

Giovani lavoratori e contratto di apprendistato. Evidenza italiana

Caterina Marini, Vittorio Nicolardi*

Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Riassunto: Il presente lavoro analizza la dinamica del fenomeno occupazione in Italia limitatamente alle fasce più giovani della popolazione (15 – 29 anni) e ad una sola tipologia di rapporto di lavoro, il contratto di apprendistato. Alla stregua delle esperienze positive degli altri Paesi europei, il contratto di apprendistato è considerato dai governi italiani del XXI secolo una forma ottimale di ingresso nel mondo del lavoro principalmente per i più giovani non solo perché completa la formazione con il praticantato, ma anche perché costituisce una modalità di acquisizione di competenze ed esperienze lavorative da spendere nella professione. Il lavoro si delinea come un tentativo di fotografare un fenomeno ben circoscritto utilizzando il dato di fonte ISTAT riveniente dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro, per il periodo I trim. 2014 – II trim. 2018. Nonostante le note criticità del dato utilizzato, i risultati ottenuti sono soddisfacenti. Dall’analisi è emerso come il contratto di apprendistato venga sottoutilizzato in Italia per una serie di limitazioni che non solo sono propriamente ricollegabili alle caratteristiche del settore produttivo italiano, ma anche all’impianto della norma di riferimento. I risultati dell’analisi evidenziano caratteristiche di genere importanti sia per quel che riguarda l’inquadramento del lavoratore, sia per quel che riguarda il titolo di studio posseduto. Evidenze ricollegabili anche alle azioni del governo messe in atto su più fronti e dirette al mercato del lavoro emergono dall’analisi in modo evidente.

Keywords: Mercato del lavoro, RCFL, Contratto di apprendistato.

1. Introduzione

La crisi economico-finanziaria che ha travolto l’economia americana a partire dal 2007 ha profondamente modificato livelli e andamenti delle principali variabili

* Autore corrispondente: vittorio.nicolardi@uniba.it.

macroeconomiche per quasi tutte le economie avanzate, e indotto pesanti conseguenze economico-sociali laddove ha riguardato la condizione occupazionale e professionale dei lavoratori. In Italia, oramai da almeno un decennio una delle economie più fragili dell'eurozona, le conseguenze della crisi sono state gravi dal punto di vista economico e hanno avuto pesanti ripercussioni sulla crescita dell'economia e sull'occupazione. Infatti, nel 2009, mentre la crisi finanziaria interessava seriamente mercati e sistemi produttivi dell'intero pianeta, e causava una delle recessioni più dannose nella storia dell'economia mondiale (si ricordi per importanza storica, a titolo di esempio, anche solo la grande depressione che ebbe origine nel 1929 sempre negli Stati Uniti d'America, le cui cause ed effetti sono spesso messi a confronto con la crisi del 2009), il PIL italiano crollava drammaticamente del 5,5% rispetto all'anno precedente e il tasso di disoccupazione totale cominciava a crescere ininterrottamente sino a raggiungere il livello più alto degli ultimi 20 anni nel 2014 (12,7%). Che una crisi mondiale di entità così importante provochi una decelerazione dell'attività economica, una contrazione dell'occupazione a tutti i livelli, una riduzione degli investimenti determinata dall'incertezza globale dei mercati, una inversione della pressione inflazionistica causata dalla debolezza stessa dell'economia è argomentazione ampiamente discussa e prevista in letteratura. Ciò che rende possibile e prolungata la ripresa nei diversi Paesi, però, è non solo la solidità pre-crisi delle rispettive economie e della struttura finanziaria annessa, ma anche l'insieme di interventi post-crisi di politica economico-finanziaria e di natura giuslavoristica messi in atto dai corrispondenti governi al fine rilanciare il sistema economico attraverso il sostegno alla competitività e produttività dell'impresa da un lato, e l'occupazione dall'altro.

Il presente lavoro focalizza l'attenzione sul fenomeno dell'occupazione in Italia che, a fronte del generale aumento della disoccupazione che ha colpito drammaticamente soprattutto le fasce più giovani della popolazione per tutto il periodo 2008 – 2014, diventa oggetto di numerosi interventi di natura giuslavoristica ed economico-finanziaria finalizzati a invertire l'andamento del fenomeno. Difatti, similmente a quanto disposto da molti governi dei Paesi europei diversamente colpiti dalla crisi americana, anche l'Italia mette in atto una serie di interventi di varia natura volti a tamponare l'emorragia dei posti di lavoro e, pertanto, finalizzati al sostegno dell'occupazione e principalmente all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani.

L'analisi degli effetti di questi interventi di politica economica e giuslavoristica mostra, invero, una serie di difficoltà per ragioni di diversa natura. Innanzitutto, qualsiasi intervento di tipo legislativo mirato al mercato del lavoro non può prescindere dai paralleli interventi finalizzati alla ripresa economica generale. In se-

condo luogo, soprattutto per quel che riguarda le fasce di età più giovani dei lavoratori, a favore delle quali il governo italiano ha emanato anche interventi specifici per l'assunzione oltre quelli generali di lotta alla disoccupazione, tutti gli interventi di tipo legislativo sono normalmente di durata pluriennale e spesso si sovrappongono nei loro effetti. Infine, proprio l'analisi degli effetti degli interventi di politica economica sul mercato del lavoro è compromessa dalla disponibilità ridotta di informazioni a livello disaggregato che possano permettere un'analisi dinamica dell'andamento dell'occupazione per verificare quali siano non solo gli effetti reali dei singoli interventi, ma anche gli effetti congiunti data la sovrapposizione suddetta. Infatti, allo stato attuale la disponibilità di strutture di dati dinamiche relative al mercato del lavoro non sembra sufficiente per le finalità preposte. Soprattutto per quel che riguarda i rapporti di lavoro diversi dai più noti e diffusi contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e contratto di lavoro a termine, oramai previsti dalla normativa italiana da più di vent'anni (L. n. 196/1997 e D. Lgs. n. 276/2003, per citarne alcuni) e principalmente rivolti all'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, le banche dati attualmente disponibili o non contemplano tutte le variabili necessarie ad un'analisi strutturale del fenomeno occupazionale giovanile a causa della natura stessa della rilevazione, oppure l'indisponibilità del dato è legata ai problemi di tutela della privacy che di fatto non consente di identificare il singolo individuo per seguirne i cambi di stato relativamente alla sua condizione lavorativa e/o professionale nel tempo. Nel primo caso, il riferimento è esplicitamente rivolto al questionario utilizzato per la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro dell'ISTAT (RCFL, d'ora innanzi) che per sua natura, essendo strutturato dal lato dell'offerta, consente di rilevare solo in parte il dato riguardante le forme contrattuali per prestazioni di lavoro temporaneo, anche se finalizzate alla formazione, così come previsto dalla normativa italiana. Ciò limita, di fatto, l'analisi dell'efficacia dei vari strumenti messi a disposizione dei datori di lavoro da parte del legislatore sulle modalità di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Nel secondo caso, il riferimento è al dato amministrativo raccolto nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale che, per sua natura, è rilevato indirettamente dal lato della domanda per il tramite delle Comunicazioni Obbligatorie. Pur nella sua relativa completezza per l'informazione raccolta, tale dato non è reso disponibile a causa di una mancata procedura di cifratura che ne consenta l'uso superando i limiti di tutela della privacy del lavoratore¹.

¹ V. Nicolardi, C. Marini (2017).

A ciò si aggiunga anche il fatto che le diverse banche dati disponibili non contemplano tutte le variabili necessarie ad un'analisi strutturale del mercato del lavoro, essendo ognuna costruita in funzione degli scopi istituzionali costitutivi degli Enti che le gestiscono.

Pertanto, la possibile e necessaria integrazione delle varie fonti di dati provenienti dai vari database oramai rappresenta l'unica strada da percorrere per riuscire a delineare un quadro completo dei più vari fenomeni economici e rappresenta già da anni materia di approfondimento e discussione da parte dell'ISTAT. E a tal proposito, la gestione centralizzata dei dati amministrativi costituisce da parte dell'ISTAT un passo importante verso l'efficienza della produzione e il contenuto informativo delle statistiche, e rientra tra gli obiettivi previsti dal Programma di modernizzazione dell'Istituto². Risale infatti al recente passato, maggio 2016, la definizione del Sistema di Integrazione di Microdati (SIM), un "contenitore" di dati costruito mediante l'analisi del contenuto informativo e l'integrazione concettuale e fisica di microdati di fonte amministrativa e statistica di carattere censuario³.

Il presente lavoro analizza la dinamica del fenomeno occupazione in Italia specificatamente limitata alle fasce più giovani della popolazione (15 – 29 anni) e ad una sola tipologia di rapporto di lavoro, il contratto di apprendistato, normato giuridicamente dal legislatore principalmente per tentare di risolvere il dramma della disoccupazione giovanile italiana che, seguendo un trend crescente per tutto il periodo 2008 – 2014, raggiunge il suo punto di massimo nel 2014 (31,6%), uno dei più alti nell'eurozona dopo Grecia, Spagna e Croazia.

Il dato utilizzato è di fonte ISTAT ed è quello riveniente dalla RCFL, per il periodo I trim. 2014 – II trim. 2018 (ultimo dato disponibile). La scelta di utilizzare come momento di inizio dell'analisi l'anno 2014 piuttosto che un anno precedente si basa sulla volontà da parte degli autori di studiare, in relazione alla tipologia di contratto prescelta, l'evoluzione dell'occupazione in Italia a seguito dell'ultima riforma dell'ordinamento giuridico per il mercato del lavoro, nota con l'acronimo JOBS ACT (JA, d'ora innanzi), e della contemporanea politica economico-finanziaria a sostegno del nuovo quadro normativo, non tralasciando però di valutare e commentare il quadro di riferimento giuridico vigente sino al 2013. Inoltre, anche la decisione di utilizzare una serie temporale non molto lunga si pone l'obiettivo di cogliere gli effetti immediati e prolungati nel medio e breve periodo di un complesso intreccio di interventi che nella maggior parte dei casi si sovrap-

² M. C. Runci, G. Di Bella, L. Galiè (2016), M. Calzaroni (2008)

³ Atti Parlamentari, XVII LEGISLATURA, Doc. LXIX, n. 4 (2016)

pongono. Infatti, per far fronte all'emorragia di posti di lavoro gli interventi mirati del governo italiano per rendere "appetibile" l'assunzione di un giovane lavoratore in età 15 – 29 anni sono stati numerosi, assieme alle altre manovre di intervento per sostenere la disoccupazione in generale e di cui, in misura significativa, hanno beneficiato anche i giovani. A tal proposito, in Marini – Nicolardi (*in pubblicazione*) si dimostra come l'ultima riforma del mercato del lavoro JA, accompagnata dai sussidi all'occupazione, sia stata favorevolmente accolta dal tessuto imprenditoriale italiano anche per l'inserimento dei giovanissimi nel mercato del lavoro e, in particolare, il sussidio all'occupazione particolarmente "gradito" per l'assunzione con il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti dei giovani. Nello specifico del presente lavoro, la scelta è ricaduta sul rapporto di apprendistato perché, alla stregua delle esperienze positive degli altri Paesi europei, è considerato dai governi italiani del XXI secolo una forma ottimale di ingresso nel mondo del lavoro principalmente per i più giovani in quanto prevede un connubio ottimale tra formazione e praticantato, ma anche una modalità di acquisizione di competenze ed esperienze lavorative da spendere in tempi successivi sul percorso professionale. Riguardo all'utilità del contratto di apprendistato per agevolare il passaggio dal periodo di formazione prettamente scolastico all'ingresso nel mondo del lavoro dei più giovani, la discussione in ambito scientifico internazionale è ancora viva (Marsden e Ryan, 1990; Sako, 1991; Quintini e Manfredi, 2009). L'evidenza degli studi sinora condotti mostra come per quelle situazioni in cui il mercato del lavoro preveda l'esistenza di un sistema duale basato su apprendistato "di formazione", cosiddetto di primo livello, e apprendistato professionalizzante i risultati positivi dipendano fondamentalmente dalla elevata percezione che si ha delle potenzialità dello strumento normativo e dall'uso efficiente dello stesso al punto da consentire anche ai giovani che hanno conseguito da poco la qualifica professionale di poter trovare occupazione anche con poca o nessuna esperienza. Tale è il caso molto positivo di Paesi come la Germania, l'Olanda e la Svizzera, mentre risultati diametralmente opposti si hanno per Paesi come Grecia, Portogallo, Italia e Spagna dove non solo la percezione delle potenzialità del contratto di apprendistato è molto bassa, ma la presenza di un tessuto imprenditoriale costituito principalmente da piccole e medie imprese non ne rende facile l'utilizzo per via del basso numero di dipendenti (CEPR, 2015; Pacifico et al., 2018; OECD, 2017). Chiaramente, al fine di poter comparare strutturalmente e più precisamente dati di Paesi diversi superando la sintesi eccessiva riportata, è opportuna un'analisi del dato giuridico più dettagliata per distinguere ulteriormente le finalità formative dell'apprendistato. Pur in assenza di esplicite definizioni legislative in merito, infatti, i contratti di apprendistato si possono funzionalmente distin-

guere a seconda che puntino all'addestramento propriamente detto o alla formazione del lavoratore. Nel primo caso, in linea di massima, si possono definire come orientate all'addestramento pratico quelle forme di apprendistato in cui l'aspetto "formativo" privilegia l'acquisizione delle informazioni e delle competenze necessarie ad occupare un determinato ruolo in uno specifico contesto produttivo e, pertanto, addestramento che si caratterizza per essere "firm specific". Orientate alla formazione professionale sono, invece, quelle forme di apprendistato dirette allo sviluppo delle "attitudini" e all'acquisizione delle "capacità" e delle "competenze" necessarie per affrontare le variazioni sincroniche e diacroniche del lavoro, intendendo per competenza la "comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale" (l'art. 2, c. 1, lett. e, d. lgs. n. 13 del 2013)⁴.

L'analisi del fenomeno occupazione giovanile sviluppata nel presente lavoro è un primo approccio di analisi disaggregata, per quanto parziale a causa dell'incompletezza del dato disponibile, per mostrare come a partire dal 2014, a seguito delle ultime riforme approvate dal governo italiano, anche il rapporto di lavoro di apprendistato abbia contribuito, seppur in misura limitata e con caratteristiche territoriali marcate a livello nazionale, a consentire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, anche con limitata o nulla esperienza lavorativa.

Il lavoro è organizzato come segue: nella Sezione 2 si descrive il quadro normativo e le sue modificazioni limitatamente alla tipologia contrattuale considerata; nella Sezione 3 si presenta la tipologia di dato utilizzato e si descrivono alcuni dei risultati dell'analisi; la Sezione 5 riassume le considerazioni conclusive.

2. Contratto di apprendistato: normativa di riferimento.

Il mercato del lavoro italiano ha subito nel corso degli ultimi vent'anni importanti mutamenti a seguito dell'emanazione di riforme economico-finanziarie e giuslavoristiche tutte finalizzate sia a sostenere l'occupazione della forza lavoro giovane e il ricollocamento nel mondo del lavoro dei soggetti rimasti privi di una occupazione, sia a promuovere competitività e produttività dell'impresa. Per quanto già sul finire del XX secolo la politica legislativa in materia di lavoro avesse cominciato a prevedere e definire forme di partecipazione flessibile e discontinua in risposta alle esigenze provenienti dal tessuto imprenditoriale del Paese (Legge n. 196/1997), è

⁴Tale puntualizzazione risulta necessaria ai fini di futuri approfondimenti del fenomeno.

principalmente a partire dagli anni 2000 che il governo italiano revisiona gradatamente e profondamente le disposizioni normative in materia di occupazione definendo nuove tipologie contrattuali e revisionando le esistenti perché le imprese possano utilizzare il lavoro con modalità più flessibili in base alla necessità imprenditoriali. Pur rischiando di fornire un'interpretazione eccessivamente semplicistica delle motivazioni alla base delle scelte di politica del diritto ai fini dell'emanazione di tali interventi e revisioni dell'ordinamento giuridico in materia di occupazione, è importante contestualizzare dal punto di vista economico i mutamenti messi in atto. Questi risultano condizionati dalle continue modificazioni dell'apparato produttivo mondiale, e quindi anche italiano, in risposta alla natura mutata dei mercati oramai globalizzati e sempre più da variabili oggettive instabili che pongono le imprese nelle condizioni di dover affrontare situazioni in continua evoluzione in un contesto geografico oramai allargato e più competitivo per riuscire a mantenere o occupare quote di mercato preziose. Conseguentemente, il contesto sociale che ne deriva vede il lavoratore come il soggetto più vulnerabile, per certi versi, rispetto ai mutamenti strutturali in atto che necessariamente, come conseguenza inevitabile, coinvolgono anche i rapporti tra datore di lavoro e prestatore d'opera al punto da richiedere interventi di revisione delle norme per ridefinire il quadro delle tutele giuslavoristiche interessato.

Il contratto di apprendistato, oggetto del presente lavoro, viene da sempre concepito nella normativa italiana come una modalità di avviamento al lavoro rivolta ai giovani e giovanissimi caratterizzata dall'obbligatorietà per il datore di lavoro di garantire formazione in azienda per il lavoratore assunto perché possa conseguire le capacità tecniche e professionali per la propria crescita lavorativa futura. Risale al 1955 l'impianto normativo che per la prima volta disciplina nell'ordinamento giuridico italiano l'apprendistato come forma "alternativa" di rapporto di lavoro rivolto ai giovanissimi in età 16 – 20 anni della durata massima di cinque anni (calcolabili anche in forma cumulata se previsti periodi di interruzione temporanei e comunque non superiori all'anno) durante i quali le ore destinate all'insegnamento complementare all'insegnamento scolastico sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro (Legge n. 25/1955). Quindi, a tutti gli effetti, il contratto di apprendistato nasce come una più attuale forma di contratto a termine e/o flessibile precorrendo i tempi rispetto all'impianto giuridico del mercato del lavoro che si sarebbe realizzato molti anni dopo e che definisce l'odierna strutturazione. È solo nel 2003⁵, circa cinquant'anni dopo, che con il D. Lgs. n.

⁵ Nel 1997, rispetto a quanto definito dalla Legge n. 25/1955, la Legge n. 196 (il cosiddetto Pacchetto Treu) interviene marginalmente sul contratto di apprendistato e limitatamente alla ridefinizione del

276/2003 (la cosiddetta Legge Biagi) il governo italiano procede con una prima sostanziale e completa riformulazione della disciplina e del rapporto di apprendistato, nelle intenzioni del legislatore diretta a migliorare la formazione iniziale del lavoratore con l'obiettivo di consolidarne la posizione lavorativa/professionale attraverso l'aumento delle competenze. In realtà, per quanto le intenzioni del legislatore fossero le migliori, a tutti gli effetti le disposizioni inserite nel quadro giuridico italiano con il D. Lgs. n. 276/2003, facenti riferimento a diverse forme contrattuali di lavoro atipico, cosiddette parasubordinate e non standard, paiono rispondere a finalità che vanno più nella direzione di tutela dell'interesse del datore di lavoro, al quale si autorizza per legge una gestione più flessibile e conveniente dal punto di vista economico della forza lavoro, piuttosto che del lavoratore (Pinto, 2004)⁶. Ad ogni modo, riguardo al rapporto di lavoro di apprendistato, il D. Lgs. n. 276/2003, pur mantenendo sempre l'impianto normativo che caratterizza tipicamente un contratto di lavoro a termine, introduce una diversificazione del rapporto rispetto alla regolamentazione vigente al momento di entrata in vigore della riforma (ossia, la Legge n. 196/1997) in ragione degli obiettivi formativi in base ai quali viene stipulato il rapporto, che ne determinano anche la durata. Sostanzialmente, il D. Lgs. 276/2003 prevede tre tipologie di contratto di apprendistato, sempre rivolte alle fasce più giovani della popolazione, come di seguito brevemente descritte:

1. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, rivolto ai giovanissimi di età compresa nella classe 15 – 18 anni per consentire loro di espletare il proprio diritto/dovere di istruzione e formazione come previsto in materia di riordino dei sistemi di istruzione e formazione professionale (Legge n. 53/2003), della durata non superiore a 3 anni determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dai crediti professionali e formativi acquisiti;
2. apprendistato professionalizzante, rivolto ai giovani di età compresa nella classe 18 – 29 anni per il conseguimento di una qualifica professionale attraverso un'attività di formazione sul campo "e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali" (art. 49, comma 1), della

limite superiore di età di utilizzo del rapporto, che difatti passa a 24 anni, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/1993 e successive modificazioni, e della durata del rapporto che, comunque, viene ridefinita su un intervallo temporale 18 mesi – 4 anni.

⁶ Per completezza di informazione è bene ricordare che il D. Lgs. n. 276/2003 introduce nell'ordinamento giuridico italiano varie forme contrattuali di lavoro atipico, i cosiddetti contratti di lavoro parasubordinato e non standard, oltre quelli già esistenti, introdotti nelle precedenti legislature, che lo stesso decreto riforma (apprendistato, collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione, appalto e distacco, lavoro intermittente, lavoro ripartito, lavoro occasionale, lavoro a progetto, contratto di inserimento).

durata, stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori più rappresentative, non inferiore a 2 anni e comunque non superiore a 6 anni;

3. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, rivolto sempre ai giovani in età 18 – 29 anni, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e lavoratori, le Università e gli altri enti di formazione⁷.

Ciò che accomuna le tre tipologie di rapporto di apprendistato descritte dianzi è, come previsto dal D. Lgs. 276/2003, la natura “tandem” delle stesse, nel senso che l'apprendistato è una forma di rapporto di lavoro la cui regolamentazione è rimessa a due soggetti istituzionali: lo Stato da un lato, che ne definisce l'impianto giuridico di applicazione per il tramite della norma, e le Regioni e /o Province autonome di Trento e Bolzano, a cui la stessa norma assegna la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e lavoratori più rappresentative sul piano regionale. Chiaramente, una tale impostazione della norma di applicazione del rapporto di apprendistato, che ne disciplina interamente l'utilizzo, definisce già in fase di impianto una sorta di disomogeneità e disparità territoriale a livello nazionale, che rimarrà confermata anche nel successivo, cronologicamente parlando, importante intervento giuslavoristico che il legislatore nel 2011 approverà in materia di apprendistato. Il Testo Unico dell'Apprendistato (D. Lgs. n. 167/2011) inquadra meglio il rapporto di apprendistato all'interno dell'impianto giuridico che regola il mercato del lavoro, pur confermando la definizione delle tre tipologie di contratto e la loro natura “tandem” di regolamentazione di comune accordo con gli enti periferici dello Stato, ma apporta anche modifiche importanti rispetto alla norma in vigore al momento della sua approvazione. La più importante di queste è indubbiamente la ridefinizione del contratto di apprendistato come un “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani” (art. 1, comma 1), tranne nei casi in cui si tratti di attività stagionali per le quali si prevedono margini di svolgimento del contratto di apprendistato anche a tempo determinato. Le altre modifiche apportate dal D. Lgs. n. 167/2011 al D. Lgs. 276/2003 riguardano principalmente le modalità di utilizzo delle tre tipologie di contratto di apprendistato, che per l'occasione vengono anche rinominate nel modo seguente:

⁷ Il limite di età si abbassa a 17 anni se il giovane dovesse aver già conseguito la qualifica professionale sia nel caso dell'apprendistato professionalizzante, sia nel caso dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, rivolto ai giovani di età compresa nella classe 15 – 25 anni, la cui durata può non essere superiore ai 3 o 4 anni a seconda della durata del corso di diploma frequentato;
2. apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, rivolto ai giovani di età compresa nella classe 18 – 29 anni, la cui durata non può essere superiore ai 3 anni;
3. apprendistato di alta formazione, rivolto sempre ai giovani in età 18 – 29 anni, che vede una estensione del campo di applicazione del rapporto anche ai dottorati di ricerca⁸.

Un'importantissima integrazione alle modalità di applicazione del rapporto di apprendistato che il D. Lgs. n. 167/2011 introduce nell'ottica di poter incidere anche sul ricollocamento di quei lavoratori che hanno perso una precedente occupazione riguarda i limiti di età di applicazione dianzi riportati che vengono superati e non costituiscono vincolo di utilizzo del rapporto di apprendistato laddove si tratti di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, per i quali è possibile l'assunzione con un rapporto di apprendistato al fine di garantirne la qualificazione o riqualificazione professionale (art. 7, comma 4).

Per quanto nel 2014 venga approvata la nuova e attuale, seppur con le ultime modifiche apportate dal D. L. n. 87/2018, riforma del lavoro JA, il D. Lgs. n. 167/2011 continua a rappresentare un punto di riferimento normativo importante nel panorama giuridico per quel che riguarda il rapporto di lavoro di apprendistato. Il JA si concretizza sostanzialmente di otto decreti legislativi ed un decreto correttivo emanati durante gli anni 2015 e 2016 al fine di poter consentire al Governo di adoperarsi nelle numerose ed ampie deleghe assegnategli proprio nel 2014 dalla Legge Delega n. 183/2014, e viene approvato ed emanato proprio a causa del perdurare dell'incertezza economica e della grave crisi occupazionale del Paese. Il JA interviene sulla disciplina del mercato del lavoro principalmente modificando e/o integrando il quadro normativo in vigore riguardante le tipologie di contratto di lavoro a termine e atipico, facendo buon uso di quanto disciplinato nelle precedenti legislature, e apportando novità di rilevanza assoluta nel panorama normativo italiano riguardanti il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. All'interno degli interventi più propriamente rivolti al rapporto di apprendistato, il JA non apporta sostanziali modifiche se non allargare anche a coloro che percepiscono un sussidio di disoccupazione la possibilità di potersi reinserire nel mercato

⁸ Idem nota 7.

del lavoro anche attraverso un contratto di apprendistato senza vincoli di età (D. Lgs. n. 81/2015).

All'interno del disegno del legislatore, al fine di rendere "appetibile" per i datori di lavoro il contratto di apprendistato e di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, sia il D. Lgs. n. 167/2011, sia il JA prevedono agevolazioni sia in termini di contributi da versare, sia in termini di retribuzione da erogare. Ciò si basa, principalmente, sugli stessi impianti normativi suddetti che prevedono che l'apprendista possa essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori con stesse mansioni o funzioni. Inoltre, la retribuzione dell'apprendista può essere stabilita in misura percentuale e graduale all'anzianità di servizio. Infine, a partire dal 2017, il JA, relativamente alle assunzioni in "apprendistato", viene affiancato e rafforzato da eccezionali provvedimenti di natura incentivante che consentono a tutte le imprese non agricole di poter usufruire di un esonero totale del versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro secondo due modalità distinte:

1. per un importo massimo annuo di € 3.250, della durata triennale per ogni nuovo contratto di apprendistato di I livello o di III livello⁹ stipulato nel corso dell'anno finanziario 2017 (provvedimento inserito nella Legge di Bilancio 2017 L. 232/2016 - art. 1, commi 308–310);
2. per un importo massimo annuo di € 8.060, della durata annuale per ogni nuovo contratto di apprendistato professionalizzante stipulato nel corso dell'anno finanziario 2017 per l'assunzione di giovani in età 16 – 29 anni iscritti al programma Garanzia Giovani¹⁰ (provvedimento inserito nel Decreto Direttoriale n. 394 del 2 dicembre 2016).

3. Analisi dei dati sui contratti di apprendistato.

La RCFL rappresenta una delle fonti statistiche di informazione relativamente alle modalità e al grado di partecipazione al mercato del lavoro degli individui costituenti la popolazione. In particolare, a partire dal 2004 la rilevazione ISTAT è stata

⁹ Nel JA, per apprendistato di I livello si intende l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, mentre per apprendistato di III livello si intende l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

¹⁰ La Garanzia Giovani è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile, che prevede finanziamenti per i Paesi membri con tassi di disoccupazione superiori al 25% utilizzabili per politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (i cosiddetti NEET).

sottoposta ad una significativa ristrutturazione in modo tale da rispondere a quanto stabilito dal Regolamento n. 577/98 del 9 marzo 1998 dell'Unione Europea relativamente all'organizzazione delle indagini sulle Forze di Lavoro.

Uno degli aspetti più interessanti intervenuti nella nuova formulazione della RCFL ha riguardato il carattere continuativo assunto dall'indagine attraverso la ripartizione delle settimane di rilevazione su tutto l'arco dell'anno, permettendo, in tal modo, di tener opportunamente conto dell'evoluzione dinamica del mercato del lavoro. In tal senso, nella RCFL si pone una maggiore attenzione sulla rilevazione di maggiori e più significative indicazioni circa l'evoluzione dinamica della situazione lavorativa degli intervistati, sia in termini di situazione occupazionale, sia di mobilità territoriale, attraverso la richiesta, in apposite sezioni del questionario, di una serie di informazioni riguardanti sia la condizione lavorativa retrospettiva nei periodi precedenti la settimana di rilevazione, sia delle eventuali variazioni di residenza intervenute nello stesso periodo.

Relativamente all'oggetto del presente studio, occorre innanzitutto rilevare come all'interno del questionario ISTAT sulla RCFL si distingue tra la stipula di un contratto di apprendistato e la posizione di apprendista. Infatti, della sezione C del questionario viene espressamente chiesto agli intervistati sia se essi abbiano stipulato un contratto di apprendistato, sia se essi ricoprono la posizione lavorativa di apprendista. Inoltre, nell'ultima strutturazione del questionario datata I trim. 2018, alcune modifiche apportate alla sequenza di domande ed al numero di modalità di risposta previste, permettono di cogliere in maniera più precisa alcuni aspetti del rapporto di apprendistato.

In particolare, sino al IV trim. 2017 alla domanda C9 veniva chiesto all'intervistato quale figura professionale rivestisse, ed in particolare se egli fosse un apprendista. In seguito, alla domanda C23A veniva chiesto all'intervistato in quale tipologia rientrasse il suo contratto, una delle quali era quella di apprendistato. A partire dalla I trim. 2018, invece, alla domanda C9 è stata aggiunta una domanda di controllo, la C9D, in cui si chiede espressamente all'intervistato se ha un contratto di apprendistato, mentre la domanda C23A è stata sostituita dalla C21A in cui le opzioni di risposta alla richiesta su quale tipologia di contratto abbia stipulato l'intervistato sono più ampie che nei questionari precedenti.

È importante, comunque, osservare come nel questionario ISTAT il contratto di apprendistato venga fatto rientrare nella tipologia dei contratti a tempo determinato come implicitamente si rileva dalla domanda C22 nei questionari sino al IV trim. 2017 e C22 α e C22 β nei questionari a partire dal I trim. 2018, in cui si formula la richiesta di indicare la ragione per la quale il proprio lavoro è a termine e si include

nelle modalità di risposta lo svolgimento di un apprendistato. Sebbene da un punto di vista giuridico il rapporto di apprendistato risulti rientrare nella tipologia dei contratti a tempo indeterminato sin dal 2011 (cfr. par. 2), la motivazione alla base della scelta dell'ISTAT di rilevarlo come rientrante nella tipologia di contratto a termine è, molto probabilmente, legata alla modalità di *autopercezione* da parte dell'intervistato della propria posizione lavorativa, la quale presenta a tutti gli effetti una certa ambiguità in relazione alla ufficiale durata del contratto, che effettivamente si può concludere alla sua effettiva scadenza nei limiti previsti dalla legge.

Ai fini dell'analisi del dato, quindi, nel prosieguo del lavoro si è analizzata contemporaneamente sia la tipologia di contratto stipulato dagli intervistati, isolando quello di apprendistato, sia la condizione effettiva di posizione di apprendista, sia la motivazione alla base della stipula del rapporto di lavoro da parte degli intervistati con contratto di apprendistato. Al fine, inoltre, di cercare di analizzare separatamente l'apprendistato di I livello e l'apprendistato professionalizzante, si sono suddivisi gli intervistati secondo le classi di età. In considerazione, però, del fatto che il contratto di apprendistato di I livello può essere stipulato dagli individui in età 15 – 25 anni e quello professionalizzante dagli individui in età 18 – 29 anni, e che, inoltre, la normativa vigente prevede la possibilità di stipulare contratti di apprendistato anche per individui oltre i 29 anni, si sono suddivisi gli individui in 4 classi di età, per tener conto della sovrapposizione di alcune classi, nel seguente modo: 15 – 17 anni, 18 – 25 anni, 26 – 29 anni e 30 – 35 anni. Per quanto il quadro normativo di riferimento non preveda limiti di età per la stipula dei rapporti di apprendistato nei casi specifici indicati (cfr. par. 2), l'ISTAT circoscrive la rilevazione ai lavoratori in età 15 – 35 anni.

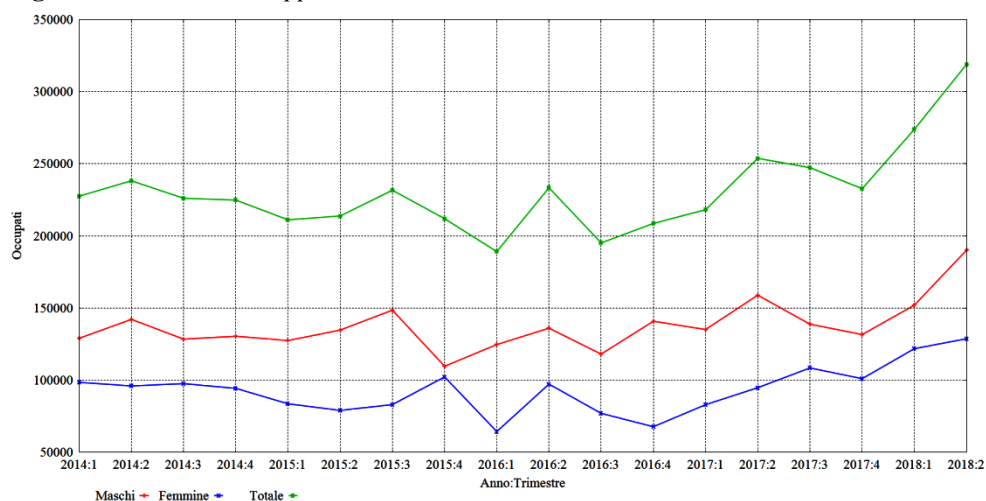
3.1 Analisi del dato.

Dall'analisi dei dati rivenienti dalla RCFL si può osservare come nel periodo analizzato il numero di contratti di apprendistato abbia registrato un aumento di circa 91 mila unità (+40,1%), passando da circa 228 mila unità a circa 319 mila unità. Mediamente, quasi il 60% dei titolari di contratto di apprendistato sono di sesso maschile (Tab. 1, in Appendice). La maggior parte dei contratti di apprendistato si registra nel Nord Italia, con regioni, quali la Lombardia, il Veneto, l'Emilia Romagna e il Piemonte, che investono maggiormente su questa modalità di ingresso per i giovani nel mondo del lavoro, mentre per il Centro e, in particolare, il Sud dell'Italia il numero di contratti di apprendistato risulta essere poco significativo.

Per quanto il numero di contratti si mostri in aumento, il trend del fenomeno nel tempo presenta delle significative variazioni, mostrando un sostanziale calo fino al

I trim. 2016, per poi crescere a partire dal III trim. 2016 (Figura 1). Tra questi due periodi, si ravvisa un incremento anomalo nei contratti di apprendistato nel II trim 2016 (+23,4%). Nel secondo periodo, altrettanto anomalo su trend tendenzialmente crescente è un significativo calo registrato nel II-III trim. 2017 (-8,4%). In particolare, è da rilevare una consistente crescita dei contratti di apprendistato negli ultimi due trimestri del periodo considerato (+34,1%). L'analisi di trend differenziata secondo il sesso mostra sostanzialmente andamenti simili a quelli del trend generale, ad eccezione dei trimestri a cavallo della fine degli anni 2016-2017 e nel III trim. 2017, dove si registrano significative variazioni in direzione opposta.

Figura 1 *Contratti di apprendistato secondo il sesso. Periodo I trim. 2017–II trim. 2018.*



Se si guarda all'inquadramento degli intervistati (Tab. 3, in Appendice), si può vedere come, mediamente, nel periodo analizzato meno del 50% abbia un effettivo inquadramento come apprendista (46,5% in media), mentre, sempre in media, il 24,3% è inquadrato come impiegato e il 29,2% è, invece, inquadrato come operaio.

Una significativa differenza si riscontra tra i due sessi, in quanto le donne con contratto di apprendistato sono nella maggior parte dei casi inquadrate come impiegate (60,4%), mentre per gli uomini l'inquadramento prevalente è quello di operaio o apprendista (71,7% e 62,7%, rispettivamente). Un dato interessante emerge a partire dal I trim. 2018 e riguarda l'inquadramento dei lavoratori con contratto di apprendistato come quadri d'azienda. Per quanto tale dato sia abbastanza limitato, è risultato fortemente incrementato nel II trim. 2018. È importante, in ogni caso, evidenziare come per questa tipologia di inquadramento la quasi totalità degli individui sia di sesso maschile.

La stipula dei contratti di apprendistato da parte delle aziende è legata al soddisfacimento di diverse necessità in ordine sia all'organizzazione, sia alle indicazioni di legge sull'avviamento dei giovani al lavoro e alla loro qualificazione.

Le motivazioni principali per cui viene stipulato un contratto di apprendistato (Tab. 2, in Appendice) sono principalmente legate alla formazione (59%, in media nel periodo) e all'effettuazione di un periodo di prova finalizzato alla futura assunzione del lavoratore (20,4%, in media nel periodo). È interessante notare come la motivazione legata al periodo di formazione sia notevolmente incrementata nei primi due trimestri del 2018, arrivando a costituire oltre il 75% dei contratti di apprendistato. Di contro, la motivazione legata al periodo di prova ha mostrato un decremento a partire dal II trim. 2017. In tal senso, si deve però notare come nei primi due trimestri del 2018 la quota di intervistati che ha indicato come periodo di prova la motivazione per la stipula di un contratto di apprendistato sia fortemente diminuita, arrivando quasi ad azzerarsi. Una spiegazione di tale risultato è da ricercare nell'introduzione, a partire dal I trim. 2018, di un'ulteriore risposta alla domanda C22 del questionario, ovvero che il contratto di apprendistato "È l'unico che è stato proposto (compreso eventuale lavoro senza contratto e chi dice non c'è una ragione specifica)". Tale circostanza ha determinato un sostanziale spostamento delle risposte degli intervistati verso quest'ultima modalità a scapito della motivazione legata al periodo di prova, come può facilmente rilevarsi sommando le percentuali delle due modalità di risposta. Ciò fa emergere come l'urgenza lavorativa, principalmente nella fascia giovanile d'età, porti ad accettare un tipo di contratto che si ritiene comunque non soddisfacente, come il periodo di prova in apprendistato, pur di avere un'occupazione che si spera possa stabilizzarsi.

Sostanzialmente in linea con il dato sulla motivazione della stipula di un contratto di apprendistato risulta il tipo di inquadramento aziendale (Tab. 3, in Appendice). Infatti, il 45,4% degli individui, in media, che dichiarano di essere in periodo di formazione è effettivamente inquadrato come apprendista, mentre la rimanente parte è quasi equamente suddivisa tra operai e impiegati (28,3% e 26,2%, rispettivamente). È da osservare che i pochi lavoratori con qualifica di quadro che hanno stipulato un contratto di apprendistato hanno indicato come motivazione quella di essere in periodo di formazione o in periodo di prova.

Situazione sostanzialmente analoga si ritrova anche tra coloro che hanno dichiarato di aver accettato un contratto di apprendistato perché in periodo di prova, con il 48,9% che dichiara di essere inquadrato come apprendista, il 31,9% come operaio e il 19,2% come impiegato.

In totale, il 79,5% degli individui ha indicato le due motivazioni prima analizzate come alla base del contratto di apprendistato. Delle rimanenti motivazioni, soltanto quella relativa ad un lavoro occasionale discontinuo presenta una percentuale di una certa rilevanza, pari al 9,5% del totale dei contratti di apprendistato.

Come era da aspettarsi considerato l'impianto normativo che regola il rapporto di apprendistato, la tipologia di contratto di apprendistato e la qualifica assunta dal lavoratore in azienda sono legati anche al livello di educazione scolastica posseduta dal lavoratore. Al riguardo, dall'analisi di Tab. 4 (in Appendice) si può rilevare come nel periodo analizzato il 65,4% degli individui possedeva un diploma di scuola media superiore sia con durata biennale o triennale (11,6%), sia con durata quadriennale o quinquennale (53,8%), principalmente del ramo tecnico commerciale, tecnico industriale, geometra. Soltanto meno dell'1% in media, degli individui possiede un titolo di licenza elementare o nessun titolo, mentre il 17,7% possiede un diploma di licenza media inferiore e il 16,6% risulta laureato.

Se si considera il dato in relazione alla posizione nella professione, si può vedere come i diplomati costituiscano, in media nel periodo, la maggioranza all'interno di tutte le qualifiche: 57,5% degli impiegati, 69,8% degli operai, 66,9% degli apprendisti, ad eccezione dei quadri (5,9%). I laureati, invece, costituiscono una quota rilevante degli impiegati (38,6%), una stretta minoranza nella qualifica di operaio (3,8%) e la quasi totalità dei quadri (97,1%). I possessori di diploma di scuola media inferiore, invece, presentano quote significative tra gli operai (26% in media) e gli apprendisti (19,7%), mentre risultano minoritari tra gli impiegati (4,2%).

Oltre al titolo di studio, anche l'età risulta fondamentale per la tipologia di contratto di apprendistato stipulabile. Dall'analisi di Tab. 5 (in Appendice), si può notare come nel periodo la classe 18 – 25 anni sia quella che presenta la maggiore percentuale di individui, con circa il 64,7% in media di lavoratori con contratto di apprendistato, mentre la classe di età 26 – 29 anni rappresenta circa il 26,1%, la classe 30 – 35 anni circa il 7% e, infine, la classe 15 – 17 anni appena l'1% circa. Pertanto, dai risultati emerge come in realtà, con altissime probabilità, tra le varie forme di apprendistato quello professionalizzante sia quella più utilizzata dalle imprese, piuttosto che l'apprendistato di I livello finalizzato al conseguimento del titolo di diploma professionale.

La composizione percentuale generale si ripropone sostanzialmente simile se si analizza la ripartizione per classe di età dei titolari di contratto di apprendistato secondo la motivazione della stipula.

Se si analizza, invece, il tipo di inquadramento si può rilevare come, in media nel periodo, la classe 18 – 25 anni costituisca il 71,1% degli operai e il 67,2% degli

apprendisti, mentre la percentuale si abbassa al 52,4% degli impiegati. La classe 26 – 29 anni, invece, presenta la percentuale maggiore tra gli impiegati con, in media nel periodo, il 38,8%, mentre per quanto riguarda la categoria degli operai e degli apprendisti la percentuale scende al 21% e al 24,9%, rispettivamente.

4. Conclusioni

Il fenomeno dell'occupazione continua a rappresentare nella discussione scientifica un argomento di grande importanza e ampio dibattito. Numerosi continuano a essere gli interventi di natura giuridica ed economico-finanziaria finalizzati a sostenere il mercato del lavoro e le imprese, numerose continuano ad essere ancora le difficoltà di analisi che si riscontrano non solo per il quadro giuridico che lo governa, ma anche per una disponibilità a tutt'oggi ancora limitata di dati che lo rappresentino. Nel presente lavoro, ferme restando le tante difficoltà suddette, si è proceduto, attraverso l'utilizzo del dato ISTAT riveniente dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro, ad analizzare le potenzialità del rapporto di apprendistato quale modalità di ingresso nel mondo del lavoro dei giovani in età 15 – 29 anni. Per quanto sempre approssimativo il dato raccolto dall'ISTAT riguardo alle numerose tipologie di contratti esistenti nel panorama giuslavoristico italiano ed in parte non sempre preciso in relazione al quadro normativo, quanto emerso dai dati evidenzia un utilizzo significativo del contratto di apprendistato all'interno della sua categoria di contratto "atipico", per quanto genericamente sottoutilizzato nel quadro complessivo delle assunzioni. Quanto emerge in maniera sostanziale è un dato territoriale di estrema importanza che vede un uso del contratto di apprendistato soprattutto nelle regioni del Nord Italia, ed un uso praticamente nullo nelle regioni meridionali. Tale dato riflette in realtà la natura "tandem" del contratto di apprendistato così come previsto dalla normativa di riferimento, che vede l'organizzazione e la responsabilità della formazione a carico delle Regioni e Province autonome. Sono principalmente i giovani di sesso maschile in età 18 – 25 anni ad essere oggetto di apprendistato, per inquadramenti che vanno dal ruolo di operaio a quello di apprendista, mentre le donne trovano collocazione come apprendiste soprattutto nel ruolo di impiegate. Tra le motivazioni che sono alla base della stipula di un contratto di apprendistato si ritrovano formazione ed espletamento di un periodo di prova, per quanto con l'ultimo questionario usato per la rilevazione, datato 2018, tra le motivazioni emerga che molti intervistati abbiano accettato tale inquadramento perché il contratto di apprendistato ha rappresentato

l'unica forma contrattuale proposta. Pur avendo un andamento tendenzialmente in crescita a partire dal II trim. 2016, l'analisi ha evidenziato come a partire dal I trim. 2018 i contratti di apprendistato registrino significativi incrementi che lasciano intuire come, terminati gli effetti degli esoneri contributivi correlati alle assunzioni a tempo indeterminato a sostegno del JA, i datori di lavoro in via cautelativa preferiscano assumere i giovani piuttosto ricorrendo al contratto di apprendistato come fosse un periodo di prova "normato" piuttosto che assumersi costi di assunzioni più impegnative. Stante la sempre più necessaria esigenza di poter disporre di database sempre più completi ed esaustivi per l'analisi del fenomeno occupazione, le conclusioni raggiunte dal presente lavoro si ritengono soddisfacenti.

Riferimenti bibliografici

- Calzaroni M. (2008). *Le fonti amministrative nei processi e nei prodotti della statistica ufficiale*, in Atti della Nona Conferenza Nazionale di Statistica.
- Camera dei Deputati (2016). *Relazione sull'attività dell'istituto nazionale di statistica, sulla raccolta, trattamento e diffusione dei dati statistici della pubblica amministrazione e sullo stato di attuazione del programma statistico nazionale (Anno 2015) e Rapporto della commissione per la garanzia della qualità dell'informazione statistica (Anno 2015)*, Atti Parlamentari, XVII Legislatura Doc. LXIX, n. 4, Camera dei Deputati, 27 maggio 2016
- CEPR (2015). *No Country for Young People? Youth Labour Market Problems in Europe*, CEPR Press, London.
- Commission of the European Communities (1998). *Council Regulation (EC) No 577/98 of 9 March 1998 on the organisation of a labour force sample survey in the Community*. Brussels.
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2003 – Supplemento Ordinario n. 159. Roma.*
- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247. Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 236 del 10 ottobre 2011. Roma.*
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 144 del 24 giugno 2015 – Supplemento Ordinario n. 34. Roma.*

- Decreto–Legge 12 luglio 2018 n. 87, Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.* Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 161 del 13 luglio 2018. Roma.
- ISTAT (2006). *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione.* Collana Metodi e norme n. 32 – 2006. Roma.
- ISTAT (2014). *Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Aspetti metodologici dell'indagine.* Roma.
- Legge 10 dicembre 2014 n. 183, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.* Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014. Roma.
- Legge 24 giugno 1997 n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione.* Gazzetta Ufficiale n. 154 del 4 luglio 1997 – Supplemento Ordinario n. 136. Roma.
- Legge 19 gennaio 1955 n. 25, Disciplina dell'apprendistato.* Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 36 del 14 febbraio 1955. Roma
- Marini C., Nicolardi V. (*in pubblicazione*). Livelli e probabilità di transizione del mercato del lavoro: alcune evidenze degli effetti del JOBS ACT sull'occupazione in Italia, in E. Toma (a cura di), *Economia, Istituzioni, Etica e Territorio. Casi di studio ed esperienze a confronto*, Milano, Franco Angeli.
- Marsden D., Ryan P. (2009). Institutional Aspects of Youth Employment and Training Policy in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 28: 3.
- Nicolardi V., Marini C. (2017). Database del mercato del lavoro a confronto: possibile integrazione per una analisi dinamica dell'occupazione. In: *Metodi e Analisi Statistiche*, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", ISBN: 978-88-6629-013-1, pp. 127-149.
- OECD (2017). *Economic Survey of Italy 2017 - OECD*, OECD Publishing, Paris.
- Pacifico D., Browne J., Fernández R., Immervoll H., Neumann D., Thévenot C. (2018). *Faces of Joblessness in Italy: A People-Centred Perspective on Employment Barriers and Policies*, IZA Discussion Paper Series, Bonn.
- Pinto V. (2004). La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In: *Lavoro e nuove regole, dal Libro Bianco al Decreto Legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, pp. 221 e seguenti, più appendici.
- Quintini G., Manfredi T. (2009). *Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 90, OECD Publishing.
- Runci M. C., Di Bella G., Galiè L. (2006). *Il sistema di integrazione dei dati amministrativi in Istat*, ISTAT Working papers n. 18

Sako, M. (1991). Institutional Aspects of Youth Employment and Training Policy: A Comment on Marsden and Ryan, *British Journal of Industrial Relations*, 29: 485-490.

Appendice

Tabella 1. *Contratti di apprendistato secondo il sesso. Periodo I trim. 2014–II trim. 2018.*

Trim.	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
<i>2014</i>			
I	129090	98535	227625
II	142199	96047	238247
III	128504	97640	226144
IV	130501	94375	224875
<i>2015</i>			
I	127534	83678	211212
II	134771	79108	213879
III	148577	83114	231692
IV	109689	102292	211981
<i>2016</i>			
I	124735	64431	189166
II	136084	97296	233380
III	118139	77045	195185
IV	140911	67782	208693
<i>2017</i>			
I	135152	83059	218210
II	158970	94829	253799
III	138843	108517	247360
IV	131683	101079	232762
<i>2018</i>			
I	152038	121861	273899
II	190171	128800	318970

Fonte: Archivi della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro. ISTAT.

Tabella 2. *Contratti di apprendistato secondo la motivazione per la stipula del contratto. Periodo I trim. 2014–II trim. 2018.*

Anno / Trim.	Periodo di formazione	Periodo di prova	Lavoro stagionale	Lavoro occasionale, discontinuo	Lavoro per la realizzazione di un progetto	Occupare un posto vacante	È l'unico che è stato proposto	Altro	Non sa	Totale
<i>2014</i>										
I	141817	45458	1670	20690	1363	1424	-	15204	-	227625
II	131117	54788	3710	27757	2007	1840	-	15476	1551	238247
III	110326	73629	2868	16163	2020	1193	-	19946	-	226144
IV	96935	63033	5302	25792	4513	2123	-	27177	-	224875
<i>2015</i>										
I	115458	54829	2421	21124	964	3217	-	12584	616	211212
II	126907	46566	2782	19361	1920	770	-	15573	-	213879
III	125746	54258	4606	24240	1747	582	-	20513	-	231692
IV	121682	47981	1422	24809	4269	1746	-	10073	-	211981
<i>2016</i>										
I	119657	37954	1450	13703	4311	2084	-	9749	258	189166
II	140254	52995	1538	23834	833	1259	-	12667	-	233380
III	111304	41909	5415	18440	1656	1806	-	14654	-	195185
IV	112390	45549	571	20564	4906	1062	-	23651	-	208693
<i>2017</i>										
I	119691	54828	3019	26740	194	5071	-	8297	371	218210
II	153129	47081	3458	36734	984	1875	-	10077	461	253799
III	143792	42607	9540	31817	2719	1596	-	15288	-	247360
IV	152098	36577		26781	2890	1156	-	13260	-	232762
<i>2018</i>										
I	218620	11744	1050	2466	996	532	30071	3396	5025	273899
II	239620	11262	1239	3729	3060	3843	44089	704	11425	318970

Fonte: Archivi della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro. ISTAT.

Tabella 3 *Contratti di apprendistato secondo il tipo di inquadramento e il sesso. Periodo I trim. 2014–II trim. 2018.*

Anno / Trim.	Quadro			Impiegato			Operaio			Apprendista		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	Tot.	F	Tot.	M	F	Tot.
<i>2014</i>												
I	-	-	-	15572	35870	51442	50750	18999	69748	62769	43666	106434
II	-	-	-	17225	35404	52629	57714	19542	77256	67260	41102	108361
III	-	-	-	23387	32976	56363	49622	18073	67695	55495	46591	102086
IV	-	-	-	24979	41803	66783	46529	17295	63824	58993	35276	94269
<i>2015</i>												
I	-	-	-	21555	34106	55661	39645	21360	61005	66334	28213	94547
II	-	-	-	18135	26802	44937	47142	18133	65275	69494	34174	103667
III	-	-	-	17676	28225	45900	47079	17194	64274	83823	37695	121518
IV	-	-	-	17810	42672	60481	33211	18321	51532	58669	41300	99969
<i>2016</i>												
I	-	-	-	25383	20351	45734	34855	13404	48259	64496	30677	95173
II	-	-	-	21067	33355	54422	48940	22904	71844	66077	41037	107113
III	-	-	-	20986	28076	49062	42084	11269	53353	55070	37700	92770
IV	-	-	-	18412	26450	44862	52190	10510	62699	70310	30822	101132
<i>2017</i>												
I	-	-	-	22699	24965	47664	45070	21730	66800	67383	36364	103747
II	-	-	-	36621	27147	63767	54046	21117	75163	68303	46566	114869
III	-	-	-	21928	31868	53796	52744	26713	79457	64171	49937	114107
IV	-	-	-	17254	35944	53198	44917	17699	62615	69513	47437	116949
<i>2018</i>												
I	281	-	281	29380	52660	82040	46490	25864	72354	75887	43337	119225
II	1648	103	1751	28930	56685	85615	80322	25166	105488	79272	46846	126117

Fonte: Archivi della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro. ISTAT.

Tabella 4 *Contratti di apprendistato secondo il titolo di studio posseduto. Periodo I trim. 2014–II trim. 2018.*

Anno / Trim.	Nessun titolo	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3	Diploma 4-5	Laurea	Totale
<i>2014</i>							
I	679	-	43895	28078	119026	35947	227625
II	-	576	46181	33432	126673	31385	238247
III	-	1069	43368	27948	113777	39983	226144
IV	-	-	37405	28290	122468	36712	224875
<i>2015</i>							
I	1072	1481	38279	23935	113601	32844	211212
II	-	-	43379	23418	117846	29236	213879
III	-	-	49312	23024	110596	48760	231692
IV	-	420	32586	25461	109971	43544	211981
<i>2016</i>							
I	-	-	39387	18643	106200	24936	189166
II	-	-	57819	29177	117276	29108	233380
III	-	-	33212	26251	111762	23959	195185
IV	-	-	30135	25270	115825	37463	208693
<i>2017</i>							
I	1646	1120	38112	20521	113259	43553	218210
II	2163	-	28140	31013	152688	39795	253799
III	449	-	37215	38709	126611	44375	247360
IV	-	228	35764	23599	135661	37511	232762
<i>2018</i>							
I	579	632	41832	18344	162147	50365	273899
II	1352	-	58447	33209	159436	66528	318970

Fonte: Archivi della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro. ISTAT.

Tabella 5 *Contratti di apprendistato secondo la classe di età in anni compiuti. Periodo I trim. 2014–II trim. 2018.*

Anno / Trim.	15-17	18-25	26-29	30-35	Totale
<i>2014</i>					
I	534	145368	72041	9683	227625
II	1409	150654	65034	21149	238247
III	1131	149991	55805	19217	226144
IV	6811	136734	57535	23795	224875
<i>2015</i>					
I	3646	132281	56844	18442	211212
II	3325	140272	47869	22414	213879
III	1197	134405	73903	22187	231692
IV	1227	133883	65600	11272	211981
<i>2016</i>					
I	2663	125071	50513	10919	189166
II	2560	149731	66953	14136	233380
III	2167	125969	59496	7553	195185
IV	976	149890	49901	7926	208693
<i>2017</i>					
I	3407	143896	50488	20420	218210
II	-	167380	73118	13301	253799
III	3100	158386	72850	13023	247360
IV	3333	157437	54363	17629	232762
<i>2018</i>					
I	1768	178306	76104	17721	273899
II	4120	207021	86110	21719	318970

Fonte: Archivi della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro. ISTAT.