

I Tartufi n. 7
Gennaio 2002

L'APPRENDISTATO NEL VENETO DOPO LA RIFORMA

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. La fonte informativa	6
3. L’impatto quantitativo della legge 196 sull’apprendistato	9
4. L’impatto qualitativo della legge 196 sui livelli di istruzione degli apprendisti.....	11
5. Quali tipologie di imprese assumono apprendisti?	13
6. La struttura delle qualifiche dei nuovi apprendisti	19
7. La durata dei rapporti di apprendistato e il fenomeno della stagionalità.....	27
8. Gli sgravi contributivi per stabilizzazione del rapporto di lavoro	32
9. La figura del tutore	34
10. Conclusioni.....	36
Appendice A. Tabelle statistiche	37
Appendice B. Cartografia.....	75
Riferimenti bibliografici	96

1. Introduzione

Il contratto di apprendistato è definito dalla legge istitutiva n. 25 del 1995 come “uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima”.

Per compensare l'onere della formazione vengono concesse alle imprese agevolazioni contributive che consentono di abbattere notevolmente i costi del lavoro dell'apprendista. Tale incentivo è diventato nel tempo la motivazione principale che spiega la preferenza accordata dagli imprenditori a questo tipo di contratto, il quale è diventato la modalità principale di assunzione dei giovani nel mercato del lavoro nazionale.

Sotto questo profilo negli anni '80 e '90 lo strumento dell'apprendistato ha avuto certamente un impatto positivo, venendo incontro a uno dei problemi centrali di questo periodo che era l'elevata disoccupazione giovanile.

Ma la finalità formativa è stata relegata alla parte di “cenerentola”.

Inoltre in un mercato del lavoro rigido come quello italiano, questo strumento è stato utilizzato sempre più come mezzo per venire incontro alle esigenze di flessibilità delle imprese, per la possibilità che dava di *bypassare* il vincolo della chiamata diretta e le limitazioni alla stipulazione di contratti a tempo determinato.

Solo il 30% dei contratti di apprendistato avviati nel Veneto nel 1997 ha avuto di fatto durata superiore ai 18 mesi. Che l'interesse principale della maggior parte delle imprese non fosse quello di innalzare il livello qualitativo degli apprendisti neoassunti in vista di un loro successivo inquadramento nel proprio organico lo dimostra del resto il fatto che nel 1997 solo nel 13% dei casi le imprese si sono avvalse della possibilità che dava loro la legge di 56 del 1987 di usufruire di ulteriori sgravi contributivi assumendo l'apprendista nell'organico della propria azienda con un contratto a tempo indeterminato.

Gli interventi di riforma che hanno preso l'avvio dall'art. 16 della legge 196 del 1997 hanno posto le basi per superare questa arretratezza, ponendo in primo piano la componente formativa dell'apprendistato e avviandone la trasformazione in senso duale. Con l'approvazione della legge 144/1999, che rende obbligatoria per tutti i giovani la frequenza di attività formative fino al compimento dei 18 anni, all'apprendistato è stata riconosciuta la funzione di terzo canale, di pari dignità, accanto a quelli della scuola e degli altri percorsi formativi extrascolastici, per dare a tutti i giovani una preparazione culturale e una qualifica professionale adeguata all'inserimento nel mondo del lavoro.

La riforma si pone nella direzione di percorso indicata dalla Commissione Europea, che negli ultimi anni ha dedicato una particolare attenzione e cospicui finanziamenti all'apprendistato, nel quadro delle azioni rivolte all'innalzamento della qualità delle risorse umane. In particolare nel Libro Bianco 'Insegnare a apprendere. Verso la società cognitiva' si sostiene che “la scuola e l'impresa sono luoghi di conoscenza complementari che occorre ravvicinare... Il rafforzamento dei legami fra educazione e impresa passa per lo sviluppo dell'apprendistato”.

Le novità principali della recente normativa sono l'istituzione obbligatoria di una formazione esterna, l'imposizione di una durata minima del contratto di apprendistato, fissata in 18 mesi, e l'affiancamento ad ogni apprendista di un tutore che garantisca il raccordo fra formazione interna e formazione esterna. Nello stesso tempo con l'innalzamento del limite di età fino a 24 anni (elevabile a 26 per gli apprendisti in aziende artigiane, e oltre in casi particolari) e con l'estensione della possibilità di assunzione in tutti i settori di attività e con tutti i titoli di studio, viene ribadita, come richiesto dalla Commissione Europea, la concezione del nuovo apprendistato come metodo formativo idoneo per tutti i livelli di qualificazione e non soltanto per quelli più bassi.

Nel recente seminario sul 'Nuovo apprendistato' organizzato dall'ISFOL a Milano il 15-17 gennaio 2002, all'apprendistato è stato dato anche il ruolo di 'anello iniziale' della formazione permanente, che dovrà proseguire in tutto l'arco della vita lavorativa.

Alla realizzazione di questi obiettivi sono state destinate ingenti risorse, che si vanno ad aggiungere a quelle indirettamente convogliate attraverso gli sgravi contributivi alle imprese che assumono apprendisti.

In questo rapporto, che segue a distanza di un anno quello pubblicato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro del Veneto nel 2000, su dati 31/12/1999¹, si cerca di delineare un quadro dettagliato della situazione dell'apprendistato nel Veneto al 31/12/2000, verificando qual è stato, a tre anni di distanza dalla approvazione della legge 197, l'impatto della nuova normativa.

A tal fine viene effettuata una verifica, sia sotto il profilo quantitativo, che sotto quello qualitativo. Per quanto riguarda il primo aspetto, si vuol determinare in che misura l'incremento di apprendisti che si è avuto negli anni successivi è dovuto ad un effetto aggiuntivo di occupazione e in che misura si tratta di un effetto sostitutivo rispetto ad altre forme di incentivo dirette verso giovani delle stesse classi di età (contratti di formazione lavoro, altre forme di lavoro a termine). Sotto il profilo qualitativo viene messa in evidenza la modifica nella composizione del *target* oggetto di intervento, sottolineando la maggior complessità di problemi che si presentano alla formazione, conseguente alla presenza di soggetti assai più differenziati di prima sotto il profilo dell'età, della qualifica, del titolo di studio.

2. La fonte informativa

Fino all'emanazione della legge 196 del 1997, che ha dato l'avvio alle indagini necessarie per la realizzazione dei corsi di formazione esterna per apprendisti, non solo si sapeva poco degli apprendisti sotto l'aspetto qualitativo, ma anche sulla loro consistenza numerica le informazioni erano discordanti.

In base alle disposizioni della legge 25 del 1955 chi intendeva essere assunto come apprendista deve iscriversi in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente. Sulla base delle informazioni estratte da tali elenchi (su supporto cartaceo, anche nel Veneto, fino alla prima metà degli anni '90), il Ministero del Lavoro elaborava e pubblicava le statistiche ufficiali sullo stock degli apprendisti presenti in aziende artigiane e non artigiane al 31 agosto di ogni anno.

Altre fonti da cui è possibile ricavare informazioni sugli apprendisti sono: gli archivi dell'INPS, il censimento della popolazione del 1991 (i dati rilevati nel 2001 non sono ancora stati resi noti), l'indagine sulle forze di lavoro effettuata a cadenza trimestrale dall'ISTAT, l'indagine Excelsior sulla domanda di lavoro delle imprese effettuata da Infocamere, giunta alla quarta edizione.

Sia rispetto al censimento, sia rispetto ai dati in possesso dell'INPS le informazioni pubblicate dal Ministero del Lavoro risultano sovrastimate. La differenza non dipende solo dal periodo dell'anno in cui viene effettuata la rilevazione (il mese di agosto è un periodo di punta per gli apprendisti), ma anche dal ritardo con cui vengono registrate le cessazioni, e dal fatto che le statistiche del Ministero sono ottenute per sommatoria delle quantità elaborate a livello di singola sezione circoscrizionale per l'impiego, con l'evidente rischio di registrazioni duplicate.

1. Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro, documento n. 2/2000 'Gli apprendisti nel Veneto e la loro articolazione per qualifiche e territorio', scaricabile da internet, con tutti gli allegati statistici e cartografici (sito venetolavoro.it, pagina osservatorio/documenti).

Nel mese di ottobre 1991 gli apprendisti residenti nel Veneto, rilevati attraverso il censimento della popolazione, erano 61.874, dei quali 54.764 occupati (4,3 per ogni 100 lavoratori dipendenti) e gli apprendisti rilevati presso le imprese attraverso il censimento delle attività economiche risultavano pari a 54.185 (4,6 ogni 100 dipendenti). Nel mese di agosto dello stesso anno gli apprendisti rilevati dal Ministero del Lavoro erano 81.212. Tenendo conto che mediamente nel mese di agosto lo stock subisce un incremento del 19-20% rispetto al mese ottobre, nel quale sono stati effettuati i censimenti, i dati del Ministero del Lavoro risulterebbero sovrastimati di circa il 25% rispetto a quelli rilevati attraverso i censimenti.

Allo stesso ordine di grandezza dell'errore si giunge a partire dagli archivi INPS. Da una verifica puntuale effettuata sui dati messi a disposizione nel 1998 si rileva che al 31 agosto 1998 gli apprendisti rilevati dal Ministero del Lavoro erano 79.995 contro i 57.094 risultanti alla stessa data dalle statistiche dell'INPS. Facendo l'estrazione direttamente sulla banca dati di Veneto Lavoro al 31/3/2000, anziché a ridosso della data di riferimento, lo stock ricostruito al 31 agosto 1998 scenderebbe a 63.039 apprendisti, un dato molto più vicino a quello dell'INPS.

A una quantificazione di tutt'altro ordine di grandezza porterebbero invece i dati rilevati attraverso l'indagine trimestrale forze di lavoro, effettuata a cadenza trimestrale dall'ISTAT presso le famiglie. In tutti i trimestri degli anni '90 gli apprendisti non superano mai le 30.000 unità, con oscillazioni stagionali molto contenute, e senza la crescita che risulta chiaramente dalle altre fonti dopo il 1996. Peraltro solo il 50% di quelli che si dichiarano apprendisti, alla domanda circa il carattere dell'occupazione, rispondono che il contratto riguarda un periodo di formazione al lavoro; gli altri non sembrano consapevoli della natura del contratto, tanto che nella maggior parte dei casi rispondono che si tratta di un lavoro a tempo indeterminato².

Questa discordanza sembrerebbe indicare una scarsa consapevolezza da parte di chi viene assunto circa la natura e i fini del contratto e non fa che confermare l'evidenza empirica di un uso distorto dello stesso, per fini che non hanno niente a che fare con la formazione.

D'altra parte anche le quantificazioni provenienti dal lato della domanda risultano sottostimate rispetto ai dati di flusso risultanti dagli archivi dei centri per l'impiego. A fronte di 62.000 contratti di apprendistato stipulati nel 2000 nel Veneto, le previsioni di assunzione per il 2001 rilevate presso gli imprenditori attraverso l'indagine Excelsior di Unioncamere, sono appena di 6033 apprendisti (dei quali 2986 in imprese artigiane e 3047 in imprese non artigiane).

La fonte informativa di questo rapporto è costituita dai dati amministrativi registrati presso i 40 centri per l'impiego del Veneto, aggiornati in data 31/12/2000. Alla data dell'elaborazione i database erano ancora in tutti i centri quelli realizzati con il software NETLABOR1, operante in rete locale, che è attualmente in corso di sostituzione con il sistema NETLABOR3.

Nel precedente rapporto le elaborazioni erano state fatte direttamente sulle informazioni contenute negli 'elenchi apprendisti', estratti con procedura automatica da ciascun centro per l'impiego sui propri archivi locali.

Attraverso verifiche effettuate su tali dati – soprattutto nella fase di estrazione dei nominativi di apprendisti da avviare ai corsi di formazione obbligatoria –, si è constatato che

2. Alcune prime conferme di questo errore sistematico appaiono chiaramente dai primi risultati di un'indagine che Veneto Lavoro sta effettuando in collaborazione con l'Università di Padova, nell'ambito del progetto di ricerca interuniversitario MURST "Occupazione e disoccupazione in Italia: misure e analisi dei comportamenti". Nell'indagine è stato tentato un abbinamento fra i dati individuali contenuti negli archivi Netlabor e quelli rilevati dall'ISTAT attraverso l'indagine sulle forze di lavoro nel mese di aprile 2000. Dei lavoratori con contratto di apprendistato abbinati solo 37% hanno dichiarato nel questionario ISTAT di essere apprendisti, gli altri hanno dichiarato di avere un'occupazione permanente a tempo indeterminato, dei quali 50% in posizione di operai e 13% in posizione di impiegato.

tali archivi erano affetti da numerosi errori: dati relativi ad un medesimo contratto duplicati in centri diversi, contratti cessati che risultano ancora aperti, date di cessazione non congruenti con la data di assunzione del contratto successivo, contratti aperti in un centro e chiusi in un altro, contratti registrati ancora con tipologia 'apprendistato', pur essendo stati trasformati a tempo indeterminato, ecc. Poiché tali errori incidono in misura rilevante sui risultati delle elaborazioni statistiche, in questo secondo rapporto, prima di elaborare i dati è stata effettuata un'operazione di pulizia statistica, eliminando le duplicazioni, correggendo e interpolando, ove possibile, i dati mancanti, a partire dal confronto di tutte le informazioni registrate sulla storia lavorativa di ciascun soggetto.

A tal fine anziché utilizzare, come in passato, gli 'elenchi apprendisti', le operazioni di pulizia sono state fatte direttamente sulla copia delle tabelle originali del sistema informativo NETLABOR, trasmesse a Veneto Lavoro in versione integrale da ciascun centro per l'impiego. Le tabelle contengono le informazioni di stock e di flusso su tutti i lavoratori che hanno avuto un contatto diretto con uno qualsiasi dei centri per l'impiego delle regioni e/o che hanno avuto un avviamento, una cessazione o una trasformazione di un contratto di qualsiasi tipo in aziende localizzate nel Veneto a partire dalla data di informatizzazione degli archivi.

Per poter lavorare su un unico database regionale, le tabelle³ provenienti dai 40 centri per l'impiego contenenti le informazioni da elaborare sono state unite tra loro, aggiungendo un campo identificativo del centro per l'impiego di provenienza, ottenendo tante tabelle regionali quanti erano i tipi di tabella locale utilizzati.

Una volta effettuate le operazioni di pulizia e ricostruzione dei dati mancanti⁴, è stata fatta un'estrazione delle informazioni necessarie a realizzare la banca dati apprendisti regionale. Questa va considerata come una 'banca dati statistica', utile per effettuare operazioni finalizzate alla conoscenza dei vari fenomeni⁵, ma non sostitutiva delle banche dati amministrative esistenti presso ciascun centro per l'impiego.

Per quanto riguarda la dimensione occupazionale di ciascuna impresa e unità locale, gli archivi di NETLABOR contengono solo informazioni di flusso e non (se non in casi specifici) informazioni di stock sul numero di lavoratori occupati. Per avere tali informazioni è stato effettuato un abbinamento con le informazioni contenute nell'archivio imprese del sistema informativo EXCELSIOR, aggiornato al 31/12/1999 (con dati sugli occupati riferiti al 31/12/1998), realizzato da UNIONCAMERE attraverso l'abbinamento dei dati dell'Archivi imprese REA con i dati degli archivi INPS⁶. Risultano abbinate 71% delle unità locali che hanno assunto apprendisti nel 1999 e 70% di quelle che hanno assunto apprendisti nel 2000.

3. Per la realizzazione del database regionale sono state utilizzate solo le tabelle contenenti le informazioni necessarie per la banca dati apprendisti, in particolare: ISCR, ISCREI, ISCSTU, ISCCO, ISCTUT, ISCAVV, AZIENDE.

4. La metodologia adottata per la pulizia dei dati, i tipi di errori rilevati e corretti, nonché i risultati prima e dopo la correzione sono esposti in un documento interno di Veneto Lavoro, che può essere fornito a richiesta.

5. La banca dati statistica è stata, tra l'altro, utilizzata per le stime effettuate nell'ambito degli studi di supporto alla Regione per la programmazione dei corsi di formazione per apprendisti al 2002.

6. Per il linkaggio sono state prese in considerazione da un lato tutte le unità locali registrate negli archivi dei centri per l'impiego localizzate nel Veneto con almeno un movimento effettuato dopo l'1/1/97; dall'altro lato tutte le unità locali del Registro Imprese Integrato Excelsior, localizzate nel Veneto e attive al 31/12/99. L'abbinamento è stato effettuato da Unioncamere utilizzando procedure automatiche messe a punto dal gruppo CLAS. Su 1999.109 unità locali estratte dagli archivi AZIENDE dei centri per l'impiego del Veneto, 17.939 sono state linkate per totale uguaglianza di tutte le informazioni identificative prese in considerazione, altre 91.993 sono state abbinate con la procedura di linkage probabilistico 'Super Linker', considerando solo quelle con elevata probabilità di identità. Altre 22.257 risultano di abbinamento incerto e 2.941 non sono assolutamente linkabili. Considerando solo gli abbinamenti 'esatti' e 'buoni', risultano linkate il 55% delle unità locali degli archivi Netlabor prese in considerazione e il 19,6% delle unità locali attive del Registro Imprese Integrato Excelsior localizzate nel Veneto.

3. L'impatto quantitativo della legge 196 sull'apprendistato

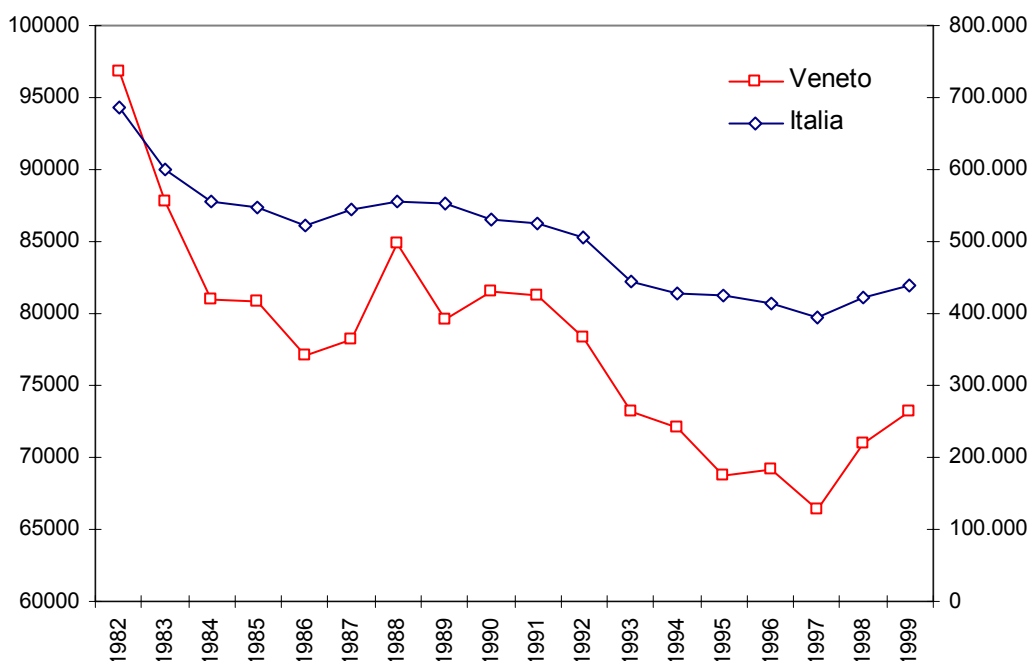
Il Veneto è la regione che ha la maggior concentrazione di apprendisti d'Italia (17% del totale nazionale). Insieme alla Lombardia e all'Emilia Romagna esso concentra quasi il 50% di tutti gli apprendisti del Paese.

Il peso che ha sempre avuto l'apprendistato nella regione dipende in gran parte dai caratteri della struttura economica, con una forte presenza del settore industriale, costituito da un sistema di piccole e medie imprese organizzate in distretti industriali. All'interno di tale formazione produttiva la trasmissione delle conoscenze avviene attraverso un 'saper fare diffuso', storicamente sedimentato, che è difficilmente codificabile e trasmissibile al di fuori del contesto delle imprese.

Al successo di questa tipologia contrattuale, soprattutto negli anni recenti, ha contribuito anche l'elevata domanda di lavoro, che ha compresso i tassi di disoccupazione al di sotto del 4%, offrendo opportunità di lavoro a tutte le età e, in particolare, ai giovani.

Negli ultimi venti anni, tuttavia, anche nel Veneto, come nel resto del Paese il numero degli apprendisti si era progressivamente contratto, passando dagli oltre 90.000 del 1981 a meno di 67.000 nel 1997.

Fig. 1 - Stock di apprendisti occupati nel Veneto al 31 agosto di ogni anno, dal 1982 al 199



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del Lavoro

La contrazione non è dovuta al venir meno dell'interesse degli imprenditori e dei giovani per tale forma contrattuale, ma agli effetti del progressivo allungamento degli anni di studio e allo svuotamento naturale delle classi d'età interessate. Dal 1981 al 1997, infatti, i giovani di età compresa fra i 14 e i 20 anni che, salvo alcune eccezioni, erano quelli che potevano accedere all'apprendistato in base alla normativa allora vigente, sono calati di 178.000 unità (di cui oltre 116.000 nei soli anni '90), con un decremento del 34%, di dimensioni tali da spiegare, anche da solo, la contrazione dell'apprendistato nel Veneto. A conferma del perdurante interesse per l'apprendistato rispetto alle altre tipolo-

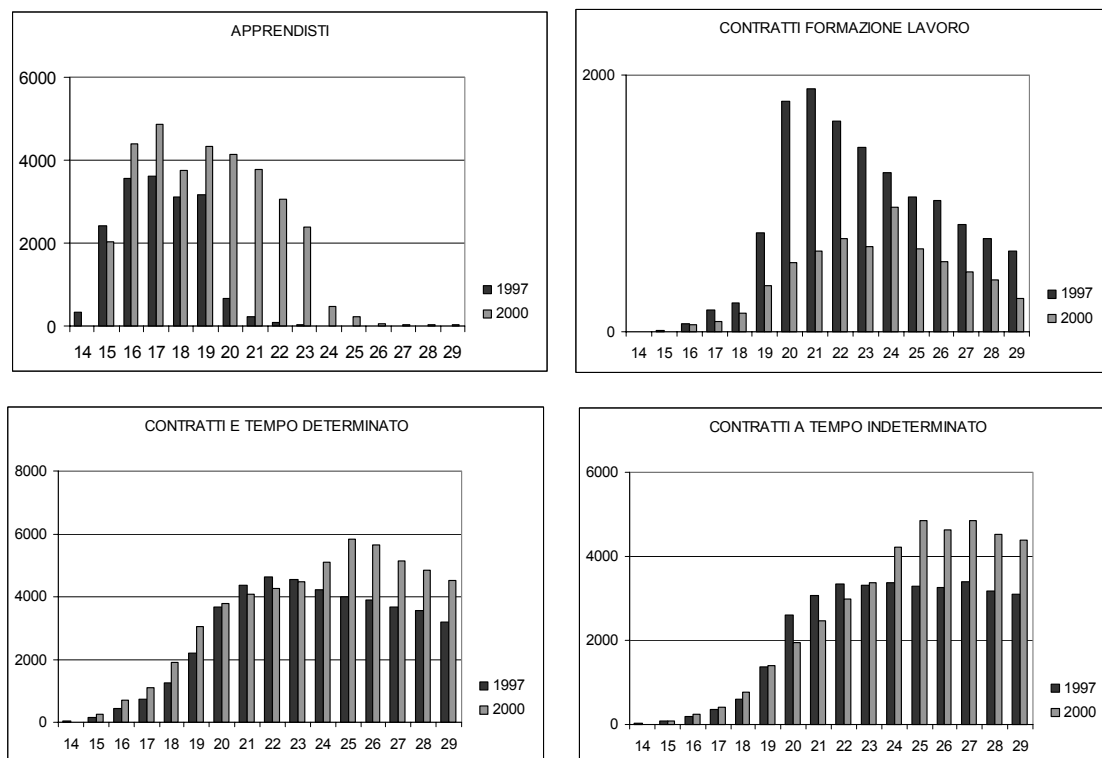
gie di inserimento al lavoro, vengono, invece, i risultati di un'elaborazione effettuata su archivi storici Inps nella provincia di Treviso, secondo i quali dal 1981 al 1997, la quota di giovani di età compresa fra i 14 e i 20 anni assunti come apprendisti sul totale dei dipendenti avviati non solo non è calata, ma è passata dal 58% all'80% (cfr. Valentini, 2001). La legge 196, innalzando la data di possibile assunzione da 20 a 24 anni, ha determinato una brusca inversione del trend a partire dal 1997, ampliando notevolmente la platea di giovani interessata a questo tipo di forma contrattuale e riportando il numero degli apprendisti occupati ai valori dell'inizio degli anni '90.

Tab. 1 - Apprendisti avviati dal 1997 al 2000 nel Veneto per età e anno

età	1997	1998	1999	2000
14	862	881	582	11
15	4.786	4.803	4.598	3.872
16	6.833	7.369	7.566	7.577
17	7.172	8.396	8.789	8.583
18	6.400	6.861	7.645	7.688
19	7.209	9.093	9.553	9.510
20	2.799	7.782	8.603	7.731
21	1.614	5.906	6.889	6.600
22	971	4.370	5.268	5.251
23	700	3.394	4.141	4.171
24	91	553	917	806
25-29	99	382	556	638
altro	85	135	151	195
Totale	39.621	59.925	65.258	62.633

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del Lavoro e CPI

Fig. 2 - Lavoratori di età compresa fra 14 a 29 anni avviati nei primi sei mesi del 1997 e nei primi 6 mesi del 2000 per età e tipo di contratto nel Veneto



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del Lavoro e CPI

La fig. 2 mostra come la crescita degli ultimi tre anni sia da imputare quasi totalmente all'ampliamento delle classi di età oltre i 20 anni, alle quali la legge 196 ha esteso la possibilità di accedere all'apprendistato.

Confrontando gli avviamenti effettuati nei primi sei mesi del 1997 con quelli dei primi sei mesi del 2000 si vede che l'apprendistato ha assorbito quasi tutta la nuova occupazione giovanile. Nelle altre tipologie di contratto le assunzioni relative alla classe di età interessata dall'apprendistato sono rimaste stazionarie o in leggerissimo decremento e tutta la nuova occupazione è avvenuta nelle classi di età oltre i 24 anni. Un caso a sé rappresentano i contratti di formazione lavoro, in calo in tutte le classi di età, sia per la concorrenza di altri strumenti contrattuali, sia per degli effetti della procedura di infrazione messa in atto dalla Comunità Europea.

La leggera crescita che appare in figura per i nuovi apprendisti con meno di 20 anni non è invece probante di un incremento effettivo in valore assoluto, in quanto nel 1997 gli archivi di alcuni centri per l'impiego non erano ancora a regime. Per tale ragione è lecito affermare che c'è stato un notevole effetto sostitutivo dell'apprendistato rispetto alle altre tipologie contrattuali, ma non è possibile quantificare l'eventuale effetto aggiuntivo.

Oggi l'apprendistato rappresenta nel Veneto la modalità di gran lunga prevalente di ingresso nel mondo del lavoro dipendente. Ciò vale soprattutto per i giovani in età di obbligo formativo (15-17 anni), che in oltre i tre quarti di casi entrano al lavoro come apprendisti. Tuttavia anche nella fascia successiva, che va dai 18 ai 24 anni, un terzo delle assunzioni avviene con questa tipologia contrattuale⁷.

Al di sotto dei 18 anni due terzi degli apprendisti sono maschi, in quanto le femmine hanno una maggior propensione a proseguire nel percorso scolastico. Nelle classi di età successive i rapporti si invertono e la quota maschile scende al 47%.

Tab. 2 - Nuovi rapporti di lavoro avviati nel 2000 nel Veneto secondo l'età e il tipo di contratto. Valori percentuali di riga

età	apprendista	CFL	tempo det.	tempo indet.
15	82,0	0,1	14,1	3,8
16	79,0	0,9	15,7	4,4
17	73,7	1,4	18,2	6,7
Totale 15-17 anni	77,2	1,0	16,5	5,3
Totale 18-24 anni	32,6	5,5	38,1	23,8
Totale 25-29 anni	0,7	4,3	49,5	45,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

4. L'impatto qualitativo della legge 196 sui livelli di istruzione degli apprendisti

Oltre all'effetto quantitativo complessivo e a quello sulla struttura demografica, la legge 196 ha avuto un impatto di portata ancor più rilevante sulla composizione degli apprendisti, sotto il profilo del livello di istruzione, della struttura professionale e del settore di attività in cui sono avviati.

Questa trasformazione va nel senso indicato dalla Commissione Europea, che considera "l'apprendistato come un metodo di formazione adatto a tutti i livelli di qualificazione e

7. La quota di assunzioni come apprendista scende progressivamente da 55% a 18 anni a 22% a 23 anni, per crollare a poco più del 4% a 24 anni.

non solo a quelli più bassi e” sostiene la necessità “di incoraggiare la nascita di nuove formazioni in alternanza corrispondenti a nuovi profili professionali del terziario”.⁸

Oggi lo stereotipo di apprendista con basso titolo di studio, addetto a mansioni manuali poco qualificate, per lo più inserito nell’area della produzione industriale o artigianale, non costituisce più il caso esemplare.

A ciò ha contribuito innanzitutto l’innalzamento velocissimo dei livelli di scolarità verificatosi negli ultimi due decenni. All’inizio degli anni ’80 il Veneto aveva un livello di scolarità nella classe di età 14-18 anni più basso di quello medio nazionale: 45,8% contro 51,7%. Nei 15 anni successivi, in un contesto di eccezionale sviluppo economico e di crescita del benessere, questo valore è aumentato di ben 36 punti percentuali, salendo a 81,3% nell’anno scolastico 1996/97.

Con l’estensione della possibilità di accedere all’apprendistato ai giovani che hanno più di 20 anni e con il venir meno del vincolo che precedentemente precludeva l’accesso a chi aveva un titolo di studio coerente con la qualifica di avviamento, il livello di istruzione medio degli apprendisti si è ulteriormente innalzato.

Oggi gli apprendisti che non hanno conseguito nessun titolo superiore alla licenza della scuola dell’obbligo sono poco più del 50%, contro il 75% del 1996. Quelli in possesso di diploma di scuola superiore sono più che triplicati, salendo dall’11,7% al 31,7%, mentre la quota che ha solo una qualifica di formazione professionale legalmente riconosciuta è rimasta stazionaria al 10%.

Sono soprattutto le donne che contribuiscono a innalzare i livelli medi di istruzione degli apprendisti. Già prima dell’uscita della legge 196, la quota di donne diplomate era più che doppia di quella dei maschi (17,3% contro 6,9%) e il 13% delle donne aveva una qualifica, contro l’8,3% dei maschi. Oggi le donne diplomate rappresentano il 43% di tutte le apprendiste, contro il 20,7% dei maschi. Questa crescita è avvenuta, in termini relativi, sia a discapito delle donne con sola licenza media (che passano dal 68% al 45%), sia a discapito di quelle che si fermano alla qualifica professionale (la cui quota scende dal 13% al 10,4%).

L’effetto vistoso di innalzamento del livello medio di istruzione è soprattutto leggibile per la classe oltre i 18 anni, non solo a causa dell’innalzamento dell’età di accesso, ma anche perché questa è l’età minima in cui avviene l’uscita dalla scuola media superiore nell’attuale ordinamento scolastico italiano.

Gli apprendisti con meno di 18 anni hanno quasi tutti solo la sola licenza di scuola media inferiore o una qualifica professionale. Anche in questo caso le più istruite sono le donne (7% con qualifica, contro il 5,8% dei maschi), pur essendo queste ultime meno numerose fra gli apprendisti in età scolare, in quanto è più elevata la quota che prosegue gli studi. Al 2000 continua ad esserci una piccola quota, che per i maschi arriva oltre il 5% (contro l’11% di tre anni prima), che lavora come apprendista senza aver terminato la scuola dell’obbligo: si tratta in parte di extracomunitari, in parte di studenti lavoratori e di ragazzi con problemi di handicap oggettivi.

Non mancano infine, soprattutto fra le donne, persone assunte come apprendiste pur essendo in possesso di un titolo di studio universitario, ma per il momento si tratta di numeri molto piccoli.

La composizione della categoria degli apprendisti, dunque, va sempre più differenziandosi qualitativamente, sotto il profilo dell’età, del livello culturale e della preparazione specifica, oltre che dell’esperienza acquisita attraverso precedenti rapporti di apprendistato: esistono gruppi di apprendisti con livelli di partenza molto differenziati, che vanno da autentici *drop-out* e extracomunitari, assunti con basse qualifiche, che hanno bisogno di una formazione di base, a soggetti con un discreto livello culturale, i quali non hanno bisogno di una formazione di base, ma di arricchire il diploma già in possesso con contenuti integrativi specifici. Ciò comporta non pochi problemi ai fini della programmazione dell’offerta formativa.

8. Commissione Europea, 1995, pag 60.

**Tab. 3 - Apprendisti nel Veneto secondo il titolo di studio e la classe d'età.
Confronto fra comp. % al 31/12/1996 e al 31/12/2000 su totale con titolo dichiarato**

	Stock al 31/12/1996 (1)				Stock al 31/12/2000			
	15-17	18-24	oltre 24	totale (*)	15-17	18-24	oltre 24	totale (*)
FEMMINE								
no titolo o lic. elementare	1,3	1,4	10,2	1,6	2,1	1,7	3,3	1,8
licenza media	88,8	61,2	55,8	67,9	90,7	40,0	35,2	44,5
qualifica	7,4	14,9	14,0	13,0	7,0	10,8	10,7	10,4
diploma	2,5	22,3	18,3	17,3	0,1	47,3	48,7	42,9
titolo universitario	0,0	0,2	1,6	0,2	0,0	0,3	2,1	0,4
non dichiarato	4,6	4,1	18,1	4,6	10,2	6,1	6,2	6,5
Totale	3.628	11.286	438	15.526	3.286	28.085	2.045	33.417
Totale dichiarato	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
MASCHI								
no titolo o lic. elementare	5,6	4,1	10,9	4,7	5,4	4,0	5,4	4,3
licenza media	89,6	75,5	58,9	80,0	88,8	60,8	43,8	64,7
qualifica	4,0	10,6	9,2	8,3	5,8	11,3	8,3	10,3
diploma	0,8	9,7	19,1	6,9	0,0	23,8	41,3	20,7
titolo universitario	0,0	0,1	2,0	0,1	0,0	0,1	1,3	0,1
non dichiarato	11,7	13,3	31,3	13,4	23,2	23,7	35,7	24,3
Totale	6.367	12.942	399	19.969	6.567	31.220	2.040	39.894
Totale dichiarato	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE								
no titolo o lic. elementare	4,0	2,8	10,5	3,3	4,2	2,8	4,2	3,1
licenza media	89,3	68,6	57,2	74,5	89,5	50,2	39,0	54,7
qualifica	5,3	12,7	11,9	10,5	6,2	11,1	9,6	10,3
diploma	1,4	15,9	18,7	11,7	0,0	35,8	45,4	31,6
titolo universitario	0,0	0,1	1,8	0,1	0,0	0,2	1,8	0,2
non dichiarato	9,0	8,8	24,0	9,4	18,5	14,7	19,2	15,5
Totale	9.995	24.228	837	35.495	9.853	59.305	4.085	73.311
Totale dichiarato	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) dati parziali

(*) compresi casi con data nascita errata (68)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del Lavoro e CPI

5. Quali tipologie di imprese assumono apprendisti?

L'allargamento della possibilità di accesso all'apprendistato anche a giovani di età superiore ai 20 anni, oltre metà dei quali con titolo di studio superiore, ha aumentato notevolmente la loro possibilità di assunzione da parte di imprese del terziario, nel quale prevalgono le qualifiche impiegatizie. Dal 1997 ad oggi gli apprendisti avviati nelle attività commerciali e turistiche sono raddoppiati e quelli nei servizi sono quasi triplicati: in questi due settori l'incidenza di tale forma contrattuale sulle assunzioni in complesso è rispettivamente passata dal 10 al 19% e dal 3,5 al 6,1%, mentre nell'industria l'aumento di peso è stato solo di due punti, passando da 14,4 a 16,8%.

I settori industriali che hanno la massima propensione ad usare tale tipologia contrattuale sono quelli tradizionali, con al primo posto l'oreficeria (31,8%), seguita dall'industria del vetro e da quelle della ceramica, delle calzature, del legno, della stampa ed editoria, tutti con oltre il 20% di apprendisti fra i nuovi assunti. Quelli che hanno maggiormente approfittato delle nuove possibilità offerte dall'eliminazione dei vincoli sul titolo di studio sono il settore elettromeccanico e le autoriparazioni, che hanno portato rispettivamente gli avviamenti con contratto di apprendistato dal 19,8% al 29,8% e dal 17,2% al 29,3%.

Fra i servizi la quota di avviamenti in apprendistato è aumentata, in termini relativi, soprattutto nel settore del credito. In termini numerici la parte del leone l'hanno fatta i servizi alle imprese, con oltre 30.000 assunzioni di apprendisti in più rispetto a quelle del 1997.

Tab. 4 - Apprendisti avviati nel 1997 e nel 2000 secondo il settore di attività e il tipo di contratto e percentuale sul totale avviati. Valori assoluti

	1997			2000		
	Apprendisti	Tot. lavoratori	%	Apprendisti	Tot. lavoratori	%
industrie agroalimentari	1.111	38.016	2,9	1.627	43.957	3,7
industrie tessili abbigliamento	3.563	18.783	19,0	3.448	19.006	18,1
concerie	602	4.675	12,9	738	5.247	14,1
calzature	1.602	7.623	21,0	1.282	6.374	20,1
legno e mobili in legno	2.532	12.705	19,9	2.966	14.546	20,4
carta stampa editoria	761	4.498	16,9	1.256	5.479	22,9
industrie petrolchimiche	237	3.268	7,3	381	3.622	10,5
gomma e materie plastiche	700	5.394	13,0	956	6.577	14,5
vetro	281	1.882	14,9	343	1.431	24,0
ceramica	198	888	22,3	229	1.012	22,6
marmo	197	1.240	15,9	249	1.475	16,9
metalli	6.563	37.143	17,7	8.856	41.636	21,3
macchine	813	5.458	14,9	1.277	7.685	16,6
elettrodomestici	63	1.001	6,3	116	1.373	8,4
elettromeccaniche	1.875	9.466	19,8	3.055	10.254	29,8
mezzi di trasporto	268	3.415	7,8	352	2.905	12,1
occhiali	816	4.023	20,3	794	5.512	14,4
oreficeria	612	2.082	29,4	843	2.651	31,8
altre industrie	579	4.193	13,8	635	4.676	13,6
costruzioni	4.119	24.886	16,6	6.702	30.045	22,3
Totale industria	27.492	190.639	14,4	36.105	215.463	16,8
autoriparazioni	708	4.116	17,2	1.328	4.532	29,3
commercio ingrosso	856	9.802	8,7	2.262	12.329	18,3
commercio al minuto	3.466	20.826	16,6	7.148	26.195	27,3
turismo	4.193	56.956	7,4	7.674	53.271	14,4
Totale commercio-turismo	9.223	91.700	10,1	18.412	96.327	19,1
trasporti		440	0,0	15	594	2,5
credito, assicurazioni	99	2.224	4,5	380	3.628	10,5
servizi a imprese	829	21.679	3,8	3.661	54.202	6,8
servizi a persone	1.120	11.047	10,1	2.121	17.460	12,1
istruzione formazione	12	10.145	0,1	89	13.143	0,7
sanità assistenza	319	9.361	3,4	602	9.275	6,5
altri	493	28.491	1,7	1.220	34.457	3,5
Totale servizi	2.872	82.947	3,5	8.073	132.165	6,1
Totale	39.587	365.286	10,8	62.590	443.955	14,1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Attraverso le informazioni risultanti dall'abbinamento con l'archivio imprese Excelsior è possibile anche verificare per quali classi dimensionali di imprese risulta più appetibile il contratto di apprendistato. Le elaborazioni di questa sezione si riferiscono solo agli apprendisti occupati in imprese abbinare (vedi nota 5 pag. 8). Risultano abbinare 71% delle unità locali che hanno assunti apprendisti nel biennio 1999-2000. La classe dimensionale è quella risultante dall'occupazione dichiarata al 31/12/1998.

La propensione ad assumere apprendisti è massima per le piccolissime imprese. L'87% degli apprendisti del Veneto lavora in imprese che l'Unione Europea definisce di piccole dimensioni (al di sotto di 50 dipendenti) e quasi il 50% degli apprendisti lavora in imprese con meno di 10 dipendenti.

Complessivamente nelle piccolissime imprese quasi un terzo (29%) della forza lavoro è costituita da apprendisti. La quota sul totale dei dipendenti scende drasticamente all'8,6% per le imprese di 10-19 dipendenti, al 4,5% per quelle di 20-50 dipendenti. Nelle imprese definite di media dimensione (50-249 addetti) l'incidenza è appena pari all'1,5% e scende all'1,2% in quelle di grandi dimensioni (oltre i 250 addetti).

Tab. 5 - Apprendisti e dipendenti in complesso occupati al 31/12/2000 secondo la dimensione occupazionale dell'impresa. Distribuzione percentuale

Dimensione dell'impresa ⁹	numero apprendisti/ n. dipendenti in u.l. con apprendisti	% su occupazione totale delle u.l. con apprendisti	
		apprendisti	dipendenti nelle unità locali con apprendisti
1-9 dipendenti	29,0	49,3	10,9
10-19 dipendenti	8,6	20,9	15,8
20-49 dipendenti	4,5	17,0	24,6
50-99 dipendenti	2,1	6,7	20,1
50-249 dipendenti	1,5	4,2	18,7
250 dipendenti e oltre	1,2	1,8	10,0
Totale con addetti dichiarati	7,2	100,0	100,0

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

Le grandi e piccole imprese si differenziano fra loro oltre che per la quota complessiva di apprendisti, anche per quanto riguarda l'età e il sesso dei giovani che assumono. Le grandi imprese sono più propense ad assumere donne con contratto di apprendistato di quelle piccole: il 67% degli apprendisti in imprese con più di 250 addetti è di sesso femminile.

Tab. 6 - Percentuale di apprendisti di sesso femminile per classe dimensionale dell'impresa al 31/12/2000

	% femmine/maschi + femmine
1-9 dipendenti	42,1
10-19 dipendenti	42,8
20-49 dipendenti	41,7
50-99 dipendenti	43,0
100-249 dipendenti	49,0
250 dipendenti e oltre	66,8
Totale	45,6

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

Tab. 7 - Apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo il livello di istruzione per dimensione occupazionale dell'impresa

	Titolo di studio						totale
	no tit./ lic. elem.	lic. media	qualifica form. profess.	diploma sc. superiore	laurea	non cod.	
MASCHI E FEMMINE							
nuova impresa o addetti non dichiarati	2,1	47,0	8,9	25,4	0,2	16,4	100,0
1-9 dipendenti	2,7	49,7	9,4	26,2	0,2	11,9	100,0
10-19 dipendenti	3,4	50,1	9,1	23,2	0,1	14,1	100,0
20-49 dipendenti	3,1	46,9	9,2	26,9	0,2	13,7	100,0
50-99 dipendenti	2,7	46,2	8,5	30,7	0,2	11,6	100,0
100-249 dipendenti	1,5	48,5	9,3	28,9	0,5	11,4	100,0
250 dipendenti e oltre	1,2	38,4	10,8	37,8	0,5	11,2	100,0
imprese non abbinate	2,4	44,7	8,4	29,9	0,2	14,4	100,0
Totale	2,6	47,4	9,0	27,4	0,2	13,4	100,0

(segue)

9. Il riferimento è alla dimensione occupazionale complessiva dell'impresa di cui fa parte l'unità locale, in quanto è l'impresa e non l'unità locale che definisce le strategie di assunzione. Il numero di dipendenti e la quota di apprendisti sono invece calcolati sull'insieme di unità locali localizzate nel Veneto.

Tab. 7 - Apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo il livello di istruzione per dimensione occupazionale dell'impresa

	Titolo di studio						totale
	no tit./ lic. elem.	lic. media	qualifica form. profess.	diploma sc. superiore	laurea	non cod.	
FEMMINE							
nuova impresa o addetti non dichiarati	1,1	43,9	9,9	39,2	0,4	5,6	100,0
1-9 dipendenti	1,5	42,5	10,5	39,8	0,3	5,4	100,0
10-19 dipendenti	2,7	46,3	9,8	32,7	0,3	8,3	100,0
20-49 dipendenti	2,5	42,5	10,0	38,2	0,4	6,4	100,0
50-99 dipendenti	2,0	40,3	8,3	43,2	0,4	5,9	100,0
100-249 dipendenti	1,1	42,2	10,3	39,5	0,7	6,2	100,0
250 dipendenti e oltre	0,9	35,3	11,7	44,8	0,4	6,9	100,0
impresе non abbinatе	1,5	39,7	9,2	43,4	0,3	5,9	100,0
Totale	1,7	41,8	9,8	40,3	0,3	6,1	100,0
MASCHI							
nuova impresa o addetti non dichiarati	2,9	49,5	8,1	14,3	0,1	25,0	100,0
1-9 dipendenti	3,5	54,9	8,6	16,2	0,1	16,6	100,0
10-19 dipendenti	3,9	53,0	8,5	16,1	0,1	18,4	100,0
20-49 dipendenti	3,6	50,1	8,5	18,8	0,1	18,9	100,0
50-99 dipendenti	3,3	50,7	8,7	21,2	0,1	16,0	100,0
100-249 dipendenti	1,9	54,5	8,3	18,7	0,3	16,3	100,0
250 dipendenti e oltre	1,8	44,7	9,2	23,8	0,7	19,8	100,0
impresе non abbinatе	3,4	49,9	7,6	16,0	0,1	23,1	100,0
Totale	3,4	52,0	8,3	16,6	0,1	19,6	100,0

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

Tab. 8 - Stock apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo la classe di età e la classe di dimensione occupazionale dell'impresa

Classe dimensione	15-17	18-24	oltre 24	totale
nuova impresa o addetti non dichiarati	15,7	79,8	4,5	4.920
1-9 dipendenti	13,0	80,9	6,0	21.975
10-19 dipendenti	15,9	78,9	5,1	9.333
20-49 dipendenti	13,5	81,2	5,3	7.593
50-99 dipendenti	12,0	82,3	5,5	2.967
50-249 dipendenti	13,4	81,2	5,4	1.875
250 dipendenti e oltre	5,0	86,1	8,4	822
non nota	12,9	81,4	5,6	23.826

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

Al di sotto dei 250 addetti il rapporto fra maschi e femmine si inverte. La quota femminile scende al 49% per le imprese di media dimensione e si attesta su un valore di poco superiore al 40% nelle imprese di piccola dimensione.

Anche rispetto all'età c'è una notevole differenza nella strategia di assunzione. I giovani apprendisti in età scolare (15-17 anni) sono presenti soprattutto dalle piccole e medie imprese: il loro peso è massimo nelle imprese con 10-20 addetti (16%) ed è variabile fra il 12% e i 13% nelle altre imprese di piccole e medie dimensioni. Nella grande impresa invece solo il 5% degli apprendisti ha meno di 18 anni. Questa differenza non si nota per gli apprendisti assunti con contratto stagionale (/meno di tre mesi): in tutte le classi dimensionali di impresa i giovani in età di obbligo formativo rappresentano oltre il 20%.

Correlata all'età c'è un'evidente propensione delle grandi imprese ad assumere apprendisti con un più elevato grado di istruzione. Nelle grandi imprese il 37,8% degli apprendisti ha un diploma che dà accesso all'università, il 10,8% ha una qualifica e meno del 40% ha fatto solo la scuola dell'obbligo. Lo 0,5% ha un titolo di studio universitario.

Le imprese che danno lavoro ad apprendisti con i livelli di istruzione più bassi non sono però quelle piccolissime, ma, come per l'età, quelle fra i 10 e i 20 addetti: in questa classe dimensionale solo il 23% ha un diploma e il 53,5% non ha alcun titolo rilasciato dopo la scuola dell'obbligo.

Per le donne in tutte le classi dimensionali di impresa il livello di istruzione è più elevato, come accade per l'offerta di lavoro in complesso.

Tab. 9 - Apprendisti con contratto cessato nel 1999 secondo la classe d'età, la dimensione dell'impresa e la durata del contratto

	1-9 dipendenti	10-19 dipendenti	20-49 dipendenti	50-99 dipendenti	100-249 dipendenti	250 dipen- denti e oltre	totale
fino a 3 mesi							
15-17	21,1	21,2	23,0	24,2	20,3	20,9	19,7
18-24	75,5	74,8	73,8	72,6	77,9	75,4	76,5
oltre 24	3,3	3,9	3,2	3,1	1,8	3,6	3,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
da 4 a 12 mesi							
15-17	6,3	7,5	6,7	4,8	4,3	4,5	6,5
18-24	83,8	83,5	83,3	84,8	86,3	58,4	83,3
oltre 24	9,9	9,0	10,1	10,2	9,4	6,8	10,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	69,8	100,0
da 13 a 18 mesi							
15-17	1,8	3,7	3,2	3,3	1,2	0,6	2,0
18-24	84,4	85,1	84,1	84,2	84,5	22,4	82,7
oltre 24	13,8	11,1	12,7	12,5	14,3	3,7	15,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	26,7	100,0
oltre 18 mesi							
15-17	0,9	0,7	1,2	0,5	0,9	0,5	1,1
18-24	85,5	87,6	87,9	86,2	83,8	48,3	84,7
oltre 24	13,6	11,7	10,8	13,2	15,3	7,4	14,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	56,3	100,0

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su archivi CPI 31/12/2000

La concentrazione nelle piccole imprese è massima nei servizi (76%), nel turismo (70%) e nel settore delle costruzioni. (70%). Nelle attività manifatturiere in complesso la quota scende al 37% (45% se si considera anche l'industria delle costruzioni).

Nel settore moda, che è l'attività di massima specializzazione del Veneto, la maggior parte degli apprendisti lavora in imprese che vanno dai 10 ai 100 addetti, cioè la dimensione caratteristica del sistema produttivo regionale: in particolare, nell'industria dell'abbigliamento le imprese al di sotto dei 10 addetti danno occupazione solo al 22% degli apprendisti; nel settore della concia e in quello delle calzature la quota è rispettivamente pari al 24% e al 26%. Il settore degli elettrodomestici è quello che presenta la massima concentrazione in medie imprese di dimensione compresa fra i 50 e i 100 addetti (35%).¹⁰

Fra le altre attività tipiche dei distretti hanno una concentrazione più elevata di apprendisti in imprese di piccolissima dimensione il settore del mobile (per la caratterizzazione artigianale delle imprese operanti nel Veronese) e quello tipografico-editoriale. L'apparente anomalia dell'industria alimentare dipende invece dal fatto che in questo settore la manodopera è quasi tutta stagionale: la classe dimensionale nella quale appare collocata l'impresa ai fini dell'elaborazione statistica è quella relativa alla sola occupazione fissa.

Il grafico che segue (fig. 3) mostra le relazioni esistenti fra dimensione delle imprese e peso dell'apprendistato.

10. Nessun apprendista risulta invece occupato in imprese con oltre 250 dipendenti, pur essendo presenti nell'archivio delle imprese abbinate unità appartenenti alla classe anzidetta, quali la ABB SACE S.P.A., la ZANUSSI ELETTROMECCANICA SPA, la TELWIN.

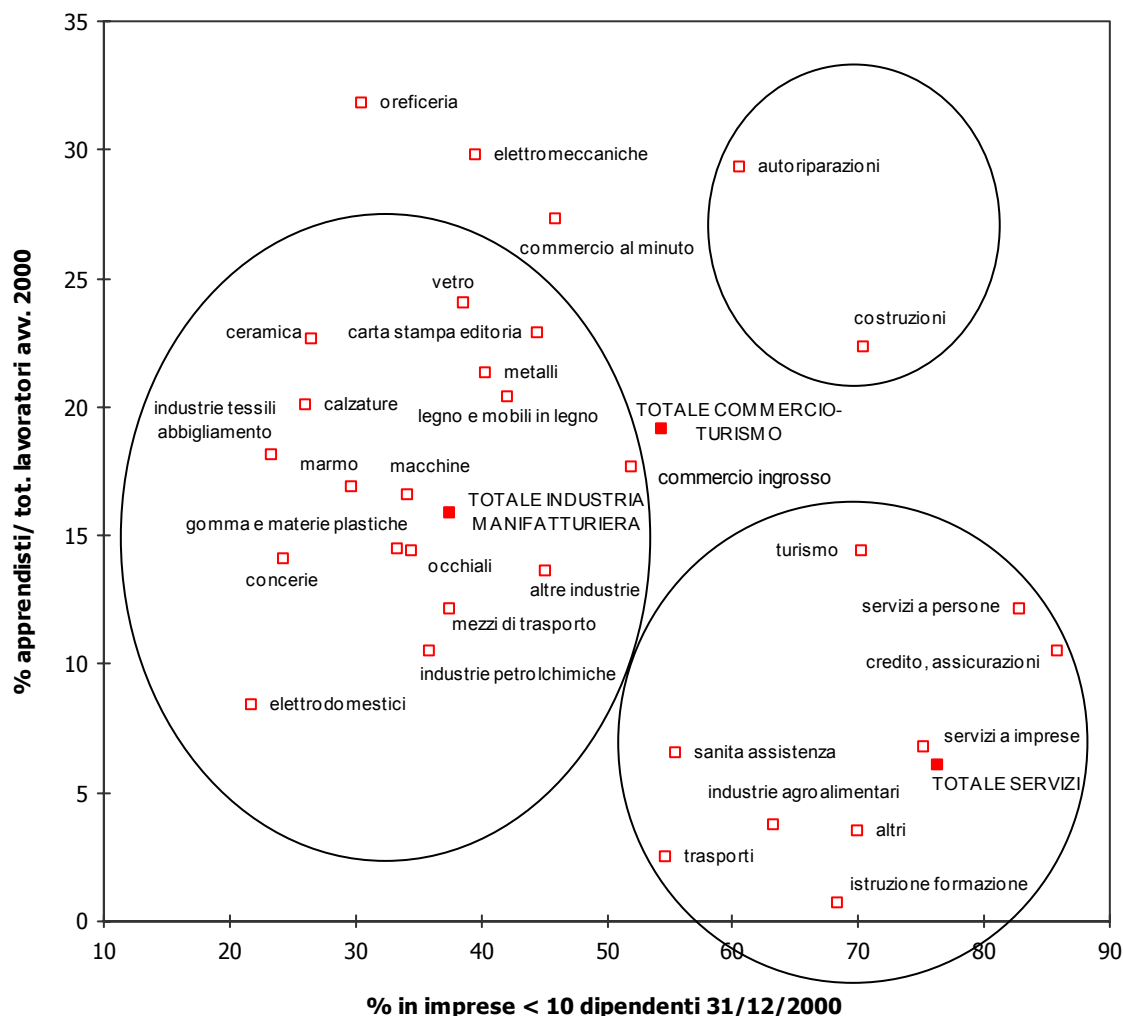
Tutte le attività manifatturiere si collocano nell'area evidenziata a sinistra, caratterizzata da una quota di apprendistato rilevante come intensità sull'occupazione complessiva, ma non particolarmente concentrata in imprese di piccolissima dimensione. I servizi sono invece tutti nell'area in basso a destra, segno di una bassa presenza di apprendisti, ma con forte concentrazione in imprese piccolissime. Infine il settore delle costruzioni e quello delle autoriparazioni si collocano nel quadrante superiore destro, caratterizzato da valori elevati di entrambi gli indicatori: molti apprendisti, quasi tutti in imprese di piccole dimensioni.

Tab. 10 - Distribuzione degli apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo la classe dimensionale dell'impresa e il gruppo di attività

	1-9 dipendenti	10-19 dipendenti	20-49 dipendenti	50-99 dipendenti	100-249 dipendenti	250 dipendenti e oltre	totale abbinate	% non abbinate
industrie agroalimentari	63,8	14,7	12,1	7,4	1,9	0,1	100,0	33,9
industrie tessili abbigliamento	23,4	35,5	24,7	10,4	4,6	1,4	100,0	26,3
concerie	24,3	32,3	30,7	8,3	4,4	0,0	100,0	36,8
calzature	26,0	29,8	25,5	10,9	7,4	0,4	100,0	31,5
legno e mobili in legno	42,2	23,1	18,4	10,6	5,5	0,1	100,0	26,4
carta stampa editoria	44,5	23,0	22,4	7,0	2,4	0,7	100,0	27,1
industrie petrolchimiche	35,9	18,8	29,4	10,9	5,0	0,0	100,0	20,3
gomma e materie plastiche	33,4	29,0	24,8	8,2	2,8	1,8	100,0	20,9
vetro	38,7	25,0	30,9	4,3	1,2	0,0	100,0	37,3
ceramica	26,6	19,5	32,8	10,2	10,9	0,0	100,0	39,3
marmo	29,7	28,9	34,2	3,8	3,4	0,0	100,0	23,8
metalli	40,3	26,0	20,9	8,9	3,8	0,2	100,0	28,5
macchine	34,2	22,0	26,3	13,0	3,1	1,5	100,0	23,2
elettrodomestici	21,8	18,2	16,4	9,1	34,5	0,0	100,0	36,8
elettromeccaniche	39,5	26,6	23,4	6,3	3,9	0,3	100,0	28,1
mezzi di trasporto	37,5	26,1	21,5	8,0	6,5	0,4	100,0	32,0
occhiali	34,6	28,1	20,4	9,6	7,3	0,0	100,0	18,2
oreficeria	30,6	28,3	23,7	7,8	9,5	0,0	100,0	28,1
altre industrie	45,1	17,2	21,2	11,4	2,6	2,5	100,0	28,0
Tot industria manifatturiera	37,5	26,2	22,3	9,0	4,4	0,5	100,0	38,7
costruzioni	70,4	18,2	9,1	2,0	0,2	0,1	100,0	32,9
Totale industria	42,7	25,0	20,2	7,9	3,8	0,5	100,0	28,8
autoriparazioni	60,5	15,7	15,0	5,4	3,2	0,2	100,0	28,1
commercio ingrosso	50,6	17,5	15,3	6,1	5,0	5,5	100,0	28,1
commercio al minuto	45,9	12,1	14,6	6,1	10,4	10,8	100,0	34,9
turismo	70,4	13,6	8,4	5,0	1,4	1,3	100,0	54,1
Totale commercio-turismo	54,4	13,9	13,3	5,8	6,4	6,2	100,0	39,3
trasporti	54,8	17,0	15,0	4,4	7,5	1,4	100,0	27,8
Servizi assicurativi, credito	85,8	5,6	6,8	0,3	1,2	0,3	100,0	40,5
servizi a imprese	75,2	12,9	8,6	2,6	0,4	0,3	100,0	60,9
servizi a persone	82,9	11,0	4,7	0,6	0,4	0,4	100,0	38,5
istruzione formazione	68,4	26,3	5,3	0,0	0,0	0,0	100,0	48,2
sanita assistenza	55,6	11,9	2,4	1,6	28,6	0,0	100,0	86,3
altri	69,9	15,7	8,3	2,1	3,6	0,4	100,0	69,3
Totale servizi	76,4	12,4	7,2	1,7	1,9	0,4	100,0	56,0
Totale	49,3	20,9	17,1	6,7	4,2	1,8	100,0	35,9

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

Fig. 3 - Relazione fra peso percentuale degli apprendisti e concentrazione in imprese di piccolissima dimensione per settore di attività

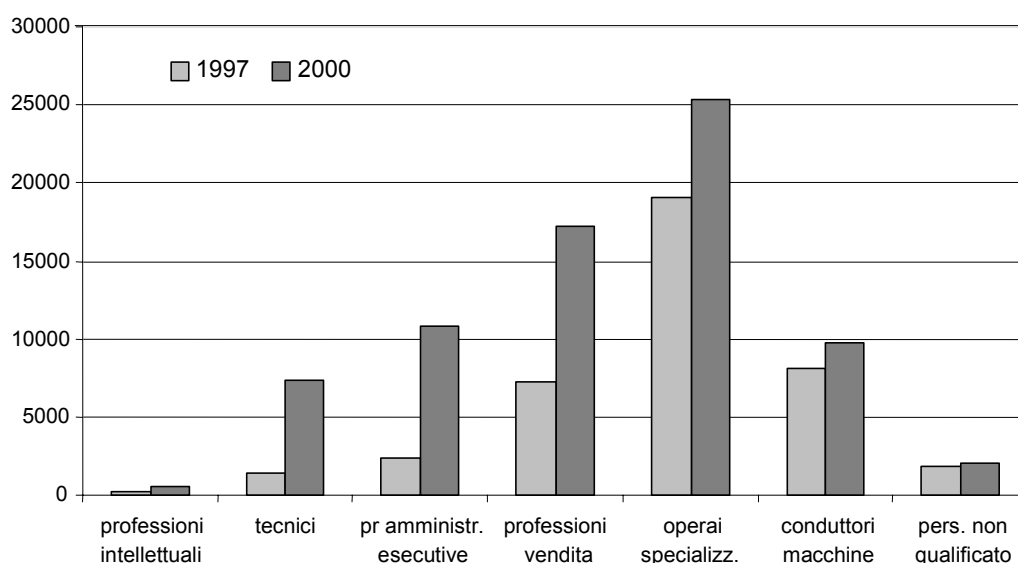


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI 31/12/2000

6. La struttura delle qualifiche dei nuovi apprendisti

Lo slittamento in avanti dell'età – e quindi del titolo di studio – e il venir meno dei vincoli posti in essere dalla normativa precedente, circa la possibilità di avviare apprendisti già in possesso di un diploma congruente con la qualifica da acquisire, hanno determinato una profonda modificazione anche della struttura delle qualifiche dei nuovi apprendisti. Nella fig. 4 sono messi a confronto i profili professionali degli apprendisti al 31/12/1997 con quelli al 31/12/2000. Il raggruppamento delle qualifiche è quello in grandi gruppi professionali adottato dalla classificazione internazionale ISCO88, a cui sono state ricondotte le voci professionali della classificazione adottata in Netlabor1. Anche ad una prima analisi a questo livello appare evidente il pronunciato slittamento dalle qualifiche manuali (i primi tre istogrammi a sinistra) alle qualifiche non manuali (i tre istogrammi a destra).

Fig. 4 - Stock apprendisti occupati nel Veneto al 31/12/1997 e al 31/12/2000 secondo il grande gruppo professionale



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Tab. 11 - Apprendisti occupati al 31/12/2000 per età e qualifica professionale di avviamento (valori percentuali di riga)

età	totale apprendisti	professioni intellettuali	tecnici	pr.ammin. esecutive	professioni vendita	operai specializz.	conduttori macchine	pers. non qualificato
15	716	0,3	2,2	2,8	24,0	46,6	20,4	3,6
16	3.129	0,4	2,3	3,9	27,8	44,3	18,2	3,1
17	6.008	0,4	2,5	4,4	25,0	45,1	19,7	2,9
15-17		0,4	2,5	4,1	25,8	45,0	19,2	3,0
18	7.523	0,4	3,0	5,1	26,4	44,2	18,0	2,9
19	9.474	0,6	8,5	11,6	22,9	38,7	14,8	2,9
20	10.430	0,7	11,6	17,7	22,0	33,1	12,3	2,5
21	10.157	0,7	13,6	19,9	21,9	29,5	11,7	2,5
22	9.224	0,7	13,4	20,1	22,3	30,2	10,5	2,7
23	7.523	0,9	14,7	20,2	23,7	27,6	10,0	2,6
24	4.974	0,9	14,0	20,9	23,4	27,4	10,1	3,0
18-24		0,7	11,2	16,4	23,1	33,2	12,5	2,7
25	2.255	1,0	12,9	20,3	24,7	27,6	10,0	3,3
26	960	1,1	12,1	15,7	24,8	30,4	11,3	4,4
27	304	1,0	13,8	12,2	27,0	32,9	9,5	3,6
28	123	0,0	10,6	8,9	23,6	42,3	8,9	4,9
29	71	1,4	14,1	7,0	19,7	42,3	9,9	4,2
25-29		1,0	12,7	17,8	24,8	29,5	10,3	3,7
altri	373	0,0	7,5	12,0	29,1	28,4	15,0	7,7
Totale	73.311	0,7	10,1	14,8	23,6	34,5	13,3	2,8

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

L'analisi della struttura professionale per anno di età spiega fenomeno e le sue relazioni con il cambiamento verificatosi nella struttura demografica per effetto della riforma. Fino a 18 anni quasi tutti gli apprendisti sono operai specializzati (47% a 15 anni) o conduttori di impianti (20% a 15 anni). Oltre i 20 anni la quota di apprendisti con qualifica di operaio specializzato scende al di sotto del 30%, quella dei conduttori di impianti a poco più del 10%; mentre i tecnici passano dal 2,5% all'11,2%; oltre i 22 anni le professioni amministrative esecutive, che prima rappresentavano appena il 4% salgono ad oltre il 20%. Oltre i 24 sale anche la quota degli apprendisti assunti come personale non qualificato (spiegabile con il fatto che in questa classe di età sono possibili assunzioni solo in aree svantaggiate o per portatori di handicap).

Per effetto dell'innalzamento dell'età degli apprendisti le nuove professioni non manuali del terziario hanno scalzato dalle prime posizioni quelle tradizionali tipiche dell'industria manifatturiera (cfr. tab. 12).

A parte i commessi, che continuano ad essere la categoria più numerosa in assoluto, le qualifiche ai primi posti quanto a numerosità fino al 1997 erano quelle presenti nei distretti industriali tradizionali della regione: ebanisti e falegnami (5,5%), operatori di macchinari per confezioni e abbigliamento (3,9%), artigiani e operai delle calzature (3,7%), sarti e tagliatori artigianali (3%), gioiellieri e orafi (3%), mentre le qualifiche impiegate apparivano solo oltre la decima posizione. Nel 2000 (cfr. tab. 4) il personale di segreteria sale al secondo posto con il 9,4% delle assunzioni, seguito al quarto posto dalle professioni intermedie di ufficio (4,4%) e al nono da impiegati gestori degli stock (2,8%).

Tab. 12 - Apprendisti occupati (stock) nel Veneto al 31/12/1997 e al 31/12/2000 per professione elementare (in ordine decrescente di peso al 2000)

Qualifiche professionali elementari	1997	2000
Commessi e assimilati	3.177	7.358
Personale di segreteria	1.060	6.923
Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	2.884	3.834
Professioni intermedie di ufficio	278	3.231
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	1.455	2.995
Camerieri ed assimilati	661	2.768
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	1.582	2.730
Ebanisti, falegnami ed operatori di macchine per legno	2.220	2.334
Impiegati nella gestione degli stocks, magazzini	924	2.063
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	1.363	1.941
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.159	1.694
Esercenti di bar e baristi	494	1.651
Gioiellieri, orafi ed assimilati	1.214	1.501
Meccanici artigiani, riparatori e manutentori di automobili	616	1.247
Montatori di carpenteria metallica	912	1.157
Operatori di macchinari industriali per confezioni abbigliamento	1.594	1.153
Cuochi in alberghi e ristoranti	247	1.083
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	1.216	955
Manovali e altro personale non qualificato dell'industria	848	894
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	493	892
Artigiani ed operai delle calzature, dei guanti e di altri articoli in pelle	1.500	886
Personale addetto a lavanderie e tintorie	803	868
Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali	56	810
Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	273	779
Elettrotecnici	449	692
Odontotecnici	310	682
Contabili ed assimilati	73	659
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	389	615
Lastroferratori	477	605
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e plastica	538	589
Attrezzisti di macchine utensili e affini	368	585
Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali	301	551
Manovali delle manifatture ed affini	496	521
Operatori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria	663	469
Esercenti ed altri addetti alla preparazione di cibi in alberghi	170	458
Personale addetto a compiti di controllo, verifica	17	452
Conciatori di pelli e di pellicce e pellettieri	265	447
Elettricisti nelle costruzioni civili	144	394
Saldatori e tagliatori a fiamma	346	393
Costruttori di strumenti ottici e lenti	330	393

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Fortissimo impulso hanno avuto anche professioni non manuali con elevato livello di specializzazione, che in passato passavano per il canale dei contratti di formazione lavoro, quali le professioni intermedie delle scienze fisiche, naturali e dell'ingegneria, gli addetti a compiti di controllo e verifica, gli operatori su macchine di elaborazione dati, gli odontotecnici.

Invece sono in calo gli apprendisti assunti in qualifiche tradizionali nell'ambito del settore moda, quali operatori di macchinari per confezione e abbigliamento sarti e tagliatori, operatori di telai meccanici per la tessitura e maglieria, operai delle calzature e dei guanti; inoltre sono poco più che stazionari gli operai specializzati nel settore della falegnameria (pur rimanendo ai primi posti in valore assoluto) e i costruttori di strumenti ottici, tutte figure professionali presenti soprattutto nei distretti industriali tradizionali del Veneto.

Il sistema di classificazione e codifica utilizzato nelle tabelle di questo capitolo è quello adottato dal Ministero del Lavoro nel 2001 nel quadro dei provvedimenti per la riforma dei servizi per l'impiego. La nuova codifica è derivata dalla classificazione delle professioni ISTAT 1991, integrata con le voci innovative prodotte dal dizionario Excelsior ed è confrontabile, almeno fino alla terza cifra, con il sistema internazionale ISCO88.

Al momento dell'estrazione dei dati di base al 31/12/2000, le qualifiche dei lavoratori erano ancora codificate con il vecchio sistema di classificazione delle figure professionali del Ministero del Lavoro, che è stato vigente fino a tutto il 2001, articolato in un numero elevatissimo di voci, molte delle quali ormai prive di significato nell'attuale contesto produttivo¹¹.

Nel precedente rapporto sugli apprendisti nel Veneto al 31/12/1999 si metteva in evidenza la difficoltà di far emergere dalle informazioni codificate con tale sistema indicazioni significative per supportare l'articolazione dell'offerta formativa. Per la previsione della domanda erano stati effettuati dei raggruppamenti ad hoc, aggregando le voci in un certo numero di profili omogenei all'interno di ciascuno dei 20 macrosettori specifici del Veneto.

Per l'elaborazione di questo capitolo è stata effettuata la trascodifica delle qualifiche dal vecchio sistema, tuttora applicato da Netlabor1 al momento dell'estrazione degli archivi per questo rapporto, nel nuovo sistema di classificazione delle professioni. L'operazione non ha risolto molti dei problemi operativi già messi in evidenza, ma almeno consente di effettuare raggruppamenti confrontabili con quelli di altre indagini, in particolare con quelle dell'ISTAT e con quelle di Unioncamere.

Di fatto negli anni '90, nel contesto dello svolgimento di funzioni passive e burocratiche, svincolate dall'erogazione di servizi reali per la formazione e per l'incontro fra domanda e offerta, i servizi pubblici non hanno dedicato molta attenzione all'attribuzione dell'esatta qualifica di ciascun individuo che passa per il collocamento, anche a causa dell'obsolescenza del sistema di classificazione.

Come già appariva dai dati del 1999, elaborati sulla base della precedente classificazione delle qualifiche del Ministero, e come si verifica anche in altre regioni, la gamma delle qualifiche con cui vengono assunti gli apprendisti tende a concentrarsi intorno ad un numero ristretto di voci.

Delle 6761 voci di figure professionali in cui si articola la nuova classificazione adottata dal Ministero del Lavoro (di cui 1643 utilizzate nel Veneto per gli apprendisti occupati al 31/12/2000), le prime 20 da sole arrivano a concentrare il 50% di tutti gli apprendisti del Veneto (cfr tabella. 13). Salendo di un livello e assumendo come riferimento la professione elementare (in tutto 569), che è il livello più basso cui fa riferimento l'ISTAT nella pubblicazione dei risultati delle proprie indagini (censimenti, rilevazioni sulle forze di lavoro), il numero sufficiente a concentrare il 50% degli apprendisti si riduce a 12 (tab. 12).

11. L'elenco delle qualifiche vigente al 31/12/2000 era quello edito per la prima volta dal Ministero del Lavoro nel 1952, in occasione del primo censimento degli iscritti al collocamento. Esso si articolava originariamente in 3.358 voci (raggruppate in 223 professioni-tipo e in 27 categorie), portate a oltre 5.000 nel 1983. In seguito le sezioni circoscrizionali locali hanno aggiunto al dizionario ulteriori voci tipiche dei sistemi economici locali. La tabella di appoggio di Netlabor1, all'epoca dell'estrazione dei dati di questo rapporto, ne comprendeva 7.396.

Tab. 13 - Apprendisti occupati al 31/12/2000 nelle prime 25 voci professionali in ordine decrescente di peso e peso percentuale cumulato sul totale. Maschi e femmine

Voce professionale	n. apprendisti	% cumulata
1 add. alle attività amministrative	6.592	9,0%
2 commesso di vendita	4.218	14,7%
3 tecnici intermedi di ufficio	3.231	19,2%
4 add. lavorazioni meccaniche manuali	2.560	22,6%
5 elettricista	2.394	25,9%
6 magazziniere	2.058	28,7%
7 muratore	1.927	31,3%
8 falegname	1.533	33,4%
9 gioiellieri, orafi ed assimilati	1.335	35,3%
10 cameriere di sala	1.221	36,9%
11 idraulico	1.155	38,5%
12 cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	1.145	40,1%
13 parrucchiere per signora	1.136	41,6%
14 parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	1.097	43,1%
15 cameriere	1.061	44,6%
16 commesso di banco	1.046	46,0%
17 barista	1.038	47,4%
18 cuoco	973	48,7%
19 montatore industriale di parti di macchine	829	49,9%
20 stiratrice di tintoria e lavanderia	814	51,0%
21 tecnici e periti industriali	810	52,1%
22 carpentiere	760	53,1%
23 operatore generico di produzione	703	54,1%
24 elettromeccanico	679	55,0%
25 tornitore di metalli	666	55,9%

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

Tab. 14 - Donne apprendiste occupate al 31/12/2000 nelle prime 25 voci professionali in ordine decrescente di peso e peso percentuale cumulato sul totale. Femmine

Voce professionale	n. apprendisti	% cumulata
1 personale di segreteria	5.216	16,3
2 commesso di vendita	2.883	25,3
3 tecnici intermedi di ufficio	2.547	33,2
4 cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	937	36,1
5 parrucchiere per signora	909	39,0
6 parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza	838	41,6
7 gioiellieri, orafi ed assimilati	828	44,2
8 commesso di banco	714	46,4
9 barista	693	48,6
10 stiratrice di tintoria e lavanderia	666	50,6
11 assistente dentista	566	52,4
12 cameriere di sala	533	54,1
13 cameriere	498	55,6
14 commesso di negozio	488	57,1
15 sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	432	58,5
16 contabile d'ordine	411	59,8
17 add. amministrazione	368	60,9
18 magazziniere	364	62,1
19 montatore industriale di parti di macchine	355	63,2
20 operatori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria	336	64,2
21 estetista	335	65,3
22 banconiere di bar	326	66,3
23 add. alla segreteria	233	67,0
24 add. lavorazioni meccaniche manuali	233	67,7
25 operatore generico di produzione	226	68,4

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

Per le donne il fenomeno è ancora più accentuato: il 70% si concentra nelle prime 25 *voci professionali* (tab. 14). Se si sale a livello di professione elementare (codifica a 4 cifre, corrispondente al livello elementare dell'ISTAT), bastano le prime sei, tutte appartenenti al settore terziario, per concentrare il 51% di tutte le apprendiste: personale di segreteria (5.570, pari al 16,7%), commessi e assimilati (5.270, pari al 15,8%), professioni intermedie d'ufficio (7%), parrucchieri e estetisti (7%), camerieri ed assimilati (4%).

Questa concentrazione dipende anche dal fatto che la codifica della qualifica di ciascun apprendista, raramente è indicata in modo specifico dall'impresa ed è spesso lasciata all'attribuzione soggettiva degli operatori dei centri per l'impiego: di conseguenza viene premiato un numero limitato di figure professionali generiche, che sono le più diffuse e note agli operatori, riconducendo ad esse quasi tutte le altre. Le operazioni di trascodifica hanno, per forza di cose, accentuato questo aspetto.

Non sempre le qualifiche in testa alla classificazione sono quelle corrispondenti alle professioni nelle quali è maggiore la propensione ad assumere con questo tipo di contratto.

Tab. 15 - Professioni elementari con massima quota di apprendisti sul totale nuovi rapporti avviati nel 2000 nel Veneto

Qualifiche professionali elementari	n° apprendisti avviati	% su totale avviamenti
Elettricisti nelle costruzioni civili	343	67,0
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	1.476	63,7
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.348	57,7
Conduttori di impianti di centrale elettrica (caldaie, turbi)	233	55,3
Pittori, scultori, restauratori d'arte ed assimilati	175	53,8
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	2.647	52,6
Elettrotecnici	637	52,4
Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettroniche e telecomunicazioni	316	51,7
Contabili ed assimilati	495	51,4
Attrezzisti di macchine utensili e affini	523	51,1
Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettriche	209	50,1
Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	266	50,0
Odontotecnici	420	49,2
Aiuto contabili e assimilati	162	48,4
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	497	46,8
Rilegatori ed assimilati	125	46,8
Esercenti ed addetti a distributori di benzina ed assimilati	114	45,2
Personale addetto a compiti di controllo, verifica ed assimilati	376	44,6
Meccanici e montatori di apparecchi termici, idraulici e di condizionamento	121	44,0
Tipografi impressori	177	41,9
Pavimentatori stradali ed assimilati	109	41,9
Pavimentatori e posatori di rivestimenti	170	41,6
Lastroferratori	390	41,4
Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	565	41,0
Tappezziere e materassai	259	40,5
Assemblatori per la produzione in serie di articoli in legno	164	40,3
Disegnatori industriali ed assimilati	200	38,8
Gioiellieri, orafi ed assimilati	876	37,5
Altri addetti alle rifiniture delle costruzioni	220	35,7
Lattonieri e calderai, compresi i tracciatori	227	34,9
Montatori di carpenteria metallica	1.093	34,8
Soffiatori, modellatori, tagliatori, molatori e levigatori di vetro	228	32,8
Valigia, borsettieri ed affini (anche su articoli di similp	237	32,6
Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	132	32,5
Tecnici informatici-programmatori	225	32,1
Commessi e assimilati	6.778	32,1
Ebanisti, falegnami ed operatori artigianali di macchine per lavorazione legno	1.881	32,0
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	999	31,9
Muratori in cemento armato	240	31,8
Meccanici artigiani, riparatori e manutentori di automobili	1.077	31,8
Biancheristi, ricamatori a mano ed assimilati	151	31,7
Personale addetto a lavanderie e tintorie	783	31,3
Altri artigiani ed operai del tessile e dell'abbigliamento	106	30,7
Panettieri e pastai artigianali	266	30,4

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

La tab. 15 mostra la percentuale di assunzioni con contratto di apprendistato sul totale dei nuovi rapporti avviati nel 2000.

Ai primi posti vi sono soprattutto figure presenti nell'artigianato di servizio. Si tratta, in particolare di figure professionali operanti nell'ambito della manutenzione edilizia e degli apparecchi domestici (quali elettricisti, idraulici, pittori e restauratori, elettrotecnici, piastrellisti, tappezzeri) e di professioni attinenti i servizi alla persona (quali parrucchieri, odontotecnici). Invece i contabili e assimilati, che sono in testa quanto a numerosità assoluta, vengono solo al nono posto, i commessi al 36esimo. Per dare un supporto conoscitivo concretamente utilizzabile ai fini della programmazione della formazione è necessario aggregare le professioni in un numero contenuto di figure di riferimento, che presentino caratteri il più possibile omogenei in relazione ai percorsi formativi e ai contenuti dei corsi.

Su questo tema, sono state condotte negli anni '90 importanti indagini a livello nazionale, sia da parte degli enti bilaterali¹², in attuazione dell'accordo fra Governo e parti Sociali del 1993, sia da parte di Unioncamere, attraverso il Progetto Excelsior, sia da parte dell'ISFOL, attraverso la pubblicazione dei primi volumi del Repertorio delle Professioni (ISFOL, 1999). Malgrado gli importanti contributi prodotti, a livello di impianto metodologico e a livello di individuazione di figure professionali tipo in diversi settori, non è ancora stato realizzato in Italia un sistema di classificazione delle figure professionali di riferimento che copra in modo esaustivo tutte le aree occupazionali. I risultati dei vari studi il più delle volte non sono direttamente confrontabili e, soprattutto, non esiste alcun raccordo univoco con il sistema di classificazione delle professioni adottato dal Ministero.

D'altra parte i livelli superiori della classificazione attuale dell'ISTAT rispondono più ad esigenze statistiche, nell'ambito di studi di carattere sociale, che non a obiettivi di incontro fra domanda e offerta di lavoro e a obiettivi di fabbisogno formativo. In particolare per il primo livello della classificazione ISCO-88 (International Standard Classification of Occupation) in 9 grandi gruppi professionali (cfr figura n. 4, in cui manca, ovviamente, il gruppo delle forze armate), da cui derivano sia quella dell'ISTAT che quella del Ministero del Lavoro, il criterio principale dichiarato è quello dello *skill level*, funzionale al raffronto internazionale.

Per fornire ai responsabili della formazione un quadro della domanda da parte dell'apprendistato sufficientemente articolato, è stato effettuato un raggruppamento empirico delle qualifiche presenti nel Veneto, essendo facilitati dalla forte concentrazione rilevata di fatto intorno ad un numero limitato di figure dominanti. Una volta individuate le professioni dominanti nell'ambito di ciascuno dei settori tipici del Veneto (i settori sono quelli individuati nelle tabelle n. 3 e 9) e quelle trasversali ai vari settori, intorno a queste sono state aggregate tutte le altre qualifiche minori.

Per i settori metalmeccanico ed edile si è fatto riferimento, per quanto possibile, ai raggruppamenti di figure definiti dalla Commissione costituita a livello nazionale¹³ con il compito di assistere il Ministero del Lavoro nei decreti relativi ai contenuti professionalizzanti delle attività formative esterne.

Per articolare in modo più specifico alcuni gruppi di qualifica, aggregati in modo troppo sintetico entro un'unica professione elementare, si è tenuto conto oltre che della voce professionale, anche del settore di attività e/o del contratto nazionale dichiarati dall'unità locale entro cui lavora l'apprendista¹⁴.

La tabella che segue riporta la distribuzione degli apprendisti occupati al 31/12/2000 fra i diversi gruppi di qualifica così definiti, per ciascuna delle tre fasce per le quali la Re-

12. Si veda in particolare: OBNF (Organismo Bilaterale per la Formazione Nazionale), 1998; EBNA (Ente Bilaterale Nazionale Artigianato), 2000 .

13. La Commissione è costituita ai sensi dell'art4 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 179 del 1999.

14. Ad esempio, la qualifica commesso è articolata in alimentare/non alimentare in base alla codifica ATECO relativa all'attività dell'unità locale dove lavora.

gione ha previsto di articolare i corsi di formazione esterna (apprendisti in età di obbligo formativo, apprendisti non in obbligo senza titolo di studio superiore alla licenza media, apprendisti non in obbligo con titolo di studio superiore alla licenza media).
I gruppi sono articolati in sei macroaree, delle quali la prima trasversale a tutti i settori.

Tab. 16 - Apprendisti occupati al 31/12/2000 per macroarea, gruppo di qualifica e fascia di formazione

Macroaree e gruppi di qualifica	con meno di 18 anni	con 18 anni e più		totale
		solo licenza media	titolo studio superiore	
00 Impiegati				
I1 Personale di segreteria, impiegati	67	847	3.221	4.135
I2 Professioni Intermedie di ufficio	145	2.006	6.197	8.348
I3 Impiegati nella gestione degli stocks	244	1.125	692	2.061
I4 Tecnici informatici e programmatori	6	180	506	692
M6 Addetto ufficio tecnico, qualità	167	696	1.183	2.046
01 Area Metalmeccanica				
M1 Addetto agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanici	628	2.070	615	3.313
M2 Addetto alle macchine utensili	799	2.288	784	3.871
M3 Montatore/installatore./attrezzista /manutentore meccanico	904	2.722	994	4.620
M4 Mont. /installatore/manut. elettrico - elettromecc./elettronico	616	2.459	1.490	4.565
M5 Addetto alla manutenzione mezzi di trasporto	145	597	203	945
02 Area professioni manifatturiere tradiz.				
A1 Artigiani ed operai delle lavorazioni alimentari	160	661	311	1.132
B1 Operatori di macchinari dell'industria tessile e delle confezioni	357	1.174	402	1.933
B2 Operai del tessile e dell'abbigliamento	259	772	345	1.376
C1 Operai della lavorazioni del cuoio e delle pelli	310	1.103	277	1.690
E1 Operai poligrafici, serigrafici , grafici	122	600	467	1.189
E2 Cartotecnici	80	245	83	408
G1 Conduttori macchinari per fabbricazione articoli gomma e plastica	146	462	184	792
L1 Operai della lavorazione del legno	589	1.726	522	2.837
L2 Tappezziere	81	221	74	376
N1 Goiellieri, orafi e assimilati	295	882	323	1.500
O1 Costruttori di strumenti ottici e lenti	98	191	104	393
P1 Artigiani ed Operai della lavorazione del marmo	57	209	45	311
V1 Artigiani ed Operai della lavorazione del vetro (compresi ceramisti)	96	362	116	574
03 Area edilizia				
Q1 Addetto alle strutture (muratore, carpentiere, copritetto)	444	1.794	298	2.536
Q2 Addetto alle finiture (pittore, posatore, decoratore, montatore)	216	812	174	1.202
04 Commercio				
D1 Commessi - non alimentari	399	2.061	2.178	4.638
D2 Commessi - alimentari	255	1.327	1.127	2.709
05 Servizi Turistici				
T1 Camerieri	656	1.637	468	2.761
T2 Esercenti bar e baristi	216	998	432	1.646
T3 Cuochi ed esercenti addetti alla prep. di cibi in alberghi o ristoranti	298	933	301	1.532
06 Altri Servizi				
R1 Parrucchieri ed estetisti	544	1.675	509	2.728
R2 Personale addetto a lavanderie	158	558	162	878
U1 Odontotecnici	1	40	75	116
U2 Assistenti dentali	7	205	410	622
99 Altre qualifiche non raggruppabili				
01 Ind. metalmeccanica o chimica	80	358	153	591
02 Ind. manifatturiere tradizionali	160	535	346	1.041
03 Ind. delle costruzioni	15	102	25	142
04 Commercio	10	189	196	395
05 Servizi turistici	14	119	129	262
06 Altri servizi	8	127	142	277
07 Altri	1	35	24	60
Totale	9.853	37.103	26.287	73.243

Fonte : elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Per l'individuazione analitica delle più importanti voci professionali incluse in ciascun gruppo di qualifica e per un'analisi della ripartizione degli stessi fra ai macrosettori di attività tipici del Veneto si rimanda alle tabelle allegate a fine testo.

7. La durata dei rapporti di apprendistato e il fenomeno della stagionalità

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 inferiore¹⁵.

Dei rapporti di apprendistato conclusi (per cessazione definitiva o per conseguimento di qualifica) nel 1999 solo il 58% ha avuto durata superiore a tre mesi¹⁶. Il 42% dei rapporti ha avuto complessivamente durata uguale o inferiore a tre mesi e il 26% si è concluso entro il secondo mese, arco di tempo corrispondente alla durata del periodo di prova.

Si tratta di durate che si avvicinano a quelle dei normali rapporti a tempo determinato senza finalità formative, distaccandosene in senso positivo solo per quanto riguarda la quota di rapporti di durata inferiore al mese, la maggior parte dei quali sono, nel tempo determinato, contratti giornalieri.

Tab. 17 - Rapporti di lavoro cessati nel Veneto dal 1/1/1999 al 31/12/1999 secondo la tipologia contrattuale e la durata

	durata rapporto				totale v.a.
	fino a 1 mese	fino a 2 mesi	fino a tre mesi	oltre 3 mesi	
apprendistato	11,1	14,4	16,1	58,4	58.770
CFL	4,4	3,8	3,0	88,7	25.196
tempo determinato	29,8	11,8	13,4	45,0	230.756
tempo indeterminato	8,5	5,4	4,5	81,6	215.973
Totale	17,8	9,1	9,6	63,4	530.695

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Nella maggioranza dei casi prima di arrivare a un'occupazione stabile il giovane passa attraverso più rapporti di apprendistato: in oltre il 50% dei casi alla conclusione del rapporto in corso ne segue un altro sempre con contratto di apprendistato. Nel 34% dei casi il secondo rapporto viene avviato entro i 30 giorni successivi.

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 periodi di vacanza. L'andamento mensile delle assunzioni e delle cessazioni mostra una forte concentrazione nei mesi estivi, quando le scuole sono chiuse. Le assunzioni effettuate nei mesi di giugno e luglio sono il triplo di quelle effettuate nei primi mesi dell'anno e le cessazioni si con-

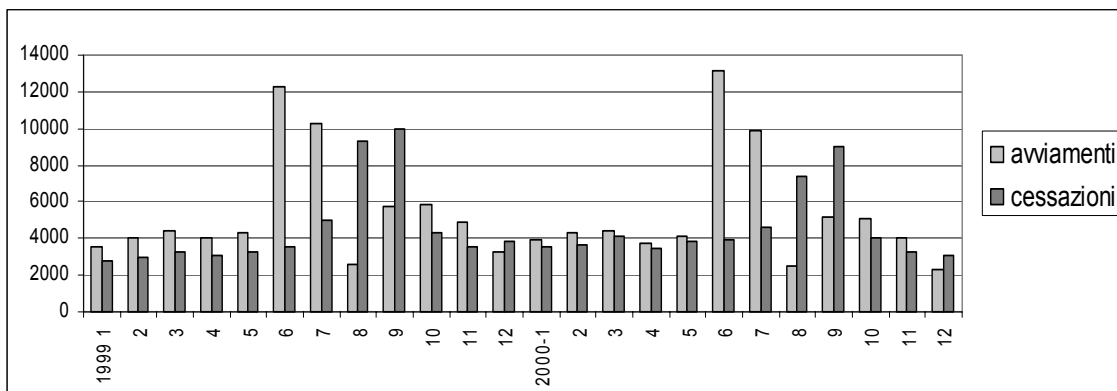
15. In effetti i termini di durata indicati dalla legge non si riferiscono esplicitamente al rapporto di lavoro, bensì al tempo concesso al lavoratore per il conseguimento di una qualifica. Ne deriva che un lavoratore può saturare il tempo di apprendistato per una specifica qualifica attraverso più esperienze 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.

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

centrano in gran parte nei due mesi successivi (cfr. fig. 3). Lo stock raggiunge il livello massimo nel mese di luglio.

E' in questi mesi che si concentra il 60% delle assunzioni di durata inferiore ai tre mesi (cfr. fig. 4). Quelle che superano i tre mesi hanno un andamento più regolare distribuito in tutti i periodi dell'anno.

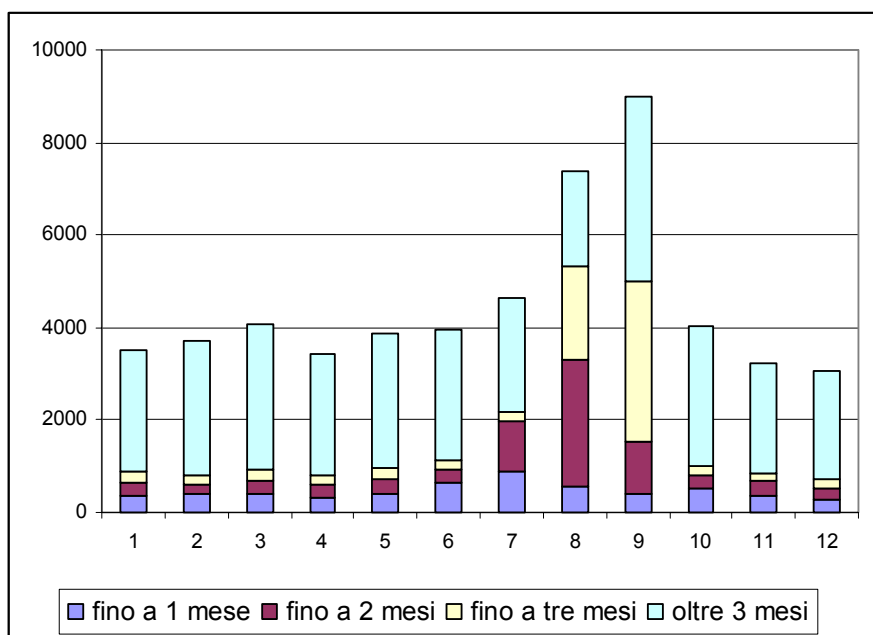
Fig. 5 - Serie storica degli avviamenti e delle cessazioni di apprendisti per mese nel Veneto nel 1999 e nel 2000



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

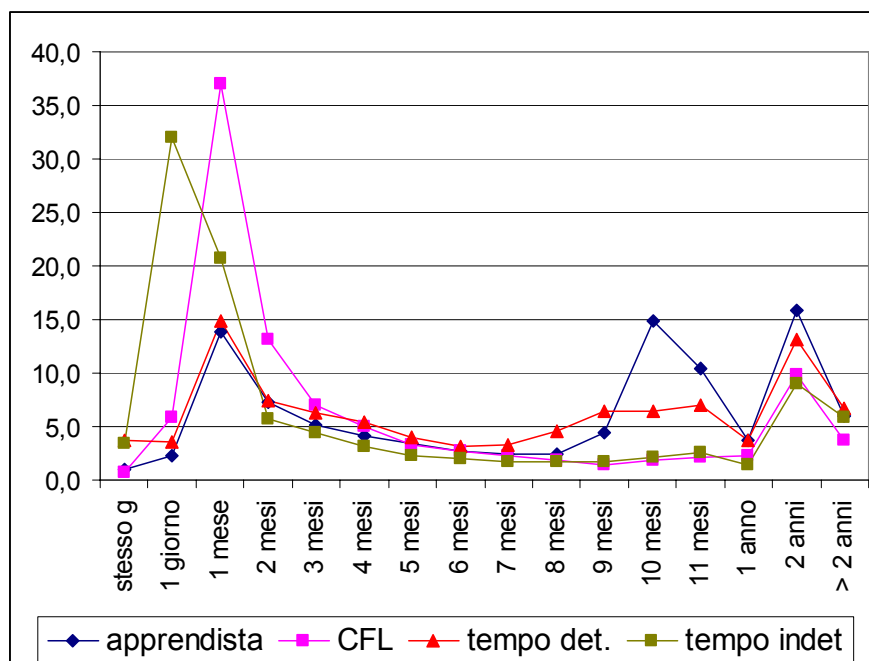
Per chi viene assunto nuovamente come apprendista, dopo la cessazione di un contratto, la probabilità che il nuovo rapporto cada all'inizio della stagione successiva è molto elevata. La fig. 5 mostra la distribuzione dell'intervallo fra cessazione e successiva assunzione: il 15% degli apprendisti vengono riassunti dopo 10 mesi e il 10% dopo 11 mesi; complessivamente il 31% viene riassunto alla stagione successiva.

Fig. 6 - Rapporti di apprendistato conclusi dal 01/01/1999 al 31/12/2000 nel Veneto secondo il mese di cessazione e la durata del rapporto in mesi. Valori assoluti



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Fig. 7 - Lavoratori con meno di 25 anni con rapporto di lavoro cessato nel 1997 secondo l'intervallo fra data di cessazione del primo rapporto e data di avviamento del rapporto successivo e la tipologia di quest'ultimo



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Il picco stagionale è tipico dell'apprendistato. Il fenomeno si presenta in misura molto più attenuata nei rapporti a termine non aventi finalità formative, per il fatto che tale forma contrattuale riguarda meno i lavoratori in età scolare, essendo quasi tutti i giovanissimi assunti con contratto di apprendistato. I contratti di formazione lavoro e quelli a tempo indeterminato sono invece quelli che danno la massima probabilità, al loro termine di trovare immediatamente un nuovo lavoro (si vedano i picchi elevati rispettivamente di riassunzione dopo un mese e dopo due mesi)

La quota di assunzioni di breve durata è, ovviamente, massima nelle attività tipicamente stagionali, quali, in primo luogo, il settore degli alberghi e dei pubblici esercizi, dove rappresenta il 56% di tutte le nuove assunzioni.

Nel Veneto, però, i rapporti di brevissima durata nei mesi estivi sono molto diffusi anche in settori diversi da quelli di stagionalità tradizionale: nel 2000 la quota al di sotto dei tre mesi è stata particolarmente elevata nel settore degli occhiali (50%), seguito dalle industrie metalmeccaniche (42%), dalle industrie alimentari (41%), dal settore delle costruzioni (39%).

Quote elevate di rapporti di breve durata avviati e conclusi entro l'estate, si registrano sia nell'ambito di settori moderni quale quello dell'industria metalmeccanica (68%), sia in attività tipiche dei distretti industriali, da quello del legno (66%), al settore moda (53%), all'industria degli occhiali (71%). Apparentemente¹⁷ il fenomeno sembrerebbe più contenuto negli anni recenti (71% nel 1997, 61% nel 2000).

Il fenomeno delle assunzioni di apprendisti nei mesi estivi non dipende, dunque, tanto da esigenze connesse alla stagionalità della produzione o a punte di lavoro – che si presenterebbero in mesi diversi dell'anno per i diversi settori –, quanto dalla possibilità per le im-

17. In effetti il calo potrebbe essere dovuto all'arretrato amministrativo che si è verificato nel 1999 e nel 2000 in alcuni centri per l'impiego, quelli, appunto, dove è maggiore il movimento nei mesi estivi.

prese di disporre dell'offerta di lavoro a costo ridotto proveniente dagli studenti nei periodi di inattività scolastica.

In passato l'apprendistato è stato il sistema preferito dai giovani che non avevano un buon rapporto con il mondo della scuola. Rispetto agli altri mezzi di acquisizione di una preparazione professionale esso ha sempre esercitato un'attrazione sui ragazzi per il fatto che è l'unico che consente di ricevere uno stipendio nel periodo di formazione. Oggi esso sta diventando un primo approccio al mondo del lavoro, nelle vacanze estive, anche per molti giovani che seguono contemporaneamente un percorso di apprendimento nel mondo della scuola o in quello della formazione. In alcuni casi – in particolare quando c'è coerenza fra qualifica di assunzione e indirizzo di studio seguito - questo fenomeno viene a realizzare di fatto una formazione in alternanza, che rende del tutto superflua la formazione esterna. Molto spesso però le assunzioni nei mesi estivi avvengono in qualifiche di tipo generico, spesso indipendenti dall'indirizzo di studio seguito dal ragazzo, che non aggiungono alcun contenuto formativo al suo percorso scolastico. Di questo fenomeno ci occuperemo in seguito.

Non sono tanto le piccole imprese che si avvalgono di questa opportunità di contenimento dei costi del lavoro, né le grandi imprese, ma piuttosto quelle di medie dimensioni, in particolare quelle con 100-250 dipendenti. Nelle unità locali del Veneto appartenenti a imprese di questa classe dimensionale il 48% dei rapporti di apprendistato conclusi nel 1999 ha avuto durata complessiva (compresi gli eventuali rinnovi) inferiore ai tre mesi, Questa quota scende a 37% per le imprese con meno di 10 addetti e a 34% per le unità locali facenti parte di grandi imprese (con oltre 250 addetti).

E' sempre nella classe fra i 200 e i 250 addetti che si concentra la massima quota di contratti stagionali: quasi il 40% dei rapporti di apprendistato conclusi nel 1999 in imprese di questa classe, sono cessati nel bimestre agosto-settembre. Nelle piccole e piccolissime imprese (cioè in tutte quelle al di sotto dei 50 addetti) la quota di contratti stagionali è poco superiore al 30%, e scende al 27% nelle grandi imprese.

Tab. 18 - Movimenti di apprendisti conclusi dal 01/01/1999 al 31/12/2000 e in corso al 31/12/2000 secondo la dimensione dell'impresa e la durata del rapporto in mesi - valori assoluti

Classe di dimensione occupazionale dell'impresa	Durata del rapporto di apprendistato				totale
	fino a 3 mesi	da 4 a 12 mesi	da 13 a 18 mesi	oltre 18 mesi	
1-9 dipendenti	36,7	29,4	11,5	22,5	100,0
10-19 dipendenti	37,6	27,0	10,3	25,2	100,0
20-49 dipendenti	40,7	25,1	11,1	23,1	100,0
50-99 dipendenti	41,2	23,2	12,1	23,5	100,0
100-249 dipendenti	48,0	20,4	10,4	21,1	100,0
250 dipendenti e oltre	34,0	26,7	15,8	23,5	100,0
non nota	42,6	28,3	9,0	20,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Tab. 19 - Percentuale di rapporti di apprendistato conclusi nei mesi di agosto e settembre secondo la dimensione dell'impresa

	1-9 dipendenti	10-19 dipendenti	20-49 dipendenti	50-99 dipendenti	100-249 dipendenti	250 dipendenti e oltre	non nota	totale
1999	31,7	30,9	30,5	34,2	38,8	26,7	35,8	34,2
2000	26,2	25,9	23,2	22,7	27,5	19,5	26,6	26,2

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

E' interessante verificare se vi siano state modifiche nel tempo della durata media dei rapporti. Nella tabella che segue è stato calcolato il numero medio di mesi di durata dei rapporti cessati negli ultimi tre anni.

Tab. 20 - Durata media dei rapporti di lavoro per anno di cessazione e tipo di rapporto secondo il tipo di contratto iniziale

	Anno di cessazione del rapporto		
	1998	1999	2000
A) Sono considerati cessati anche i rapporti trasformati a tempo indeterminato (la durata dopo la trasformazione non è inclusa nel rapporto iniziale)			
apprendista	13,1	14,9	15,6
CFL	18,4	20,0	20,9
tempo det.	4,4	4,7	5,0
interinale	1,1	1,1	1,4
tempo indet.	73,1	78,2	76,6
soci di cooperativa	5,8	9,4	7,8
Totale	31,4	34,1	33,0
B) I rapporti trasformati a tempo indeterminato non sono considerati cessati e sono compresi come tipologia e durata nel rapporto successivo			
apprendista	10,4	12,8	13,4
CFL	16,3	18,3	20,0
tempo det.	3,9	4,1	4,5
interinale	1,1	1,1	1,4
tempo indet.	73,7	79,3	78,1
soci cooperativa	5,7	9,4	7,8
Totale	31,6	34,4	33,7
C) Solo rapporti cessati per trasformazione a tempo indeterminato (durata fino alla data di trasformazione)			
apprendista	37,4	31,7	27,4
CFL	28,2	25,3	23,5
tempo det.	14,3	11,9	8,8
interinale	-	-	-
tempo indet.	-	-	-
soci cooperativa	24,8	24,1	9,8
Totale	22,1	19,1	15,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Sia considerando tutti i rapporti di apprendistato terminati, compresi quelli trasformati a tempo indeterminato, sia escludendo questi ultimi, la durata media risulta in leggero aumento, passando rispettivamente da 13 a 16 mesi e da 10 a 13 mesi. Questo leggero incremento potrebbe, però, essere dovuto al fatto che il database inizia a metà degli anni '90; per le storie lavorative il cui primo movimento registrato è una trasformazione non si conosce la data di inizio reale |.

La durata media dei rapporti di apprendistato è inferiore a quella dei contratti di formazione lavoro, ma quasi tre volte superiore a quelli dei rapporti a tempo determinato. E' interessante verificare che anche per i rapporti a tempo indeterminato che sono venuti a cessare nel triennio preso in considerazione, la durata media è di poco superiore ai sei anni.

Nella tabella è stata calcolata anche la durata media dei rapporti di lavoro interinale, che risulta essere la più bassa in assoluto: appena 1,4 mesi, e quella dei rapporti di lavoro dipendente concernenti soci di cooperativa, la cui durata è intermedia fra quella di un lavoro a termine e quella di un lavoro permanente.

I rapporti di apprendistato di durata maggiore (oltre 30 mesi) sono quelli che sono stati trasformati a tempo indeterminato (computati separatamente nella terza parte della tabella). In questi casi la durata sembrerebbe corrispondere effettivamente al tempo che è necessario per impartire quella formazione sul lavoro costituente lo scopo istituzionale di questo tipo di contratto.

Interessa anche sapere fino a che punto la nuova normativa, che impone un limite minimo di 18 mesi per la durata di un contratto, abbia inciso sul fenomeno ora esaminato. Per verificarlo abbiamo calcolato la durata dei contratti avviati nel 1997 mettendola a confronto con quella dei contratti avviati nel 1999, dopo l'entrata in vigore della legge 196.

Dei rapporti di apprendistato avviati nel 1997 solo il 33% ha avuto durata complessiva (nell'elaborazione sono comprese nel calcolo della durata le trasformazioni a tempo indeterminato) superiore a 18 mesi e il 42% ha avuto una durata inferiore a tre mesi.

Dei contratti stipulati nel 1999 non è possibile verificare, infine, qual è la quota che rispetta il limite minimo in quanto per i contratti di durata superiore a 18 mesi stipulati nella seconda metà del 1999 la scadenza va oltre la data di aggiornamento della banca dati (31/12/2000). Tuttavia si vede chiaramente che, rispetto ai rapporti di apprendistato avviati due anni prima, in controtendenza rispetto al fenomeno in atto per tutti gli altri tipi di contratto, sembrerebbe essersi verificata una positiva tendenza all'aumento delle durate medie: quelli fino a tre mesi sono scesi dal 42% al 32,3%; quelli di durata complessiva fino a 1 anno sono scesi da 67,1% a 56%¹⁸.

Anche per la durata massima dei rapporti di apprendistato c'è un limite fissato dalla normativa vigente, che è di 4 anni, elevabili a 5 nel settore artigiano (circ. Min. Lav. 126/97). Per bypassare tale vincolo in molti casi l'apprendista viene assunto con un nuovo contratto in una qualifica diversa. Malgrado ciò, attraverso l'elaborazione dei dati amministrativi in nostro possesso¹⁹, si è verificato che fra i rapporti di apprendistato aperti al 31/12/2000 una quota pari al 5% ha una durata complessiva superiore a tale soglia.²⁰

Tab. 21 - Nuovi rapporti di lavoro avviati nel Veneto nel 1997 e nel 1999 secondo la tipologia contrattuale e la durata di fatto (valori percentuali di colonna)

	apprendista	CFL	t. deter.	di cui: interinali	t. indeter.	totale
1997						
fino a 3 mesi	42,0	14,1	39,9		11,3	26,3
da 4 mesi a 12 mesi	25,1	31,9	51,3		22,7	34,6
da 12 a 18 mesi	14,5	31,5	3,9		17,9	13,3
oltre 18 mesi, non cess.	18,4	22,5	6,2		48,1	25,8
Totale	34.750	23.511	101.453		105.877	274.185
1999						
fino a 3 mesi	32,3	9,5	41,6	85,4	11,8	28,1
da 4 mesi a 12 mesi	23,7	24,4	49,6	13,3	23,0	33,2
Totale	54.460	14.698	123.538	7.176	119.332	332.728

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del Lavoro e CPI

8. Gli sgravi contributivi per stabilizzazione del rapporto di lavoro

La legge 56 del 1997 prevede che alle imprese che trasformano il rapporto di apprendistato a tempo indeterminato gli sgravi contributivi siano mantenuti per un ulteriore anno. Tale norma ha lo scopo di favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, che rischiano di venir meno per l'esaurirsi dell'incentivo a suo tempo concesso.

18. C'è, tuttavia da segnalare che fra i contratti di durata superiore a un anno sono stati compresi quelli la cui data di cessazione non era ancora stata registrata al 31/12/2000, molti dei quali (soprattutto quelli di breve durata stipulati nei mesi estivi, in un periodo di sovraccarico del lavoro per gli operatori dei centri per l'impiego) potrebbero essere di fatto già cessati, per i noti ritardi nelle registrazioni.

19. Ai fini del computo della durata massima sono stati applicati i parametri e i criteri previsti dalla legge. A tal fine sono stati cumulati i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, purchè non separati da interruzioni superiori a un anno e purchè riferiti alle stesse attività (legge 25/55 art.8).

20. E' molto probabile che nella maggior parte dei casi si tratti di rapporti di apprendistato ormai conclusi o trasformati a tempo indeterminato, che non risultano cessati per ritardi o errori nella registrazione dei dati. Ai fini del computo del numero di apprendisti da avviare ai corsi di formazione esterna, gli apprendisti il cui rapporto di lavoro supera complessivamente questo limite non sono stati presi in considerazione. Si tratta comunque di un numero esiguo, in quanto l'obbligo formativo riguarda solo gli apprendisti il cui ultimo avviamento è avvenuto in data successiva al 19 luglio 1998.

Tab. 22 - Numero di lavoratori aventi diritto a sgravio contributivo per trasformazione di contratto da apprendistato a tempo indeterminato dal 1997 al 2000

	INPS		Centri per l'impiego (NETLABOR)		
	Stock medio annuo	% su tot. apprend. occupati	Stock al 31/12	di cui con mot. cess. esplicita	% su tot. apprend. occupati
1997	8.968	22,00	4.594	4.321	10,1
1998	8.461	16,8	4.969	4.701	8,3
1999	7.718	12,4	5.967	5.611	8,6
2000	8.685	13,35	8.113	7.716	10,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati INPS e CPI

Sulla base dei risultati di un'elaborazione effettuata sugli archivi dei centri per l'impiego, il numero di soggetti aventi diritto a tale sgravio contributivo al 31 dicembre 2000 risultava pari a 7.700, considerando tutti gli ex apprendisti il cui contratto era stato trasformato da non più di un anno, con motivazione di cessazione esplicita "cessazione per trasformazione a tempo indeterminato". Allargando il computo a tutti gli ex apprendisti con contratto trasformato a tempo indeterminato da non più di un anno, indipendentemente dalla motivazione indicata, il numero di aventi diritto sale a 8.113. L'incidenza sullo stock di apprendisti occupati alla stessa data è dell'ordine del 10%, leggermente superiore a quella dei due anni precedenti e pari a quella del 1997.

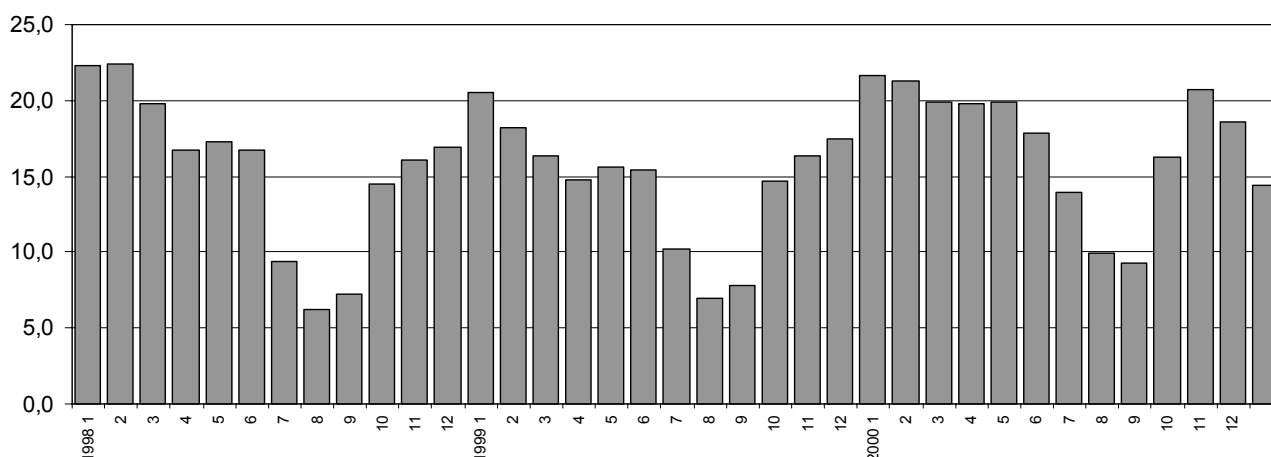
Questi dati sono quantitativamente inferiori al numero dei soggetti effettivamente percettori degli sgravi che risulterebbero all'INPS. Il divario, tuttavia, si riduce nel tempo. Un utile indicatore dell'impatto di questa misura di politica del lavoro è dato dal rapporto fra i contratti di apprendistato trasformati e il totale di quelli cessati nel medesimo arco temporale.

Tab. 23 - Rapporti di apprendistato cessati dal 1997 al 2000 secondo l'anno di cessazione e il tipo di contratto successivo

Tipo rapporto successivo	1997	1998	1999	2000
nessun nuovo lavoro	10,3	13,7	21,3	43,5
trasformaz. in t. indeter.	15,0	12,3	12,2	15,5
nuovo rapp.apprendistato	47,8	47,5	42,5	23,6
altro tipo trasformazione	1,2	1,1	1,0	1,0
altro nuovo rapporto	25,8	25,5	23,0	16,3
Totale	36.016	45.635	56.916	57.970

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

Fig. 8 - Percentuale di contratti di apprendistato trasformati sul totale cessati per mese negli ultimi tre anni



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

La quota di contratti trasformati è massima nei mesi invernali (quasi 20%), mentre scende al di sotto del 10% nei mesi estivi. Questo andamento è dovuto al forte aumento delle cessazioni in questi mesi, mentre il numero di contratti trasformati non subisce fluttuazioni di rilievo nel corso dell'anno.

La probabilità di stabilizzazione è maggiore al di sopra dei 20 anni ed è maggiore per le femmine rispetto ai maschi.

Tab. 24 - Rapporti di apprendistato cessati nel 2000 secondo il tipo di rapporto successivo, la classe di età e il sesso

	Classe età		Sesso		Totale
	15-19	20-24	femmine	maschi	
nessun nuovo lavoro	50,4	32,9	38,5	47,5	43,5
trasformaz in t. indeterminato	13,3	18,9	17,0	14,3	15,5
nuovo rapp. apprendistato	24,1	23,1	26,9	21,0	23,6
altro tipo trasf.	0,7	1,3	1,4	0,7	1,0
altro nuovo rapporto	11,4	23,9	16,1	16,5	16,3
Totale	34.929	22.160	25.531	32.439	57.970

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati CPI

9. La figura del tutore²¹

Al fine di consentire il raccordo tra la il percorso formativo all'interno dell'impresa e la formazione esterna, l'articolo 16 della legge 196/97 ha istituito la figura del tutore, le cui caratteristiche e i cui compiti sono stati definiti successivamente con il decreto 28 febbraio 2000.

Si tratta di una figura chiave per costruire un percorso di formazione integrato all'interno e all'esterno dell'azienda.

Tab. 25 - Tutori degli apprendisti occupati (stock) al 31/12/2000 nel Veneto secondo la posizione e la classe d'età

Classe di età del tutore	Titolare d'impresa	Non titolare	Totale (compresi dati non codificati)
15 - 24	1,6	4,2	2,5
25 - 34	19,5	35,9	25,0
35 - 44	33,8	35,4	34,3
45 - 54	28,6	20,0	25,7
55 - 64	13,4	3,9	10,3
65 ed oltre	3,1	0,6	2,2
Totale	24.325	9.521	38.556

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati dei CPI

Nel Veneto i tutori degli apprendisti occupati al 31/12/2000 sono 38.556, dei quali il 72% sono titolari di impresa (o soci o familiari coadiuvanti) e 28% lavoratori dipendenti. L'età media dei primi è ovviamente più elevata. Il 75% dei tutori è di sesso maschile: la presenza delle donne è un po' più elevata fra i tutori non titolari di impresa (32%, contro il 29% di presenza fra i titolari).

Il 78% dei tutori segue un solo apprendista, il 15% ne segue 2, il 5% ne segue 3 o 4 e solo l'1,3% ne segue cinque o più. Le quote sono simili, sia che il tutore sia titolare, sia

21. Sui caratteri e il ruolo dei tutori è in corso un'indagine diretta, effettuata in collaborazione con l'ISFOL, i cui risultati verranno riferiti in un successivo rapporto.

che sia lavoratore dipendente. Questi dati fanno apparire ben evidente una delle maggiori difficoltà organizzative con cui deve fare i conti la realizzazione della formazione per apprendisti nel Veneto, che è la dispersione dei giovani fra le aziende, tutte di piccolissime dimensioni e diffuse sul territorio.

Tab. 26 - Tutori non titolari secondo il grande gruppo professionale di appartenenza e confronto con quello degli apprendisti in complesso (stock) nel Veneto al 31/12/2000

Grande gruppo professionale	Tutori	Apprendisti
non codificato	1,3	0,2
dirigenti	3,2	0,0
professioni intellettuali	3,0	0,6
tecnici	37,5	11,9
professioni amministrative esecutive	8,6	20,6
professioni di vendita	12,8	19,5
operai specializzati	21,5	29,2
operai conduttori di macchine	9,1	15,3
personale non qualificato	3,0	2,7
Totale	9.521	73.311

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati dei CPI

Tab. 27 - Livello di istruzione dei tutori non titolari e confronto con quello degli apprendisti in complesso (stock) nel Veneto al 31/12/2000

Titolo di studio	Tutori	Apprendisti
nessuno / scuola elementare	5,8	3,1
scuola media	43,3	54,7
corso di formazione / qualifica istituto professionale	10,0	10,3
diploma	36,5	31,6
diploma di laurea / laurea	4,4	0,2
Totale	9.521	73.311

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati dei CPI

Secondo le disposizioni del decreto 28 febbraio 2000, che definisce le caratteristiche e i compiti del tutore, il lavoratore designato per tali funzioni deve avere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che conseguirà l'apprendista, svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista, e avere almeno tre anni di esperienza.

Un'analisi effettuata sui dati dei centri per l'impiego permette di verificare che il requisito dei tre anni minimi di esperienza non sempre è rispettato. Su quasi 10.000 tutori non titolari quasi 1.000 risulterebbero²² avere meno di tre anni di esperienza maturata da quando gli archivi dei centri per l'impiego sono stati informatizzati (metà anni '90).

La verifica sul livello di inquadramento non è agevole in quanto i livelli previsti dai diversi contratti nazionali non sono paragonabili fra loro. E' possibile, invece, mettere a confronto le qualifiche dei tutori con quella dei rispettivi apprendisti. La tab. 8 presenta sinteticamente i risultati della elaborazione effettuata, a livello di 'grandi gruppi professionali' (corrispondenti alla prima cifra della classificazione in professioni secondo l'ISTAT, che rispecchia il livello gerarchico di professionalità). La maggior parte dei lavoratori con ruolo di tutore è costituita da tecnici (37,5%). Fra di essi c'è anche un certo numero di dirigenti (3,2%) e di professioni intellettuali con elevato livello di specializzazione (3%). Nelle professioni non manuali (*white collars*) non specializzate e in quelle operaie (*blue collars*) la quota dei tutori è inferiore a quella degli apprendisti; c'è però anche un 3% di tutori classificati come 'personale non qualificato'.

22. Il condizionale è d'obbligo in quanto gli archivi dei centri per l'impiego consentono di verificare solo i periodi di lavoro effettuati a partire dalla data di informatizzazione.

In una regione come il Veneto, in cui gli stessi imprenditori hanno un basso titolo di studio anche il livello di istruzione dei tutori non è particolarmente elevato, sebbene più di quello della totalità degli apprendisti (cfr tab. 26). Il 43% ha fatto solo la scuola dell'obbligo e il 5,8% non ha nemmeno la licenza media. La quota di diplomati è superiore di soli 5 punti percentuali a quella degli apprendisti e la quota di laureati è di appena il 4,4%. Questi dati sottolineano per un verso l'importanza per la preparazione dell'apprendista della presenza di un formatore esterno, per altro verso la difficoltà per questi ultimi di rapportarsi con delle realtà di impresa disomogenee, che esprimono una domanda di formazione confusa e frammentaria.

10. Conclusioni

In conclusione l'elevata diffusione del contratto di apprendistato nel Veneto è spiegabile solo in parte a partire dai caratteri propri del sistema di imprese regionale, caratterizzato da una professionalità diffusa nell'ambito dei vari distretti industriali, con competenze tradizionali specifiche che si trasmettono attraverso il lavoro, al di fuori dei canali formativi scolastici.

La preferenza accordata oggi dalle imprese al contratto di apprendistato più che da esigenze formative sembrerebbe motivata da esigenze di flessibilità e di contenimento del costo del lavoro. Il successo di questa forma di contratto nelle modalità con cui essa è oggi applicata nel Veneto, con assunzioni di breve durata, concentrate nei mesi estivi, viene dal fatto che essa risponde contemporaneamente alle esigenze delle imprese e alla domanda dei giovani di fare qualche lavoretto già prima del termine degli studi, che consenta loro di emanciparsi in parte dalla famiglia sul piano economico. Con il rapido innalzamento dei livelli di scolarità verificatosi, anche per effetto del benessere economico, negli ultimi decenni, i *drop-out* del passato, che cercavano un lavoro a tempo pieno, sono stati sostituiti dagli studenti lavoratori di oggi, a cui vanno bene anche esperienze lavorative saltuarie, non necessariamente coerenti con il percorso scolastico.

Se per un verso in molti casi questa modalità spontanea di alternanza fra scuola e lavoro anticipa i contenuti della riforma del sistema formativo italiano, per altro verso, non sempre si realizza con coerenza fra indirizzo di studio e qualifica. In molti casi anziché accumulare conoscenze professionalizzanti, arricchendo il proprio curriculum formativo, il giovane rischia di rimanere intrappolato in successivi rapporti precari di breve durata in settori o con qualifiche diverse, che ne cronicizzano la posizione marginale rispetto al mercato del lavoro.

D'altra parte, proprio per il fatto che l'interesse di entrambi va in altre direzioni, la formazione esterna non è vista in modo positivo né dalle imprese (in particolare dalle piccolissime imprese, in cui gran parte del lavoro è svolto dagli apprendisti) né dai giovani e dalle loro famiglie.

Ciò complica non poco l'attuazione degli interventi per l'attuazione della riforma.