e il 26% ha cambiato gruppo di qualifica. Queste quote scendono rispettivamente al 17% e al 22% per i lavoratori a tempo determinato e al 15% per quelli a tempo indeterminato.

La maggior mobilità fra settori e qualifiche è, in effetti, un carattere proprio di tutti i lavoratori giovani. Indipendentemente dal tipo di contratto (tab. 10), la probabilità di cambiare settore di attività al di sotto dei 20 anni è dell'ordine del 20-21%, scende progressivamente fino al 15% a 25 anni, al 13% a 30 anni, all'11% fra i 35 e i 40, al di sotto del 10% oltre i 45, al di sotto del 4% oltre i 50. La mobilità non è, inoltre, uguale in tutti i settori. La probabilità di cambiare settore (tab. 11) è dell'ordine del 20% per chi è avviato come apprendista in settori tradizionali (calzature, abbigliamento, mobili), sale al di sopra del 30% per gli avviati in settori più moderni come l'industria metalmeccanica, quella della gomma e materie plastiche, l'industria petrolchimica ed è minima nell'oreficeria, nel settore alberghiero e della ristorazione, nei servizi alle persone (parrucchieri).

Tab. 12 - Lavoratori con contratto di apprendista al 15 luglio 1997 con un nuovo rapporto di lavoro al 15 luglio 2000 secondo il gruppo di attività iniziale e il gruppo di attività finale

Gruppo di attività al 15/7/97	Gruppo di attività al 15/7/2000																		
	Ind. agroalimentari	Ind. tessili abbigl.	Concerie	Calzature	Legno e mobili	Vetro	Ceramica	Marmo	Metalmeccaniche (1)	Occhiali	Oreficeria	Altre industrie (2)	Costruzioni	Autoriparazioni	Commercio ingrosso	Commercio al minuto	Turismo	Servizi (3)	Totale
industrie agroalimentari	136	19	3	3	14	2	1		76	2	5	30	23	7	18	67	36	61	503
industrie tessili abbigl.	59	1.025	34	65	75	12	10	4	325	21	28	143	35	9	61	179	66	267	2.418
concerie	8	16	154	5	7			2	55	3	14	25	13	2	9	23	6	21	363
calzature	40	153	17	270	41	3			184	13	5	63	47	11	26	85	23	102	1.083
legno e mobili in legno	43	23	5	3	630	8	4	4	321	9	5	103	107	21	39	55	26	108	1.514
vetro	4	1		2	13	60		1	27			6	8	3	6	3	2	18	154
ceramica	4	7	2		6	2	36		29	1	7	12	4	2	2	9	3	17	143
marmo	4		1		3			71	20			10	11	2	5	3	1	16	147
metalmeccaniche (1)	97	78	34	33	189	16	17	11	3.033	57	41	334	470	116	121	202	79	407	5.335
occhiali	8	14		3	14	1	2		60	199	1	10	14	2	4	13	30	33	408
oreficeria	4	4	5	1	1				66		202	22	15	4	7	19	5	35	390
altre industrie (2)	26	34	13	7	58	2	5	3	335	11	44	336	76	15	36	78	25	109	1.213
costruzioni	52	18	2	7	64	15	8	9	457	8	1	106	1097	29	45	67	25	184	2.194
autoriparazioni	9	9	2	1	8	2	3	3	88	1	1	20	29	125	14	25	3	25	368
commercio ingrosso	15	14	1	2	15	1		1	71	4	2	15	16	9	98	52	15	47	378
commercio al minuto	56	39	1	10	39	5	2	3	153	29	12	76	55	32	81	620	91	214	1.518
turismo	48	28	1	8	28	7	1	1	101	32	3	45	36	4	20	158	785	147	1.453
servizi (3)	35	72	2	19	34	3	1	7	139	16	21	51	45	20	49	110	63	877	1.564
totale	648	1.554	277	439	1.239	139	90	120	5.540	406	392	1.407	2.101	413	641	1.768	1.284	2.688	21.146

(1) comprende: industria dei metalli, industrie delle macchine, elettrodomestici, industrie elettromeccaniche (esclusi occhiali), industria dei mezzi di trasporto

(2) comprende: carta stampa editoria, industrie petrolchimiche, industrie della gomma e materie plastiche

(3) comprende: trasporti, credito e assicurazioni, servizi alle imprese, servizi alle persone (parrucchieri), istruzione e formazione, sanità e assistenza

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

13. Ai fini del computo della mobilità intersettoriale il sistema delle attività economiche è stato disaggregato in 31 settori (di cui 23 nell'ambito dell'industria manifatturiera), che rispecchiano i comparti più significativi del sistema produttivo regionale (in particolare vengono considerati come settori specifici: l'occhialeria, l'industria delle calzature, l'industria del mobile in legno, l'oreficeria). Si fa presente che i tassi di mobilità calcolati dipendono dal sistema di raggruppamento adottato e non sono confrontabili con quelli di altre analisi, basate su diversi sistemi di classificazione e/o su un numero diverso di settori. Per maggiori dettagli sul sistema di classificazione delle attività adottato si rimanda al Tartufo n. 9/2002 di Veneto Lavoro.

Tab. 13 - Apprendisti occupati secondo il tipo di contratto e il gruppo professionale al 15 luglio 1997 e probabilità di mobilità professionale nei tre anni successivi (15 luglio 2000)

Grande gruppo professionale al 15/7/1997	Composizione %	Situazione al 15/7/2000	
		Probabilità retrocessione verso gruppo di rango inferiore %	Probabilità avanzamento verso un gruppo di rango superiore %
dirigenti	0,9	40,3	---
professioni intellettuali	0,5	34,2	0,0
tecnici	2,1	25,0	0,4
professioni amministrative esecutive	4,5	17,4	7,1
professioni di vendita e servizi	22,6	10,9	6,8
operai specializzati	46,4	13,2	7,5
operai conduttori di macchine	19,3	6,5	20,5
personale non qualificato	3,8	---	32,0
totale apprendisti	100,0	11,4	11,1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Tab. 14 - Lavoratori dipendenti occupati secondo il tipo di contratto, la classe d'età e il gruppo professionale al 15 luglio 1997 e probabilità di mobilità professionale nei tre anni successivi (15 luglio 2000)

Condizione al 15/7/97	SITUAZIONE AL 15 LUGLIO 2000	
	Probabilità retrocessione verso gruppo di rango inferiore %	Probabilità avanzamento verso un gruppo di rango superiore %
PROBABILITÀ PER TIPO CONTRATTO		
Apprendisti	11,4	11,1
CFL	9,4	9,5
A tempo determinato	6,8	11,4
A tempo indeterminato	5,9	7,6
PROBABILITÀ PER CLASSE D'ETÀ		
15-17 anni	11,6	12,2
18-25 anni	8,6	11,9
26-35 anni	6,5	7,7
36-50 anni	5,4	6,5
51-64 anni	2,4	2,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Per gli apprendisti è anche elevata la probabilità di passare da una professione di rango più elevato a una professione di rango meno elevato¹⁴ (11,4% contro il 6,8% dei lavoratori a termine e il 5,9% di quelli a tempo indeterminato). Per altro verso essi hanno anche, insieme ai lavoratori a termine, la più alta probabilità di carriera ascendente (11,1%, contro il 7,6% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato). L'elevata mobilità sia in ascesa che in discesa è un carattere proprio dei giovanissimi (15-17 anni). Il rischio di passare a una qualifica di livello inferiore diminuisce progressivamente con l'età: scende all'8,6% fra i 18 e i 25 anni, e si riduce ulteriormente nelle classi di età successive, fino ad arrivare al 2,4% oltre i 50 anni. Invece la probabilità di carriera ascendente è massima fra i 18 e i 25 anni, nel periodo immediatamente successivo al primo inserimento al lavoro, nel quale il giovane, pur di rendersi indipendente economicamente, accetta qualsiasi tipo di qualifica, anche se non coerente con il percorso scolastico.

14. Come sistema di riferimento per il calcolo abbiamo adottato la classificazione delle professioni Istat 1991, fermandoci alla prima cifra (grande gruppo professionale). Premesso che i grandi gruppi professionali della classificazione Istat91 sono ordinati secondo il rango sociale decrescente, la probabilità di avanzamento per ciascun gruppo professionale è data dalla percentuale di lavoratori appartenenti a quel gruppo che sono passati a gruppi di ordine precedente (righe precedenti). Analogamente la probabilità di retrocessione viene calcolata come probabilità di ciascun gruppo di passare ai gruppi di ordine successivo. La probabilità complessiva di avanzamento/retrocessione di ciascuna categoria contrattuale è calcolata come rapporto percentuale di tutti gli individui passati ad un gruppo precedente/seguito sul totale degli individui appartenenti alla categoria in questione.

3. L'impatto della legge 196/1997

Le analisi effettuate finora si riferiscono a lavoratori assunti prima della riforma.

Vogliamo ora misurare gli effetti di quest'ultima sugli esiti degli apprendisti; in particolare, si intende verificare in che misura l'allargamento dell'accesso a nuove fasce demografiche¹⁵ abbia mutato le *chances* lavorative dei nuovi soggetti rientranti dell'area di ammissibilità rispetto a quelle che avrebbero avuto se fossero stati avviati al lavoro con altri tipi di contratto.

A tal fine l'attenzione viene concentrata su due ampie classi di età: i soggetti tra 15 e 19 anni, coinvolgibili nell'apprendistato tanto prima quanto dopo il 1997, e quelli tra 20 e 23 anni, coinvolgibili solo dopo il 1997. In alcune tabelle sono stati computati a parte anche gli individui con età superiore o uguale a 24 anni che possono accedere all'apprendistato solo in casi specifici (localizzazione in zone Obiettivo 2, portatori di handicap, qualifiche con elevata professionalità).

Per poter disporre di un intervallo di tempo maggiore fra la data di assunzione e la data alla quale misurare l'esito, effettueremo questa seconda parte della ricerca utilizzando come base dati i nuovi archivi aggiornati al 31/12/2001, restringendo il campo di osservazione alle quattro province i cui dati non erano ancora transitati a tale data dal sistema gestionale Netlabor1 al sistema Netlabor4. Le quattro province sono: Verona, Vicenza, Treviso, Rovigo.

Per i lavoratori avviati dopo il 1997, oltre alle tipologie contrattuali fin qui trattate, viene presa in considerazione anche quella dei lavoratori interinali, introdotta dalla nuova normativa.

3.1. *La competitività dell'apprendistato rispetto ad altre tipologie contrattuali*

Prima di focalizzare l'attenzione sugli esiti è interessante verificare qual è stato l'impatto delle innovazioni introdotte sull'andamento quantitativo delle assunzioni nei quattro anni successivi al 1997 e com'è variata la competitività dell'apprendistato nei confronti delle altre tipologie contrattuali, sia tradizionali che nuove.

A tal fine nella tab. 15 è visualizzato il numero di nuove assunzioni effettuate in tutto l'anno e nel primo semestre (precisamente dall'1 gennaio al 18 luglio¹⁶) dal 1997 al 2001 per tipologia contrattuale e classe di età. Nella tab. 16 i valori relativi alle assunzioni del primo semestre sono espressi come rapporto percentuale rispetto alla popolazione residente all'inizio dell'anno nella corrispondente classe d'età, per eliminare l'effetto di variazione dovuto alla contemporanea evoluzione demografica.

Dal 1997 al 2000 i nuovi contratti di apprendistato conclusi nel Veneto sono saliti da 23.300 a 39.200, per poi stabilizzarsi a quota 37.400 nell'anno successivo¹⁷. L'espansione dopo il 1997 non è avvenuta solo nella nuova area di ammissibilità in base all'età. Degli 11.000 nuovi contratti di apprendistato stipulati nel 1998 in più rispetto all'anno precedente l'89% riguardava giovani con 20 anni e oltre, non ammessi precedentemente a questa tipologia contrattuale.

Sono tuttavia aumentate, almeno fino al 2000, anche le assunzioni di giovanissimi. L'aumento degli avviamenti al di sotto dei 20 anni è in gran parte dovuto al venir meno del vincolo che subordinava l'assunzione alla non coerenza fra titolo di studio e tipo di qualifica. Il contributo maggiore viene dai 19enni, molti dei quali neodiplomati.

Concentrando l'analisi sui dati del primo semestre (d'ora in poi intenderemo per primo trimestre la finestra 1 gennaio-18 luglio), che consente di individuare con maggior chiarezza gli effetti della legge di riforma, si vede che l'incidenza per 100 residenti dal 1997 al 2001 è salita, per i giovani, dal 9,1% all'12,0% mentre per i 20-23enni, prima non ammessi, si è attestata a fine periodo al 6,8% (tab. 16).

L'appetibilità dell'apprendistato continua dunque ad essere massima per l'assunzione di giovanissimi. Nella classe di età successiva altre tipologie di lavoro a termine fanno maggior concorrenza.

15. L'età è stata innalzata da 20 a 24 anni, innalzabile di due anni in aree Obiettivo 1 e 2 e di ulteriori due anni per i giovani portatori di handicap. Nel settore artigiano i CCNL possono elevare fino a 29 anni l'età massima per l'assunzione di qualifiche ad elevato contenuto professionale. Inoltre la circolare 27 marzo 2002 ha ammesso l'occupazione degli apprendisti nel corso dell'anno in più attività stagionali con soluzione di continuità.

16. La legge 196/97 è entrata in vigore il 19 luglio 1997.

17. È possibile che il calo dell'ultimo anno sia parzialmente dovuto a ritardi nelle registrazioni presso i centri per l'impiego.

Tab. 15 - Assunzioni annuali (1 gennaio-31 dicembre) e semestrali (1 gennaio-18 luglio) per classe di età e tipologia contrattuale dal 1997 al 2001. Province di iscrizione: VR,VI,TV, RO

	Assunzioni effettuate in tutto l'anno					Assunzioni effettuate dal 1 gennaio al 18 luglio				
	1997	1998	1999	2000	2001	1997	1998	1999	2000	2001
15-19 anni										
apprendista	19.411	21.569	22.653	23.757	22.796	12.913	13.981	14.417	15.695	15.382
CFL	2.318	1.418	1.088	1.061	810	1.147	799	577	562	431
tempo determinato	7.065	7.362	8.736	9.400	8.885	3.778	3.943	4.883	5.293	5.217
interinale		79	814	1.871	2.664		20	286	870	1.370
tempo indeterminato	4.152	3.620	3.754	4.320	3.712	2.324	2.104	2.074	2.596	2.296
totale	32.946	34.048	37.045	40.409	38.867	20.162	20.847	22.237	25.016	24.696
20-23 anni										
apprendista	3.195	11.589	13.713	14.513	13.556	582	6.649	7.728	8.677	8.326
CFL	7.569	4.583	3.404	2.895	2.172	4.883	2.904	2.060	1.794	1.377
tempo determinato	17.009	15.947	16.821	16.990	15.032	10.199	9.237	9.651	10.130	9.253
interinale		171	1.969	3.930	5.517		28	722	1.953	2.814
tempo indeterminato	14.298	12.277	12.331	12.901	10.831	8.536	7.421	6.764	7.706	6.663
totale	42.071	44.567	48.238	51.229	47.108	24.200	26.239	26.925	30.260	28.433
24-28 anni										
apprendista	64	432	723	857	967	10	217	407	516	627
CFL	5.764	6.119	4.895	3.441	2.968	3.469	3.807	3.181	2.133	1.886
tempo determinato	18.935	20.498	23.959	26.298	23.162	11.450	12.316	13.877	16.052	14.617
interinale		280	2.415	5.261	7.390		56	914	2.671	4.092
tempo indeterminato	18.881	20.637	23.297	27.031	24.690	11.144	12.480	12.953	16.501	15.564
totale	43.644	47.966	55.289	62.888	59.177	26.073	28.876	31.332	37.873	36.786
Totale 15 e oltre										
apprendista	23.317	34.277	37.538	39.240	37.420					
CFL	17.473	14.203	10.685	8.074	6.531	13.924	21.315	22.921	24.957	24.405
tempo determinato	92.871	100.672	117.972	128.172	119.629	10.599	8.748	6.755	4.900	4.072
interinale	1	938	8.825	20.271	29.409	54.341	58.543	68.035	75.650	73.612
tempo indeterminato	84.163	88.187	98.873	112.287	104.751		190	3.380	10.312	15.995
totale	217.825	238.277	273.893	308.044	297.740	50.696	52.992	56.124	68.381	65.999

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Tab. 16 - Assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 18 luglio per 100 abitanti residenti (al 1° gennaio di ciascun anno) secondo la classe di età. Province di iscrizione: VR,VI,TV, RO

	Dall'1 gennaio al 18 aprile					Intero anno 2001
	1997	1998	1999	2000	2001	
15-19 anni						
apprendista		9,1	10,3	11,0	12,2	14,9
CFL		0,8	0,5	0,4	0,4	0,5
tempo determinato		2,6	2,7	3,3	3,6	5,8
interinale			0,0	0,2	0,6	1,7
tempo indeterminato		1,6	1,4	1,4	1,8	2,4
totale		13,7	14,2	15,1	17,0	25,4
20-23 anni						
apprendista		0,4	4,7	5,8	6,8	10,9
CFL		3,3	2,1	1,5	1,4	1,7
tempo determinato		7,0	6,6	7,3	8,0	12,1
interinale			0,0	0,5	1,5	4,4
tempo indeterminato		5,8	5,3	5,1	6,1	8,7
totale		16,5	18,6	20,2	23,8	37,8
24-28 anni						
apprendista		0,0	0,1	0,2	0,3	0,5
CFL		1,6	1,8	1,5	1,0	1,4
tempo determinato		5,4	5,9	6,7	7,8	11,3
interinale			0,0	0,4	1,3	3,6
tempo indeterminato		5,3	6,0	6,2	8,0	12,1
totale		12,4	13,8	15,1	18,4	28,9
Totale 15 e oltre						
apprendista		0,5	0,8	0,9	0,9	1,4
CFL		0,4	0,3	0,3	0,2	0,2
tempo determinato		2,1	2,3	2,6	2,9	4,5
interinale			0,0	0,1	0,4	1,1
tempo indeterminato		2,0	2,0	2,1	2,6	3,9
totale		5,0	5,5	6,0	7,0	11,1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

La tab. 17 consente di valutare quale sia stato nei quattro anni successivi all'approvazione della legge 196 l'effetto sostitutivo dell'apprendistato rispetto alle altre forme contrattuali. Ciascuna cella rappresenta la differenza fra l'incremento registrato e l'incremento atteso per quel tipo di contratto se il tasso di crescita fosse stato uguale a quello medio di tutte le assunzioni nella classe di età di appartenenza. L'incremento del primo anno è avvenuto, sia per i giovanissimi sia per gli ultra ventenni, a scapito di tutte le altre forme contrattuali presenti a quell'epoca, con massima incidenza per i contratti di formazione lavoro, che vanno perdendo sempre più di interesse in tutte le classi di età. Per gli ultra ventenni c'è stato un modesto effetto sostitutivo rispetto alle altre tipologie contrattuali tradizionali anche nel 1999, che si è ridotto nel 2001 a poco più di 200 movimenti. L'unica tipologia che ha affermazione crescente nel tempo, con un forte effetto sostitutivo nei confronti di tutte le altre, è quella del lavoro interinale, introdotto in Italia con la legge 196. In termini relativi sulla popolazione residente (tabella precedente) l'incidenza dal 1999 al 2001 nel primo semestre è passata da 0,2 a 1,7% per i giovanissimi, da 0,5% a 4,4% per i 20-24enni, dove ha la massima affermazione, e da 0,4 a 3,6% nella classe di età da 24 a 28 anni (dove la presenza di apprendisti è, peraltro, residuale).

Tab. 17 - Differenza tra incremento reale e incremento atteso per classe di età e tipo contratto (nuovi rapporti di lavoro avviati in tutto l'anno). Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

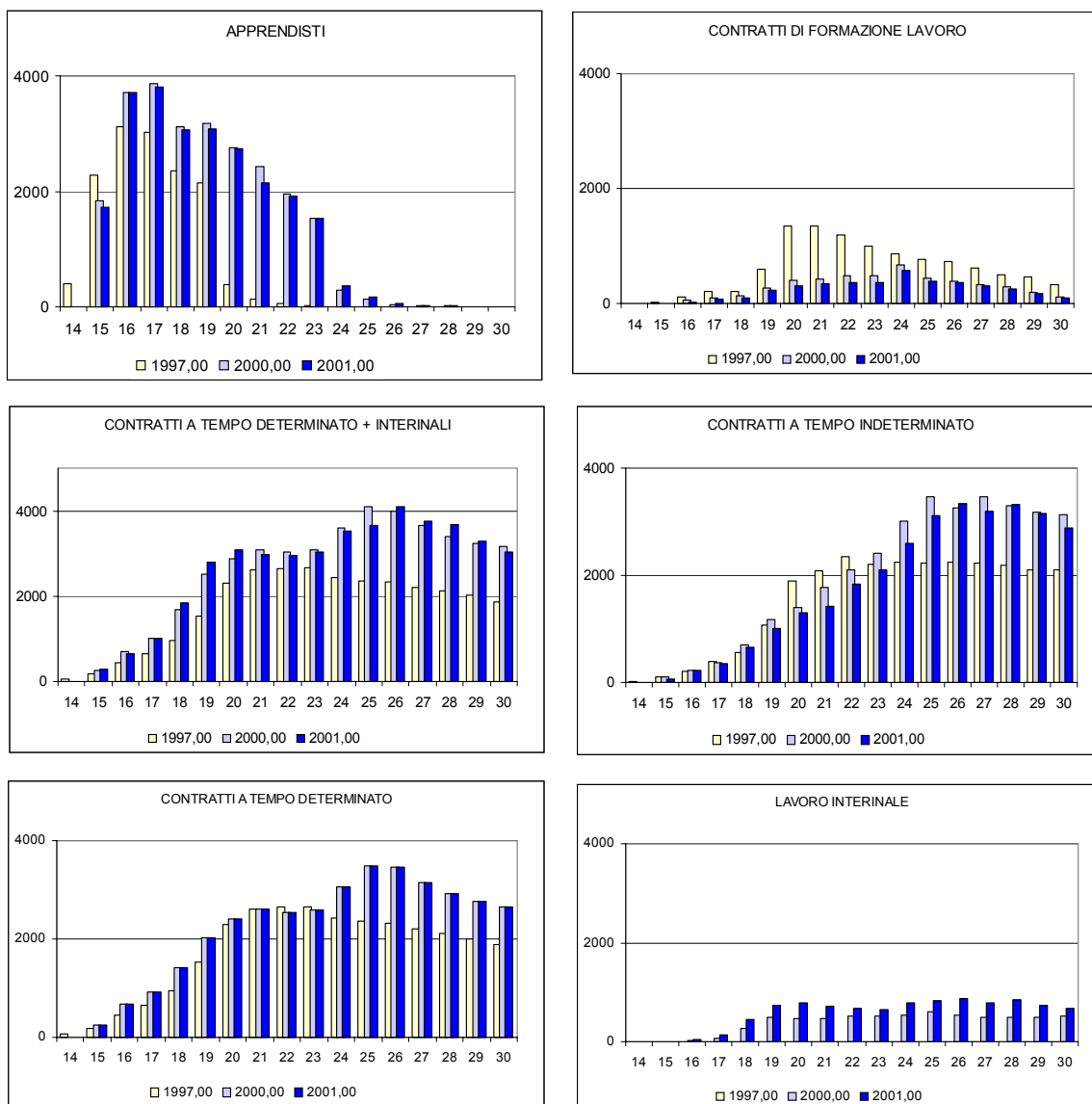
	n° assunzioni		Differenza da valore atteso				
	1997	2001	1997/98 1°semes	1997/98 anno	1998/99 anno	1999/00 anno	2000/01 anno
15-19 anni							
apprendista	19.411	22.796	629	1.509	-815	-953	-54
CFL	2.318	810	-387	-978	-455	-126	-211
tempo determinato	7.065	8.885	37	61	726	-129	-156
interinale		2.664	0		728	983	864
tempo indeterminato	4.152	3.712	-299	-671	-185	225	-443
totale	32.946	38.867	0	0	0	0	0
20-23 anni							
apprendista	3.195	13.556	6.018	8.204	1.169	-50	210
CFL	7.569	2.172	-2.390	-3.435	-1.557	-720	-490
tempo determinato	17.009	15.032	-1.821	-2.071	-440	-874	-591
interinale		5.517	0		1.784	1839	1.903
tempo indeterminato	14.298	10.831	-1.834	-2.869	-957	-195	-1.032
totale	42.071	47.108	0	0	0	0	0
24-28 anni							
apprendista	64	967	206	362	225	35	161
CFL	5.764	2.968	-35	-216	-2.158	-2.127	-270
tempo determinato	18.935	23.162	-365	-312	332	-954	-1.584
interinale		7.390	0		2.092	2.514	2.439
tempo indeterminato	18.881	24.690	138	-114	-491	532	-746
totale	43.644	59.177	0	0	0	0	0
Totale 15 e oltre							
apprendista	23.317	37.420	6.077	8.771	-1.862	-2.979	-507
CFL	17.473	6.531	-2.851	-4.911	-5.641	-3.943	-1.273
tempo determinato	92.871	119.629	-927	-919	2.252	-4.510	-4.256
interinale	1	29.409	0	937	7.747	10.346	9.816
tempo indeterminato	84.163	104.751	-2.489	-3.878	-2.496	1.086	-3.780
totale	217.825	297.740	0	0	0	0	0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

La fig. 1 mostra in dettaglio il contributo delle singole classi di età all'andamento delle assunzioni nelle varie tipologie. L'aumento degli apprendisti si è verificato solo a partire dai 16 anni ed è la contropartita del calo sia dei contratti di formazione lavoro che degli avviamenti a tempo indeterminato. Questi ultimi - pur in un contesto di aumento dello stock in tutte le età, per effetto delle stabilizzazioni di precedenti assunzioni temporanee - riprendono a crescere solo al di sopra dei 24 anni¹⁸.

18. Nel 2001 la ripresa inizia a partire dai 26 anni, soglia massima per gli apprendisti in zona obiettivo 2.

Fig. 1 - Lavoratori di età compresa fra 14 e 30 anni avviati dal 1 giugno a 18 luglio 1997, 2000 e 2001 per anno di età all'avviamento e tipo di contratto. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

È evidente anche l'effetto erosivo nei confronti degli avviamenti a tempo determinato i quali aumentano in modo consistente solo oltre i 26 anni di età.

L'aumento, in valore assoluto oltre che relativo, dei contratti di apprendistato, in un contesto di calo demografico dei giovani e di prosecuzione della tendenza all'innalzamento dell'età di fuoruscita dal sistema scolastico, è da imputare anche al contributo crescente degli extracomunitari. Dal 1997 ad oggi la loro incidenza sul totale dei nuovi contratti di apprendistato stipulati annualmente è passata dal 2,6% all'8,4%.¹⁹ La quota di avviamenti di extracomunitari è più elevata nei mesi invernali a causa della concentrazione delle assunzioni nei mesi di settembre, ottobre, novembre e della minor rilevanza del fenomeno delle assunzioni estive per i giovani in età scolare. In particolare per i giovanissimi, anche a causa del più basso tasso di iscrizione alle scuole superiori, l'incidenza sullo stock è molto elevata d'inverno, raggiungendo per i sedicenni il 15% al 31 dicembre 2002.

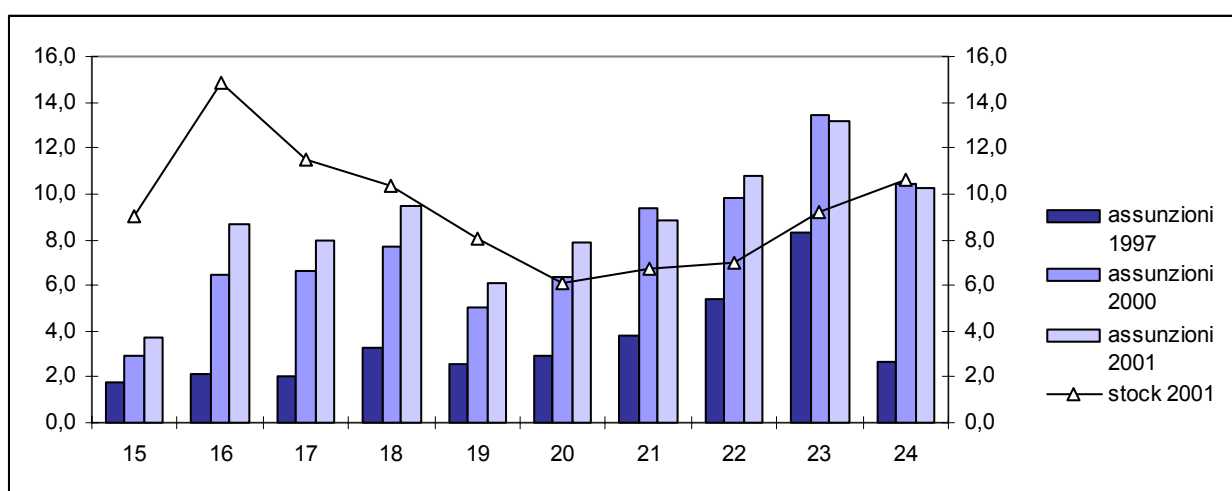
19. La presenza dei comunitari non è tale comunque da alterare sostanzialmente i valori degli indicatori fino ad ora presi in considerazione. Per gli apprendisti l'incidenza per 100 residenti al netto degli extracomunitari resta allo 0,5% al 1997 con e senza gli extracomunitari e scende da 0,9% a 0,8% al 2001. Per i giovanissimi l'incidenza scende dal 9,1% a 7,5% al 1997 e da 12% a 9,4% al 2001.

Tab. 18 - Percentuale extracomunitari su totale apprendisti assunti nel corso di tutto l'anno, secondo la classe di età alla data di avviamento. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

Età all'assunzione	1997	1998	1999	2000	2001
15-19 anni	2,3	3,7	5,2	6,0	7,5
20-23 anni	4,2	3,6	6,9	9,2	9,7
24-28 anni	3,1	6,9	7,6	10,5	10,7
Totale apprendisti 15 anni e oltre	2,6	3,7	5,8	7,3	8,4

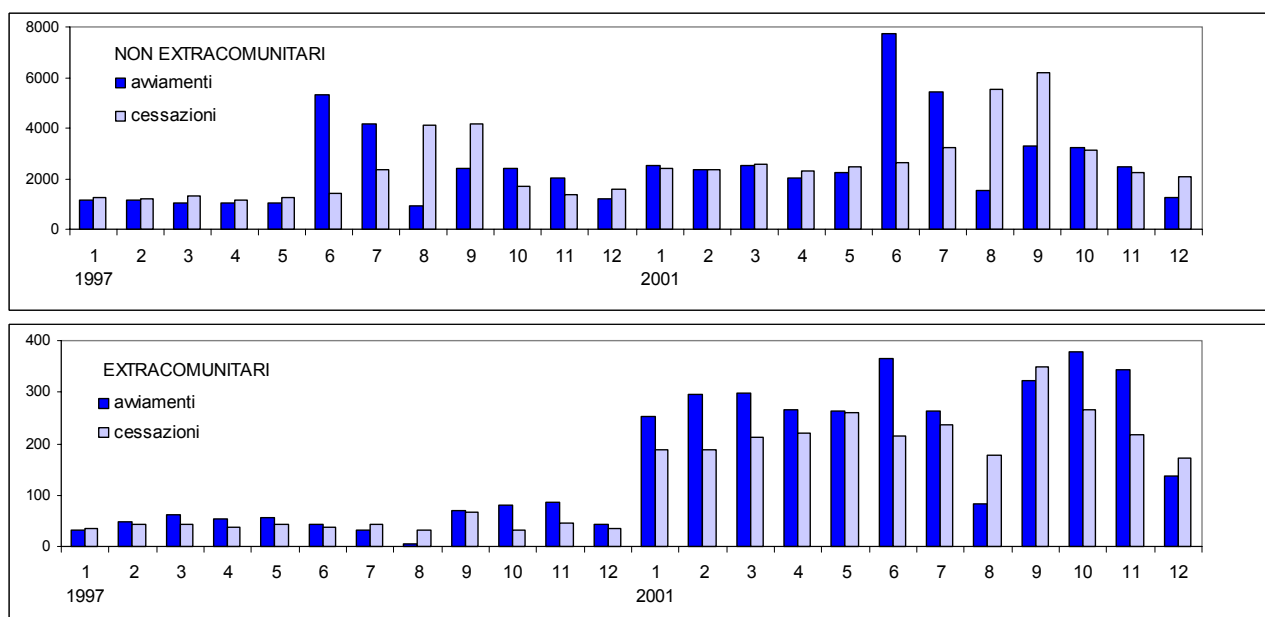
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Fig. 2 - Percentuale extracomunitari su totale apprendisti assunti nel corso di tutto l'anno secondo l'età alla data di assunzione, e percentuale sullo stock al 31/12/2002 secondo l'età alla data dello stock. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Fig. 3 - Avviamenti e cessazioni di apprendisti extracomunitari e non extracomunitari per mese, 1997 e 2001. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO



3.2. *Gli esiti professionali degli apprendisti assunti prima e dopo la riforma*

Si intende ora valutare come siano cambiate le chances occupazionali dei giovani negli anni successivi all'approvazione dalla legge 196/97.

Per verificare l'impatto sugli esiti, anziché partire da dati di stock²⁰, come si è fatto nella prima parte di questa indagine, concentreremo l'attenzione sugli avviamenti, confrontando le chances occupazionale degli individui assunti dal primo gennaio 1997 al 18 luglio 1997 (la legge 196 è datata 19 luglio 1997) con quelli degli avviamenti avvenuti nella stessa finestra temporale degli anni successivi.

Nelle elaborazioni che seguono sulle righe sono sommati gli individui iscritti in uno qualsiasi dei centri per l'impiego delle quattro province in esame, che hanno registrato almeno un nuovo rapporto di lavoro nella finestra temporale presa in considerazione, secondo la tipologia del primo avviamento nella stessa finestra. Nelle colonne appare lo stato e la tipologia contrattuale a distanza di un intervallo prefissato (1 anno, 2 anni, tre anni, 4 anni) dalla data di nuovo avviamento²¹.

Gli esiti sono stati misurati per classi di età, distinguendo fra quelle che già rientravano nell'area copribile dall'apprendistato prima della legge 196/97 (15-19 anni) e quelle ricomprese nell'area dell'apprendistato a seguito delle innovazioni apportate dalla legge (20-23 anni per tutti; 24-28 anni per condizioni particolari)²².

Per una valutazione di efficacia degli incentivi concessi all'apprendistato è importante verificare il vantaggio relativo rispetto ad altre forme contrattuali non solo in termini di probabilità di stabilizzazione dopo un certo intervallo di tempo, ma anche in termini di giorni complessivamente lavorati e di numero di esperienze lavorative effettuate nel medesimo intervallo²³. I valori calcolati per questi due indicatori sono riportati nelle ultime due colonne delle tabelle che seguono.

Per poter confrontare gli esiti degli apprendisti assunti nel primo semestre 1997 con quelli degli assunti nel 1999 (alcune importanti disposizioni della legge 196/97, in particolare quelle connesse alla formazione esterna, sono entrate in vigore solo dopo il 19 luglio 1998) è necessario restringere l'intervallo rispetto al quale misurare gli esiti ad appena due anni (in quanto l'archivio è aggiornato al 31 dicembre 2001). Questo termine è di poco superiore a quello della durata media di un contratto di apprendistato (nel Veneto pari oggi a 16 mesi), ma si colloca molto al di sotto della durata massima, che può arrivare per legge anche a 4 o 5 anni.

Prima di procedere alla valutazione degli effetti della legge sugli esiti ad un intervallo di tempo costante (due anni) dall'assunzione, è opportuno esplorare quali erano nel 1997 le chances occupazionali dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato nei confronti degli altri gruppi, e come è variato il vantaggio (o svantaggio) relativo a distanza di 1,2 3,4 anni dall'assunzione.

Rispetto ai risultati dell'analisi longitudinale del capitolo precedente, effettuata sull'insieme dei soggetti occupati a una certa data, in questa nuova indagine, avente per oggetto lavoratori osservati alla data di inizio del rapporto di lavoro, la probabilità di uscita dal campo di osservazione è più elevata.

20. Nello *stock* degli individui occupati ad una certa data sono presenti lavoratori avviati da intervalli di tempo differenziati: insieme ad individui neoassunti, sono presenti individui avviati da tempo e individui prossimi alla fine del rapporto di lavoro, che, ovviamente hanno *chances* occupazionali differenziate ad un intervallo successivo uguale per tutti. Questo aspetto assume particolare rilievo nel confronto fra esiti prima e dopo la riforma: per le categorie che sono state ammesse all'apprendistato solo dopo la riforma la distanza dalla data di avviamento come apprendisti risulta sistematicamente inferiore (in ogni caso successiva al 19 luglio 1997) a quella degli altri.

21. Le colonne non rappresentano dati di stock, in quanto la data di misurazione della condizione finale è diversa per ciascun lavoratore (viene ricavata sommando alla data di avviamento un numero di giorni corrispondente all'intervallo in esame).

22. L'età è stata misurata alla data dell'avviamento nella finestra iniziale. La normativa ammette che un apprendista possa essere assunto anche con un'età superiore alla soglia prescritta, qualora prima del compimento dell'età massima abbia iniziato uno o più rapporti di apprendistato presso datori di lavoro diversi, purchè riferiti alla stessa attività e non separati da interruzioni superiori a un anno. Analizzando i dati si è però constatato che i casi di nuovo avviamento oltre la soglia di età prescritta sono pochissimi.

23. Nel calcolo del numero di esperienze è compresa quella iniziale e sono escluse le trasformazioni (comprese invece nel numero di giorni lavorati).

**Tab. 19 - Giovani che hanno avuto almeno un'assunzione nel primo semestre del 1997, secondo la tipologia contrattuale della prima assunzione del semestre e la condizione dopo 1, 2, 3, 4 anni.
Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO**

A) ETÀ 15-19 ANNI

	Tipologia rapporto aperto a fine periodo								N. medio rapporti nel periodo/persona	N. giorni lavorati nel periodo/persona	
	Apprendistato	CFL	Tempo determ.	Interinale	Giornal./altro	Tempo indetermin.	Usciti da campo osserv.	TOTALE		N°	% su lavorabili
Dopo 1 anno											
apprendistato	50,3	1,2	2,2			3,5	42,8	12.376	1,4	198	54,2
CFL	5,1	68,7	2,7			7,8	15,8	1.079	1,2	324	88,8
tempo determinato	7,9	2,7	20,7			14,2	54,5	3.343	1,5	164	44,9
giornaliero/altro	16,9	1,2	7,2		3,6	12,0	59,0	83	4,3	126	34,5
tempo indeterminato	7,0	2,5	4,4		0,0	51,4	34,6	2.199	1,3	252	69,0
totale	35,2	5,4	5,7		0,0	11,2	42,5	19.080	1,4	205	56,2
Dopo 2 anni											
apprendistato	40,6	2,7	3,3	0,1	0,0	11,9	41,3	12.376	1,9	395	54,1
CFL	9,1	17,7	3,2		0,1	45,8	24,2	1.079	1,5	623	85,3
tempo determinato	14,3	4,5	13,7	0,1		19,7	47,7	3.343	2,2	328	44,9
giornaliero/altro	22,9	1,2	10,8		1,2	18,1	45,8	83	6,3	296	40,5
tempo indeterminato	12,7	4,2	6,0	0,1		46,5	30,6	2.199	1,8	495	67,8
totale	30,9	4,0	5,5	0,1	0,0	19,2	40,3	19.080	1,9	407	55,8
Dopo 3 anni											
apprendistato	33,3	3,5	4,4	0,4	0,0	20,8	37,7	12.376	2,4	610	30,6
CFL	12,0	7,7	4,6			55,1	20,5	1.079	1,9	907	45,5
tempo determinato	17,4	4,1	10,4	0,6	0,1	25,4	42,0	3.343	2,9	521	26,1
giornaliero/altro	25,3	4,8	6,0		2,4	20,5	41,0	83	7,1	498	25,0
tempo indeterminato	0,0	3,9	5,8	0,4		47,5	28,4	2.199	2,3	749	37,5
totale	27,1	3,9	5,6	0,4	0,0	26,6	36,4	19.080	2,5	627	31,4
Dopo 4 anni											
apprendistato	27,2	3,9	4,5	0,6	0,0	30,6	33,2	12.376	2,9	847	58,0
CFL	9,8	5,1	3,1	0,2		60,1	21,8	1.079	2,2	1193	81,7
tempo determinato	18,3	3,8	8,6	0,6	0,1	31,6	37,1	3.343	3,5	737	50,5
giornaliero/altro	21,7	4,8	6,0		1,2	21,7	44,6	83	7,8	688	47,1
tempo indeterminato	12,8	2,8	4,6	0,2		50,4	29,1	2.199	2,7	1.009	69,1
totale	23,0	3,8	5,1	0,6	0,0	34,7	32,8	19.080	3,0	865	59,2

B) ETÀ 20-23 ANNI

	Tipologia rapporto aperto a fine periodo								N. medio rapporti nel periodo/persona	N. giorni lavorati nel periodo/persona	
	Apprendistato	CFL	Tempo determ.	Interinale	Giornal./domicilio	Tempo indetermin.	Usciti da campo osserv.	TOTALE		N°	% su lavorabili
Dopo 1 anno											
apprendistato	48,9	3,9	3,7			16,2	27,3	542	1,4	287	78,6
CFL	2,5	67,5	3,7			11,7	14,6	4.417	1,3	332	91,0
tempo determinato	3,8	5,8	23,9		0,1	25,0	41,4	7.924	1,9	241	66,0
giornaliero/altro	4,8	4,1	14,4		2,7	11,6	62,3	146	5,5	107	29,3
tempo indeterminato	2,2	4,3	4,3		0,0	71,2	18,0	7.789	1,4	318	87,1
totale	4,1	18,3	11,7	0,0	0,0	39,1	26,7	20.818	1,6	289	79,2
Dopo 2 anni											
apprendistato	34,5	6,1	4,6	0,4		27,1	27,3	542	1,8	553	75,8
CFL	5,0	14,9	4,0	0,1	0,0	51,4	24,7	4.417	1,6	635	87,0
tempo determinato	6,7	7,2	16,1	0,2	0,0	32,4	37,4	7.924	2,7	461	63,2
giornaliero/altro	8,2	4,8	11,0		1,4	15,8	58,9	146	8,3	247	33,8
tempo indeterminato	4,0	5,7	4,8	0,1	0,0	64,5	20,9	7.789	1,7	610	83,6
totale	6,1	8,2	9,0	0,1	0,0	48,2	28,4	20.818	2,1	555	76,0
Dopo 3 anni											
apprendistato	24,0	5,9	2,8	0,6		41,3	25,5	542	2,2	820	41,1
CFL	5,0	7,5	4,0	0,3	0,0	57,5	25,8	4.417	1,9	907	45,5
tempo determinato	5,8	4,7	12,0	0,5	0,0	38,9	38,0	7.924	3,3	686	34,4
giornaliero/altro	4,8	4,1	8,2		0,7	24,0	58,2	146	10,4	400	20,1
tempo indeterminato	4,1	3,9	5,3	0,3	0,0	62,7	23,8	7.789	2,1	892	44,7
totale	5,5	5,0	7,5	0,4	0,0	51,7	29,9	20.818	2,6	812	40,7
Dopo 4 anni											
apprendistato	18,1	3,5	4,4	0,4		45,8	27,9	542	2,6	1.087	74,5
CFL	3,3	4,3	4,0	0,4	0,0	59,7	28,3	4.417	2,2	1.174	80,4
tempo determinato	3,6	3,0	10,0	0,6	0,0	44,1	38,6	7.924	3,7	911	62,4
giornaliero/altro	4,8	2,1	7,5		0,7	30,8	54,1	146	11,3	562	38,5
tempo indeterminato	2,7	2,2	4,8	0,4	0,0	63,1	26,7	7.789	2,4	1.164	79,7
totale	3,6	3,0	6,6	0,5	0,0	54,5	31,8	20.818	3,0	1064	72,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Questo risultato, di non immediata comprensione, trova spiegazione nel fatto che, fra gli occupati ad un certa data vi sono anche lavoratori con lunga esperienza di apprendistato alle spalle e rapporti di lavoro prossimi alla conclusione; mentre i soggetti osservati con la nuova indagine sono tutti all'inizio di un nuovo rapporto di lavoro; per molti si tratta del primo lavoro²⁴.

Sotto il profilo della probabilità di passare ad un rapporto stabile negli anni successivi gli avviati con contratto di apprendistato nel 1997 non avevano alcun vantaggio rispetto a quelli avviati con un rapporto a tempo determinato.

Per i giovani di 15-19 anni la probabilità di passare (per trasformazione del rapporto in corso o per conclusione di un nuovo contratto) a un contratto a tempo indeterminato era pari al 3,5% dopo il primo anno (a tale intervallo dall'assunzione il 50% era ancora apprendista); saliva al 11,9% dopo 2 anni, a 20,3% dopo 3 e a 30,6% dopo 4 anni²⁵. Chi invece era stato assunto con un contratto a tempo determinato aveva già dopo un anno una probabilità del 14,2%. Il vantaggio relativo si riduceva negli anni successivi, restando comunque positivo, almeno fino a quattro anni dopo. Dopo tale termine la probabilità era del 31,6% contro il 30,6% degli apprendisti.

I giovani della classe di età fra 20 e 23 anni sono stati ammessi all'apprendistato solo dopo la riforma. Quelli avviati nel primo semestre del '97 (solo 194 nel 1997) potevano essere assunti con tale tipologia contrattuale solo se avevano già avuto un precedente rapporto di apprendistato nella stessa qualifica. L'esperienza lavorativa pregressa (v. oltre) spiega i valori più elevati dell'indice di stabilizzazione, che già dopo tre anni recupera lo svantaggio dei lavoratori della stessa classe di età assunti con contratto a tempo determinato, arrivando, dopo 4 anni ad un valore pari al 45,8%, contro il 44,1% del tempo determinato.

Se sotto l'aspetto della successiva stabilizzazione altre forme contrattuali sono più competitive, il vantaggio dell'apprendistato sul tempo determinato è però nettamente evidente sotto l'aspetto del numero dei giorni lavorati e del numero di passaggi da un lavoro all'altro nell'intervallo di tempo successivo.

Al di sotto dei 20 anni, eccettuato il primo anno (per effetto dei rapporti brevissimi in periodo estivo), il numero di giorni lavorati è sempre superiore a quella del tempo determinato. In un arco di tempo quadriennale il rapporto percentuale sui giorni lavorabili è pari al 58% contro il 50% del tempo determinato. Tale traguardo lavorativo viene mediamente conseguito attraverso 2,9 rapporti di lavoro (compreso quello iniziale), contro i 3,4 rapporti del tempo determinato.

Il contratto di gran lunga più vantaggioso sotto tutti gli aspetti sia nel breve che nel medio periodo è, comunque, quello di formazione lavoro: il numero di giornate lavorate per chi è assunto con tale modalità è addirittura superiore a quello degli avviati con contratto a tempo indeterminato: al di sotto dei 20 anni, la quota è pari a 85,3% delle giornate lavorabili nei primi due anni, a 81,7% in tutto l'arco dei quattro anni successivi, con 60% di probabilità di avere alla fine di questo periodo un contratto a tempo indeterminato.

I dati ora commentati si riferiscono agli apprendisti assunti prima della riforma.

Vogliamo ora misurare in che misura l'allargamento a nuove fasce demografiche dell'apprendistato abbia mutato le chances occupazionali di tali soggetti rispetto a lavoratori avviati al lavoro con altri tipi di contratto.

Nella tabella che segue il confronto viene fatto fra gli avviati nel primo semestre del 1997, prima della legge 196/97, e gli avviati nel semestre corrispondente del 1998 e del 1999, rilevando per ciascun gruppo la quota che risulta occupata a tempo indeterminato a due anni di distanza.

24. Per verificare questa ipotesi abbiamo provato a calcolare separatamente, per tutti gli occupati al 15 luglio, gli esiti degli assunti prima e dopo il primo gennaio 1997 (l'elaborazione è stata effettuata sull'archivio 2001, per le quattro province in esame). Per l'insieme di tutti i lavoratori osservati il tasso di uscita dal campo di osservazione dopo tre anni sale dal 13,8% degli avviati ante 1997 al 27,6% degli avviati nell'ultimo semestre. Concentrando l'attenzione sugli apprendisti, di quelli assunti prima del 1997 (e tuttora occupati al 15 luglio) 15,5% risultano usciti dal campo di osservazione, 40,9% sono ancora apprendisti e 37,5% sono passati a un impiego a tempo indeterminato. Per gli assunti nel primo semestre questi tre tassi assumono, invece, i seguenti valori: usciti dal campo di osservazione: 33,2%; ancora apprendisti: 34,1%, a tempo indeterminato: 23,8%. Questi risultati trovano riscontro nell'andamento osservato dei tassi di disoccupazione negli anni successivi al primo ingresso nel mercato del lavoro (cfr A. de Angelini, 2001). È importante non sottovalutare questo effetto quando si effettuano confronti fra gli esiti degli apprendisti su dati di stock prima e dopo la riforma: per le categorie che sono state ammesse all'apprendistato solo dopo la riforma la distanza dalla data di avviamento risulta sistematicamente inferiore a quella degli altri (in quanto in ogni caso successiva al 19 luglio 1997).

25. Il tasso di stabilizzazione, come tutti gli altri tassi di passaggio da una tipologia contrattuale all'altra, sono sistematicamente inferiori a quelle misurate, nell'indagine precedente, per confronto fra gli individui presenti nello stock a due successive date, in quanto qui è maggiore il numero di casi non abbinati. Quasi sempre non si tratta di individui usciti verso la disoccupazione, ma semplicemente di lavoratori usciti dal campo di osservazione (cioè non registrati come occupati dipendenti negli archivi dei CPI delle quattro province), perché passati ad un impiego dipendente, o ad un lavoro nella pubblica amministrazione, o tornati sui banchi di scuola, o trasferiti in un'altra provincia.

Considerando l'insieme di tutti i lavoratori (da 15 anni in su) assunti con rapporto di lavoro temporaneo, il tasso di stabilizzazione dopo due anni è in progressiva discesa: dal 28,7% degli avviati nel 1997 al 26,9% degli avviati nel 1998 al 26,3% degli avviati nel 1999.

La caduta del tasso di stabilizzazione riguarda sia la fascia dei giovanissimi, sia le fasce di età successive, ammesse all'apprendistato dopo la riforma. In particolare per i 20-23enni tale indicatore è pari al 39,4% nel 1997, scende al 31,3% nel 1998 e al 29,3% nel 1999.

Per la fascia di età fra i 20 e i 23 anni il calo dei valori dell'indicatore non è dovuto all'abbassamento del tasso specifico di stabilizzazione degli apprendisti, né di quello dei lavoratori a tempo determinato, ma alla modificazione dei rapporti di peso fra queste tipologie, che hanno tassi specifici differenziati (la composizione percentuale all'interno della fascia è riportata nelle ultime tre colonne). In particolare, in questa fascia di età il tasso di stabilizzazione degli apprendisti è pari al 25,2%, quello dei lavoratori a tempo determinato è pari al 30,9%. Contribuisce all'abbassamento medio delle *chances* occupazionali di tutta la fascia anche il drastico calo dei contratti di formazione lavoro, che erano e continuano ad essere la tipologia a più alto tasso di stabilizzazione, pur perdendo più di tutti gli altri in termini relativi (il tasso di stabilizzazione specifico scende dal 51,4% degli avviati nel 1997 al 40,7% degli avviati nel 1999).

Lo stesso nuovo gruppo dei lavoratori interinali nel 1999 ha nella classe dei 20-23enni un tasso di stabilizzazione superiore a quello degli apprendisti.

Tab. 20 - Soggetti che hanno avuto almeno un'assunzione nel primo semestre del 1997, del 1998 e del 1999, secondo la classe di età, la tipologia contrattuale della prima assunzione e il tasso di stabilizzazione dopo due anni. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

	composizione % assunzioni per tipo di contratto			% occupato a tempo indeterminato dopo due anni per anno da avviamento iniziale		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999
15-19 anni						
apprendistato	64,9	68,2	66,3	11,9	10,9	10,1
CFL	5,7	3,7	2,5	45,8	34,8	32,6
tempo determinato	17,5	17,7	20,1	19,7	19,0	16,9
interinale	0,0	0,1	1,1		10,5	11,0
giornaliero/altro	0,4	0,4	0,7	18,1	15,6	13,7
tempo indeterminato	11,5	10,0	9,2	46,5	42,6	37,6
totale temporanei	88,5	90,0	90,8	15,7	13,5	12,3
totale	100,0	100,0	100,0	19,2	16,4	14,6
20-23 anni						
apprendistato	2,6	27,0	30,7	27,1	26,1	25,2
CFL	21,2	11,6	8,1	51,4	45,0	40,7
tempo determinato	38,1	30,8	31,7	32,4	31,2	30,9
interinale	0,0	0,1	2,2		23,8	26,3
giornaliero/altro	0,7	0,7	0,9	15,8	15,8	19,2
tempo indeterminato	37,4	29,8	26,5	64,5	63,9	62,9
totale temporanei	62,6	70,2	73,5	38,4	31,3	29,3
totale	100,0	100,0	100,0	48,2	41,1	38,2
24-28						
apprendistato	0,0	0,8	1,4	11,1	29,2	29,3
CFL	14,2	14,4	11,2	53,6	45,5	41,8
tempo determinato	38,4	36,1	38,7	33,3	34,9	36,6
interinale	0,0	0,2	2,3		32,5	37,5
giornaliero/altro	0,9	1,1	1,2	19,3	22,6	29,5
tempo indeterminato	46,5	47,4	45,2	71,3	70,8	70,8
totale temporanei	53,5	52,6	54,8	38,4	37,5	37,4
totale	100,0	100,0	100,0	53,7	53,3	52,5
15anni e oltre						
apprendistato	11,9	16,8	16,4	12,5	15,6	15,2
CFL	8,6	6,6	4,6	51,5	44,3	40,8
tempo determinato	37,0	35,2	37,8	28,8	29,3	29,2
interinale	0,0	0,1	1,7		31,5	32,5
giornaliero/altro	0,9	1,0	1,1	21,1	20,2	22,3
tempo indeterminato	41,6	40,3	38,4	70,7	69,9	69,6
totale temporanei	58,4	59,7	61,6	28,7	26,9	26,3
totale	100,0	100,0	100,0	46,2	44,2	42,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Per gli apprendisti in complesso la percentuale di stabilizzati dopo due anni è in crescita dal 1997 al 1999, ma solo per effetto dell'aumento di peso della fascia oltre i 20 anni, che ha sempre avuto migliori *chances* occupazionali.

Invece gli apprendisti 20-23enni assunti nel 1998 e nel 1999, registrano performances peggiori sia di quelle dei giovani assunti con altri tipi di rapporto a termine negli stessi anni, sia di quelle dei giovani della stessa età avviati necessariamente con altri tipi di contratto a termine nel 1997.

L'unica conseguenza dell'ammissione all'apprendistato in questa fascia è un peggioramento medio dell'esito per la fascia nel suo complesso.

Le tabelle che seguono consentono un'analisi anche degli altri indicatori per le due classi di età più interessate dall'apprendistato.

Tab. 21 - Soggetti che hanno avuto almeno un'assunzione nel primo semestre del 1997, del 1998 e del 1999, secondo l'anno e la tipologia contrattuale della prima assunzione nel semestre e l'esito nel biennio successivo. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

Anno/ tipo rapp. avviamento	Tipologia rapporto aperto a fine periodo								N. medio rapporti nel biennio/ persona	N. giorni lavorati nel biennio/persona		
	Apprendistato	CFL	Tempo determ.	Interinale	Giornal./ altro	Tempo indetermin.	Usciti da campo osserv.	TOTALE		N°	% su lavorabili	
ETÀ 15-19 ANNI												
Avviati 1° sem. 97												
apprendistato	40,6	2,7	3,3	0,1	0,0	11,9	41,3	12.376	1,9	395	54,1	
CFL	9,1	17,7	3,2		0,1	45,8	24,2	1.079	1,5	623	85,3	
tempo determinato	14,3	4,5	13,7	0,1		19,7	47,7	3.343	2,2	328	44,9	
giornaliero/altro	22,9	1,2	10,8		1,2	18,1	45,8	83	6,3	296	40,6	
tempo indeterminato	12,7	4,2	6,0	0,1		46,5	30,6	2.199	1,8	495	67,9	
totale	30,9	4,0	5,5	0,1	0,0	19,2	40,3	19.080	1,9	407	55,8	
Avviati 1° sem. 98												
apprendistato	44,0	2,1	3,4	0,4	0,0	10,9	39,1	13.378	1,9	412	56,4	
CFL	11,7	26,0	3,0	0,5		34,8	23,9	732	1,6	614	84,1	
tempo determinato	16,3	4,0	12,5	0,5		19,0	47,7	3.465	2,4	322	44,0	
interinale	10,5		5,3	5,3		10,5	68,4	19	2,4	196	26,8	
giornaliero/altro	18,2	3,9	3,9		1,3	15,6	57,1	77	5,3	180	24,6	
tempo indeterminato	12,9	3,5	4,7	0,4		42,6	35,9	1.954	2,0	473	64,8	
totale	34,6	3,5	5,2	0,4	0,0	16,4	39,9	19.625	2,0	408	55,9	
Avviati 1° sem. 99												
apprendistato	43,8	1,9	3,3	0,4	0,0	10,1	40,5	13.835	1,9	402	55,1	
CFL	13,3	29,3	3,9	0,4		32,6	20,5	518	1,7	618	84,7	
tempo determinato	16,2	3,0	12,0	0,9		16,9	51,0	4.199	2,4	309	42,3	
interinale	19,8	3,1	4,4	8,8		11,0	52,9	227	3,3	284	38,9	
giornaliero/altro	17,8	2,7	2,1	0,7	1,4	13,7	61,6	146	5,2	203	27,8	
tempo indeterminato	15,3	2,6	4,7	0,8	0,1	37,6	39,0	1.927	2,1	444	60,8	
totale	43,8	1,9	3,3	0,4	0,0	10,1	40,5	13.835	1,9	402	55,1	
ETÀ 20-23 ANNI												
Avviati 1° sem. 97												
apprendistato	34,5	6,1	4,6	0,4		27,1	27,3	542	1,8	553	75,7	
CFL	5,0	14,9	4,0	0,1	0,0	51,4	24,7	4.417	1,6	635	87,0	
tempo determinato	6,7	7,2	16,1	0,2	0,0	32,4	37,4	7.924	2,7	461	63,2	
giornaliero/altro	8,2	4,8	11,0		1,4	15,8	58,9	146	8,3	247	33,8	
tempo indeterminato	4,0	5,7	4,8	0,1	0,0	64,5	20,9	7.789	1,7	610	83,6	
totale	6,1	8,2	9,0	0,1	0,0	48,2	28,4	20.818	2,1	555	76,0	
Avviati 1° sem. 98												
apprendistato	41,4	4,6	5,1	0,5	0,0	26,1	22,4	6.029	1,8	595	81,5	
CFL	6,2	24,1	4,0	0,3	0,0	45,0	20,3	2.580	1,6	649	89,0	
tempo determinato	7,5	5,7	16,1	0,7	0,0	31,2	38,8	6.856	2,7	461	63,2	
interinale	19,0	4,8	9,5	4,8		23,8	38,1	21	3,8	460	63,0	
giornaliero/altro	9,2	8,6	12,5		2,6	15,8	51,3	152	9,6	293	40,2	
tempo indeterminato	5,2	3,7	4,9	0,4		63,9	21,8	6.652	1,8	607	83,2	
totale	15,9	7,0	8,4	0,5	0,0	41,1	27,2	22.290	2,1	562	76,9	
Avviati 1° sem. 99												
apprendistato	43,6	3,6	4,5	0,6		25,2	22,5	6.932	1,9	593	81,3	
CFL	5,7	26,7	4,0	0,6	0,2	40,7	22,1	1.820	1,7	645	88,4	
tempo determinato	7,8	4,1	14,0	0,9	0,1	30,9	42,1	7.158	2,7	444	60,9	
interinale	10,4	4,9	8,1	3,7		26,3	46,6	491	3,7	370	50,7	
giornaliero/altro	16,7	4,4	11,8	0,5	2,5	19,2	44,8	203	6,9	361	49,5	
tempo indeterminato	5,5	3,3	4,3	0,6	0,0	62,9	23,5	5.979	1,9	595	81,5	
totale	18,2	5,6	7,5	0,7	0,1	38,2	29,7	22.583	2,2	544	74,5	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Per i giovanissimi, a differenza degli indicatori di stabilizzazione del lavoro, che risultano leggermente peggiorati da prima a dopo la riforma, quelli che riguardano il numero di giornate lavorate risultano più favorevoli nel 1999 rispetto a quelli del 1997. Il miglioramento è avvenuto soprattutto fra il 1997 e il 1998, con rallentamento o inversione nell'anno successivo.

Invece per la fascia di età rientrante fra i soggetti avviabili all'apprendistato solo a seguito della legge 196 la situazione peggiora mediamente rispetto al passato: il numero medio di giornate lavorate scende da 555 a 544 e il numero medio di rapporti nell'intervallo biennale sale da 2,1 a 2,2.

Il peggioramento, in questo caso, non è dovuto all'apprendistato. Per quanto riguarda il numero di giornate lavorate, gli apprendisti della fascia di età oltre i 20 anni assunti dopo la riforma hanno performances molto simili a quelle dei lavoratori della stessa età assunti con contratto a tempo indeterminato, e nettamente superiori a quelle di tutti gli altri tipi di contratto a termine, con la sola eccezione dei contratti di formazione lavoro. Mediamente un apprendista di 20-23 anni assunto nel 1999 lavora 593 giornate nei due anni successivi, contro le 461 giornate di un giovane della stessa età assunto con contratto a tempo determinato nel 1997. Per i giovani della stessa età assunti sempre nel 1999 con contratto a tempo determinato il numero di giornate lavorate nei due anni successivi scende a 444, per gli interinali a 370; se si tratta di un giornaliero, o di un lavoratore a domicilio la probabilità di lavorare nei due anni seguenti è di appena 361 giornate, realizzate mediamente attraverso 7 rapporti diversi.

I risultati non cambiano sostanzialmente se dal computo vengono esclusi i lavoratori extracomunitari in modo da concentrare l'attenzione su una popolazione più omogenea nel corso del tempo (tab. 22).

La tab. 23, limitatamente al confronto tra avviati nel 1997 e nel 1998, considera anche l'orizzonte triennale. Dopo tale intervallo il tasso di stabilizzazione degli apprendisti ultraventenni arriva finalmente a superare quello dei normali rapporti a termine. Il vantaggio aumenta rispetto a quello già osservato nei pochissimi casi di tale età avviati nel primo semestre 1997.

Se si potesse fare la stessa verifica dopo quattro anni o più, è probabile, come già si era verificato per i pochi casi assunti nel 1997, che il vantaggio dell'apprendistato aumenterebbe.

Tab. 22 - Giovani (esclusi soggetti di origine extracomunitaria) con almeno un'assunzione tra l'1 gennaio ed il 18 luglio di anni diversi, secondo la tipologia contrattuale della prima assunzione intervenuta in quel periodo e la condizione lavorativa a 2 anni di distanza

Tipologia avviamento nell'anno iniziale considerato	ETA' 15-19 ANNI						ETA' 20-23 ANNI					
	% occupati a tempo indeterminato	% usciti da campo osserv.	Totale lavoratori considerati	N. medio rapp. nel periodo/persona	N. giorni lavorati nel periodo	% giorni lavorati su lavorabili	% occupati a tempo indeterminato	% usciti da campo osserv.	Totale lavoratori considerati	N. medio rapp. nel periodo/persona	N. giorni lavorati nel periodo	% giorni lavorati su lavorabili
Avviati 1997												
apprendistato	11,9	41,6	12115	1,9	392	53,6	26,8	27,2	526	1,8	557	76,3
CFL	46,0	23,8	1061	1,5	624	85,5	52,1	23,9	4224	1,6	638	87,4
tempo determ.	19,6	47,8	3263	2,2	325	44,5	32,4	37,1	7584	2,7	462	63,2
giornaliero/altro	18,3	45,1	82	6,3	298	40,8	16,2	59,2	142	8,5	249	34,1
tempo indeterminato	46,2	30,8	2142	1,8	493	67,5	64,8	20,5	7464	1,7	612	83,8
totale	19,1	40,5	18663	1,9	404	55,4	48,4	28,0	19940	2,1	556	76,2
Avviati 1998												
apprendistato	10,7	39,5	13008	1,9	408	55,9	26,1	22,0	5807	1,8	596	81,7
CFL	35,2	24,1	715	1,6	614	84,2	45,1	20,2	2503	1,6	652	89,3
tempo determ.	18,8	48,2	3364	2,3	317	43,5	31,3	38,3	6520	2,7	462	63,3
interinale	5,9	76,5	17	2,1	166	22,7	23,8	38,1	21	3,8	460	63,0
giornaliero/altro	12,2	59,5	74	5,3	176	24,2	15,9	51,7	151	9,6	293	40,1
tempo indeterminato	42,5	36,0	1871	2,0	471	64,5	64,6	21,2	6306	1,8	612	83,8
totale	16,2	40,2	19049	2,0	405	55,4	41,2	26,8	21308	2,1	564	77,3
Avviati 1999												
apprendistato	9,9	41,0	13296	1,9	396	54,2	25,2	22,3	6584	1,9	595	81,5
CFL	32,8	20,2	494	1,7	619	84,8	40,8	21,6	1751	1,7	646	88,5
tempo determ.	16,7	51,4	4000	2,4	304	41,6	31,6	41,0	6581	2,8	454	62,2
interinale	11,3	53,2	222	3,3	282	38,6	26,1	46,9	475	3,7	369	50,5
giornaliero/altro	12,7	62,7	142	5,2	196	26,9	19,0	45,0	200	6,6	363	49,7
tempo indeterminato	37,3	39,1	1804	2,0	438	60,0	63,8	22,8	5554	1,8	600	82,2
totale	14,3	42,7	19958	2,1	384	52,6	38,6	28,9	21145	2,2	549	75,3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI; province di VR, VI, TV, RO

Tab. 23 - Giovani (esclusi soggetti di origine extracomunitaria) con almeno un'assunzione tra l'1 gennaio ed il 18 luglio del 1997 e del 1998, secondo la tipologia contrattuale della prima assunzione intervenuta in quel periodo e la condizione lavorativa a 3 anni di distanza

Tipologia avviamento nell'anno iniziale considerato	ETA' 15-19 ANNI						ETA' 20-23 ANNI					
	% occupati a tempo indetermin.	% usciti da campo osserv.	Totale lavoratori considerati	N. medio rapp. nel periodo/persona	N. giorni lavorati nel periodo	% giorni lavorati su lavorabili	% occupati a tempo indetermin.	% usciti da campo osserv.	Totale lavoratori considerati	N. medio rapp. nel periodo/persona	N. giorni lavorati nel periodo	% giorni lavorati su lavorabili
Avviati 1997												
apprendistato	20,7	37,9	12.115	2,4	606	30,4	41,3	25,5	526	2,2	823	41,3
CFL	55,4	20,2	1.061	1,8	910	45,6	58,1	25,2	4.224	1,9	912	45,7
tempo determ.	25,4	42,0	3.263	2,9	518	25,9	39,1	37,7	7.584	3,3	688	34,5
giornaliero/altro	19,5	41,5	82	7,0	500	25,0	23,2	58,5	142	10,6	402	20,1
tempo indetermin.	47,2	28,5	2.142	2,3	746	37,4	63,0	23,4	7.464	2,1	895	44,9
totale	26,5	36,5	18.663	2,5	623	31,2	52,0	29,5	19.940	2,6	815	40,8
Avviati 1998												
apprendistato	22,0	36,1	13.008	2,4	634	57,9	44,2	24,8	5.807	2,2	873	79,8
CFL	56,1	22,1	715	2,0	895	81,8	61,2	24,6	2.503	2,0	931	85,0
tempo determ.	25,2	42,2	3.364	3,0	513	46,9	39,1	38,8	6.520	3,3	686	62,7
giornaliero/altro	23,0	51,4	74	6,7	336	30,7	27,8	53,0	151	11,9	456	41,6
tempo indetermin.	43,5	33,9	1.871	2,5	707	64,6	63,5	24,6	6.306	2,2	892	81,5
totale	25,9	36,5	19.049	2,5	628	57,3	50,2	29,2	21.308	2,6	825	75,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI; province di VR, VI, TV, RO

3.3. L'influenza dell'età e dell'esperienza sull'esito

I dati fin qui commentati si riferiscono a gruppi aggregati per classi d'età. Le conclusioni sostanzialmente non cambiano se gli stessi indicatori vengono calcolati per singolo anno d'età. La correlazione fra età ed esito appare assai pronunciata sia per gli apprendisti sia per i lavoratori a tempo determinato, ma il vantaggio relativo dei secondi rimane inalterato a parità di età.

Tab. 24 - Apprendisti e lavoratori a tempo determinato avviati nel primo semestre '99 secondo l'esito nel biennio successivo, per singolo anno di età. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

Anno di età	% a tempo indetermin.	n. rapporti nel biennio	n. giorni lavorati	% giorni lavorati / 730	% usciti da campo osserv.
apprendisti					
15	4,6	2,0	333	46	40,9
16	6,1	1,9	346	47	47,7
17	9,0	1,9	382	52	45,8
18	12,6	1,9	415	57	37,9
19	18,5	1,8	549	75	26,1
20	21,9	1,8	589	81	21,6
21	23,4	1,8	599	82	22,1
22	26,3	1,8	597	82	22,1
23	31,2	1,8	606	83	23,6
24	28,4	1,8	588	81	27,6
a tempo determinato					
15	6,9	2,2	184	25	55,0
16	7,6	2,0	194	27	65,7
17	10,5	2,2	231	32	60,9
18	17,4	2,4	300	41	50,5
19	25,8	2,5	405	56	41,3
20	29,6	2,6	436	60	40,3
21	30,1	2,4	446	61	40,5
22	30,0	2,6	435	60	44,9
23	33,8	2,5	439	60	43,8
24	35,6	2,5	451	62	42,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

L'importanza determinante dell'età sull'esito dipende in gran parte dalla possibilità di accumulare esperienza con il passare degli anni. La tabella che segue mostra quale sia l'effetto di avere o non aver avuto altre esperienze lavorative nei due anni precedenti²⁶.

Per gli apprendisti con meno di 20 anni la probabilità di stabilizzazione passa da 7,8% a 12,7%; per gli ultra ventenni da 20,4% a 28%.

Peraltro un lavoratore a tempo determinato con meno di 20 anni senza esperienza ha una probabilità del 12,2% (contro il 7,8% degli apprendisti nella stessa condizione); uno con più di 20 anni con esperienza ha il 35,3% di probabilità (contro il 28% di un apprendista nella stessa condizione).

Tab. 25 - Lavoratori assunti nel primo semestre 1999. Influenza dell'esperienza (dal 97 in poi) sul tasso di stabilizzazione nei due anni successivi. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

Anno/ tipo rapp. avviamento	Tipologia rapporto aperto a fine periodo								N. medio rapporti nel triennio per persona	N. giorni lavorati nel triennio per persona	
	Apprendistato	CFL	Tempo determ.	Interinale	Giornal./ domicilio	Tempo indetermin.	Usciti da campo osserv.	TOTALE		N°	% su lavorabili
apprendisti senza esperienza											
15-19 anni	44,4	1,6	2,9	0,4		7,8	42,8	7.444	1,9	379	51,9
20-23 anni	44,5	3,2	4,5	0,5		20,4	26,8	2.550	1,8	569	77,9
24-28 anni	33,1	5,1	2,9	0,7		24,3	33,8	136	1,6	557	76,4
apprendisti con esperienza											
15-19 anni	43,1	2,3	3,7	0,4	0,0	12,7	37,7	6.391	2,0	429	58,8
20-23 anni	43,1	3,9	4,4	0,6		28,0	20,0	4.382	2,0	608	83,3
24-28 anni	34,1	2,2	8,0			32,3	23,5	226	1,9	609	83,4
lavoratori a tempo determinato senza esperienza											
15-19 anni	15,3	2,6	11,5	0,8		12,2	57,6	2.191	2,2	254	34,8
20-23 anni	7,1	2,8	13,7	0,7	0,0	21,4	54,1	2.263	2,5	355	48,7
24-28 anni	0,3	3,7	14,3	0,9		29,7	51,1	3.121	2,3	400	54,8
lavoratori a tempo determinato con esperienza											
15-19 anni	17,1	3,4	12,5	1,0		22,1	43,8	2.008	2,6	368	50,5
20-23 anni	8,1	4,8	14,2	1,0	0,1	35,3	36,5	4.895	2,8	486	66,5
24-28 anni	0,3	2,7	17,3	1,0	0,0	39,8	38,9	6.792	2,9	484	66,3
totale lavoratori senza esperienza											
apprendistato	44,5	2,0	3,3	0,4		11,0	38,8	10.454	1,8	425	58,2
CFL	2,6	26,0	4,2	0,5	0,1	36,2	30,5	1.983	1,6	617	84,6
tempo determinato	3,4	1,6	14,8	0,8	0,0	23,5	55,9	15.209	2,3	363	49,7
interinale	4,7	2,8	5,9	4,6		23,2	58,7	848	3,2	305	41,8
giornaliero/altro	3,0	2,2	6,7	0,4	13,9	15,9	58,0	541	5,0	292	40,0
tempo indeterminato	1,6	0,9	3,7	0,5	0,0	63,7	29,5	15.650	1,6	568	77,7
totale	12,4	2,6	7,5	0,7	0,2	35,1	41,6	44.685	2,0	458	62,8
totale lavoratori con esperienza											
apprendistato	42,9	2,9	4,1	0,5	0,0	19,2	30,4	11.037	2,0	504	69,0
CFL	3,1	24,7	5,3	0,5	0,1	43,1	23,2	4.079	1,8	635	87,0
tempo determinato	2,2	1,5	20,8	0,9	0,0	31,8	42,7	34.317	3,0	468	64,1
interinale	4,1	2,6	10,4	6,1		38,1	38,7	1.388	4,0	431	59,1
giornaliero/altro	4,9	1,6	10,1	1,3	7,5	26,0	48,7	947	10,9	342	46,8
tempo indeterminato	1,2	1,0	4,6	0,6	0,0	72,3	20,3	34.662	1,8	621	85,1
totale	7,1	2,6	11,1	0,8	0,1	47,0	31,2	86.430	2,4	540	74,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Ci siamo domandati se l'apparente svantaggio dell'apprendistato rispetto agli altri tipi di contratti a termine non dipendesse dal fatto che nelle analisi fin qui condotte il tasso di stabilizzazione è stato calcolato su tutti i soggetti, senza escludere quelli il cui rapporto a fine periodo è lo stesso della finestra iniziale.

26. Sono prese in considerazione le esperienze di lavoro in atto o successive all'1/1/1997.

Tab. 26 - Lavoratori assunti nel primo semestre 1999, per tipo di contratto e classe di età all'avviamento; tipo di cambiamento e tipo di nuovo contratto due anni dopo la data di avviamento. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

Condizione alla data avviamento	numero avviati	NESSUN CAMBIAM. PROROGA TRASFOR.		NUOVO RAPPORTO					
		stesso rapp.	trasform. a tempo indet.	A	C	D	F	G	I
ETÀ									
15-19				% su totale avviati					
apprendistato	13.835	15,1	3,6	27,4	1,9	3,3	0,4	0,0	6,5
CFL	518	19,1	20,1	13,3	6,8	3,9	0,4		12,5
tempo determinato	4.199	0,3	5,1	16,2	3,0	11,6	0,9		11,8
interinale	227	0,4		19,8	3,1	4,4	8,4		11,0
giornaliero/altro	146	1,4		17,1	2,7	2,1	0,7		13,7
tempo indeterminato	1.927	19,6	1,3	15,3	2,6	4,7	0,8	0,1	16,7
totale	20.852	12,3	4,0	23,5	2,3	5,1	0,6	0,0	8,8
20-23									
apprendistato	6.932	24,9	9,7	17,4	3,6	4,4	0,6		15,5
CFL	1.820	19,5	20,9	5,7	5,9	3,7	0,6	0,2	19,7
tempo determinato	7.158	0,8	9,8	7,8	4,1	13,0	0,9	0,1	21,1
interinale	491			10,4	4,9	8,1	3,7		26,3
giornaliero/altro	203	2,0	0,5	16,7	4,4	11,8	0,5	0,5	18,7
tempo indeterminato	5.979	34,4	2,2	5,5	3,3	4,3	0,6	0,0	26,3
totale	22.583	18,6	8,4	10,1	3,9	7,2	0,7	0,1	20,7
24-28									
apprendistato	362	26,8	8,8	5,2	3,3	6,1	0,3		20,4
CFL	2.864	19,0	17,7	0,2	3,8	5,4	0,5		24,0
tempo determinato	9.913	0,8	11,6	0,3	3,0	15,3	1,0	0,0	25,0
interinale	589			0,2	3,9	9,5	4,6		37,5
giornaliero/altro	298	3,4	0,7	0,7	4,4	11,4	2,0	0,3	28,9
tempo indeterminato	11.573	39,7	2,3	0,2	1,7	4,6	0,7	0,0	28,8
totale	25.599	20,8	7,7	0,3	2,5	9,0	0,9	0,0	26,9
TOTALE									
apprendistato	21.491	18,4	5,6	24,0	2,5	3,7	0,4	0,0	9,6
CFL	6.062	19,5	19,3	3,0	4,4	4,8	0,5	0,0	21,5
tempo determinato	49.526	0,7	9,7	2,6	1,5	18,0	0,9	0,0	19,5
interinale	2.236	0,1		4,3	2,7	8,7	5,3		32,5
giornaliero/altro	1.488	8,2	1,1	4,1	1,8	8,9	0,9	1,6	21,2
tempo indeterminato	50.312	40,3	2,5	1,3	1,0	4,3	0,6	0,0	26,9
totale	131.115	19,7	6,4	5,7	1,6	9,5	0,7	0,0	21,1
				% su totale nuovi rapporti					
apprendistato				59,6	6,1	9,2	1,1	0,0	23,9
CFL				8,6	13,0	14,0	1,4	0,1	62,8
tempo determinato				6,1	3,6	42,3	2,0	0,1	45,8
interinale				8,1	5,0	16,3	9,9		60,7
giornaliero/altro				10,6	4,7	23,0	2,4	4,2	55,0
tempo indeterminato				3,8	2,8	12,6	1,7	0,1	79,0
totale				14,6	4,2	24,7	1,9	0,1	54,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

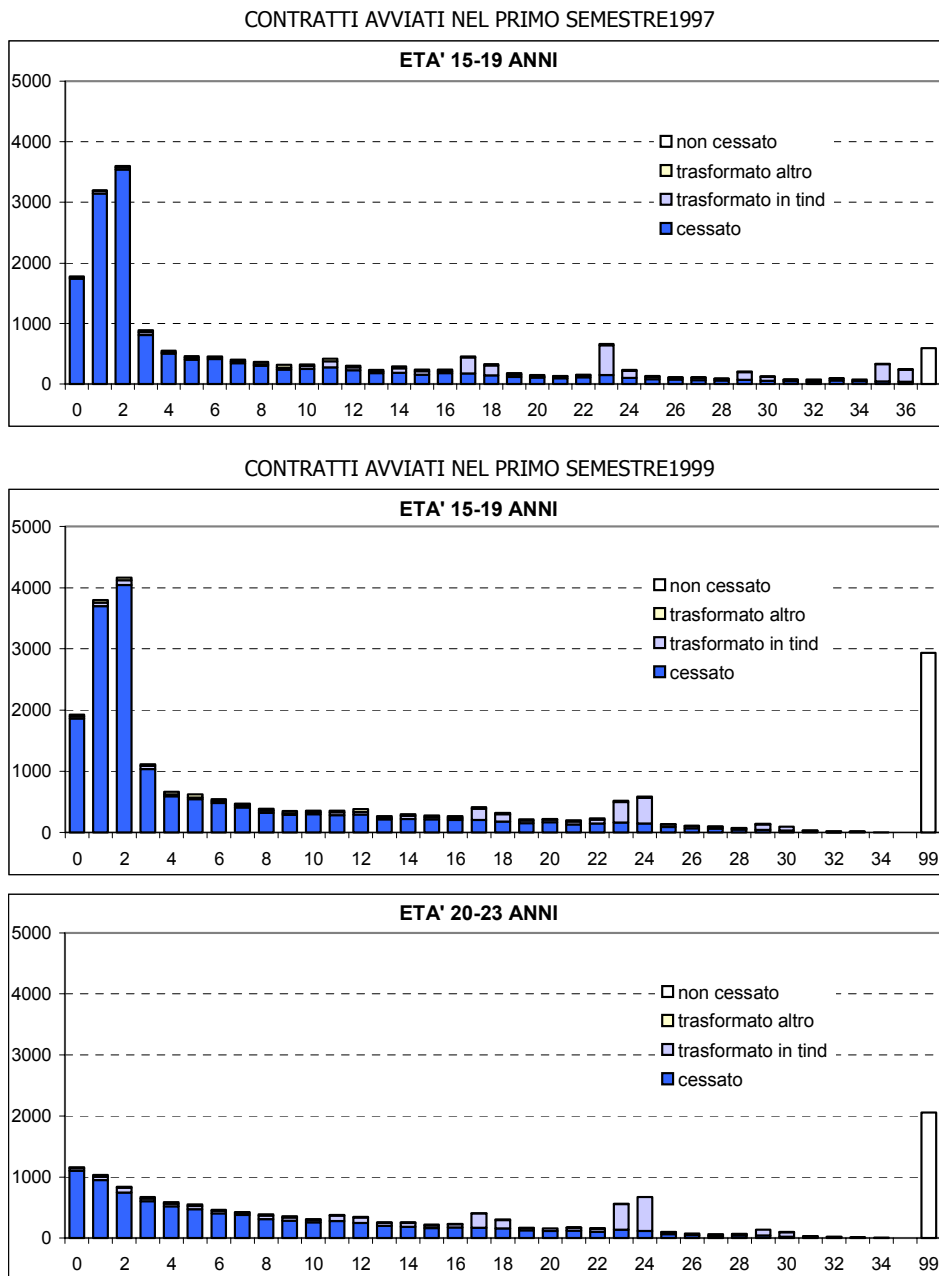
Per verificare questa ipotesi nella tab. 26 si fa distinzione fra lavoratori che non hanno avuto alcun cambiamento di contratto (incluse le proroghe avvenute nel frattempo), lavoratori che hanno avuto una trasformazione a tempo indeterminato con la stessa impresa e lavoratori che hanno concluso un nuovo contratto (con la stessa impresa o con altra impresa), secondo la tipologia di quest'ultimo.

Mentre i lavoratori a tempo determinato sono tutti passati ad un nuovo rapporto dopo due anni, degli apprendisti il 20% non ha cambiato rapporto di lavoro. Ma le trasformazioni a tempo indeterminato con la stessa impresa sono appena il 6,1%, contro il 10,9% di chi aveva un contratto a tempo determinato. Inoltre sul totale dei nuovi avviati solo il 23,5% degli apprendisti è passato a tempo indeterminato, contro il 43,8% di chi era a tempo determinato, il 62,9% di chi aveva un contratto di formazione lavoro, il 58% di chi era interinale, il 43% di chi era lavoratore giornaliero o a domicilio. Dunque i risultati non sono sostanzialmente diversi da quelli commentati fin ora.

3.4. La durata dei rapporti di apprendistato e l'effetto della stagionalità sugli esiti

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 la maggior parte dei rapporti di lavoro ha ancora oggi una durata molto inferiore ²⁷.

**Fig. 4 - Distribuzione per durata e classe d'età dei nuovi contratti di apprendistato avviati nel primo semestre 1997 e 1999 (tutti i contratti avviati nel semestre, anche se più di uno per individuo).
Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

27. 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 un anno 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.

Rapporti di apprendistato di breve durata reiterati nel tempo, sono a volte la modalità per poter prolungare la durata limitata del periodo di prova. Più spesso sono il mezzo che adottano le imprese per poter fruire del lavoro degli studenti durante i mesi di vacanza. La maggior parte dei contratti di breve durata sono perciò avviati nei mesi estivi; ciò avviene in tutti i settori, non solo in quelli caratterizzati da punte di lavoro stagionali.

È ragionevole aspettarsi che gli esiti dei contratti di apprendistato avviati nel periodo estivo siano meno favorevoli di quelli avviati negli altri periodi dell'anno.

Oltre a verificare questa ipotesi, cercheremo di quantificare qual è stato l'impatto della legge 196 su questo fenomeno.

Prima di procedere alla valutazione di questo aspetto è opportuno dare uno sguardo alla distribuzione degli avviamenti per durata, al 1997 e al 1999 (tab. 25).

Nelle quattro province selezionate il 62% dei contratti di apprendistato conclusi dal 1 gennaio al 18 luglio 1997 sono stati avviati nei mesi di giugno e luglio, corrispondenti alla chiusura delle scuole.

Di questi il 71,4% era di durata effettiva inferiore a tre mesi²⁸. La legge 196, con l'innalzamento del limite di età ammissibile oltre quello di acquisizione di un diploma di scuola media superiore per la maggior parte dei giovani, ha avuto un effetto positivo di contenimento dei contratti di brevissima durata, se misurati in termini relativi, anche se in termini assoluti essi sono aumentati ulteriormente (da 7087 a 9483). Al 1999 la quota di contratti estivi di durata inferiore a tre mesi scende al 64,9%: 73,1% per i giovani al di sotto dei 20 anni, 30,0% per gli ultraventenni²⁹. Le corrispondenti quote di contratti stagionali inferiori a tre mesi si differenziano solo di un punto per i contratti conclusi negli altri mesi dell'anno (rispettivamente 20,3% e 18,9% per i giovani al di sotto dei 20 anni e 18,9% per gli ultraventenni).

Tab. 27 - Nuovi contratti di apprendistato avviati nel primo semestre 1999 secondo il mese di avviamento e la durata reale del contratto, per classe di età (tutti i contratti avviati nel semestre, anche se più di uno per individuo). Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

STAGIONE / CLASSE ETA'	DURATA DEL RAPPORTO					Totale (=100)	% STAGIONALI
	fino a 3 mesi	da 4 mesi a 1 anno	da 13 mesi a 2 anni	oltre 2 anni/ignota			
Rapporti conclusi nel primo semestre 1997							
da gennaio a maggio							
15-19 anni	21,1	22,7	30,8	25,4	4.711	63,5	
20-23 anni	20,7	21,7	36,7	20,9	368	36,8	
24-28 anni	16,7	66,7	16,7	0,0	6	40,0	
TOTALE	21,1	22,7	31,2	25,1	5.085	62,3	
dal 1 giugno al 18 luglio							
15-19 anni	72,4	7,8	11,8	7,9	8.202		
20-23 anni	35,5	11,7	32,2	20,6	214		
24-28 anni	0,0	75,0	0,0	25,0	4		
TOTALE	71,4	7,9	12,4	8,3	8.420		
Rapporti conclusi nel primo semestre 1999							
da gennaio a maggio							
15-19 anni	20,3	26,4	31,2	22,1	5.372	62,7	
20-23 anni	18,9	25,8	31,4	23,9	5.584	27,7	
24-28 anni	18,9	26,6	32,3	22,2	297	27,0	
TOTALE	19,5	26,1	31,3	23,0	11.254	50,1	
dal 1 giugno al 18 luglio							
15-19 anni	73,1	8,7	11,4	6,8	9.045		
20-23 anni	30,0	21,1	27,0	21,9	2.144		
24-28 anni	21,8	24,5	32,7	20,9	110		
TOTALE	64,5	11,2	14,6	9,8	11.300		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

28. In questa tabella nel calcolo della durata sono esclusi i periodi di eventuali trasformazioni successive del contratto iniziale. Per informazioni sulla durata complessiva si rimanda a de Angelini, 2002.

29. Questi dati si riferiscono al totale dei nuovi contratti avviati da gennaio al 18 luglio. Se si restringe l'attenzione all'ultimo contratto del semestre, la composizione per durata degli stagionali non cambia sostanzialmente, mentre per i non stagionali la quota di durata inferiore a tre mesi scende (al 1999) dal 19,5% all'11,6%.

A completamento dell' esercizio valutativo delle pagine precedenti, interessa ora conoscere quali siano gli effetti della stagionalità sull'esito dei contratti. A tal fine gli indicatori già precedentemente presi in considerazione sono stati calcolati separatamente per i contratti avviati nei mesi estivi e per quelli avviati in altri periodi dell'anno.

L'apprendistato è la tipologia contrattuale i cui esiti sono influenzati in modo più evidente dal mese di avviamento. La probabilità di stabilizzazione dopo due anni per i giovani avviati come apprendisti nei primi mesi estivi del 1999 è pari alla metà di quella degli avviati in altri mesi (10,7% contro 20,1%). Per gli avviati con contratto di formazione lavoro la differenza è di appena un punto (39,6% contro 40,9%), per i lavoratori a tempo determinato di 2 punti, mentre per i lavoratori interinali è addirittura superiore (30,9% contro 28,9%).

La penalizzazione degli apprendisti assunti in estate è evidente anche in termini di giornate lavorate nei due anni successivi: 351 giorni, contro i 599 dei non stagionali. Le differenze sono però tutte imputabili ai giovani al di sotto dei 20 anni. Al di sopra di questa età il tasso di stabilizzazione degli apprendisti non subisce differenziazioni fra estate e inverno. Paradossalmente rispetto alle altre tipologie contrattuali la categoria degli apprendisti ultra ventenni è più penalizzata in inverno che in estate, visto che anche le altre tipologie contrattuali presentano in qualche misura un differenziale tra avviamenti invernali ed avviamenti estivi.

Tab. 28 - Lavoratori assunti nel primo semestre 1999 (ultimo nuovo avviamento del semestre) secondo la stagione di avviamento e l'esito due anni dopo il giorno dell'avviamento, per classe di età e tipo di avviamento. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

avviati primo semestre 1999	% avviati stagionali	ESITI DOPO DUE ANNI							
		NON STAGIONALI (gen-mag)				STAGIONALI (1 giu-18 lug)			
		% abbinati	% tempo indeterm.	n. rapp.	% gg lavorab.	% abbinati	% tempo indeterm.	n. rapp.	% gg lavorab.
Tipo contratto									
Età 15-19 anni									
apprendistato	63,5	23,8	15,0	1,9	79,8	50,1	7,3	2,0	40,9
CFL	30,7	18,9	35,7	1,7	86,7	23,9	25,8	1,8	80,1
tempo determinato	65,8	35,7	30,2	2,7	63,9	59,0	10,0	2,3	31,0
interinale	59,5	43,5	9,8	3,4	54,7	59,3	11,9	3,2	28,2
giornaliero/altro	43,2	60,2	16,9	6,7	31,5	63,5	9,5	3,1	23,0
tempo indeterminato	50,1	27,9	48,8	2,1	74,8	50,1	26,4	2,1	46,8
totale	61,7	26,8	22,7	2,1	75,8	51,8	9,6	2,1	39,5
Età 20-23 anni									
apprendistato	25,4	21,3	25,4	1,9	83,3	26,2	24,7	1,9	75,3
CFL	19,1	21,6	40,3	1,7	88,5	24,1	42,2	1,7	88,0
tempo determinato	28,3	40,4	32,7	2,8	64,6	46,5	26,4	2,5	51,4
interinale	33,6	41,4	28,2	3,7	54,6	57,0	22,4	3,6	43,1
giornaliero/altro	21,2	44,4	20,0	7,8	49,2	46,5	16,3	3,6	50,3
tempo indeterminato	23,3	23,2	63,8	1,9	82,6	24,3	59,8	1,9	77,7
totale	25,4	28,2	39,4	2,2	77,0	33,8	34,8	2,2	67,1
Età 24-28 anni									
apprendistato	23,5	25,3	30,7	1,9	82,4	34,1	24,7	1,7	75,1
CFL	16,1	28,3	42,3	1,7	85,2	29,4	39,2	1,6	85,4
tempo determinato	23,3	42,2	36,7	2,8	64,1	44,3	36,2	2,4	58,1
interinale	27,8	44,2	36,7	3,8	54,9	44,5	39,6	3,4	52,2
giornaliero/altro	25,5	48,2	30,2	8,6	46,1	48,7	27,6	4,5	46,2
tempo indeterminato	22,7	21,7	71,4	1,8	84,9	23,0	68,9	1,8	81,9
totale	22,3	31,2	52,8	2,3	75,9	33,2	51,3	2,1	71,1
Totale 15 e oltre									
apprendistato	50,6	22,6	20,4	1,9	81,5	46,1	10,1	2,0	46,4
CFL	17,9	25,4	41,2	1,7	86,3	26,6	39,2	1,7	85,7
tempo determinato	23,9	46,3	29,6	2,9	62,5	48,2	28,0	2,4	50,8
interinale	30,6	44,0	33,9	3,7	55,3	51,5	29,2	3,5	46,1
giornaliero/altro	24,8	51,7	22,3	10,1	44,8	53,4	22,5	4,7	42,9
tempo indeterminato	22,9	22,6	70,7	1,7	84,0	25,4	65,9	1,8	79,0
totale	27,7	32,9	46,0	2,4	74,3	39,8	35,0	2,1	59,3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Le performances dei giovanissimi assunti in estate sono invece pessime, qualsiasi sia la tipologia contrattuale con la quale vengono avviati: quelli assunti con contratto a tempo determinato lavorano addirittura meno giorni degli apprendisti nei due anni successivi; chi comincia con un contratto interinale lavora nel biennio appena 337 giorni (168 se giovanissimo). Perfino gli assunti con un contratto a tempo indeterminato al termine dei due anni risultano ancora occupati stabilmente solo nel 66%% dei casi.

La stagionalità non sembra invece avere effetto sulla probabilità di cambiare attività o professione. Anzi per gli apprendisti avviati nei mesi di giugno e luglio la probabilità di cambiare dopo due anni è più bassa di quella degli avviati nei mesi invernale ed è più bassa di quella dei lavoratori a tempo determinato. I più penalizzati, sotto questo profilo, sembrano essere i lavoratori interinali, che nei casi in cui risultano ancora occupati hanno nel 39% dei casi una qualifica diversa³⁰ e nel 42% dei casi sono inseriti in un settore diverso.³¹

Tab. 29 - Apprendisti assunti nel primo semestre 1999 (ultimo nuovo avviamento del semestre) secondo la condizione a due anni di distanza dall'avviamento, il tipo cambiamento, la stagione di avviamento, la classe di età all'avviamento. Province di iscrizione: VR, VI, TV, RO

Tipo contratto '99	Condizione dopo due anni dalla data di avviamento (% su totale avviati '99)					TOTALE avviati '99 (v.a.)
	Nessun cambiamento	proroga o trasformazione	altro rapporto	di cui: altra attività	di cui: altra profess.	
Avviato fuori da stagione estiva (gennaio-maggio)						
apprendistato	26,4	10,1	40,9	29,0	27,5	10.615
CFL	19,8	20,9	33,9	23,4	23,5	4.978
tempo determinato	0,8	10,1	42,8	19,3	22,3	37.712
interinale	0,1	0,1	55,9	46,1	39,2	1.552
giornaliero/altro	8,9	1,0	38,4	22,9	24,7	1.119
tempo indeterminato	41,2	2,6	33,6	19,5	19,1	38.799
totale	21,3	7,3	38,5	21,2	22,0	94.775
Avviato in stagione estiva (giugno-luglio)						
apprendistato	10,6	3,9	39,4	21,9	23,4	11.479
CFL	18,0	19,7	35,7	22,5	23,3	1.317
tempo determinato	0,6	9,2	42,0	23,6	26,0	15.487
interinale	0,3		48,2	39,6	36,3	985
giornaliero/altro	6,0	1,9	38,8	22,2	22,5	578
tempo indeterminato	36,9	2,3	35,4	21,2	21,3	13.695
totale	15,7	5,5	39,0	22,6	23,8	43.541

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor CPI

Sono, invece, favoriti i lavoratori giornalieri (qui computati insieme ai lavoratori a domicilio), che spesso vengono assunti nuovamente dalla stessa impresa nella stagione successiva.

I risultati sarebbero probabilmente diversi se l'esito venisse misurato dopo un intervallo temporale che non sia multiplo dell'anno, in modo da ricadere in una stagione diversa.

4. I risultati di un'indagine diretta effettuata nel mese di novembre 2001 sugli ex apprendisti

I risultati emersi in questo rapporto, attraverso l'uso dei dati amministrativi dei centri per l'impiego, sono stati verificati e approfonditi attraverso un'indagine diretta, condotta nel mese di di-

30. Come sistema di riferimento per l'analisi delle qualifiche abbiamo adottato la classificazione delle professioni Istat 1991, fermandoci alla seconda cifra decimale.

31. Ai fini del computo della mobilità intersettoriale il sistema delle attività economiche è stato disaggregato in 31 settori (di cui 23 nell'ambito dell'industria manifatturiera), che rispecchiano i comparti più significativi del sistema produttivo regionale (in particolare vengono considerati come settori specifici: l'occhialeria, l'industria delle calzature, l'industria del mobile in legno, l'oreficeria). Si fa presente che i tassi di mobilità calcolati dipendono dal sistema di raggruppamento adottato e non sono confrontabili con quelli di altre analisi, basate su diversi sistemi di classificazione e/o su un numero diverso di settori. Per maggiori dettagli sul sistema di classificazione delle attività adottato si rimanda al Tartufo n. 9/2002 di Veneto Lavoro.

cembre 2001 su un campione di 806 giovani che erano occupati come apprendisti al 31 dicembre 2000 e sono in altra condizione alla data dell'intervista.

L'indagine è stata condotta con la collaborazione della Pragma, parallelamente a quella effettuata a livello nazionale dall'Isfol, rivolta ai giovani che erano apprendisti alla data dell'intervista. Alcune domande del questionario sono le stesse e permetteranno un confronto con i risultati relativi alle altre regioni italiane, quando questi saranno disponibili³². In questo rapporto il confronto viene fatto con 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 rilevati attraverso il sistema informativo Netlabor e di quelli 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 e quelli intervistati dall'Isfol sono ancora occupati come apprendisti. Questa motivazione parte dal presupposto che molti giovani intraprendano l'esperienza di apprendistato quando sono ancora studenti. 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.

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. 30 - Apprendisti secondo il titolo di studio dichiarato

	VENETO		ITALIA	
	NETLABOR 31/12/96	NETLABOR 31/12/2000	Indagine diretta dic. 2001	Indagine ISFOL 2000
nessu 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 v.a.	35.495	73.311	806	3.500
totale con titolo dichiarato	100,0	100,0		

Oltre all'esperienza fatta nella scuola, il 24% dei ragazzi ha frequentato prima dell'esperienza di apprendistato un corso di formazione legalmente riconosciuto, conseguendo nel 93% dei casi una qualifica alla fine del corso. Nel 28% dei casi si trattava di un corso di durata annuale, nel 36% di un corso di durata biennale, nel 37% di durata triennale o superiore.

Fra i corsi di durata biennale o superiore i più frequentati sono quelli per operatore elettronico (12%), per vetrinista (11%), di informatica (10%), e di contabilità aziendale (9%), seguiti da corsi di segretaria, per programmatori di macchine, per addetto al controllo numerico, per operatore turistico, operatore alberghiero e addetto ai servizi di cucina o cameriere.

Inoltre il 7% ha frequentato uno o più corsi di breve durata, conseguendo nell'88% dei casi un attestato alla fine. Fra i corsi frequentati ce ne è almeno uno di informatica (44%) o lingue (6%). Oltre a questi compaiono corsi per segretaria, per addetto contabile, per parrucchiera/estetista, per operatore video, per hostess, per controllo qualità e altri.

Il 29% degli ex apprendisti sta ancora seguendo un corso di studi o di formazione: nel 18% dei casi si tratta di un corso di tipo professionale (istituto professionale di stato: 12%; corso di formazione professionale di durata almeno biennale: 6%), nel 45% di un corso di scuola media superiore che dà accesso all'università, nel 18% di un corso di laurea. Il restante 10% segue corsi di formazione di breve durata. La maggior parte dei giovani iscritti alla scuola superiore proviene da un indirizzo di tipo professionalizzante; quelli che frequentano un istituto di tipo tecnico o profes-

32. Alla data attuale i risultati dell'indagine condotta a livello nazionale non sono ancora disponibili.

sionale rappresentano il 36,8% di tutti gli studenti, mentre solo il 9,6% frequenta un liceo o un istituto magistrale.

I drop-out³³ sono circa il 25%. Di questi solo 1 proviene dalla scuola dell'obbligo. Tutti gli altri 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. Nel Veneto le difficoltà economiche vengono invece decisamente in secondo piano (meno del 3%).

4.1. *La prima esperienza di apprendistato*

Oltre la metà dei giovani intervistati ha avuto la sua prima esperienza di apprendistato in età inferiore o uguale ai 17 anni (corrispondente all'attuale fascia dell'obbligo formativo). A causa della data recente della riforma che ha allargato la possibilità di assunzione come apprendista oltre il limite dei 20 anni, 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.

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.

4.2. *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 n. 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.

4.3. *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.

33. 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.

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.

4.4. *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 (32%) dichiara 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.

4.5. *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 il 7,3% 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 assai positivo, soprattutto se messo a confronto con i tassi di disoccupazione giovanile del resto del paese. Oltre a questi 2,1% 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 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 1,3% 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 per domande su questi aspetti 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.

4.6. *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 (in 16% dei casi perché il corso è stato effettuato in un periodo dell'anno in cui c'era una punta di lavoro, in 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% 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. il saggio di 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.

4.7. *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).

Tab. 31 - 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

esito un anno dopo (dicembre 2001)	hanno frequentato un corso FORMAZIONE ESTERNA			totale v.a.
	SI	NO	totale %	
studente a tempo pieno occupato	18,8	27,6	27,0	218
disoccupato con ricerca ultimo mese	72,9	57,8	58,7	473
disoccupato con ricerca mesi preced.	2,1	7,6	7,3	59
non occupato disponibile a lavorare a particolari condizioni	2,1	2,1	2,1	17
non occupato per altri motivi			0,5	4
totale v.a.	4,2	2,4	4,3	35
	48	758	100,0	806

Fonte: elab. Veneto Lavoro, indagine diretta

Tab. 32 - 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

esito un anno dopo (dicembre 2001)	hanno frequentato un corso FORMAZIONE ESTERNA			totale v.a.
	SI	NO	totale %	
contratto di lavoro interinale		1,4	1,3	6
altro contratto a tempo determinato	11,43	14,2	14,0	66
collaborazione continuativa	2,9	1,8	1,9	9
contratto a tempo indeterminato	80	71,2	71,9	340
lavoro indipendente	5,7	4,1	4,0	19
altro	2,9	0,9	1,1	5
totale v.a.	35	438	100,0	473

Fonte: elab. Veneto Lavoro, indagine diretta

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. Dai risultati dell'indagine è emerso, come già si sospettava, che dei giovani convocati ai corsi una elevata quota non si è presentata, adducendo vari motivi: sugli 806 intervistati, a fronte di 48 giovani che hanno partecipato a tale esperienza formativa (6%), altri 38 hanno dichiarato di essere stati convocati ma di non essersi mai presentati.

Esiste dunque 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/o il datore di lavoro era meno contrario alla formazione. In ogni caso la durata del rapporto di apprendistato è stata tale da consentire loro la frequenza.

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

5. Conclusioni

In conclusione pur essendo stata ampliata con la legge 196/97 la platea di giovani interessata all'apprendistato, l'impatto sull'occupazione dei giovani è stato modesto. Anche sotto il profilo degli esiti verso un lavoro stabile, l'apprendistato non sembra differenziarsi positivamente da altre tipologie contrattuali a termine riguardanti giovani appartenenti alle medesime classi di età e nelle stesse condizioni rispetto al percorso formativo scolastico.

Limitatamente agli aspetti extrasalariali osservabili attraverso i dati dei centri per l'impiego e al breve arco di tempo (massimo tre anni) al quale è possibile estendere l'osservazione dei percorsi di inserimento al lavoro, sembra di poter affermare, che in seguito alla riforma non si sono determi-

nate per le nuove fasce di giovani ammesse all'apprendistato esiti lavorativi più favorevoli rispetto a quelli del passato, almeno sotto il profilo del percorso di stabilizzazione successiva. Dall'esame dei dati è emerso chiaramente che per gli apprendisti si configurano oggi nel Veneto situazioni molto differenziate.

- a. per i giovani in età scolare, che già potevano accedere a questo istituto nel precedente regime normativo, continua a configurarsi, come in passato, un uso duale di questo strumento da parte delle aziende, che dà luogo ad esiti differenziati sotto il profilo delle prospettive di stabilizzazione:
 - a1. in quasi due terzi dei casi si tratta di giovani che frequentano ancora la scuola o l'università, con pattern intermittente di partecipazione al lavoro, per lo più assunti durante le vacanze estive con contratti di brevissima durata, per i quali la finalità formativa è del tutto secondaria, se non assente, rispetto all'obiettivo principale dell'abbassamento del costo del lavoro (anche in settori non caratterizzati da un andamento stagionale della produzione). Le prospettive di passaggio a breve termine ad un rapporto più stabile sono ovviamente limitate dalla necessità di prosecuzione del percorso scolastico; altrettanto basse risultano le chances di inserimento stabile nel mercato del lavoro nell'arco dei quattro anni successivi (i dati a disposizione non consentono di andare oltre questo limite).
 - a2. per il restante 37% dei casi, relativi a giovani assunti nei mesi invernali, il contratto di apprendistato non si differenzia mediamente, sotto il profilo degli esiti verso il tempo indeterminato, da un normale contratto a tempo determinato, anche se rispetto a quest'ultimo dà una maggior garanzia di continuità nel tempo nei primi anni, con un più elevato numero di giornate lavorate durante l'anno e un minor numero di passaggi fra rapporti diversi.

È chiaro che solo da parte di questo secondo gruppo è possibile integrare le conoscenze e abilità pratiche acquisite con altre derivanti dal percorso di formazione esterna previsto dalla riforma, in quanto per il primo gruppo la formazione esterna avviene già sui banchi scolastici durante gli altri mesi dell'anno. Le difficoltà denunciate dai centri per l'impiego per l'avviamento degli apprendisti ai corsi istituiti dalla Regione, testimonia l'assoluta inutilità, e, nella maggior parte dei casi, l'inattuabilità, di tale adempimento per gli studenti medi che lavorano nei mesi di vacanza. Per essi nei casi più fortunati (di coerenza fra percorso scolastico e qualifica di avviamento) l'apprendistato si configura come una sorta di tirocinio estivo, e sarebbe più opportuno integrarlo con la scuola che non con percorsi esterni di formazione.

- b. Per i giovani con 20 anni e più, ricompresi nell'apprendistato solo a seguito delle innovazioni normative introdotte dalla legge 196/1997, che hanno terminato il percorso scolastico o sono studenti universitari, l'effetto positivo di questo contratto di inserimento al lavoro rispetto a un contratto a tempo determinato, cui già precedentemente potevano accedere, sono leggibili solo dopo almeno tre anni, senza differenziazione evidente rispetto alla stagione di avviamento. Tale differimento nel tempo dell'effetto positivo, più che alla tipologia contrattuale in sé, è da attribuire probabilmente alla esperienza accumulata nei primi anni successivi all'avviamento per effetto del maggior numero di giorni lavorati e/o al vantaggio competitivo derivante dal titolo di studio conseguito nel frattempo. Per la fascia di età nel suo complesso la maggior quota di apprendisti rispetto al passato ha, comunque, determinato un peggioramento del tasso medio di stabilizzazione.

Sia per i giovanissimi, sia per questa seconda fascia di età, la tipologia di contratto che dà le migliori chances di passaggio ad un rapporto stabile, qualsiasi sia l'arco di tempo osservato, non è l'apprendistato, ma il contratto di formazione lavoro.

Se la lettura fin qui fatta è corretta, non ci sono elementi che consentano di leggere un sostantivo miglioramento rispetto al sistema pre-riforma.

La valutazione di efficacia dello strumento di politica attiva è, comunque, funzionale alla chiara definizione delle priorità fra gli obiettivi che si volevano raggiungere.

Se l'obiettivo principale della riforma era quello di fornire ai giovani il tipo di formazione necessario a garantire migliori opportunità di inserimento stabile nel mercato del lavoro, i risultati dell'analisi effettuata dicono che, per quanto riguarda questo aspetto, i giovani assunti con contratto di apprendistato non hanno avuto né prima né dopo la riforma alcun vantaggio, a parità di

altre condizioni, rispetto a quelli assunti con altre tipologie di inserimento al lavoro, almeno per quanto riguarda i primi due anni dopo l'avviamento.

Se invece si punta l'attenzione sugli aspetti qualitativi dell'occupazione nella fase di inserimento al lavoro, allora l'apprendistato risulta, dopo il contratto di formazione lavoro, quello che consente performances migliori, sia sotto il profilo del numero di giorni lavorati nei primi anni, sia sotto quello della continuità lavorativa (minor contenimento del numero dei passaggi da un lavoro all'altro).

Chiaramente deducibile dal maggior numero di giorni lavorati nel corso dell'anno, è, inoltre, un modesto effetto positivo delle risorse pubbliche investite nell'apprendistato sul tasso di occupazione medio annuo dei giovani.

I risultati della ricerca, effettuata in una regione in cui l'occupazione non manca, non evidenziano, peraltro, rischi di precarizzazione permanente, anche per i rapporti a decorso stagionale, riguardanti giovani in età scolare assunti durante le vacanze estive.

I contratti flessibili di breve durata, alle cui regole non sfugge l'apprendistato, costituiscono oggi la modalità prevalente di ingresso nel mercato del lavoro. Ma dopo essere passati attraverso uno o più rapporti precari, quasi tutti i giovani finiscono con l'inserirsi in modo stabile nel mondo del lavoro. Lo dimostra il fatto che, benché oltre la metà delle nuove assunzioni avvenga con un rapporto a termine, sullo stock di tutti i lavoratori dipendenti occupati i contratti a tempo indeterminato continuano a costituire la modalità contrattuale dominante: l'occupazione temporanea è pari solo al 10%.

Circa la formazione esterna è troppo presto per poterne valutare gli effetti sulla stabilizzazione successiva del rapporto di lavoro.

Nella fase di avvio dell'applicazione della nuova normativa i problemi organizzativi affrontati per gestire una macchina di tali dimensioni e le difficoltà incontrate per reperire gli allievi hanno, spinto verso il basso il livello qualitativo dei corsi, con il rischio di farli apparire come un obbligo anziché un'opportunità.

Il maggior ostacolo all'attuazione della riforma è costituito oggi dagli atteggiamenti dei percettori di questa politica attiva: da un lato, lo scarso interesse o l'ostilità di molti imprenditori per la formazione in alternanza, specie nei settori manifatturieri, dall'altro lato, il rifiuto per un rientro sui banchi di scuola da parte di molti giovani, soprattutto operai, che hanno avuto un cattivo rapporto con il mondo dell'istruzione. A detta degli operatori in molti casi l'avvio dei corsi è stata una corsa contro il tempo, per "catturare" l'apprendista prima che il rapporto venisse fatto cessare anzitempo, per sottrarlo all'obbligo di formazione esterna³⁴.

Da parte delle imprese c'è la convinzione che la miglior formazione è quella che viene fatta dall'interno e che gli sgravi contributivi concessi siano appena sufficienti a compensare gli oneri dell'affiancamento. Per altro verso in un sistema, come quello Veneto, caratterizzato da un'elevata quota di piccolissime imprese, dove l'apprendista è in molti casi l'unico lavoratore oltre al titolare, gli scompensi organizzativi e produttivi conseguenti all'assenza dal lavoro degli apprendisti per frequentare la formazione esterna hanno un peso che non va sottovalutato.

Inoltre gli elevati tassi di abbandono, i frequenti cambiamenti di azienda e qualifica, il numero consistente di apprendisti-studenti che lavorano solo nei mesi di vacanza, hanno costituito un ostacolo alla continuità dei corsi e al riconoscimento finale delle unità formative realizzate.

Il quadro complessivo che viene delineato dai risultati delle indagini illustrate in questo rapporto è, comunque, nel suo complesso positivo. Il fatto che nel Veneto l'apprendistato continua ad essere più diffuso che altrove conferma l'integrazione di tale forma contrattuale al sistema economico regionale e il perdurante gradimento da parte dei giovani.

Ma il ruolo che tale istituto ha nella nostra regione è lontano da quello che svolge con successo in altri Paesi e non sono per il momento ancora leggibili cambiamenti nella direzione di una maggior integrazione fra sistema della formazione e sistema del lavoro.

34. Sarebbe interessante verificare fino a che punto questa motivazione abbia influito sull'aumento di trasformazioni a tempo indeterminato che si è riscontrato fra il primo semestre (8.787 contratti di apprendistato trasformati) 2000 e il primo semestre 2001 (11.576 contratti di apprendistato trasformati)

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.
- 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.
- de Angelini A., 2001, “I giovani tra scuola e lavoro”, in Veneto Lavoro, 2001, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2001*, Franco Angeli, Milano.
- de Angelini A., Giraldo A. , 2002, “Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative”, in Veneto Lavoro, 2002, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano
- 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.
- Giaccone M. (2002), La formazione per apprendisti impiegati in provincia di Venezia.
- Isfol (2001), *Il nuovo apprendistato. Dalla sperimentazione alla costruzione del sistema*, collana Isfol Quaderni di formazione, Franco Angeli.
- Isfol (2001), *I nuovi apprendisti e la formazione*, Roma.
- Ministero del Lavoro (2002), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, 1, giugno.
- Ocse (1998), *Esami delle politiche dell’istruzione: Italia*, Roma, Armando.

ALLEGATO:

I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SUGLI ESITI DELL'APPRENDISTATO

**TOTALE CAMPIONE
806=100%**

Distribuzione per classe di età

15-17 anni	72	8,93%
18-21 anni	366	45,41%
22-25 anni	324	40,20%
oltre 25 anni	44	5,46%

Distribuzione per sesso

Totale femmine	365	45,32%
Totale maschi	441	54,68%

Sezione 1 - I percorsi di istruzione e formazione

Tra i seguenti quale titolo di studio hai conseguito?

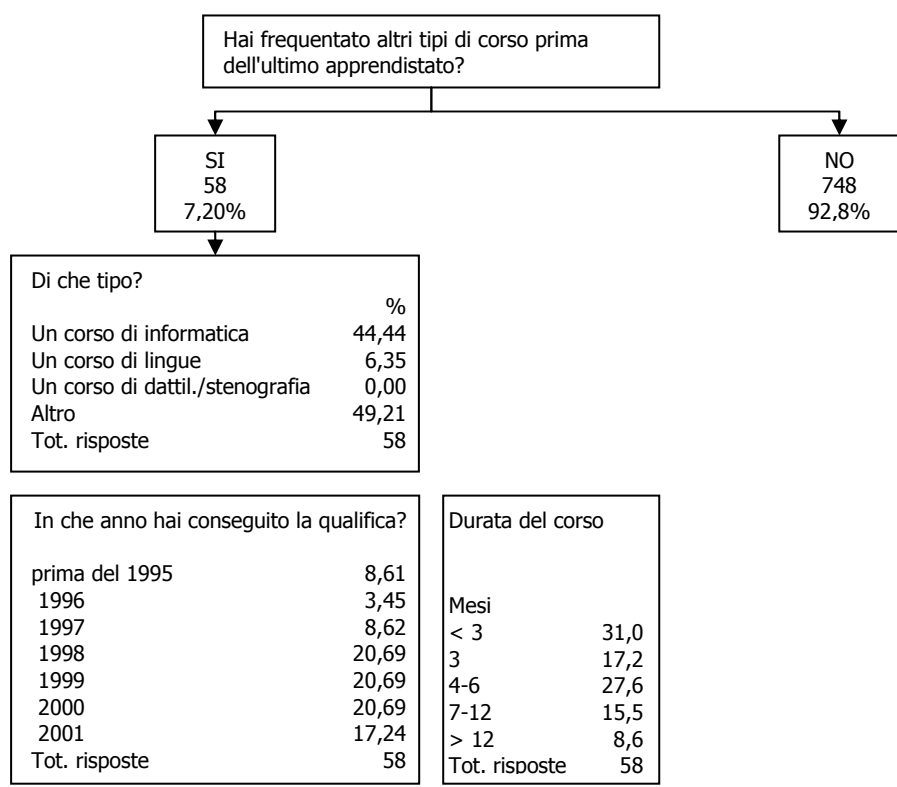
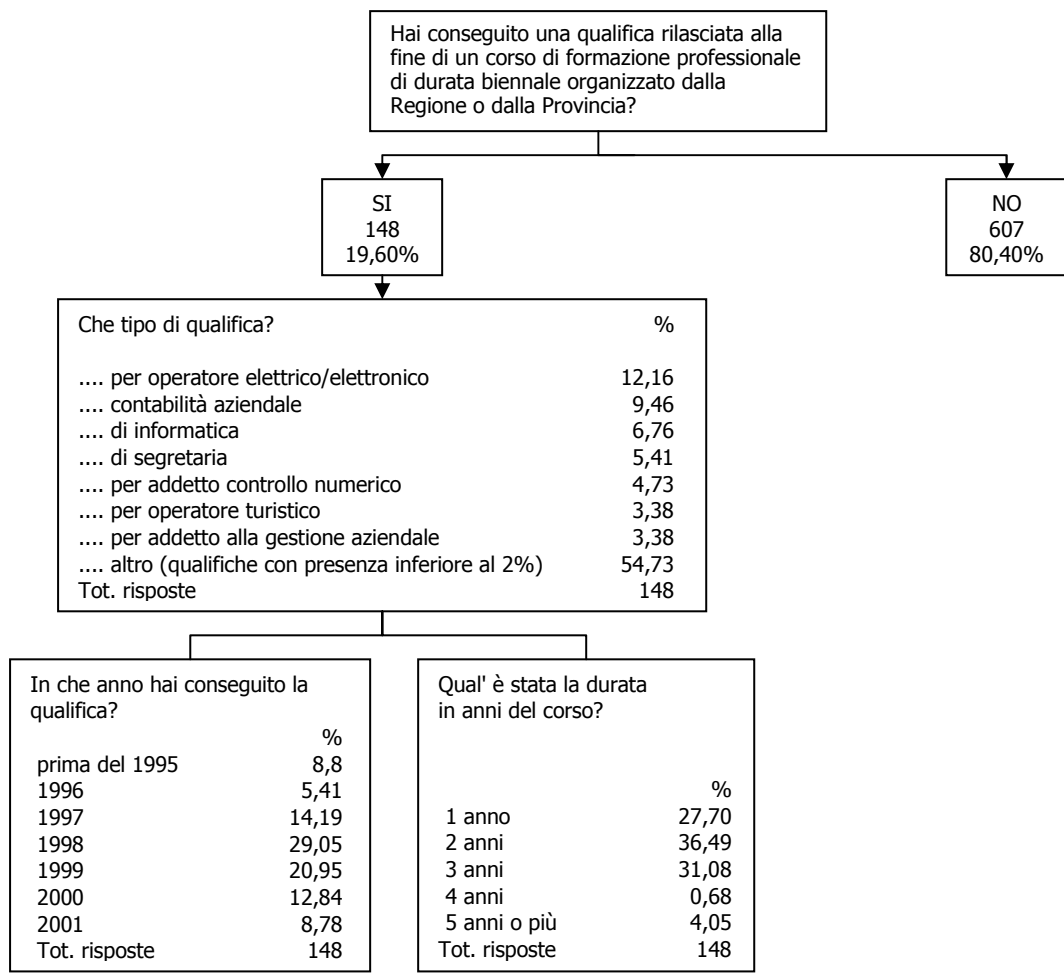
Nessuno-Licenza elementare	0,37%
Lic. media inferiore	38,34%
Qualifica professionale	17,62%
Diploma di liceo o istituto Magistrale	10,67%
Diploma di istituto tecnico o professionale	32,38%
Diploma universitario o laurea breve	0,50%
Titolo di studio conseguito in altro paese	0,12%
Tot. risposte	806

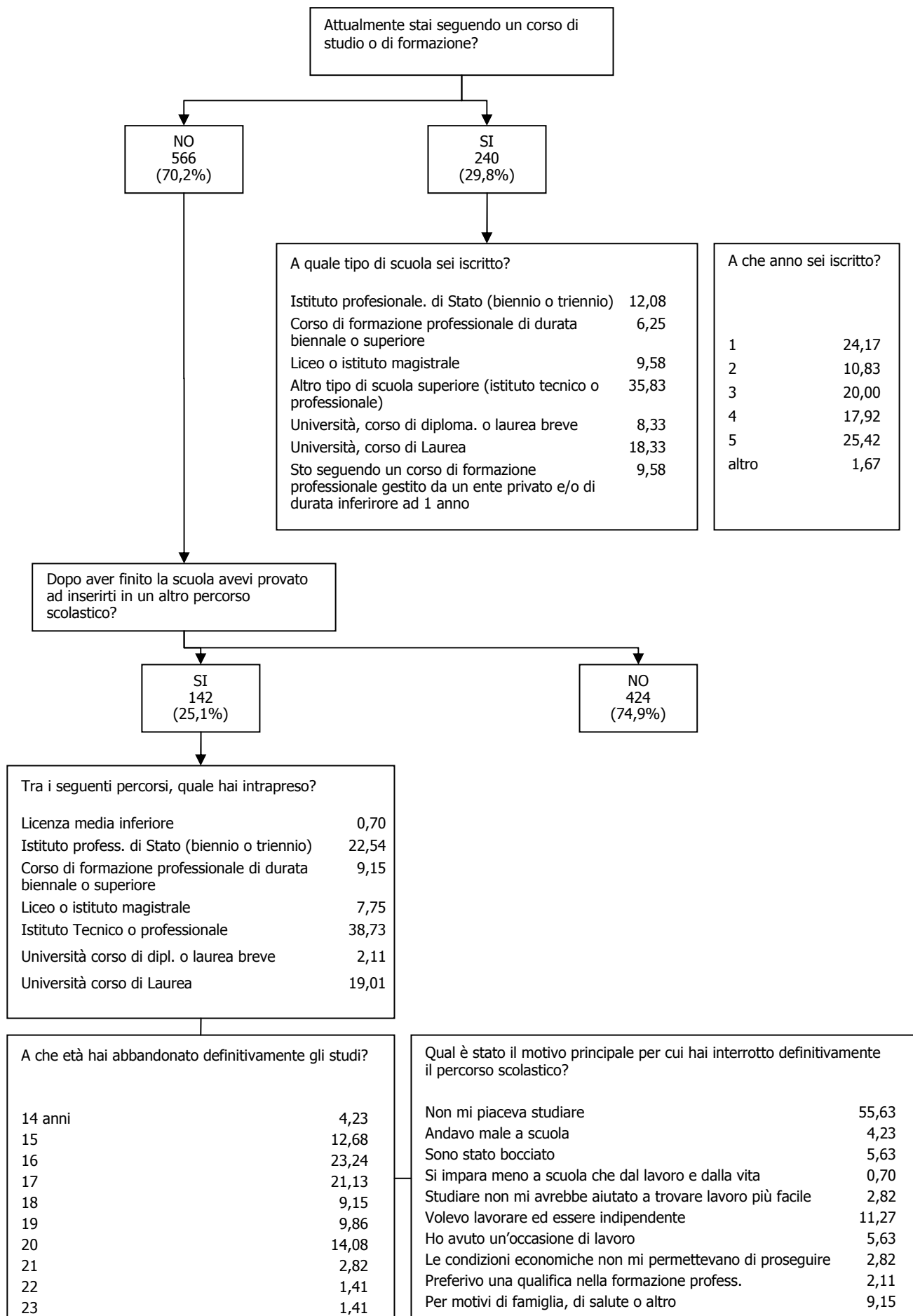
In che anno hai conseguito il titolo di studio?

prima del 1991	3,21%
dal 1991 al 1995	23,82%
dopo il 1995	72,94%
1996	14,76%
1997	17,25%
1998	15,63%
1999	13,77%
2000	6,20%
2001	5,33%
Tot. risposte	806

Lo hai conseguito

Prima di iniziare a lavorare	81,11%
Prima dell'ultima esperienza di apprendistato	12,55%
Dopo l'ultima esperienza di apprendistato	6,35%
Tot. risposte	806





Sezione 2 - Il percorso lavorativo precedente

A che età hai avuto la tua prima esperienza di lavoro come apprendista?

anni	%
13	0,12
14	5,21
15	15,51
16	19,60
17	15,01
18	9,43
19	14,52
20	7,94
21	5,83
22	3,60
23	2,11
24	0,87
25	0,25
Tot. risposte	806

Durata in mesi della prima esperienza secondo l'età

ETA'	Più di 3 mesi	Da 34 mesi a 1 anno	Da 1 a 2 anni	Oltre 2 anni
13	100,00	0,00	0,00	0,00
14	59,52	14,29	11,90	14,29
15	70,40	10,40	8,00	11,20
16	61,39	13,29	12,66	12,66
17	44,63	18,18	20,66	16,53
18	32,89	34,21	23,68	9,21
19	23,08	34,19	32,48	10,26
20	14,06	35,94	35,94	14,06
21	10,64	27,66	44,68	17,02
22	10,34	20,69	58,62	10,34
23	5,88	29,41	41,18	23,53
24	0,00	28,57	42,86	28,57
25	50,00	0,00	50,00	0,00
41,69	21,96	23,33	13,03	100,00
Tot. risposte				806

Quando hai avuto la prima assunzione come apprendista eri ancora studente?

Si	39,70
No	60,30
Tot. risposte	806

Prima dell'ultima esperienza come apprendista avevi avuto altre esperienze lavorative?

Avevo già lavorato nella stessa azienda con un altro tipo di inserimento (tirocinio, stage, PIP, borsa lavoro, collaborazione, ecc.)	3,66
Avevo avuto altre esperienze di apprendistato nella stessa azienda con la stessa qualifica	3,90
Avevo avuto altri rapporti di apprendistato nella stessa azienda con un'altra qualifica	1,95
Avevo avuto altri rapporti di apprendistato in aziende diverse con la stessa qualifica	11,71
Avevo avuto più esperienze lavorative in varie aziende e con qualifiche diverse	22,20
Non avevo avuto nessuna esperienza lavorativa precedente	56,59
Tot. risposte	820

Per quanto tempo sei stato complessivamente apprendista con la stessa qualifica?

Numero mesi	
1	1,99
2	6,45
3	10,55
4-6	11,16
7-12	18,98
13-18	6,2
19-24	23,33
25-36	15,51
> 36	5,83
Tot. risposte	806

Quante assunzioni hai avuto come apprendista stagionale quando ancora studiavi?

Mai	60,55
1	15,14
2	13,28
3 o più	11,04
Tot. risposte	806

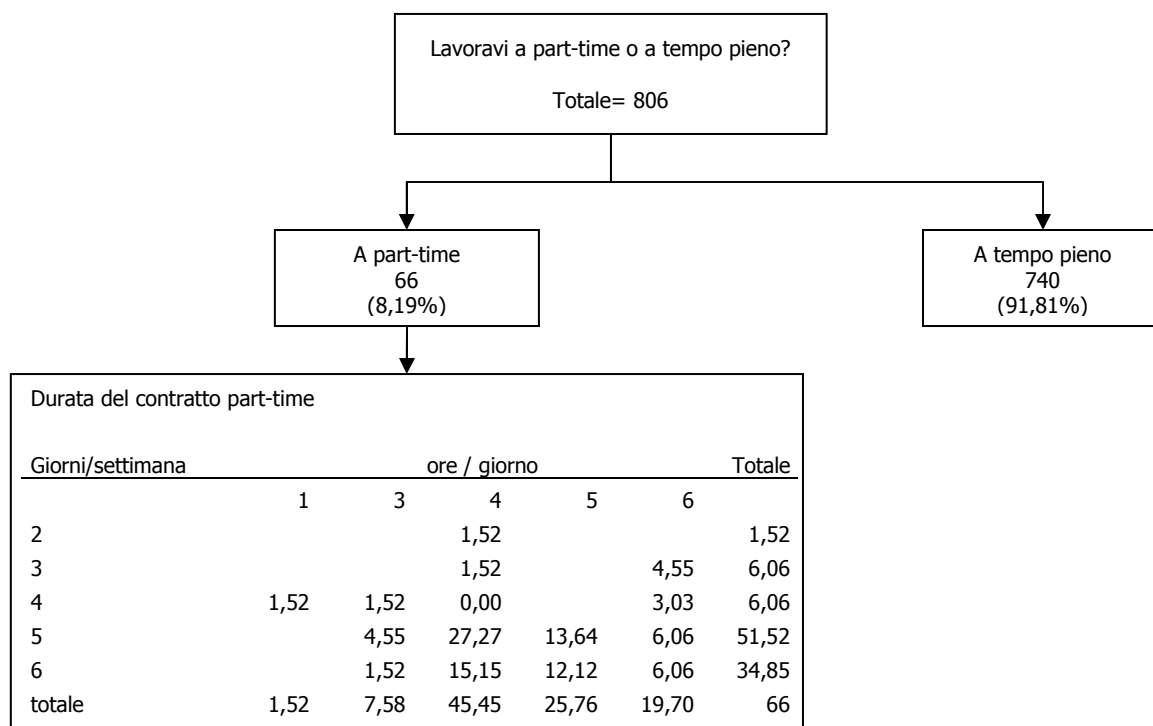
L'esperienza di lavoro stagionale ti è stata utile per mettere in pratica quello che stavi studiando?

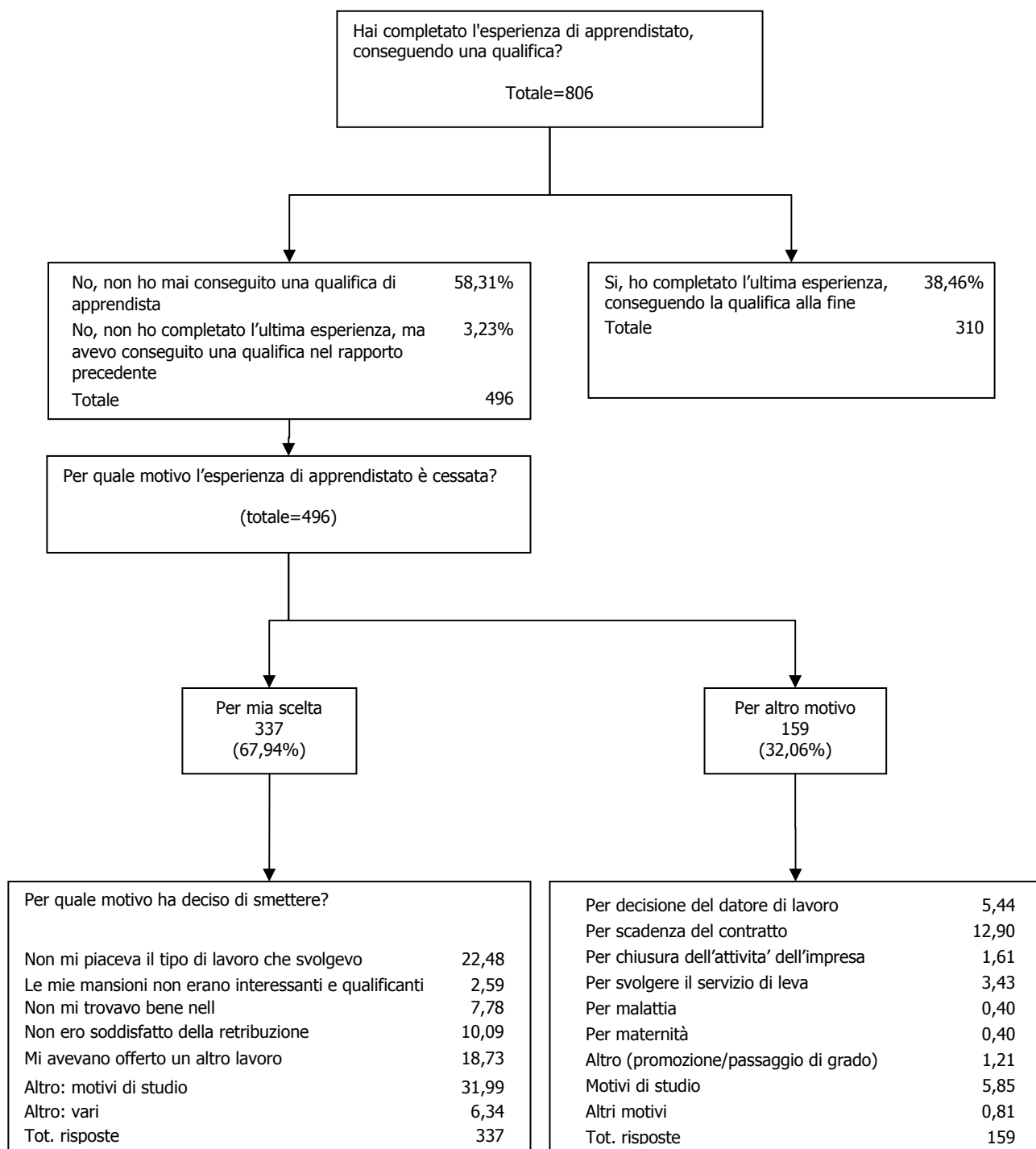
Si	41,82
No	58,18
Tot. risposte	318

Sezione 3 - L'ultimo lavoro come apprendista

Come hai trovato il posto di apprendista?	
Attraverso l'Ufficio di Collocamento	3,15
Rispondendo ad un annuncio economico	5,33
Mettendo un annuncio sui giornali	1,69
Presentando domanda di assunzione	15,98
Presentandomi personalmente al datore di lavoro	16,83
Attraverso amici o familiari	37,89
Per conoscenza diretta del datore di lavoro	5,21
Attraverso persone occupate nella stessa azienda	2,66
Attraverso la scuola o il Centro di formazione	8,11
Si tratta dell' azienda della mia famiglia	1,82
Centri di orientamento o di informazione	0,85
Parrocchia	
Altro	0,48
Tot. risposte	806
* possibili più risposte	

In quale mese è iniziato/finito questo rapporto di apprendistato?		
	iniziato	finito
Gennaio	6,33	5,33
Febbraio	7,32	5,21
Marzo	4,47	4,96
Aprile	3,23	4,96
Maggio	7,94	5,21
Giugno	24,69	7,94
Luglio	14,39	7,82
Agosto	3,23	18,73
Settembre	11,41	20,60
Ottobre	8,44	8,44
Novembre	5,21	5,96
Dicembre	3,35	4,84
Tot. risposte	806	806





Durante la tua ultima esperienza di apprendistato, eri ancora studente?

Si, non avevo ancora finito la scuola	22,95
Si ero iscritto a un corso di formazione di durata biennale	2,23
Si ero iscritto all'università	3,23
No, non ero piu' studente	71,59
Tot. risposte	806

Quale era la tua condizione familiare quando hai avuto l'ultima esperienza di apprendista?

Convivente con i genitori	96,53
Convivente con il coniuge o il partner , senza figli	0,74
Convivente con il coniuge o partner con figli	0,62
Single, altro	2,11
Tot. risposte	806

Quanti dipendenti aveva l'impresa in cui eri apprendista l'ultima volta?

Solo il datore di lavoro	4,59
Fino a 5 dipendenti	26,43
Da 6 a 15 dipendente	36,10
Da 16 a 49 dipendenti	21,34
Da 50 a 99 dipendenti	6,20
Da 100 a 249 dipendenti	3,97
Da 250 a 499 dipendenti	0,62
500 dipendenti ed oltre	0,74
Tot. risposte	806

Oltre a te c'erano anche altri apprendisti in azienda?

Si	56,58
No	37,47
Non so	5,96
Tot. risposte	806

Eri seguito da un tutore o da un collega esperto?

Ero seguito direttamente dal tutore	49,01
Il tutore seguiva il mio lavoro ma solo in casi particolari	6,58
Ero seguito sempre da un altro dipendente dell'impresa	21,22
Ero stato affiancato ad altri colleghi che usavano gli stessi strumenti	15,63
Non ero stato affiancato a nessuno, perché conoscevo già l'uso delle macchine	7,57
Tot. risposte	806

Per quale qualifica professionale eri stato assunto?

Impiegati con funzioni specifiche in campo amministrativo	9,8	Impiegati nella gestione degli stocks e degli approvvigion.	1,61
Artigiani e operai di installaz., manutenz. di attrezz. elettr.	9,31	Addetti alle rifiniture delle costruzioni	1,49
Esercenti ed addetti alla ristorazione ed ai pubblici eserc.	6,45	Lavoratori della meccanica di precisione su metalli	1,36
Esercenti ed addetti alle vendite al minuto	6,2	Operai ed artigiani addetti pittura pulizia esterni edif.	1,12
Meccanici artigianali, montatori, riparatori macchine fisse	5,83	Professioni relative a servizi personali	0,99
Cassieri, addetti allo sportello ed assimilati	3,85	Fabbri ferrai, costruttori di utensili ed assimilati	0,99
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	3,72	Tecnici in scienze quantitative, fisiche e naturali	0,87
Personale di segreteria, funzioni generali, macchine uffic.	3,23	Addetti all'accoglienza, all'informazione ed all'assistenza	0,87
Artigiani ed operai addetti alle costruzioni di strutture	3,1	Esercenti ed addetti ai servizi alberghieri ed extralberghi	0,87
Artigiani ed operai del tessile e dell'abbigliamento	2,73	Tecnici in scienze dell'ingegneria, delle costruzioni e trasp.	0,74
Personale ausiliario di magazzino, di spostamento merci	2,73	Impiegati addetti alla raccolta, conserv. documentazione	0,74
Fonditori, saldatori, lattonieri-calderai, carpent. metall.	2,61	Professioni relative a servizi di pulizia, igienici, tintor	0,74
Artigiani ed operai delle lavorazioni alimentari	2,61	Conduttori di impianti per la produzione di energia elettrri	0,74
Operatori di macchine autom. e semiaut. lavor. metalli	2,61	Conduttori di macchinari per la fabbr. articoli gomma	0,74
Artigiani delle lavoraz. artistiche del legno, del tessuto	2,23	Tecnici paramedici	0,62
Artigiani ed operai della lavorazione del cuoio, delle pelli	2,11	Professioni intermedie relative ai servizi pubblici	0,62
Ebanisti, attrezzisti, operai e artigiani del trattamento d	1,99	Altre professioni commerciali	0,62
Esercenti ed addetti ad attivit commerciali all'ingrosso	1,86	Vasai, soffiatori e formatori di vetriere ed assimilati	0,62
Artigiani ed operai poligrafici ed addetti ai laboratori	1,74	Operatori di macchinari per la fabbricaz. prodotti chimica	0,62
Operatori di macchinari dell'industria tessile e confezioni	1,74	Altro	6,51

Sezione 4 - Gli atteggiamenti rispetto al lavoro come apprendista

Cosa pensi ora del tuo passato come apprendista?

Era solo un modo per guadagnare	28,34
E' stata una opportunita' interessante, ma ho altri progetti per il futuro	34,07
E' stata l'inizio di un percorso profess. che intendo proseguire	35,83
Altro	1,76
Tot. risposte*	806

* possibili più risposte

Ritieni che le mansioni che svolgevi come apprendista in azienda fossero coerenti con il tuo titolo di studio

Si, sempre	25,68
Si, nella maggior parte dei casi	12,16
Si, solo in alcuni casi	9,68
No, mai	52,48
Tot. risposte	806

Ritieni che le mansioni che svolgevi come apprendista in azienda fossero coerenti con la qualifica prof. da conseguire nel contratto

Si, sempre	49,38
Si, nella maggior parte dei casi	23,70
Si, ma solo in alcuni casi	9,68
No, mai	17,25
Tot. risposte	806

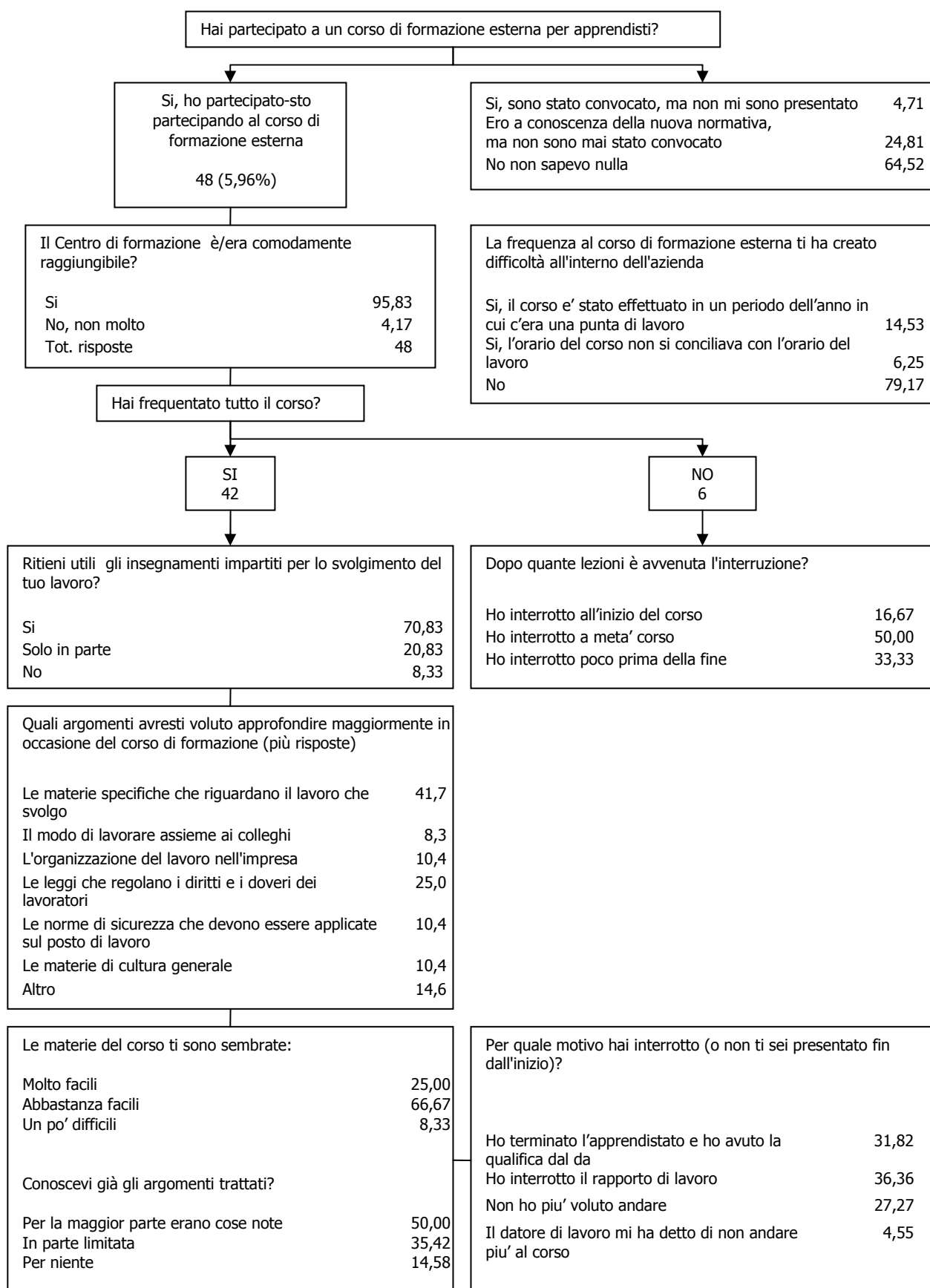
"IL LAVORO CHE FACEVO MI FORNIVA COMPETENZE UTILI PER SVOLGERE UNA PROFESSIONE" - concordi?

Molto	35,36
Abbastanza	44,67
Poco	11,29
Per niente	8,68
Tot. risposte	806

"IL LAVORO ATTUALE ERA RIPETITIVO E POCO QUALIFICANTE" - concordi?

Molto	12,53
Abbastanza	23,33
Poco	23,95
Per niente	40,20
Tot. risposte	806

Sezione 5 - Partecipazione alla formazione esterna



Sezione 6 - Condizione e lavoro attuale

