



**IRPET** Istituto Regionale  
Programmazione  
Economica  
della Toscana

# **L'APPRENDISTATO IN TOSCANA**

Firenze, Luglio 2021

## RICONOSCIMENTI

La ricerca, svolta nell'ambito delle attività comuni di IRPET con Regione Toscana, è stata realizzata da un gruppo di lavoro composto da Elena Cappellini, Silvia Duranti, Natalia Faraoni, Donatella Marinari e Valentina Patacchini, con la supervisione di Nicola Sciclone. L'introduzione è a cura del Prof. Francesco Pastore dell'Università della Campania Luigi Vanvitelli.

La seconda parte del lavoro ha tratto spunto da un utile confronto con Lisa Rustico e Antonio Ranieri del Cedefop, che ringraziamo.

Si ringraziano Lisa Rustico e Antonio Ranieri del Cedefop per l'utile scambio di idee preliminare all'impostazione della parte 2 della ricerca e le scuole, le agenzie formative e le imprese per la disponibilità a partecipare ai focus group. I focus group sono stati condotti con il supporto organizzativo di Roberta Pini di Eurema soc.coop.

All'estimato editoriale a cura di Elena Zangheri.

## Indice

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>1. L'APPRENDISTATO IN BREVE</b>	<b>13</b>
1.1 Il contesto normativo generale	13
Box 1.1: L'apprendistato stagionale	14
1.2 Le tipologie di apprendistato	14
1.3 Incentivi ai datori di lavoro che assumono apprendisti	16
<b>PARTE 1. L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b>	<b>19</b>
<b>2. I RAPPORTI DI LAVORO IN APPRENDISTATO: DINAMICHE GENERALI</b>	<b>21</b>
2.1 L'evoluzione dell'apprendistato nei flussi di lavoro	21
2.2 La domanda di apprendistato nei settori e nelle professioni	22
2.3 La durata dei rapporti e il fenomeno dell'apprendistato stagionale	25
2.4 Le cessazioni volontarie degli apprendisti	26
2.5 Una mappa dell'apprendistato	29
<b>3. CHI SONO GLI APPRENDISTI? CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE E DI CARRIERA</b>	<b>31</b>
3.1 Dai rapporti di lavoro al numero di giovani coinvolti	31
3.2 Le caratteristiche socio-demografiche	31
Box 3.1: Gli apprendisti con contratti stagionali	33
3.3 Le esperienze precedenti	34
3.4 Una visione d'insieme: l'apprendista tipo	35
Box 3.2: Collocazione spaziale e mobilità degli apprendisti	37
3.5 Gli apprendisti dimissionari	38
<b>4. DOPO L'APPRENDISTATO: UN'ANALISI DELLE CARRIERE</b>	<b>41</b>
4.1 Analisi longitudinale di una coorte di apprendisti	41
Box 4.1: I redditi degli apprendisti	47
4.2 I percorsi dopo l'apprendistato: un'analisi cluster delle carriere degli apprendisti	48
<b>5. CHI ASSUME APPRENDISTI? I COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE</b>	<b>53</b>
<b>PARTE 2. L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO</b>	<b>59</b>
<b>6. UN'ANALISI QUALITATIVA SULL'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO</b>	<b>61</b>
6.1 Introduzione	61
6.2 I focus group con i principali attori dell'apprendistato di primo livello in Toscana	62
6.3 Le motivazioni: i punti di vista dei diversi attori dell'apprendistato di primo livello	63
6.4 Fasi del percorso, problematiche e soluzioni	66
6.5 Un bilancio delle esperienze e prospettive di sviluppo dell'apprendistato di primo livello	72
<b>APPENDICE A</b>	<b>81</b>
<b>APPENDICE B</b>	<b>85</b>



## INTRODUZIONE

### **Uno, nessuno, centomila contratti di apprendistato**

Una buona programmazione deve essere necessariamente fondata su un'evidenza empirica quanto più dettagliata ed approfondita possibile e devo dire che il Rapporto in oggetto su: "L'apprendistato in Toscana" restituisce un quadro dettagliato ed approfondito del proprio oggetto d'indagine. Ne emerge un'immagine dell'apprendistato come di uno dei canali principali di entrata nel mercato del lavoro da parte dei giovani nella regione, come è del resto nella tradizione produttiva della Toscana da almeno un decennio. E tuttavia, un canale d'entrata flessibile che consente al contratto di essere unico e specifico, ma anche, al contempo, di perdere le proprie caratteristiche identitarie, diventando nessuno, ed adattarsi così a tante condizioni diverse sia dal lato dell'offerta che della domanda al punto di divenire, allo stesso tempo, centomila contratti diversi di apprendistato, ognuno con le sue caratteristiche.

Il Rapporto è strutturato in due parti precedute da un primo capitolo che ripercorre i tratti normativi salienti della recente riforma attuata dal D.Lgs. n. 81/2015. Dal punto di vista normativo, gli ultimi interventi hanno attuato una sistematizzazione volta a fare dell'apprendistato il contratto d'inserimento principe dei giovani. In quanto tale, con le sue tre declinazioni dell'apprendistato di primo livello (scolastico), di quello professionalizzante e di quello di alta formazione e di ricerca, l'apprendistato è stato concepito, fin dai tempi della riforma Biagi (D.Lgs. n. 167/2003, n. 276), come lo strumento deputato a favorire la transizione dalla scuola e dall'università al lavoro. Tuttavia, va detto subito che questo scopo è stato raggiunto solo in parte, poiché l'apprendistato di primo e di terzo livello hanno avuto una diffusione piuttosto limitata rispetto alle aspettative e alle speranze del legislatore. Forse, fra le modifiche normative più importanti attuate di recente vanno segnalate quelle riguardanti la retribuzione degli apprendisti di primo livello e l'esclusione dal costo per l'impresa delle ore di formazione in aula. Va detto che ormai il sistema di incentivi economici, descritto in modo accurato nel primo capitolo del Rapporto, è molto generoso e diffuso, consentendo un vantaggio notevole per le imprese che ricorrono ad uno qualunque dei contratti di apprendistato. Indirettamente, però, ciò suggerisce che la causa della scarsa diffusione dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello non vada ricercata tanto negli incentivi economici legati alla retribuzione degli apprendisti.

La prima parte del Rapporto, più ampia e strutturata in quattro capitoli, è dedicata all'apprendistato professionalizzante, che è anche, di gran lunga, la forma più diffusa. La seconda parte del Rapporto, organizzata in un capitolo unico, è dedicata, invece, all'apprendistato di primo livello. Lo spazio minore assegnato all'apprendistato di primo livello dipende essenzialmente dalla sua scarsa diffusione in Toscana, come nel resto del paese. Per motivi analoghi, l'apprendistato di alta formazione è escluso dall'analisi e sarà oggetto di futuri approfondimenti, sempre con strumenti di analisi qualitativa.

Dei quattro capitoli dedicati all'apprendistato professionalizzante, il primo capitolo descrive le caratteristiche generali prominenti del contratto; il secondo capitolo studia le caratteristiche degli apprendisti, mettendo in evidenza la presenza di diversi fruitori, a seconda del tipo di contratto; il terzo capitolo si sofferma sulle carriere degli apprendisti, analizzando le transizioni dall'apprendistato ad altri contratti, a distanza di diversi periodi di tempo dal completamento

del contratto; il quarto capitolo analizza il comportamento delle imprese, delineando un identikit dell'impresa tipo che assume apprendisti.

Mentre l'analisi dell'apprendistato professionalizzante si avvale di metodologie statistiche di analisi dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie e, quindi, grazie ai numeri ampi di questo tipo di contratto, ha un approccio eminentemente quantitativo, l'analisi dell'apprendistato di primo livello si avvale di focus groups sviluppati dalle relatrici del rapporto attraverso interazioni con i diversi protagonisti, sia dal lato della domanda che dell'offerta, dell'apprendistato di primo livello. In altri termini, l'approccio metodologico adottato per l'apprendistato di primo livello è di tipo qualitativo, a causa dei numeri piuttosto limitati di questo tipo di contratto. In questi casi, i focus group, che possiamo descrivere come dialoghi strutturati con la partecipazione di diversi protagonisti del settore, aiutano a tirar fuori, attraverso una sorta di catarsi collettiva, i principali vantaggi e limiti del fenomeno oggetto d'indagine. Nel resto di questa Introduzione, seguendo l'outline ora delineato del rapporto, mi soffermerò dapprima sull'apprendistato professionalizzante e poi su quello di primo livello.

Prima di entrare, però, nel vivo delle analisi del Rapporto, vorrei richiamare i motivi di carattere generale che rendono l'apprendistato un modello di istruzione e di formazione particolarmente interessante per affrontare le criticità che i giovani sperimentano nella fase di entrata nel mercato del lavoro. Come ho avuto modo di dire in diversi miei lavori precedenti, la causa principale delle difficoltà che i giovani sperimentano nel mercato del lavoro rispetto agli adulti va ricercata nelle loro scarse competenze lavorative e non sul versante dell'istruzione, tanto più che gli anni di istruzione medi aumentano di anno in anno anche in Italia, anche se con qualche ritardo rispetto ad altri paesi. Il motivo è semplice. La formazione che i giovani ricevono nel sistema di istruzione avviene quasi esclusivamente in aula, dove si formano essenzialmente le competenze teoriche. Molto carente è, invece, la formazione in azienda, in un certo posto di lavoro e, tuttavia, è proprio quest'ultima che consente ai giovani di acquisire le competenze lavorative e pratiche che le imprese chiedono loro di avere. In altri termini, ai giovani manca l'esperienza lavorativa e ciò rallenta notevolmente la loro transizione al lavoro. Proprio per questo, per la sua capacità di generare esperienza lavorativa, oltre che nozioni di carattere teorico, l'apprendistato è visto giustamente con grande interesse da parte del policy maker nostrano, sia a livello nazionale che locale. Ormai sono sempre di più coloro che a tutti i livelli comprendono l'importanza di avere un sistema di apprendistato funzionante per facilitare la transizione scuola lavoro soprattutto di alcuni giovani più in difficoltà, che non riescono a trovare motivazione ed interesse nei percorsi di istruzione tradizionali e ancora abbandonano l'istruzione senza conseguire l'obbligo scolastico. Da questo punto di vista, va ricordato che, proprio per i motivi ora adottati, l'abbandono scolastico prima dell'obbligo è in Italia ancora uno dei più alti dell'Unione Europea.

Non si dimentichi che l'apprendistato rappresenta il fulcro del sistema duale (istruzione e formazione che vanno di pari passo) tedesco, un sistema di transizione scuola lavoro che, a differenza di quello sequenziale (prima istruzione e poi esperienza lavorativa), è in grado di generare una condizione di quasi parità fra giovani e adulti nelle opportunità di lavoro, oltre a ridurre notevolmente l'abbandono scolastico. Il motivo è che il sistema duale tedesco, con la sua formazione on-the-job, sviluppata proprio attraverso l'apprendistato, consente ad una percentuale molto alta di giovani (circa la metà di ogni coorte) di divenire adulti, per così dire, già durante il percorso scolastico della scuola secondaria superiore. In termini sociologici, diventare adulti vuol dire avere un'identità sociale e lavorativa ben precisa. In termini

economici, vuol dire essere in grado di svolgere autonomamente un'attività lavorativa. Con il suo mix di lezioni teoriche in aula e esperienza pratica in azienda, se svolto in modo adeguato, l'apprendistato consente ai giovani di entrare nel mondo del lavoro senza più differenziali di esperienza lavorativa rispetto agli adulti con lo stesso livello di qualifica.

Inoltre, il Rapporto evidenzia come l'apprendistato professionalizzante si manifesti non come uno strumento monocorde, vale a dire legato ad un unico tipo di percorso formativo, settore o gruppo di individui, ma piuttosto come uno strumento plurale capace di adattarsi ad esigenze diverse sia dal lato della domanda che dell'offerta. Al di là delle sue diverse definizioni, in termini di durata, il contratto di apprendistato è unico, ma viene declinato in modi molto diversi da un settore all'altro, a seconda delle esigenze della domanda di lavoro e delle imprese (capitolo quinto e, in parte, secondo), da un lato, ma anche a seconda delle esigenze dei giovani (capitolo terzo), dall'altro lato.

È noto, infatti, che la struttura produttiva toscana presenta le proprie punte di eccellenza in particolare nel settore manifatturiero e nel settore artigianale in quelli che sono i comparti tradizionali del made in Italy, vale a dire il tessile, l'abbigliamento, la pelletteria e le calzature. Tuttavia, negli ultimi anni, come testimonia il rapporto IRPET, l'apprendistato si è andato diffondendo anche nel settore terziario, incluso il turismo, che garantiscono una quota viepiù crescente dei nuovi posti di lavoro disponibili per i giovani. Questo suggerisce appunto che vi siano mille tipi diversi di apprendistato e che si tratta di un contratto molto interessante poiché flessibile ed in grado di soddisfare le esigenze di molti tipi diversi di impresa, ma anche di molti giovani.

Nell'ottica della programmazione regionale, è importante avere informazione statistica accurata non solo sull'ultimo anno, ma anche sugli anni precedenti. Da questo punto di vista, un elemento di ricchezza del Rapporto è la copertura di un periodo di circa 10 anni: infatti, alcuni elementi evolutivi del tessuto produttivo regionale si riescono ad apprezzare pienamente solo se colti in una prospettiva di evoluzione storica, al di là delle variazioni di breve periodo.

Un esempio importante è rappresentato dal calo dei contratti di apprendistato siglati intorno agli anni dell'attuazione del Jobs Act e delle relative politiche di esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dei giovani, che hanno avuto un effetto temporaneo di riduzione del ricorso ai contratti di apprendistato in Toscana come altrove, per la preferenza da parte delle imprese del contratto a tempo indeterminato. Se colta nell'immediato, questa riduzione avrebbe potuto essere percepita come una causa di declino dello strumento dell'apprendistato. Invece, appena quelle politiche di sgravi fiscali sono state abbandonate, già a partire dal 2016, il numero dei contratti di apprendistato in regione è tornato al suo livello pre-intervento, mostrando un alto grado di resilienza che dipende dal perpetuarsi della struttura produttiva regionale e, allo stesso tempo, delle condizioni contrattuali relative dei diversi modi di assunzione previsti per i giovani nell'attuale quadro normativo. Evidentemente, la soluzione dell'apprendistato professionalizzante soddisfa abbastanza bene le esigenze delle imprese che devono assumere giovani ancora bisognosi di formazione e non già pronti al 100% a svolgere la loro attività lavorativa, ma che si potranno inserire pienamente dopo un adeguato periodo di formazione e di prova.

Nelle sue diverse tipologie e declinazioni, l'apprendistato professionalizzante riguarda circa 30 mila giovani toscani under-30 all'anno, vale a dire il dieci per cento circa delle nuove assunzioni di questa categoria di giovani. È un dato notevole, ma che non deve sorprendere: infatti, le

imprese traggono diversi vantaggi dal contratto di apprendistato. In primo luogo, il costo del lavoro è più basso, dato che i datori possono inquadrare l'apprendista riconoscendogli fino a 2 livelli in meno di quella prevista per la qualifica desiderata dall'apprendista. Ciò significa avere un lavoratore con una retribuzione pari ad una parte solo di quella del lavoratore adulto con quella qualifica. In aggiunta, i datori godono di un regime contributivo agevolato.

La fase del contrasto con il contratto a tutele crescenti, nata soprattutto a causa della politica di decontribuzione a favore del contratto a tempo indeterminato nel 2015 e in parte nel 2016, è ormai alle spalle e i contratti di apprendistato in regione sono tornati in valore sia assoluto che percentuale ai livelli tipici nel periodo precedente il Jobs Act.

I motivi per cui le imprese preferiscono il contratto di apprendistato sono analizzati nel capitolo cinque del Rapporto. Il rapporto traccia un identikit dell'impresa tipo che assume con contratti di apprendistato. Si tratta di circa il 23,1% delle imprese totali. In genere, presentano una dimensione media maggiore delle altre e una maggiore quota di occupazione giovanile.

Un altro dato interessante è che ormai, come si accennava prima, l'apprendistato è più comune nei servizi, che nella manifattura, poiché le assunzioni nel settore terziario sono ormai prevalenti, rappresentando circa il 70% del totale. In particolare, il turismo appare essere uno dei settori più dinamici in termini di nuovi posti di lavoro creati. La manifattura rappresenta solo un quarto dei nuovi contratti stipulati ogni anno.

Tuttavia, in termini relativi, i contratti di apprendistato rappresentano un canale di assunzione più frequente nelle costruzioni (oltre il 30%) e nella manifattura (il 20%), che non nei servizi, dove rappresentano circa il 10% delle assunzioni totali. In altri termini, la prevalenza in valore assoluto dei contratti di apprendistato nel settore terziario è dovuta ad un effetto di scala, legato al generale maggiore dinamismo del settore terziario rispetto agli altri settori.

L'impresa artigianale tipo che assume apprendisti opera nei centri estetici, tra i carrozzieri e i meccanici, nel settore delle riparazioni e nella pelletteria. L'impresa manifatturiera tipo che assume apprendisti opera nell'alimentare, nelle calzature, nei prodotti in metallo e nelle apparecchiature meccaniche. Ma troviamo apprendisti anche nell'edilizia e, tra i servizi, nel commercio all'ingrosso, nel credito e nell'informatica.

Ci sono due tipi di impresa tipo che assumono con contratto di apprendistato. Il primo tipo tende, un po' opportunisticamente, ad assumere molti apprendisti, soprattutto per risparmiare sul costo del lavoro, ma con poche prospettive di assunzione a tempo indeterminato. Un altro tipo di impresa, invece, assume un numero limitato di apprendisti, ma con l'ottica fin da subito di inserirli in via definitiva in azienda.

Da sempre, poi, a dispetto del d.lgs. 81/2015, che definisce l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato, anzi come il contratto d'ingresso principe dei giovani, soprattutto nel settore del turismo e nei periodi estivi, molti contratti di apprendistato nascono per durare massimo 6 mesi. L'apprendistato cosiddetto "stagionale", in genere, siglato da imprese stagionali per coprire periodi caratterizzati da picchi di attività, rappresenta il 16% del totale dei contratti siglati nel corso di ogni anno.

Una parte particolarmente intrigante del Rapporto è quella che guarda alle prospettive a lungo termine dei giovani assunti con contratto di apprendistato (capitolo quarto). Il tasso lordo di trasformazione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato dopo 5 anni dall'inizio del rapporto è in media del 24%, a cui si aggiunge un 12% di giovani che cessano dal rapporto iniziale ottenendo comunque un contratto a tempo indeterminato successivo. Dai dati emersi nel rapporto l'apprendistato risulta quindi, a tutti gli effetti, uno *stepping stone* or



*door of entry into permanent employment* (vale a dire un trampolino di lancio per accedere ai contratti a tempo indeterminato). Sarebbe interessante, per il futuro, stimare, con un'analisi controfattuale, un effetto netto dell'avviamento con apprendistato sulla probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato, rispetto ad altre tipologie di avviamento dei giovani.

Il Rapporto approfondisce questo aspetto della transizione dall'apprendistato verso altri rapporti di lavoro con un'analisi molto dettagliata e ben fatta. Emergono evidenze empiriche nuove ed aggiornate che sarebbe interessante confrontare in un'ottica comparata con l'esperienza di altre regioni.

Si apprende dall'analisi che vi sono diversi percorsi di apprendistato. Un primo percorso è quello dell'apprendistato duraturo, quello che perdura fino al termine del periodo formativo (3 o 5 anni), nel 92% dei casi si trasforma in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, dimostrando che la definizione legislativa di contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato corrisponde alla realtà di chi completa il percorso. Un modello diverso è quello che il Rapporto definisce dell'"apprendistato ponte" che riguarda quei giovani che a 5 anni dal loro primo rapporto di apprendistato transitano verso nuove forme contrattuali. Solo il 16% di questo gruppo diventa lavoratore dipendente a tempo indeterminato. Circa la metà ha trovato un lavoro a termine ed il 25% ha trovato un altro contratto di apprendistato, nel 90% dei casi in altre imprese. L'apprendistato "fine a se stesso" che non porta a nessun altro rapporto di lavoro nei 5 anni successivi riguarda il 13% della coorte del 2014.

Ma non voglio dilungarmi troppo qui a riportare i risultati del Rapporto che sono esposti bene nel testo e riassunti nelle pagine iniziali di sintesi.

Mi vorrei, invece, soffermare sulla seconda parte del Rapporto, quella sull'apprendistato di primo livello. La domanda che tutti gli esperti si pongono appena lo si nomina è: perché non si diffonde come in Germania? Perché, nonostante gli sforzi pluridecennali del legislatore, pur essendo tutti gli esperti consapevoli dell'importanza di questo modello formativo, tuttavia, non si riesce a farlo uscire dal livello dell'irrelevanza statistica? È chiaro che la risposta a queste domande potrebbe venire da un confronto scevro di pregiudizi fra il sistema italiano e quello tedesco.

Anticipando la conclusione dell'analisi, direi che la principale differenza, purtroppo inconciliabile, fra il sistema tedesco e quello italiano, è da ricercare nel fatto che l'apprendistato di primo livello, quello scolastico, per intenderci, che rappresenta il fulcro del sistema duale tedesco, in Italia è solo una sorta di "ospite poco gradito" del nostro sistema scolastico. Come è mia abitudine, non ci giro intorno e vado dritto al punto chiave della questione. Si è tentato in diversi modi di favorire lo sviluppo di questo tipo di apprendistato senza riuscirci. Ci sono state diverse riforme, non ultima quella collegata al Jobs Act, che ha agito sui costi per le imprese, azzerando la remunerazione degli apprendisti per la formazione in aula e riducendola al 10% della retribuzione per le ore di formazione in azienda. Abbiamo già accennato in precedenza ai diversi e notevoli vantaggi in termini di costo per le imprese che rendono questo contratto estremamente conveniente.

Tuttavia, neppure questo intervento fondato sugli incentivi economici è bastato. Ciò suggerisce che il problema sia più articolato e sia legato in particolare alla organizzazione complessiva dell'apprendistato di primo livello e alla sua collocazione nel sistema d'istruzione italiano. Ma andiamo per gradi.

I risultati dei focus group presentati nel Rapporto forniscono diverse indicazioni illuminanti sulla scarsa diffusione dell'apprendistato di primo livello. Uno dei fattori più importanti individuato dai protagonisti intervistati è il carico burocratico per le imprese e per le scuole cui non corrispondono risorse umane dedicate, né alcuna remunerazione specifica almeno a livello nazionale per coloro che si prestano a lavorarci. L'attività di apprendistato è per i docenti delle scuole un di più, un impegno ulteriore cui dedicarsi in aggiunta agli altri impegni legati alla docenza e alla gestione amministrativa. Fortunatamente, la Regione Toscana sopperisce a questa carenza introducendo una remunerazione, a bando, per coloro che operano sul proprio territorio, anche se gli operatori lamentano la incertezza e frammentarietà nel tempo della remunerazione fornita.

In questo caso, ci sono due soluzioni: la prima è fornire una remunerazione aggiuntiva ai docenti impegnati nell'apprendistato, che sia certa e gestita a livello nazionale; la seconda è assumere personale dedicato solo all'apprendistato. Per quanto riguarda la Regione Toscana, è ovvio che una istituzionalizzazione del supporto fornito fin qui potrebbe garantire maggiore certezza e continuità all'intervento.

Una terza soluzione forse un po' tranchant e di rottura rispetto al quadro attuale, poiché richiederebbe un'ulteriore riforma dell'apprendistato, potrebbe consistere nell'istituire scuole che si occupino specificamente ed esclusivamente di offrire l'apprendistato, con personale e strutture a ciò dedicate. In questo caso, avremmo le scuole di apprendistato come aggiuntive a quelle tecniche e professionali. Sono stati creati gli Istituti Tecnici Superiori da almeno un decennio. Gli ITS rappresentano l'equivalente italiano delle Università di scienze applicate, le cosiddette università professionali aperte in Germania a chi vuole proseguire a livello terziario il percorso formativo dell'apprendistato. Tuttavia, non abbiamo ancora creato le scuole che fanno apprendistato in via prioritaria.

Naturalmente, questa scelta potrebbe voler rappresentare una diminutio per quelle scuole virtuose che vedono nell'apprendistato di primo livello uno strumento importante di diversificazione della loro offerta formativa e che stanno ormai da anni sostenendo sforzi notevoli per promuoverne la diffusione al proprio interno. Tuttavia, va anche detto che la maggior parte delle scuole non ha lo stesso atteggiamento verso l'apprendistato e, quindi, quella delle scuole di apprendistato resta un'opzione che il legislatore dovrebbe considerare attentamente.

Le imprese, dal canto loro, traggono un vantaggio direttamente in termini di produttività del personale assunto che possono formare alle proprie esigenze specifiche, cosa che nessun altro può fare, se non l'impresa stessa. Va detto che anche in Germania è così: fornire formazione agli apprendisti è per le imprese un costo che le imprese assumono come un obbligo morale e come una parte della loro responsabilità sociale, oltre che un investimento sulle proprie risorse umane. Inoltre, non va dimenticato che il costo del lavoro, come si è notato più volte in precedenza, rende i vantaggi per le imprese nettamente superiori i costi.

In questo, i consulenti del lavoro esercitano un ruolo chiave, poiché tendono, a volte senza conoscere bene il contratto di apprendistato di primo livello, a suggerire forme contrattuali alternative che conoscono meglio, con grave detrimento per questo importante istituto di formazione. Però, i consulenti del lavoro, in questi loro calcoli omettono i vantaggi per l'impresa di una formazione on-the-job dei propri futuri dipendenti. I focus group evidenziano la necessità che i consulenti del lavoro che tanta influenza hanno ormai sulle scelte contrattuali

di assunzione delle imprese si documentino meglio sul tema e sponsorizzino questa forma contrattuale con maggiore convinzione presso le imprese che si affidano a loro.

Inoltre, le scuole e le imprese che sono gli attori principali del sistema duale, hanno difficoltà a dialogare tra loro per la mancanza di un'abitudine al dialogo da parte di entrambe. Mancano anche gli incentivi a farlo. Su questo punto, va detto che il dialogo fra imprese e scuole è legato ad una tradizione che risale in Germania alle Gilde, istituzione di origine medievale. Questa tradizione pluricentenaria non si può creare dall'oggi al domani, ma certamente si può migliorare e perfezionare nel corso tempo attraverso l'abitudine e la continuità istituzionale dei programmi di apprendistato. Non è un caso che le scuole toscane in cui l'apprendistato di primo livello è più diffuso, si trovino spesso in aree distrettuali, in cui il dialogo tra istituzioni e aziende appartiene alla tradizione produttiva locale.

Dal lato dell'offerta, va segnalato un dato chiave che emerge in modo molto nitido dai focus group. Per come è costruito in Italia, l'apprendistato di primo livello è fatto più per gli studenti bravi e motivati degli istituti tecnici e professionali, che per quelli in condizioni vicine all'abbandono scolastico, come dovrebbe invece essere. Il motivo è che l'apprendistato viene svolto dai giovani in aggiunta, anziché in alternativa ai programmi curriculari tipici dei percorsi formativi principali delle scuole dove viene svolto. In altri termini, chi sceglie l'apprendistato non viene esonerato dal resto degli obiettivi formativi curriculari, ma aggiunge l'attività in azienda a questi ultimi.

È proprio questa una delle differenze fondamentali rispetto all'apprendistato alla tedesca, dove i percorsi di studio in aula sono collegati all'apprendistato e il programma previsto per il superamento dell'esame finale di stato tiene conto esplicitamente del lavoro in azienda ed è molto ridotta la parte teorica, concentrandosi solo sulle spiegazioni teoriche delle attività pratiche svolte in azienda. In altri termini, nel caso tedesco, chi sceglie l'apprendistato ha obblighi di formazione teorica ridotti e la formazione in azienda è alternativa alla formazione teorica, non complementare ed aggiuntiva come nel caso italiano. Si dirà che questo è anche un limite del sistema tedesco, dove chi fa l'apprendistato ha competenze teoriche molto limitate che non gli consentono in caso di perdita del posto di lavoro in età adulta di sviluppare facilmente nuove abilità lavorative e professionali, ma, nel breve periodo, l'apprendistato tedesco consente di trovare subito lavoro, poiché l'impegno in azienda è corposo e tale da assicurare lo sviluppo di tutte le competenze lavorative richieste. Inoltre, il minore impegno in aula è un elemento fondamentale per scoraggiare l'abbandono dell'obbligo scolastico.

Credo che sia proprio questo il motivo principale per cui l'apprendistato di primo livello in Italia non riesce a svilupparsi e non riesce a combattere adeguatamente l'abbandono scolastico, vale a dire il fatto che non prevede lo svolgimento di un programma sufficientemente differenziato dalla formazione degli istituti tecnici e professionali, poiché comunque vi sono impegni curriculari che sono difficili da conciliare con un numero adeguato di ore di lavoro in azienda.

Ciò si riflette anche nel fatto notato all'inizio, che l'apprendistato di primo livello viene concepito come un ospite poco gradito, e comunque un ospite, nelle scuole che lo adottano per pochi allievi. Gli studenti sono ospitati nelle classi con chi fa il percorso curricolare tradizionale e i docenti tendono ad adottare lo stesso metro di valutazione per lo studente tipo e per quello che va in apprendistato e non tiene sempre conto dell'impegno extra-scolastico in azienda di chi è in apprendistato. Ciò rende l'apprendistato una scelta di maturità da parte di studenti particolarmente motivati e responsabili e non rappresenta veramente un'alternativa adeguata per chi è a rischio di abbandono.

Anche per questo motivo, ancorché dirompente, l'ipotesi di creare scuole ad hoc per l'apprendistato oppure almeno classi separate per chi sceglie questo percorso è una scelta importante che dovrebbe essere accompagnata a livello ministeriale dalla definizione di un curriculum diverso per chi sceglie l'apprendistato di primo livello.

Nel suo complesso, il Rapporto fornisce un quadro completo e vivido sia dell'apprendistato professionalizzante che di quello di primo livello, aiutando a comprenderne pregi e limiti. L'analisi è di supporto per il policy maker sia nazionale che locale. Nel breve periodo, il Rapporto indica una serie di interventi utili a favorire la diffusione di entrambe le forme contrattuali. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, la strada percorsa fin qui di ridurre il costo del lavoro e della formazione in considerazione della bassa produttività del lavoro degli apprendisti ha già prodotto risultati importanti, consentendo di consolidare una forma contrattuale che si è ormai affermata come un solido strumento di interazione fra domanda e offerta di lavoro e che garantisce un buon processo di transizione verso l'età adulta dei giovani e quindi verso forme contrattuali a tempo indeterminato.

Da questo punto di vista, il Rapporto individua un percorso idealtipico che va dal tirocinio all'apprendistato di primo livello a quello professionalizzante fino al lavoro a tempo indeterminato. Si può cercare di accorciare il percorso favorendo l'apprendistato di primo livello come un'alternativa al tirocinio post diploma.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, i focus group forniscono diversi suggerimenti al policy maker. Fra questi, a livello regionale, va segnalata l'esigenza di garantire continuità al sostegno fornito dalla Regione Toscana a favore dei docenti impegnati nell'apprendistato. Inoltre, occorre sensibilizzare gli operatori ed in particolare i consulenti del lavoro ad una maggiore consapevolezza di tutti i vantaggi per le imprese dell'apprendistato di primo livello.

Inoltre, per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, sarebbe utile definire percorsi curriculari diversi da quelli degli istituti tecnici e professionali che ospitano il programma. Nel breve periodo, sarebbe anche importante far conoscere ai docenti pregi e limiti dell'apprendistato di primo livello come percorso in grado anche di ridurre l'abbandono scolastico. L'ideale sarebbe, nel lungo periodo, istituzionalizzare questo sostegno pubblico creando istituti di apprendistato con organizzazione del tutto analoga agli ITS, vale a dire con la partecipazione del sistema d'istruzione e delle imprese. Ciò consentirebbe a lungo andare di rendere il dialogo fra scuole e imprese un'abitudine per entrambe.

*Prof. Francesco Pastore*  
Università degli studi della Campania Luigi Vanvitelli

## 1.

### L'APPRENDISTATO IN BREVE

L'apprendistato è un “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”, secondo la definizione contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015<sup>1</sup>, attuale riferimento normativo per questa – e altre – tipologie contrattuali. Dalla definizione si evince quindi la peculiarità del contratto di apprendistato, che riesce a coniugare garanzie e tutele per i giovani con la flessibilità e la convenienza per i datori di lavoro.

Si tratta di un contratto formativo che permette ai giovani con meno di 30 anni di raggiungere una qualificazione professionale e, in alcuni casi, un titolo di studio, attraverso il contemporaneo svolgimento di una prestazione lavorativa (retribuita e soggetta al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali) e la frequenza della formazione obbligatoria. Grazie alla combinazione tra formazione e lavoro e soprattutto al combinato di incentivi economici, contributivi, normativi e fiscali, l'apprendistato si configura come il contratto ideale per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

#### 1.1 Il contesto normativo generale

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa in gran parte alle parti sociali, attraverso il rinvio ad appositi accordi interconfederali e ai contratti collettivi di lavoro (CCNL). Tuttavia, il D.Lgs. n. 81/2015 fissa alcuni punti chiave, come la durata minima del contratto, posta a sei mesi (con alcune eccezioni possibili previste nei CCNL, per le quali si veda il Box 1) e il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro (ad eccezione delle imprese artigiane) può avere contemporaneamente alle dipendenze, posto nel rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate<sup>2</sup>.

Il D.Lgs. n. 81/2015 specifica inoltre che, pur applicandosi al contratto di apprendistato la normativa vigente per il licenziamento illegittimo, è possibile per le parti recedere dal contratto al termine del periodo formativo, attenuando così il carattere a tempo indeterminato di questo tipo di contratto. Inoltre, lo stesso decreto legislativo fissa alcuni principi generali, ai quali le Parti sociali dovranno attenersi, come ad esempio possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello verso il cui conseguimento è finalizzato il contratto, o in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Un ulteriore principio evocato dal D.Lgs. n. 81/2015, con riferimento esclusivamente ai datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, riguarda la stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti professionalizzanti (percentuale modificabile nei contratti collettivi nazionali di lavoro) come vincolo a nuove assunzioni con contratti di apprendistato<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Il citato D.lgs sostituisce interamente il “Testo Unico dell'apprendistato”, rappresentato dal D.Lgs. n. 167/2011, contestualmente abrogato.

<sup>2</sup> Il rapporto comunque non può superare il cento per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

<sup>3</sup> Gli apprendisti eventualmente assunti in violazione dei limiti suddetti sono considerati lavoratori subordinati assunti con ordinario contratto a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

---

**Box 1.1: L'APPRENDISTATO STAGIONALE**

La legge (L.81/2015 art. 44 comma 5) consente alle imprese stagionali la possibilità di prevedere una modalità di apprendistato particolare, a tempo determinato. Questa disposizione permette di articolare lo svolgimento del contratto su più stagioni, derogando alla durata minima di sei mesi e rimandando alla contrattazione collettiva la definizione delle specifiche modalità di svolgimento del contratto. Attraverso l'apprendistato stagionale, il giovane può essere impiegato solo per alcuni mesi durante l'anno a patto che il percorso formativo si completi negli anni successivi entro un certo arco temporale (ovviamente più lungo dei 3 anni standard). Nei periodi di lavoro, infatti, dovrà essere adempiuto l'obbligo di formazione, riproporzionando, in base alla durata del rapporto, il monte ore di formazione previsto in generale per gli apprendisti ordinari. I singoli CCNL definiscono, ad esempio, il diritto di precedenza nelle successive assunzioni, l'arco temporale entro il quale raggiungere la qualificazione, la durata minima dei singoli rapporti, gli intervalli tra una stagione e l'altra, la durata del periodo di prova, le qualifiche per le quali la stagionalità è ammessa, l'entità dell'indennità per lavoro stagionale e così via.

---

**1.2 I tipi di apprendistato**

Il D.Lgs. n. 81/2015 disciplina tre diversi tipi di apprendistato che ricalcano le finalità di quelli già disciplinati nel D.Lgs. n. 167/2011 ("Testo Unico dell'apprendistato") sulla scia di quanto già previsto nel D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 (Legge Biagi): l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; l'apprendistato di alta formazione e di ricerca; l'apprendistato professionalizzante.

La forma di apprendistato più radicata nel mercato del lavoro italiano e toscano è l'apprendistato professionalizzante, detto anche apprendistato di secondo livello, oggetto di monitoraggio nella Parte I del Rapporto. Si tratta di un contratto dedicato ai giovani tra i 18 e i 29 anni<sup>4</sup>, funzionale al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, attraverso lo svolgimento di attività lavorativa e formazione interna ed esterna all'impresa. La durata del contratto è definita nei CCNL ma non può essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali peculiari del settore dell'artigianato, individuati da ciascun CCNL di riferimento.

La formazione del giovane assunto con apprendistato professionalizzante riguarda sia le competenze tecnico-professionali che quelle di base e trasversali. La prima, definita formazione professionalizzante, è caratterizzata nella durata e nelle modalità di erogazione dai CCNL ed è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro; la formazione per le competenze di base e trasversali è disciplinata e finanziata dalle Regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili e per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio<sup>5</sup>.

In Toscana l'offerta formativa per le competenze di base e trasversali degli apprendisti è contenuta in un catalogo, determinato con procedure di evidenza pubblica, e erogata da soggetti accreditati nel sistema regionale in modalità mista, con formazione in aula e formazione a distanza attraverso l'utilizzo del sistema di *web learning* TRIO. Le imprese possono comunque provvedere ad erogare privatamente la formazione, nel rispetto dei

---

<sup>4</sup> Il contratto può essere stipulato con giovani a partire dai 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale; inoltre può coinvolgere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, anche i soggetti con oltre 29 anni di età se percettori di trattamenti di disoccupazione.

<sup>5</sup> Il monte ore varia a seconda del titolo di studio dell'apprendista: 120 ore per chi ha solo la licenza di scuola secondaria di primo grado; 80 ore per chi ha un diploma di scuola secondaria di secondo grado; 40 ore per i laureati.

contenuti fissati dalla regione nella DGR 1130 del 7 aprile 2015, purché dispongano di spazi idonei alla formazione e di risorse umane con adeguate capacità e competenze, e solamente per il tramite di agenzie formative accreditate<sup>6</sup>.

L'azienda che assume un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante deve quindi trasmettere ai competenti uffici regionali, entro 45 giorni dall'assunzione, la "Comunicazione inerente la formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'apprendistato professionalizzante" selezionando l'opzione scelta per la formazione delle competenze di base e trasversali (offerta pubblica o gestione aziendale). L'azienda che intenda usufruire dell'offerta formativa pubblica sarà contattata dal soggetto attuatore dell'area territoriale di competenza per la scelta dei moduli formativi e la stesura del Patto Formativo Integrato.

Le altre due tipologie di apprendistato (cd. di primo e terzo livello) sono forme contrattuali che permettono ai giovani di conseguire un titolo di studio, contestualmente allo svolgimento dell'attività lavorativa, aprendo così la strada all'implementazione di un modello di formazione duale all'italiana. Il contratto si compone di ore di lavoro e ore di formazione interna ed esterna all'impresa, questa ultima svolta presso un'istituzione formativa. Le modalità operative per la realizzazione dei percorsi in apprendistato nel Sistema Duale in Toscana sono definite nella DGR 1408/2016.

Tali forme di apprendistato hanno ancora una diffusione limitata in Italia e in Toscana e sono di difficile analisi a partire dai dati del Sistema Informativo Lavoro, che raccolgono le Comunicazioni Obbligatorie di assunzione dei datori di lavoro, riflettendo non rari errori di identificazione del tipo di contratto di apprendistato stipulato. Per questo motivo, focalizzandoci sul solo contratto di apprendistato di primo livello, abbiamo scelto di condurre un'analisi di tipo qualitativo, riportata nella Parte II del rapporto.

Per stipulare questo tipo di contratto è necessario che i datori di lavoro concordino un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata dei loro obblighi formativi.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire così come definito nel Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015<sup>7</sup>; esiste tuttavia la possibilità di proroga di un anno (per alcune fattispecie previste dal D.lgs<sup>8</sup>), o di trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante per il rafforzamento della qualifica professionale.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce

---

<sup>6</sup> La stessa impresa può essere accreditata come agenzia formativa.

<sup>7</sup> Il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 stabilisce che la durata massima sia così articolata:

- tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del diploma di istruzione secondaria superiore;
- un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

<sup>8</sup> Nello specifico:

- per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;
- per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

I periodi di formazione interna ed esterna all'impresa sono articolati secondo le esigenze formative e professionali del datore di lavoro e della istituzione formativa. Tuttavia, il decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 ha previsto dei limiti massimi alla formazione esterna all'impresa, fissati al 60/50% dell'orario ordinamentale per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), al 70/65%<sup>9</sup> per i percorsi di istruzione secondaria superiore e al 50% per i percorsi di specializzazione tecnica superiore. Le ore contrattuali eccedenti l'orario ordinamentale, che sono poco meno della metà se il contratto stipulato è *full time*, sono considerate ore di lavoro. La retribuzione dell'apprendista varia tra ore di formazione esterna, interna e ore di lavoro. Nello specifico, non è previsto nessun riconoscimento retributivo per le ore in cui il giovane è impegnato nella formazione presso l'ente formativo, la retribuzione è al 10% per le ore di formazione interna (presso il datore di lavoro)<sup>10</sup>, ed è invece basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro. Nel complesso, il costo per i datori di lavoro è molto inferiore ad un contratto a tempo indeterminato, ma anche a quello dell'apprendistato professionalizzante<sup>11</sup>.

### 1.3 Incentivi ai datori di lavoro che assumono apprendisti

Il contratto di apprendistato è un contratto considerato molto vantaggioso dai datori di lavoro, per gli incentivi economici, contributivi, normativi e fiscali.

Il principale incentivo economico alla stipulazione di contratti di apprendistato è rappresentato dalla possibilità, per il datore di lavoro, di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto; in maniera alternativa rispetto al sottoinquadramento, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale rispetto all'anzianità di servizio<sup>12</sup>.

Sul fronte degli sgravi contributivi, i datori di lavoro usufruiscono di una contribuzione previdenziale a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 11,61%<sup>13</sup> della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (la contribuzione ordinaria è pari al 23,81%); in caso di prosecuzione del rapporto, l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i 12 mesi successivi alla fine del periodo di apprendistato. A questo incentivo generale e permanente, si sono aggiunti negli anni sgravi ancora più importanti, destinati a tutti i tipi di apprendistato<sup>14</sup> o a quelle meno utilizzate, ovvero il primo e il terzo livello<sup>15</sup>. È importante

---

<sup>9</sup> La percentuale varia a seconda degli anni di corso, è più elevata all'inizio e poi diminuisce, a favore della formazione interna all'azienda.

<sup>10</sup> Fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

<sup>11</sup> Per un esempio di articolazione oraria, con le ripercussioni in termini di costo del lavoro, v. Duranti S. (2017), "La transizione dei giovani al lavoro, il modello duale tedesco e le innovazioni della buona scuola e del *Jobs Act*", Iripet: Firenze

<sup>12</sup> A ciò si aggiunge, per i contratti di apprendistato di primo e terzo livello, il 10% della retribuzione dovuto per le ore di formazione interna (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi) e l'esonerazione da obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative.

<sup>13</sup> Dal 1° gennaio 2007, la contribuzione a carico dei datori di lavoro con meno di 10 dipendenti è ulteriormente ridotta nei primi due anni di contratto (-8,5 punti percentuali nel primo anno di contratto; -7 nel secondo).

<sup>14</sup> Si ricorda l'incentivo introdotto dalla Legge di Stabilità per il 2012, che prevedeva l'azzeramento dei contributi a carico del datore di lavoro per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da datori di lavoro con meno di 10 dipendenti.

<sup>15</sup> Ad esempio, di recente, la Legge di Bilancio 2020 ha introdotto uno sgravio contributivo del 100% per i datori di lavoro con meno di 10 addetti, relativamente ai periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Tale sgravio è stato prorogato anche per il 2021 dal D.L. 137/2020.



precisare che la normativa prevede la “portabilità” degli incentivi contributivi e quindi la possibilità per i giovani apprendisti di perseguire la qualificazione attraverso più rapporti e più datori di lavoro, ognuno dei quali beneficerà degli sgravi.

Un incentivo di tipo fiscale, permanente e generale, è rappresentato dalla esclusione del costo degli apprendisti dalla base di calcolo dell'Irap.

Si ricordano inoltre alcuni incentivi cd. normativi, come l'esclusione degli apprendisti dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge e la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato.



**Parte I**

**L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**



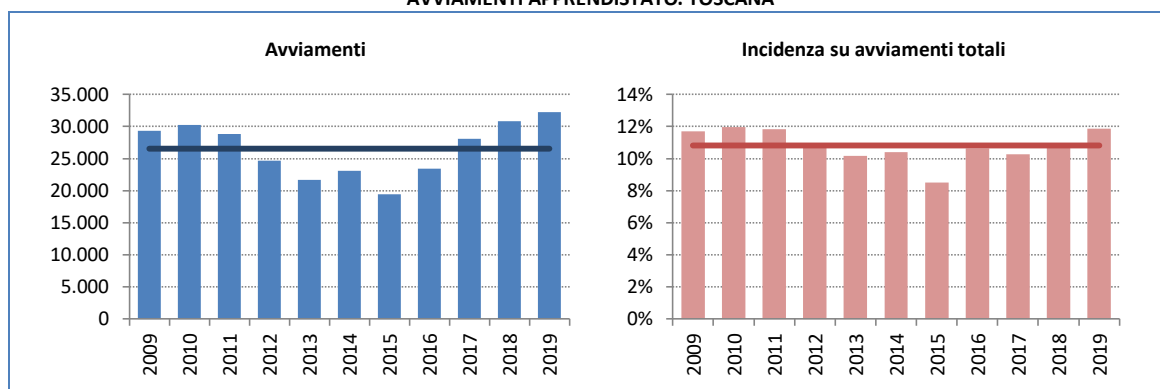
## 2.

### I RAPPORTI DI LAVORO IN APPRENDISTATO: DINAMICHE GENERALI

#### 2.1 L'evoluzione dell'apprendistato nei flussi di lavoro

In Toscana l'apprendistato spiega strutturalmente l'apertura di **quasi 30mila rapporti l'anno** (32.201 nel 2019), **più di un avviamento su dieci** di lavoratori con meno di 30 anni<sup>16</sup>. La diffusione di questa modalità di lavoro è stabile nel corso dell'ultimo decennio, a dispetto delle vicissitudini articolate del ciclo economico e degli interventi normativi in materia di lavoro e di occupazione giovanile. Ciononostante, il trend di medio periodo lascia intravedere una possibile e **transitoria relazione di sostituibilità con il contratto a tutele crescenti e relativo esonero contributivo**, come attesta il sensibile cedimento dell'incidenza dell'apprendistato nell'anno della decontribuzione (8,5% nel 2015 a fronte di percentuali sempre superiori al dieci per cento negli altri anni).

Grafico 2.1  
AVVIAMENTI APPRENDISTATO. TOSCANA



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

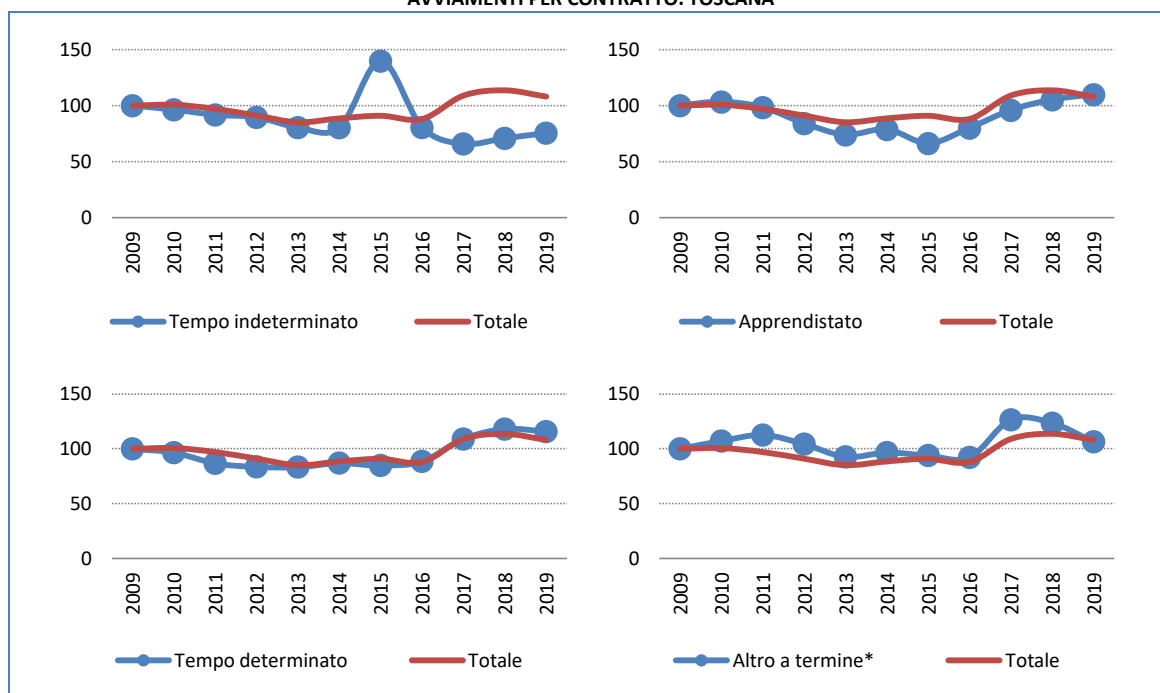
Le serie degli avviamenti mostrano a partire dal 2017 un **aumento complessivo delle opportunità di lavoro dei giovani** (nell'ordine del 10%) e confermano uno scollamento complementare del lavoro a tempo indeterminato e di quello in apprendistato in corrispondenza del 2015, anno degli incentivi contributivi sul lavoro stabile. Tale dinamica non è presente nell'area del lavoro dipendente a termine, a dimostrazione dell'affinità tra l'apprendistato e il lavoro a tempo indeterminato.

La **sostituibilità con il contratto a tutele crescenti** è peraltro coerente con l'inquadramento normativo dell'apprendistato, che lo definisce espressamente un contratto a tempo indeterminato pur in presenza di una cesura "naturale" in corrispondenza del termine dell'attività formativa. E sul versante del turnover, il dato sulle reiterazioni conferma la conformità delle due modalità di lavoro (il numero di avviamenti pro-capite con lo stesso tipo di contratto nell'anno è pari a 1.07 per il tempo indeterminato, 1.06 per l'apprendistato e 1.37 per la totalità dei rapporti in capo a lavoratori con meno di 30 anni).

<sup>16</sup> Tutti i dati di questo capitolo sono riferiti ai giovani fino a 29 anni di età.

Grafico 2.2

## AVVIAMENTI PER CONTRATTO. TOSCANA



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

**Rispetto a 10 anni fa, i giovani candidati al lavoro hanno oggi le stesse opportunità di lavoro in apprendistato**, minori occasioni di lavoro a tempo indeterminato e soprattutto una probabilità più alta di svolgere una prestazione a tempo determinato (anche in somministrazione). Dopo l’apertura di molti rapporti stabili nel biennio 2015-2016, il mercato del lavoro toscano ha quindi ripreso il suo corso e semmai recuperato le quote di lavoro a termine. Quanto all’apprendistato, né il testo unico né il Jobs Act o la decontribuzione sembrano aver scosso l’interesse nei confronti di questa particolare forma di inserimento lavorativo.

Tabella 2.3

## AVVIAMENTI PER CONTRATTO (FINO A 30 ANNI). TOSCANA

	2009	2018	2019
Tempo indeterminato	10%	6%	7%
Apprendistato	12%	11%	12%
Tempo determinato	46%	48%	49%
Altro a termine*	33%	36%	32%
Totale (valori assoluti)	250.876	285.402	271.284

\*Altro a termine include lavoro intermittente, lavoro domestico, parasubordinato, tirocini

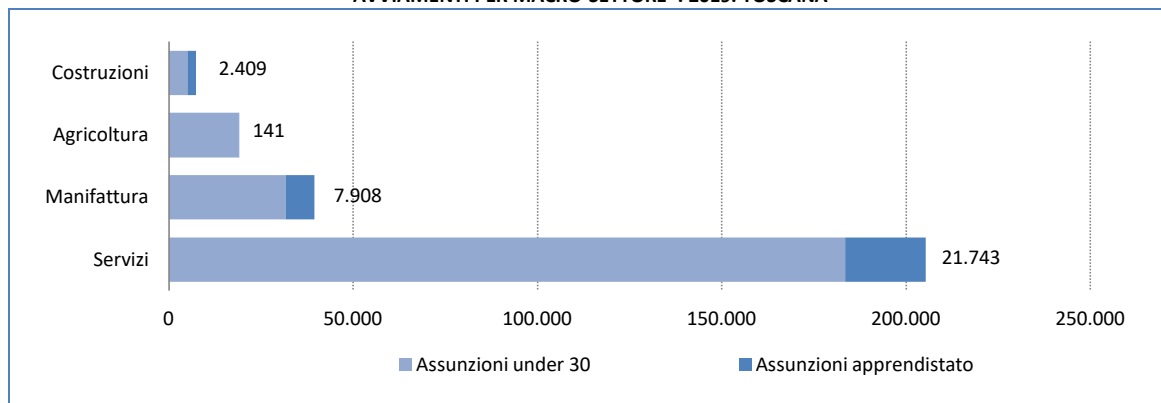
Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

## 2.2 La domanda di apprendistato nei settori e nelle professioni

In termini assoluti quasi sette assunzioni in apprendistato su dieci avvengono nell’ambito dei servizi, un settore ad elevata intensità di lavoro e di turnover contrattuale, con attività stagionali e che per questo mobilita strutturalmente una grande quantità di posizioni lavorative. Diversamente, le attività della manifattura sono meno esposte alle fluttuazioni del

ciclo economico e alla stagionalità e risultano intestatarie di un numero molto inferiore di avviamenti: nel 2019 la manifattura ha avviato un quarto dei contratti di apprendistato totali.

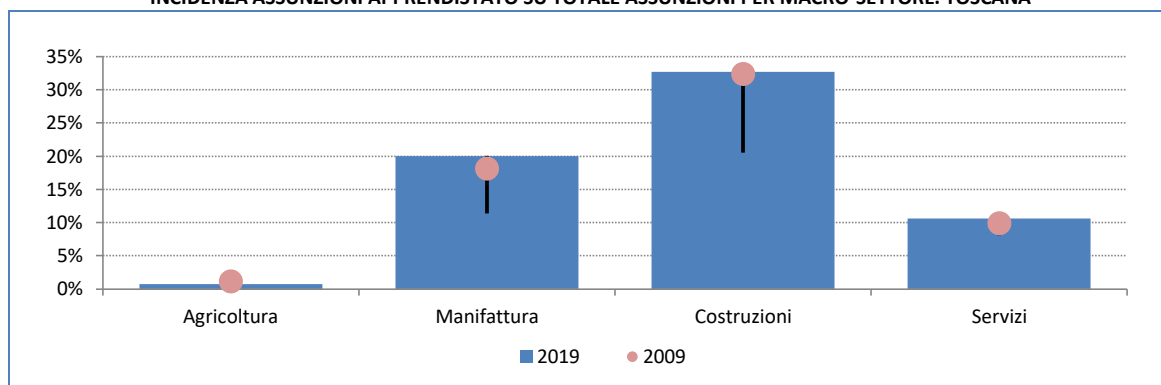
Grafico 2.4  
**AVVIAMENTI PER MACRO-SETTORE\*. 2019. TOSCANA**



\* I numeri a fianco delle barre sono relativi al numero di contratti di apprendistato  
 Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Nonostante nell’immaginario l’apprendistato sia un contratto associato alla manifattura e al ruolo degli operai specializzati, **la maggioranza dei rapporti di apprendistato viene svolto ormai nei servizi**. La rilevanza relativa di questo contratto è però massima nelle attività dell’industria: fatte le dovute considerazioni sulle dinamiche congiunturali e scontato l’effetto scala del terziario, nelle costruzioni l’apprendistato rappresenta oltre il 30% degli avviamenti, quasi il 20% nella manifattura (nei servizi il 10%). In questo senso, **l’apprendistato può ancora dirsi pienamente un contratto dell’industria**.

Grafico 2.5  
**INCIDENZA ASSUNZIONI APPRENDISTATO SU TOTALE ASSUNZIONI PER MACRO-SETTORE. TOSCANA**

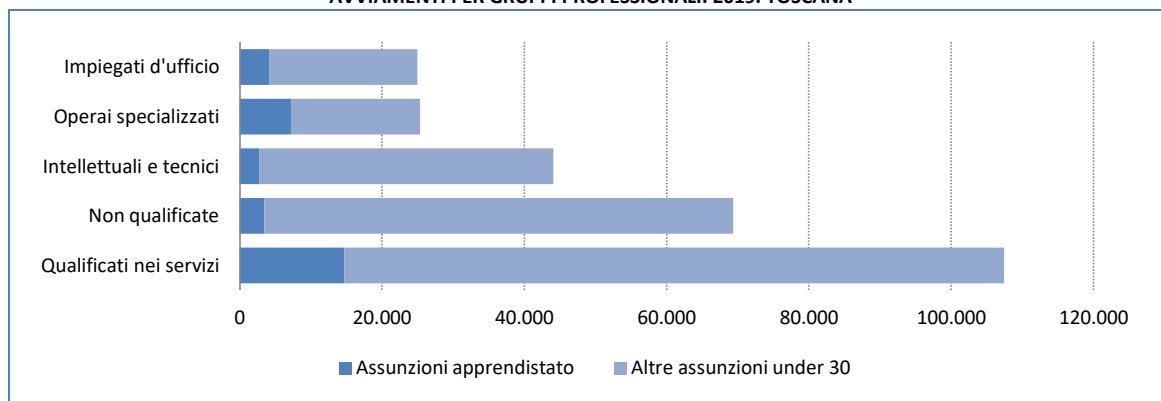


Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Lo scenario settoriale, che indica una concentrazione dell’apprendistato nel terziario, si riflette nella distribuzione delle professioni: **le professioni qualificate nei servizi assorbono quasi la metà delle assunzioni** totali (46%) in questa forma contrattuale. Seguono, in ordine di rilevanza assoluta, gli apprendisti inquadrati come operai specializzati (22%) e come impiegati d’ufficio (13%), qualifiche considerate “standard” per il contratto di apprendistato. Da notare,

inoltre, che quasi **un avviamento in apprendistato su dieci fa capo a profili professionali alti, calibrati su profili scientifici e intellettuali**. L'apprendistato in Toscana viene quindi impiegato perlopiù per assumere giovani lavoratori a media qualifica, ma non è raro l'utilizzo dello stesso come contratto di ingresso per giovani laureati.

Grafico 2.6  
**AVVIAMENTI PER GRUPPI PROFESSIONALI. 2019. TOSCANA**

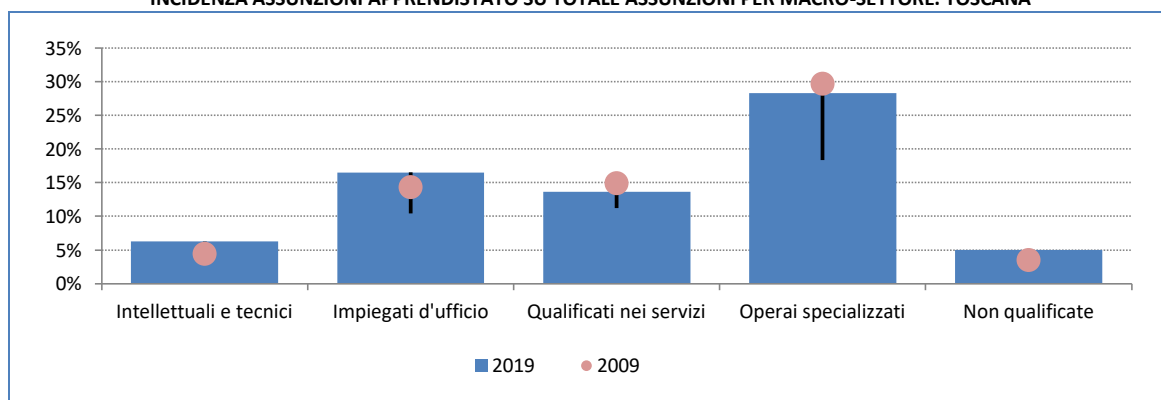


Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Anche in questo caso è l'effetto di scala del terziario a determinare la numerosità degli apprendistati tra gli addetti qualificati dei servizi, a cui appartengono figure professionali intermedie caratterizzate da un buon livello di destrezza manuale (es. le figure del cuoco, cameriere, barista, ausiliario socio-sanitario, parrucchiere ed estetista).

La rilevanza relativa degli avviamenti per singolo gruppo professionale restituisce, infatti, **centralità alla qualifica di operaio specializzato, un inquadramento che viene attivato attraverso l'apprendistato nel 28% dei casi**. L'incidenza relativa dell'apprendistato si ridimensiona invece del 14% per le professioni qualificate dei servizi, al pari delle professioni tecniche d'ufficio. Anche il peso degli apprendistati tra gli avviamenti a qualifica elevata è modesto (6%), anche se in aumento nel decennio considerato.

Grafico 2.7  
**INCIDENZA ASSUNZIONI APPRENDISTATO SU TOTALE ASSUNZIONI PER MACRO-SETTORE. TOSCANA**



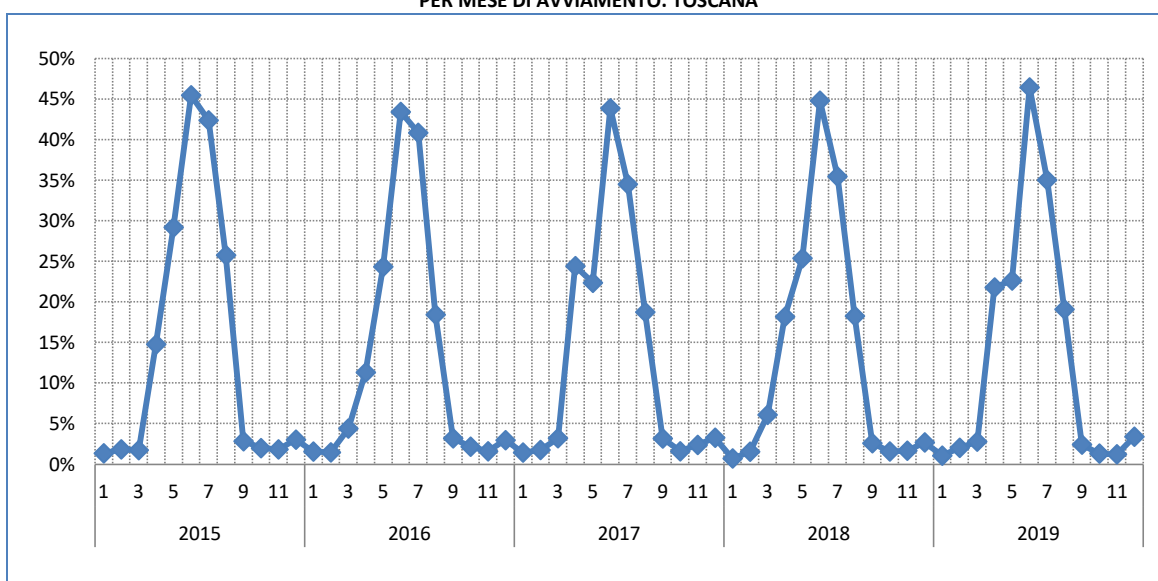
Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana



### 2.3 La durata dei rapporti e il fenomeno dell'apprendistato stagionale

La normativa interpreta l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato, lasciando intendere che si tratti di una modalità di lavoro stabile nel tempo. Nei fatti, però, la durata media dei contratti di apprendistato è molto inferiore a quella prevista dalla normativa per il perseguimento del percorso formativo: circa **la metà dei contratti che cessano termina entro l'anno di avviamento e un ulteriore 25% entro due anni**, percentuali simili ma superiori a quelle rilevate per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei giovani<sup>17</sup>. Uno sguardo di massima alla dinamica dei contratti di brevissima durata - quelli che durano meno di sei mesi - evidenzia inoltre una cadenza regolare, che riflette la stagionalità del settore turistico: dal 2015 ad oggi, **quattro su dieci contratti di apprendistato aperti a ridosso della stagione estiva terminano entro sei mesi** (in media il 41% di quelli aperti tra giugno e luglio); una sorte completamente diversa da quella dei contratti aperti da settembre in poi, che mediamente cessano nel semestre solo nell'8% dei casi.

Grafico 2.9  
INCIDENZA CONTRATTI DI DURATA INFERIORE A SEI MESI SUL TOTALE AVVIAMENTI IN APPRENDISTATO,  
PER MESE DI AVVIAMENTO. TOSCANA



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Una spiegazione di questo fenomeno risiede nella possibilità di attivare **contratti di apprendistato stagionale**, che rappresenta una grande eccezione all'apprendistato ordinario, anche se non esaurisce tutti i rapporti stagionali "di fatto" perché è circoscritto alle imprese che rientrano nei parametri della stagionalità, ovvero che hanno un periodo d'inattività di almeno 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi all'anno. Complessivamente, **il peso dell'apprendistato stagionale è attorno al 16% del totale** dei rapporti di questo tipo. L'86% degli avviamenti per apprendistato stagionale dura meno di sei mesi, quindi la gran parte dei rapporti di apprendistato a brevissima durata è legata alla gestione stagionale del contratto stesso. Tra l'altro l'apprendistato rileva un'incidenza di

<sup>17</sup> Entro un anno dall'avviamento cessa il 50% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e un ulteriore 19% cessa entro i due anni.

avviamenti in regime di stagionalità strutturalmente molto superiore agli altri contratti (sebbene negli ultimi anni tutte le tipologie di lavoro giovanile vedono crescere la propria quota di attivazioni stagionali).

Tabella 2.10  
**INCIDENZA DEGLI AVVIAMENTI STAGIONALI SUL TOTALE. TOSCANA**

	2015	2016	2017	2018	2019
Solo apprendistato	17,3%	15,7%	16,7%	16,1%	17,3%
Altri avviamenti	8,7%	9,5%	9,5%	9,7%	11,9%
Totale avviamenti	9,5%	10,1%	10,2%	10,4%	12,5%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

L'apertura di rapporti di apprendistato stagionale è un fenomeno che appartiene soprattutto ad alcuni settori produttivi: **il 40% dei contratti totali di questo tipo è attivato nei servizi turistici** e nel complesso del settore del commercio e tempo libero gli avviamenti stagionali rappresentano il 37% degli avviamenti totali (nel suo piccolo l'apprendistato stagionale ha una rilevanza non trascurabile, pari al 10%, anche nelle attività agricole). Analizzando la distribuzione per età degli stagionali (vedi Box 3.1) si può pensare che questa forma di apprendistato sia utilizzata anche per inquadrare gli studenti durante il periodo estivo affinché possano aderire alla modalità di lavoro e formazione in attività contigue al percorso educativo in svolgimento.

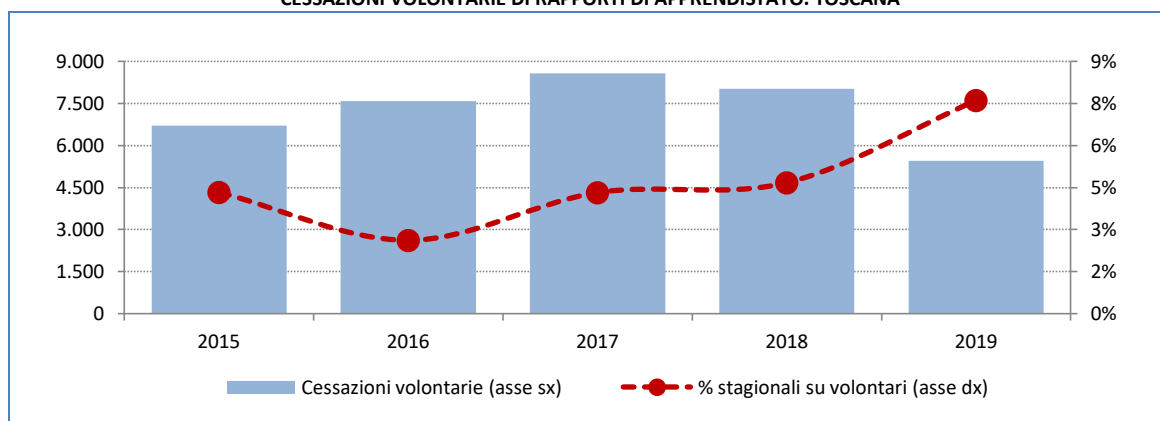
#### 2.4 Le cessazioni volontarie degli apprendisti

L'esistenza dell'apprendistato stagionale smentisce la concezione rigida di questo contratto e rafforza l'idea di uno strumento pensato per i giovani, che scambia l'obbligo di formazione con l'abbattimento del costo del lavoro. Fondamentale, in questo senso, la "portabilità" degli incentivi e quindi la possibilità per i giovani apprendisti di perseguire la qualificazione attraverso più rapporti e più datori di lavoro, sia in seguito a licenziamenti che per dimissioni volontarie. E infatti, se prendiamo ad esempio la coorte degli apprendisti avviati nel 2016, **la durata mediana dei rapporti equivale a circa un anno e "solo" il 21% dei rapporti si trasforma in un lavoro a tempo indeterminato**. La maggior parte dei contratti, invece, viene chiuso: **il 34% per dimissioni volontarie**; la restante parte cessa per cause involontarie (17%) oppure per fine termine formativo (28%).

Il numero delle cessazioni volontarie nei rapporti di apprendistato ha ruotato stabilmente attorno alle 8mila chiusure per anno, con un peso dei contratti stagionali attorno al 4% del totale (nel 2015 l'abbassamento può essere spiegato dal minor numero di attivazioni nell'anno); nel 2019 si riscontra, invece, una riduzione del 30% del numero delle cessazioni volontarie, accompagnato da una impennata del ruolo della stagionalità, che sfiora l'8% delle cessazioni e in assenza di evidenti incrementi degli avviamenti stagionali.

Grafico 2.11

## CESSAZIONI VOLONTARIE DI RAPPORTI DI APPRENDISTATO. TOSCANA



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Quello delle cessazioni volontarie è un aspetto, spesso trascurato, delle carriere di apprendistato, che indica una quantità non banale di giovani che decidono di interrompere un rapporto di lavoro di qualità. È pertanto interessante indagare sulle conseguenze di questa scelta, che in linea teorica potrebbe preludere a un miglioramento lavorativo – per contenuti o per stabilità del contratto – o magari alla decisione di riprendere gli studi.

Quest'ultima, in particolare, appare un'alternativa da considerare alla luce del fatto che, a un anno dalla cessazione, **il 30% degli apprendisti non ha ritrovato un lavoro dipendente**; tale percentuale si riduce di 10 punti se si estende da 1 a 4 anni il limite temporale dal momento della cessazione (coorte di cessati entro il 30 settembre 2016). Il fatto, poi, che la stessa percentuale arrivi al 36% tra gli apprendisti stagionali, lascia trasparire la possibilità di rapporti nati in costanza di percorso educativo, magari per impiegare i giovani durante il periodo estivo. È possibile che questa **sovrapposizione dell'apprendistato ai percorsi scolastici e universitari** possa spiegare anche la quota elevata di dimissionari che nell'anno, quindi alla stagione seguente, si ritrova un contratto "peggiorativo" sotto il profilo delle tutele. Solo l'8% degli apprendisti cessati volontariamente entra, infatti, in un rapporto a tempo indeterminato (il 2% degli stagionali) e il 25% opta per un nuovo apprendistato (17% per gli stagionali); la maggior parte dei dimissionari che ritrovano un lavoro nell'anno lo fa a tempo determinato o somministrazione e l'8% di giovani approda a contratti a termine estremamente flessibili, di tipo parasubordinato, intermittente o di tirocinio.

Tabella 2.12

## APPRENDISTI CESSATI\* PER DIMISSIONE VOLONTARIA PER CONTRATTO DI DESTINAZIONE\*\* (ENTRO 12 MESI)

	Apprendistato (non stagionale)	Apprendistato stagionale
Indeterminato	8,0%	2,1%
Apprendistato	24,7%	17,2%
Determinato e somministrazione	29,6%	34,4%
Altro a termine	7,9%	10,3%
<b>Totale ritrovano</b>	<b>70,2%</b>	<b>64,0%</b>
<b>Totale non ritrovano</b>	<b>29,8%</b>	<b>36,0%</b>

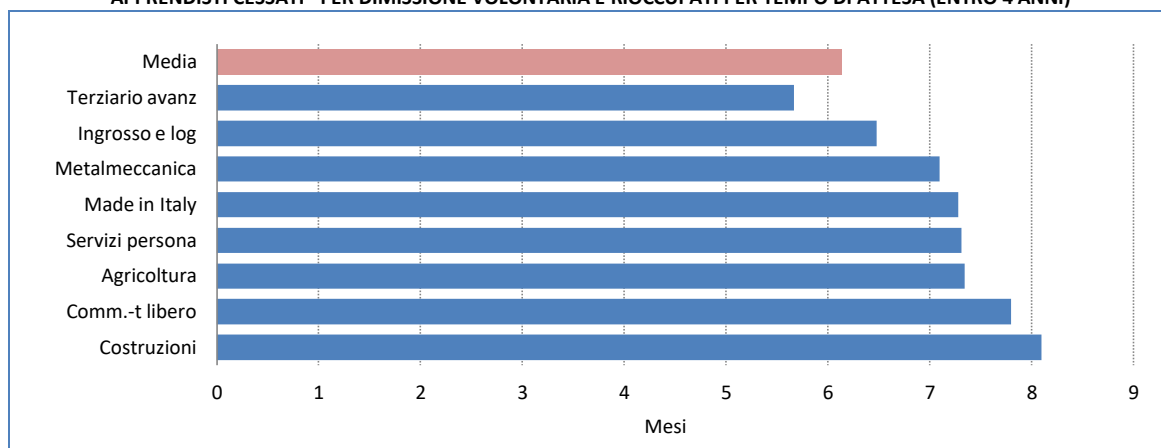
\*Cessati entro il 30 settembre 2019

\*\*Primo contratto nei 12 mesi successivi alla cessazione da apprendistato

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Indicazioni compatibili con l'utilizzo del contratto a tempo "determinato" provengono anche dall'analisi dei tempi di attesa per la rioccupazione: **mediamente si impiegano circa sei mesi per trovare un nuovo lavoro a seguito di dimissioni**, ma l'indice è più elevato nelle costruzioni e nelle attività di commercio e tempo libero, settori che attivano un gran numero di posizioni con inserimento stagionale (8 mesi di ricerca corrispondono idealmente anche al periodo ottobre-maggio, quindi l'anno scolastico).

Grafico 2.13  
**APPRENDISTI CESSATI\* PER DIMISSIONE VOLONTARIA E RIOCCUPATI PER TEMPO DI ATTESA (ENTRO 4 ANNI)**



\*Cessati entro il 30 settembre 2016  
 Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Tutto regolare, quindi, se è l'intreccio dei rapporti di apprendistato con i percorsi formativi a spiegare la regressione degli inquadramenti; molto più problematico invece l'arretramento nel caso di giovani alla ricerca di una carriera lavorativa definitiva.

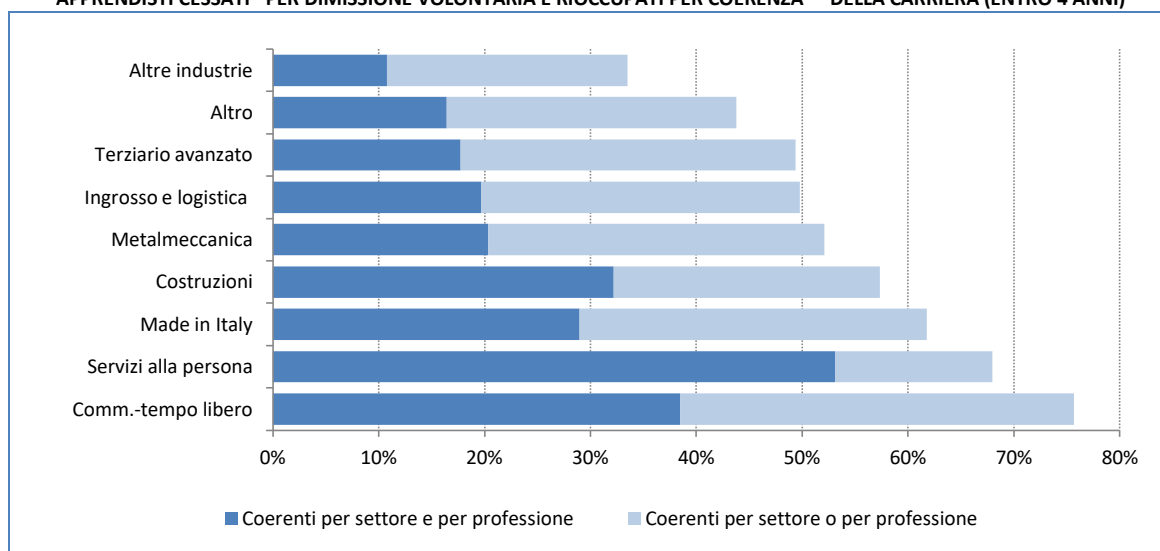
Le evidenze sulla "coerenza" professionale degli apprendisti cessati volontariamente indicano, inoltre, che la maggior parte di essi ritrova un lavoro dipendente nello stesso settore (21%) o nella stessa professione (4%) o nello stesso settore e professione (27%) del rapporto cessato. Vi è, quindi, **coerenza in oltre la metà dei rapporti** (il 66% di quelli che vanno incontro ad un nuovo avviamento dipendente). Questo dato ben si accorda alla presenza di una certa quantità di rapporti di apprendistato non stagionali nella forma, ma nei fatti così strutturati. La maggior incidenza di carriere "coerenti" nei settori del commercio e tempo libero, nei servizi alla persona e nel Made in Italy si coniuga alla maggiore presenza, in questi settori, di figure professionali specifiche, qualificate, in alcuni casi anche con la presenza di una continuità tra scuola e lavoro che si esplica attraverso la ripetizione di rapporti di apprendistato.

Tabella 2.14  
**APPRENDISTI CESSATI\* PER DIMISSIONE VOLONTARIA E RIOCCUPATI PER COERENZA\*\* DELLA CARRIERA (ENTRO 4 ANNI)**

Nessuna coerenza	27,4%
Coerenza totale (qualifica e settore)	27,2%
Coerenza solo settore	21,5%
Coerenza solo qualifica	3,8%
<b>Totale ritrovano</b>	<b>80,0%</b>
<b>Non ritrovano</b>	<b>20,0%</b>

\*Cessati entro il 30 settembre 2016  
 \*\*Lo stato di coerenza corrisponde alla corrispondenza del settore Istat - Ateco 2 digit e professione Istat a 3 digit  
 Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Grafico 2.15

**APPRENDISTI CESSATI\* PER DIMISSIONE VOLONTARIA E RIOCCUPATI PER COERENZA\*\* DELLA CARRIERA (ENTRO 4 ANNI)**

\*Cessati entro il 30 settembre 2016

\*\*Lo stato di coerenza corrisponde alla corrispondenza del settore Istat - Ateco 2 digit e professione Istat a 3 digit

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

**2.5 Una mappa dell'apprendistato**

Coerentemente con le dinamiche evidenziate, la distribuzione territoriale degli avviamenti rivela un **uso più intensivo dell'apprendistato nei sistemi locali della costa**, dominati dall'indotto del turismo balneare, con aree di forte attivazione nei territori di Castagneto Carducci, Cecina, Rosignano e Volterra. Nella fascia costiera solo il Sistema Locale del Lavoro – SLL – di Follonica si distingue per un ricorso meno intenso, attorno alla media, al contratto di apprendistato professionalizzante.

Per ragioni diverse dalla stagionalità del turismo, l'apprendistato professionalizzante standard risulta un contratto **molto utilizzato anche nei sistemi manifatturieri, basati sulla piccola e media impresa e sull'insediamento tipico del distretto industriale (Prato, San Miniato, Empoli, Valdarno aretino e Arezzo)**. Il contratto di apprendistato viene qui apprezzato per la sua capacità di conciliare un basso costo del lavoro con la possibilità di formare tramite affiancamento profili di operaio specializzato e di tecnico.

Viceversa, il territorio senese sembra più lievemente interessato da questa modalità di lavoro e si posiziona su percentuali di incidenza simili alla media e a quelle del SLL di Firenze (10% degli avviamenti a Siena e 12% a Firenze). Solo alcuni territori interni della regione, infine, rilevano un apprezzabile scarto negativo nell'utilizzo di questa forma di inserimento lavorativo, trattandosi perlopiù di aree interne come Manciano e Castel del Piano.



### 3.

#### CHI SONO GLI APPRENDISTI? CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE E DI CARRIERA

Il contratto di apprendistato si configura a livello normativo come ideale per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro ma non tutti gli under 30 hanno le stesse possibilità di accedervi. In questo paragrafo si analizzano le caratteristiche tipiche del giovane apprendista, cercando di delinearne un profilo tipico.

##### 3.1 Dai rapporti di lavoro al numero di giovani coinvolti

I dati del Sistema Informativo Lavoro permettono di distinguere tra rapporti di lavoro in apprendistato (avviamenti) e giovani coinvolti in tali rapporti. Per un giovane è possibile avere più di un avviamento con contratto di apprendistato nello stesso anno, come mostra la Tabella 3.1. Infatti, i giovani assunti in Toscana con contratto di apprendistato sono stati mediamente 28.500 all'anno nel triennio 2017-2019, a fronte di una media di 30.200 avviamenti al lavoro. Ciò significa che ogni giovane avviato in apprendistato ha in media 1,06 contratti in un anno, un valore molto inferiore a quello relativo ad altri tipi di contratto<sup>18</sup>.

Tabella 3.1  
RAPPORTI DI APPRENDISTATO E GIOVANI AVVIATI UNDER 30. 2009-2019

	Rapporti di lavoro	Giovani avviati	Rapporti di lavoro pro capite
2009	29.328	27.214	1,08
2010	30.278	28.195	1,07
2011	28.825	26.915	1,07
2012	24.635	23.074	1,07
2013	21.671	20.441	1,06
2014	23.078	21.720	1,06
2015	19.418	18.406	1,05
2016	23.455	22.197	1,06
2017	28.099	26.255	1,07
2018	30.863	28.977	1,07
2019	32.201	30.365	1,06
Media 2017-19	30.388	28.532	1,07

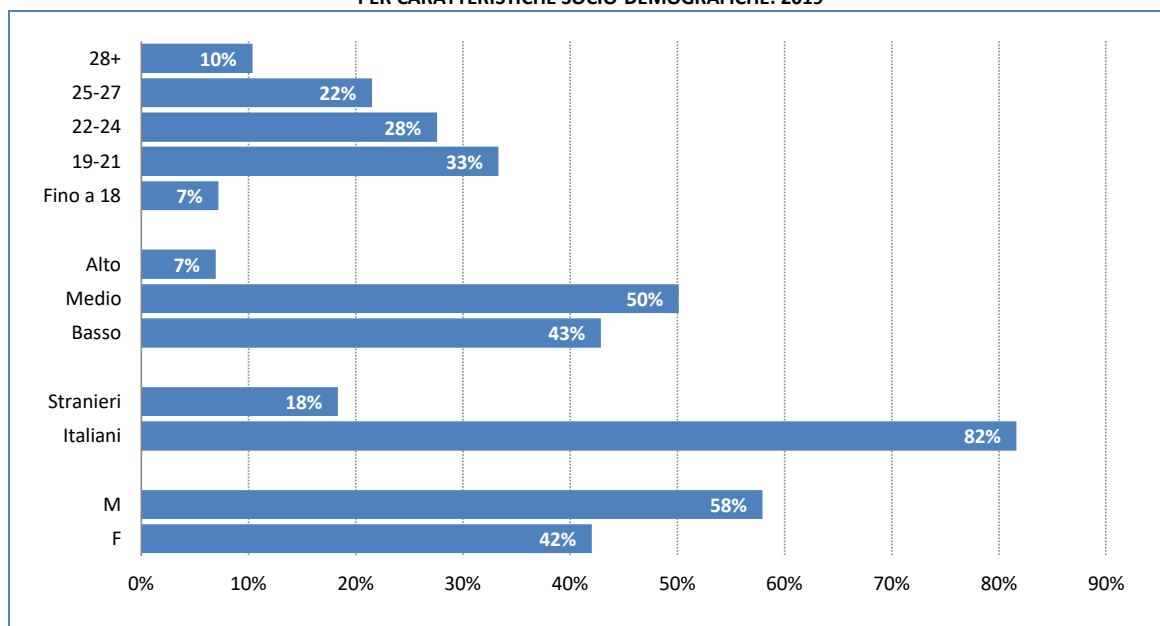
Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

##### 3.2 Le caratteristiche socio-demografiche

I giovani avviati con contratto di apprendistato nel 2019 sono **perlopiù italiani** (82% del totale) **con un titolo di studio medio** (50%) **o basso** (43%). Dal punto di vista del genere, gli apprendisti sono più spesso **maschi** (58%), mentre la distribuzione per età evidenzia una concentrazione nella **fascia di età 19-24**, in cui si collocano i neodiplomati.

<sup>18</sup> Ad esempio i giovani avviati con contratto di lavoro a tempo determinato hanno in media 1,52 avviamenti l'anno, che diventano 2,42 per gli avviati con contratto di somministrazione.

Grafico 3.2  
**DISTRIBUZIONE DEI GIOVANI UNDER 30 AVVIATI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO,  
 PER CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE. 2019**

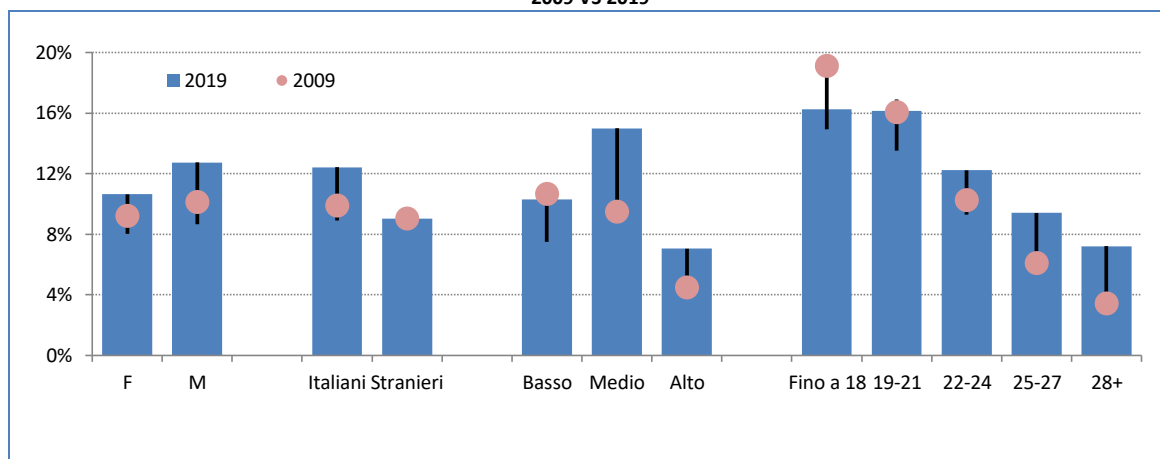


Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Al di là dei valori assoluti, influenzati anche dal peso che i diversi sottogruppi demografici hanno nel mercato del lavoro, è interessante analizzare l'incidenza del contratto di apprendistato sul totale degli avviamenti per i diversi tipi di giovani, in modo da evidenziare le caratteristiche che rendono più probabile un'assunzione con questo contratto. Il Grafico 3.3 riporta l'incidenza degli avviamenti di apprendistato sul totale per alcuni sottogruppi nei due anni, 2009 e 2019, posti agli estremi della serie storica di dati a disposizione, evidenziando anche alcuni cambiamenti intercorsi nel decennio. I dati evidenziano una maggiore probabilità di essere assunti come apprendisti per gli italiani rispetto agli stranieri e per i maschi piuttosto che per le femmine, con un gap in aumento nel periodo considerato. Dal punto di vista del titolo di studio, nel decennio 2009-2019 si osserva un aumento dell'incidenza degli avviamenti in apprendistato tra i diplomati (15% vs 9,5%) e tra i laureati (7,1% vs 4,5%), a fronte di una sostanziale stabilità dell'incidenza tra coloro che hanno un titolo di studio coincidente o inferiore a quello dell'obbligo. **Il contratto di apprendistato non si rivolge più prevalentemente ai giovani senza titoli formali, ma sempre più frequentemente si configura come un complemento a percorsi formativi secondari e terziari.** Anche l'analisi per età evidenzia un mutamento nell'utilizzo dell'apprendistato, che **oggi, rispetto al passato, riguarda in modo più trasversale le varie fasce**, grazie a una maggiore esposizione a questo tipo di contratto dei giovani-adulti (8,6% rispetto al 5,1% del 2009) e ad una riduzione dell'incidenza per i minorenni (16,3% vs 19,1%) che restano tuttavia, insieme ai 19-21enni, la categoria con la maggiore probabilità di assunzione in apprendistato. Si ricorda, infatti, che l'apprendistato rappresenta una delle modalità con cui i minori di 18 anni possono assolvere all'obbligo formativo.



Grafico 3.3  
**INCIDENZA ASSUNZIONI APPRENDISTI SU TOTALE ASSUNZIONI UNDER30, PER CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE. 2009 VS 2019**

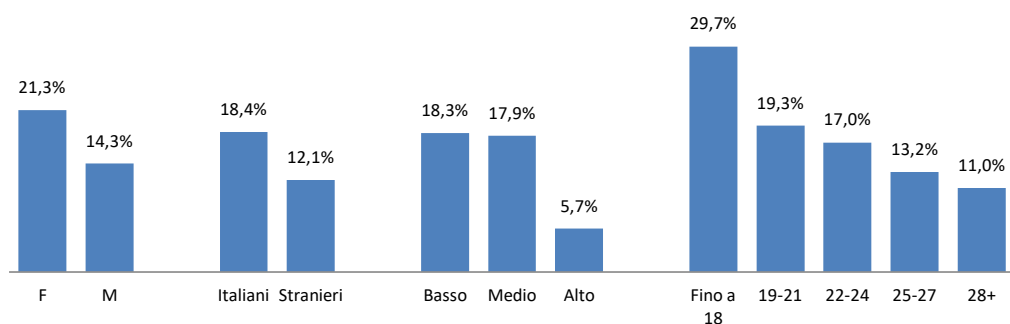


Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

### Box. 3.1: GLI APPRENDISTI CON CONTRATTI STAGIONALI

Si è visto nel capitolo precedente che i rapporti di apprendistato a carattere stagionale rappresentano un fenomeno non trascurabile in Toscana. Ma quali sono le caratteristiche dei giovani che intraprendono un percorso di questo tipo? Guardando alle principali caratteristiche demografiche e di carriera, emerge una maggiore probabilità di avere un contratto stagionale per gli apprendisti di genere femminile, per gli italiani e per chi ha titoli di studio medio-bassi. L'incidenza del contratto di apprendistato stagionale è inoltre molto maggiore per i giovani di età minore o uguale a 18 anni (quasi uno su tre in questa fascia di età ha un contratto di questo tipo), che potenzialmente potrebbero alternare alle esperienze come apprendisti nel periodo estivo un percorso di istruzione secondario. Guardando alle esperienze precedenti, gli apprendisti stagionali assunti nel 2016 appartengono perlopiù a tre dei tipi delineati con l'analisi cluster: i *newcomers* (34% del totale degli apprendisti stagionali), i giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione (27%) e i precari stagionali (22%). Emerge quindi una certa tendenza a reiterare contratti di apprendistato stagionale per completare il periodo formativo del giovane e soddisfare al tempo stesso le esigenze di stagionalità delle imprese.

Grafico 3.1.1  
**INCIDENZA ASSUNZIONI DI APPRENDISTI STAGIONALI SU TOTALE ASSUNZIONI DI APPRENDISTI UNDER30, PER CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE. 2009 VS 2019**



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

### 3.3 Le esperienze precedenti<sup>19</sup>

È noto in letteratura che le performance individuali nel mercato di lavoro sono fortemente legate alle esperienze pregresse e ciò è vero anche per i giovani, per i quali le modalità di ingresso nell'occupazione incidono nel determinare la futura carriera lavorativa.

L'analisi delle esperienze lavorative pregresse dei giovani assunti con contratto di apprendistato è stata effettuata attraverso una analisi cluster, che ha permesso di individuare cinque profili molto differenziati dal punto di vista dell'esperienza nel mercato del lavoro (v. Appendice A per la metodologia di analisi e le caratteristiche dettagliate dei gruppi), elencati di seguito e quantificati nel Grafico 3.4<sup>20</sup>.

- 1) Giovani con alle spalle **brevi esperienze di lavoro** (perlopiù di apprendistato o a tempo determinato) **seguite da un periodo di disoccupazione o inattività** (sono il 19% degli apprendisti, ma ben il 33% degli apprendisti stagionali, tipicamente impiegati solo pochi mesi l'anno).
- 2) Giovani provenienti da **esperienze di tirocinio** o collaborazione (sono il 15% degli apprendisti totali ma solo il 4% di quelli assunti con contratto stagionale).
- 3) Giovani che provengono da un percorso di **precariato**, con molti avviamenti di breve durata (sono il 5%).
- 4) Giovani con **esperienze continuative e recenti**, perlopiù con precedenti contratti di apprendistato<sup>21</sup> (sono il 33%).
- 5) Giovani **newcomers**, con nessuna esperienza lavorativa dipendente o con piccole esperienze molto lontane nel tempo<sup>22</sup> (28%).

Guardando all'incidenza dei contratti di apprendistato sul totale dei contratti avviati (Graf. 3.5), emergono chiaramente due tipi di giovani per minore e maggiore probabilità di essere assunti con questo contratto: da un lato coloro che provengono da esperienze di tirocinio, che in quasi un caso su quattro vengono avviati come apprendisti, dall'altro gli ex precari, con una incidenza dell'apprendistato del 3%.

---

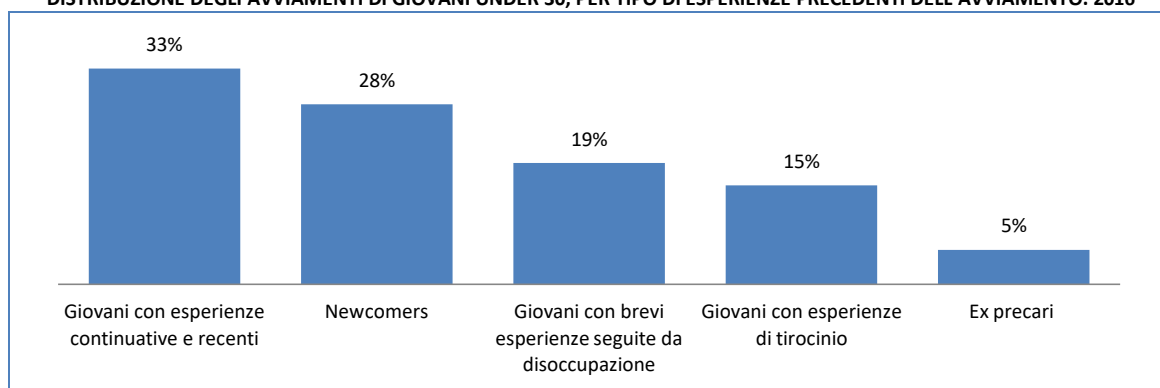
<sup>19</sup> Sono esclusi dall'analisi gli avviamenti in alcuni settori caratterizzati da dinamiche assunzionali particolari e da una bassissima incidenza di contratti di apprendistato (Agricoltura, Pubblica amministrazione e Istruzione, Lavoro domestico).

<sup>20</sup> I dati si riferiscono alla totalità degli apprendisti e non differiscono significativamente tra apprendisti stagionali e non stagionali, se non esplicitato nel testo.

<sup>21</sup> Nello specifico, l'8% ha avuto come ultimo rapporto di lavoro un tempo indeterminato, il 43% un contratto di apprendistato e il 36% un tempo determinato.

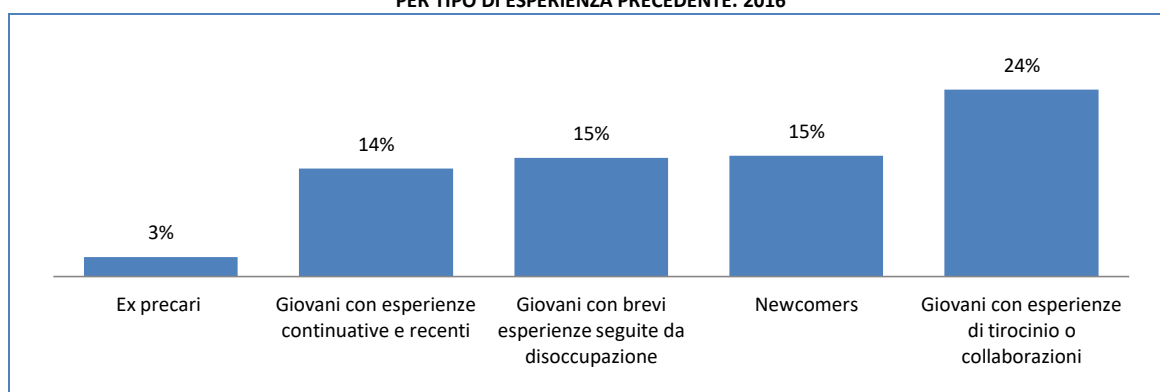
<sup>22</sup> Si noti che il gruppo dei *newcomers* emerso dalla cluster è più ampio di quello utilizzato nel Par. 4.1, che considera tali solo i giovani privi di qualsiasi avviamento precedente.

Grafico 3.4

**DISTRIBUZIONE DEGLI AVVIAMENTI DI GIOVANI UNDER 30, PER TIPO DI ESPERIENZE PRECEDENTI DELL'AVVIAMENTO. 2016**

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Grafico 3.5

**INCIDENZA AVVIAMENTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO SU TOTALE ASSUNZIONI UNDER30, PER TIPO DI ESPERIENZA PRECEDENTE. 2016**

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

**3.4 Una visione d'insieme: l'apprendista tipo**

Per sintetizzare le caratteristiche tipiche dei giovani assunti con contratti di apprendistato, si è stimata una regressione logistica considerando gli aspetti anagrafici e il profilo di esperienza. Nello specifico si è stimata la probabilità di un giovane assunto nel 2016 di essere avviato con contratto di apprendistato sulla base del genere, della fascia d'età, della nazionalità, del titolo di studio e del profilo di esperienza. I risultati (Tab. 3.6) mostrano che **sono soprattutto le esperienze (o le mancate esperienze) a influenzare la probabilità di un'assunzione con contratto di apprendistato**, mentre le variabili demografiche hanno un ruolo marginale. Nello specifico, il genere sposta la probabilità di apprendistato di meno dell'1%, con un vantaggio per i maschi, mentre la cittadinanza italiana incide con un +3%. **La probabilità di essere assunti come apprendisti diminuisce con l'avanzare dell'età**, in particolare per i giovani con 28 anni o più (-6% rispetto ai 22-24enni), ed è **maggiore per chi ha titoli di studio intermedi come la qualifica professionale o il diploma** (+5% e +2% rispettivamente). Le esperienze precedenti rivestono un ruolo decisivo nella probabilità di essere assunti col contratto di apprendistato, destinato maggiormente a giovani che provengono da tirocini (+21% rispetto all'individuo tipo, ex precario).

Tabella 3.6

**PROBABILITÀ MARGINALI DI ESSERE ASSUNTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER UN GIOVANE UNDER 30. 2016**

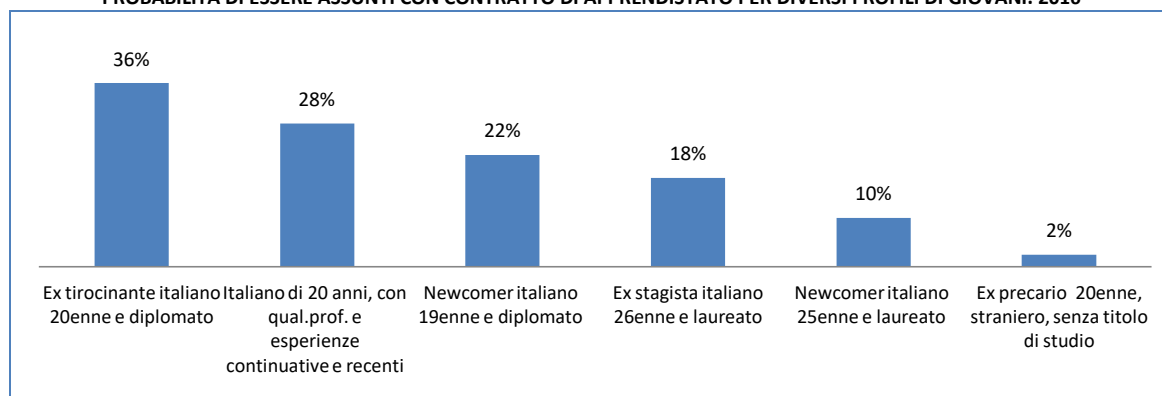
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.Interval]	
<b>Genere</b>						
Maschio	0,01	0,00	5,73	0,00	0,01	0,01
<b>Titolo di studio</b>						
Qualifica prof.	0,05	0,00	14,33	0,00	0,04	0,06
Diploma	0,02	0,00	9,74	0,00	0,01	0,02
Laurea	-0,02	0,00	-9,02	0,00	-0,03	-0,02
<b>Cittadinanza</b>						
Straniero	-0,02	0,00	-12,81	0,00	-0,03	-0,02
<b>Classe di età</b>						
<=18	0,02	0,01	2,52	0,01	0,00	0,04
19-21	0,03	0,00	13,23	0,00	0,03	0,04
25-27	-0,03	0,00	-15,32	0,00	-0,03	-0,03
>=28	-0,06	0,00	-31,06	0,00	-0,06	-0,06
<b>Tipologia di esperienza precedente</b>						
Giovani con esperienze continuative e recenti	0,12	0,00	70,07	0,00	0,11	0,12
Giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione	0,13	0,00	56,96	0,00	0,13	0,13
Giovani con esperienze di tirocinio	0,21	0,00	59,10	0,00	0,21	0,22
Newcomers	0,11	0,00	60,18	0,00	0,11	0,12

*N.B. L'individuo tipo è una femmina italiana, di età compresa tra i 22 e i 24 anni, senza titolo di studio e con un profilo di esperienza da precario*

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Il Grafico 3.7 mostra come la probabilità di assunzione con contratto di apprendistato vari in misura elevata sulla base delle caratteristiche demografiche e di esperienza. Il giovane ideale per l'assunzione come apprendista è un italiano di 20 anni, neodiplomato e con uno stage alle spalle (36%); un giovane proveniente da uno stage, ma neolaureato ha invece una probabilità del 18%. Ha buone probabilità di essere assunto come apprendista (26%) anche un giovane 20enne con qualifica professionale che ha già delle esperienze recenti e continuative alle spalle. Tra i *newcomers* le probabilità di essere assunti come apprendisti variano a seconda del titolo di studio conseguito, passando dal 22% per un neodiplomato al 10% per un neolaureato. È infine molto bassa la probabilità di essere assunto con contratto di apprendistato per un giovane straniero 20enne con esperienze di precariato e senza titolo di studio.

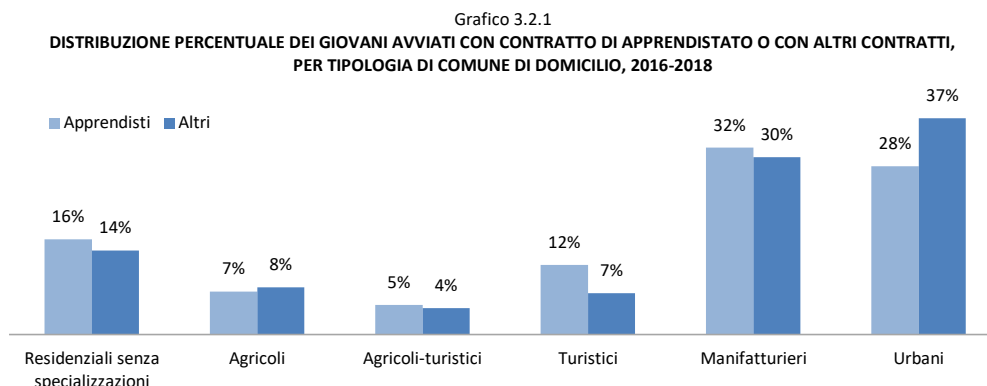
Grafico 3.7

**PROBABILITÀ DI ESSERE ASSUNTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER DIVERSI PROFILI DI GIOVANI. 2016**

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

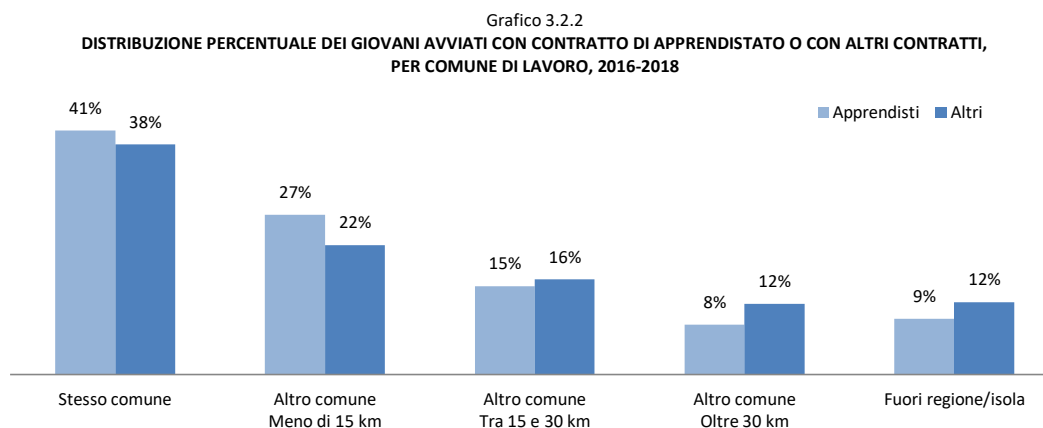
### Box 3.2: COLLOCAZIONE SPAZIALE E MOBILITÀ DEGLI APPRENDISTI

Dividendo la Toscana in tipi sulla base della specializzazione economica e del grado di urbanità, è possibile evidenziare una distribuzione degli apprendisti parzialmente diversa dai giovani assunti con altri contratti (Graf. 3.2.1). I giovani avviati con contratto di apprendistato sono più presenti degli altri nei territori turistici e, anche se in misura minore, nei comuni manifatturieri o residenziali; la loro presenza è invece minore nei comuni con caratterizzazione urbana.



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Disponendo nel SIL di informazioni relative non solo al domicilio del lavoratore ma anche alla sede di lavoro, è possibile evidenziare i percorsi di mobilità dei giovani apprendisti, ponendoli in relazione con quelli dei giovani avviati con altri contratti. Dal Grafico 3.2.2 emerge una minore propensione dei giovani apprendisti a spostarsi per lavoro, rispetto a chi è assunto con altri contratti; il 68% (contro il 60% degli altri giovani) lavora nello stesso comune dove è domiciliato oppure si sposta in uno vicino, percorrendo al massimo 15 km<sup>23</sup> e solo il 18% (contro il 24%) si sposta di oltre 30 km o si reca per lavoro in un'isola o in una regione diversa.



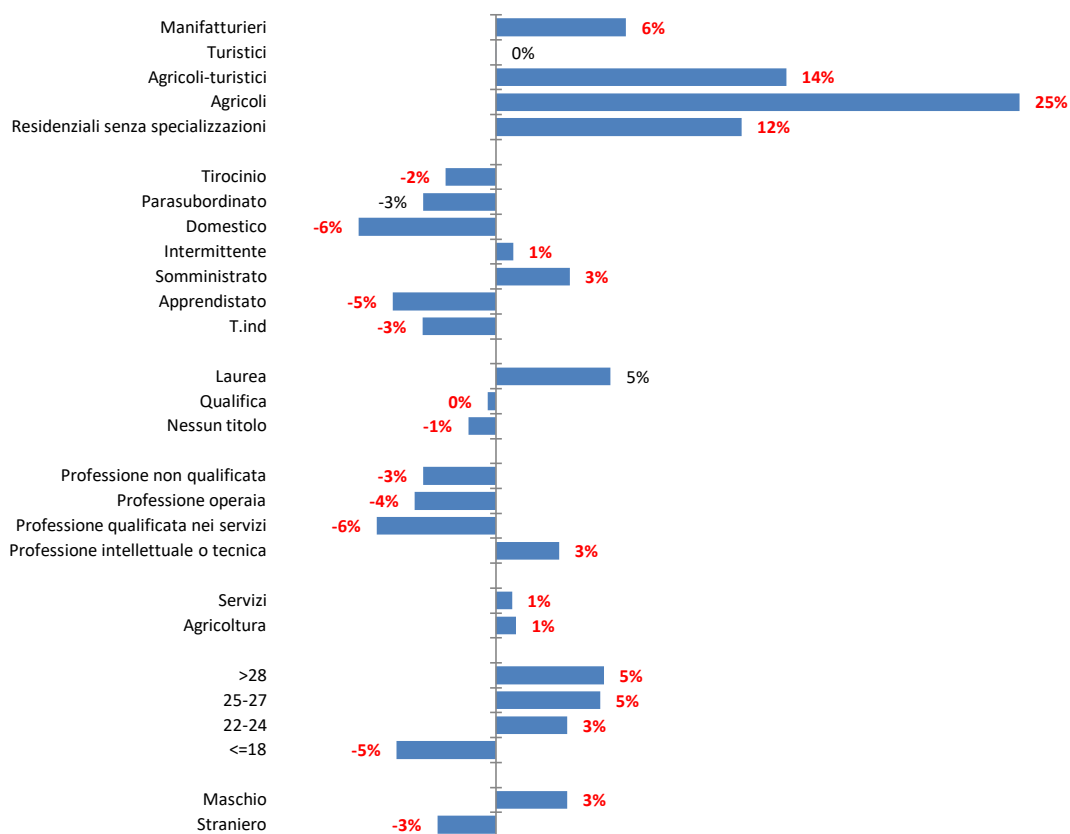
Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

La minore probabilità di effettuare spostamenti casa-lavoro di lungo raggio per un apprendista è confermata dai risultati di una regressione logistica (Graf. 3.2.3) in cui si controlla per le caratteristiche individuali e del rapporto di lavoro. Nello specifico, un apprendista ha una probabilità di uscire dal comune e percorrere almeno 15 km inferiore del 5% rispetto a un giovane assunto a tempo determinato.

<sup>23</sup> Le distanze tra comune di domicilio e comune di lavoro sono calcolate prendendo come riferimento il centro dei comuni.

L'apprendistato si conferma quindi come un contratto di tipo "locale", utilizzato per formalizzare rapporti di lavoro originati da conoscenze personali o grazie alle relazioni che le scuole hanno col tessuto produttivo del territorio.

Grafico 3.2.3  
**PROBABILITÀ MARGINALI DI EFFETTUARE UNO SPOSTAMENTO CASA-LAVORO UGUALE O SUPERIORE AI 15KM  
 PER UN GIOVANE UNDER 30. 2016-2018**  
*In rosso se statisticamente significative*



*N.B. L'individuo tipo è una femmina italiana diplomata, di età compresa tra i 19 e i 21 anni e residente in area urbana, assunta come impiegata, con contratto a tempo determinato nel settore industriale*  
 Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

### 3.5 Gli apprendisti dimissionari

Nel capitolo precedente abbiamo visto come il fenomeno delle dimissioni volontarie sia molto diffuso tra gli apprendisti. Sfruttando le caratteristiche individuali, di esperienza e del rapporto di lavoro, è possibile analizzare 1) quali sono i fattori associati ad una maggiore probabilità di dimissioni volontarie da parte dei giovani apprendisti, 2) quali sono le determinanti della tempistica di dimissione.

Tabella 3.8

**DIMISSIONI VOLONTARIE DI GIOVANI UNDER30 AVVIATI NEL 2016 CON CONTRATTI DI APPRENDISTATO NON STAGIONALI:  
DETERMINANTI DELLA PROBABILITÀ (COLONNA A) E  
DELLA DURATA IN GIORNI DEL CONTRATTO PRIMA DELLE DIMISSIONI (COLONNA B)**

	A	B
Maschio	1%	-3
<b>Titolo di studio</b>		
Qualifica prof.	1%	30
Diploma	-1%	-8
Laurea	6%*	-29
<b>Cittadinanza</b>		
Straniero	3%*	-51*
<b>Classe di età</b>		
19-21	2%	129*
22-24	1%	154*
25-27	-3%	146*
>28	-5%	159*
<b>Profilo di esperienza</b>		
Giovani con esperienze continuative e recenti	0%	-14
Giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione	-2%	-12
Giovani con esperienze di tirocinio o collaborazioni	-5%*	45*
Newcomers	0%	23
<b>Settore</b>		
Settore dei servizi	3%*	41*
<b>Professione</b>		
Professione intellettuale o tecnica	-4%*	122*
Professione impiegatizia	-4%*	65*
Professione qualificata nei servizi	3%*	-89*
Professione non qualificata	0%	-112*
<b>Distanza casa-lavoro</b>		
Lavoro >15 km dal domicilio	0%	-34*
Lavoro fuori regione/isola	1%	-63*

Note. La colonna A riporta le probabilità marginali di dimissione stimate con una regressione logistica in cui l'individuo tipo è una femmina italiana, di età inferiore ai 19 anni, senza titolo di studio, con un profilo di esperienza tipizzabile come *Newcomer*, che nel 2016 è stata assunta con contratto di apprendistato non stagionale con qualifica operaia nella manifattura, a meno di 15 km da casa. La Colonna B riporta i coefficienti stimati con una regressione lineare sui soli giovani apprendisti dimissionari, in cui la variabile dipendente è la durata del contratto prima delle dimissioni.

La presenza di asterisco indica stime statisticamente significative al 5%.

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Nella prima analisi, si è stimata con una regressione logistica la probabilità di un giovane assunto con contratto di apprendistato non stagionale nel 2016 di cessare volontariamente dal rapporto di lavoro sulla base del genere, della fascia d'età, della nazionalità, del titolo di studio, del profilo di esperienza, del settore, della qualifica e della distanza casa-lavoro. I risultati (Tab. 3.8, Colonna A) mostrano che **sono poche le caratteristiche ad avere un effetto statisticamente significativo sulla probabilità di dimissione volontaria**; tra quelle con impatto positivo, si trova il titolo di studio terziario (+6%), la nazionalità non italiana (+3%) e un rapporto di lavoro con una professione qualificata (+3%) nei servizi (+3%); si osserva invece una minore probabilità di dimissioni se il lavoro è per una qualifica intellettuale/tecnica (-4%) o impiegatizia (-4%).

Per capire meglio il fenomeno delle cessazioni e identificare le caratteristiche che favoriscono dimissioni precoci, si è stimata una regressione lineare sulla durata in giorni dei contratti di apprendistato dei dimissionari, sfruttando le stesse variabili indipendenti della regressione

logistica. I risultati (Tab. 3.8, Colonna B) indicano che, rispetto a una durata media dei contratti dei dimissionari pari a 333 giorni, gli stranieri tendono a cessare il rapporto prima (-51 giorni), così come gli occupati in una professione qualificata nei servizi (-89 giorni) o non qualificata (-112 giorni) e coloro che lavorano a oltre 15 km dal domicilio (-34 giorni) o vengono da altre regioni/da un'isola (-63 giorni). Le dimissioni volontarie sembrano essere invece più ponderate e quindi posticipate per i giovani adulti (+159 giorni per i giovani di 28 anni o più) e per chi svolge professioni intellettuali/tecniche (+122).



#### 4.

#### DOPO L'APPRENDISTATO: UN'ANALISI DELLE CARRIERE

L'apprendistato si candida alla funzione di "ponte" tra scuola e lavoro, fornendo ai giovani una preziosa opportunità di formazione sul posto di lavoro e alle imprese l'occasione per conoscere e formare lavoratori ad un costo ridotto. Queste premesse non determinano, però, passaggi lineari tra l'apprendistato e il lavoro a tempo indeterminato, avendo visto che esiste un'elevata mobilità di queste carriere e che frequenti sono le cessazioni volontarie.

Per comprendere più dettagliatamente le carriere degli apprendisti, in questa parte del lavoro si è adottata una lettura di coorte; si sono cioè osservati tutti i passaggi nel lavoro dipendente nell'arco di un periodo di 3/5 anni dei giovani assunti con un contratto di apprendistato in un certo anno<sup>24</sup>.

##### 4.1 Analisi longitudinale di una coorte di apprendisti

Come prima analisi, si è presa in considerazione la coorte degli avviati con contratto di apprendistato nel corso del 2014, che abbiano meno di 30 anni e non siano stagionali<sup>25</sup>. Di questi lavoratori (18.588) sono stati studiati gli esiti occupazionali a distanza di 3 o 5 anni, che è il tempo – minimo e massimo – sufficiente ad esperire la qualificazione prevista dal contratto. L'analisi è stata svolta distinguendo gli apprendisti **esordienti "assoluti"**<sup>26</sup> nel lavoro dipendente, ovvero che non hanno avuto nessun rapporto dipendente prima del 2014, dai giovani per i quali l'apprendistato sopraggiunge a seguito di altri contratti, anche di apprendistato o di tirocinio.

I percorsi che gli apprendisti potrebbero aver compiuto negli anni dall'attivazione dell'apprendistato possono essere sintetizzati in tre profili, a seconda dell'esito dall'inizio del contratto di apprendistato.

- 1) Coloro che sono **rimasti nel rapporto** di apprendistato sorto nel 2014, perché non ancora terminato il periodo formativo o perché trasformati a tempo indeterminato (sono il 37% a distanza di 3 anni, il 26%, dopo 5 anni).
- 2) Coloro che hanno terminato l'apprendistato del 2014 ed hanno **trovato nuove occasioni di lavoro** dipendente, eventualmente anche con la stessa impresa (questo è il profilo prevalente, il 47% dopo 3 anni e il 61% dopo 5 anni); la particolare concentrazione che si osserva tra i giovani con precedenti esperienze – experienced – conferma che l'apprendistato è una connessione tra scuola e lavoro, ma anche sinonimo di mobilità lavorativa.
- 3) Coloro infine che, una volta terminato il rapporto del 2014, **non hanno più lavorato** come dipendenti nei 3-5 anni seguenti (questa categoria è più diffusa tra i newcomers e potrebbe incorporare una quota di apprendisti-studenti o di residenti fuori regione che dopo una prima esperienza in Toscana si spostano alla ricerca di nuove opportunità).

---

<sup>24</sup> L'anno scelto per l'analisi di coorte nei diversi paragrafi differisce a seconda dell'obiettivo delle analisi compiute.

<sup>25</sup> Per i giovani apprendisti con più di un contratto di apprendistato nell'anno si è fatto riferimento all'ultimo rapporto nell'anno.

<sup>26</sup> La definizione di esordiente o *newcomer* differisce quindi da quella utilizzata nel Capitolo 3 e riproposta nel Par. 2 di questo capitolo, dove sono considerati *newcomers* anche coloro che hanno avuto brevissime esperienze in un passato non recente.

Tabella 4.1  
**PROFILI OCCUPAZIONALI A 3 E 5 ANNI DALL'AVVIAMENTO**  
 Coorte di apprendisti avviati nel 2014

	Dopo 3 anni	Dopo 5 anni
1) Sono ancora occupati nello stesso rapporto (compresi i trasformati a tempo indeterminato)	36,9%	26,0%
2) Nel periodo hanno cessato il rapporto di apprendistato del 2014 e sono stati avviati ad altri rapporti di lavoro dipendente	47,1%	60,8%
3) Nel periodo hanno cessato il rapporto di apprendistato del 2014 e NON sono più stati avviati ad altri rapporti di lavoro dipendente	16,0%	13,2%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Tabella 4.2  
**PROFILI OCCUPAZIONALI A 3 E 5 ANNI DALL'AVVIAMENTO PER ESPERIENZA NEL LAVORO DIPENDENTE**  
 Coorte di apprendisti avviati nel 2014

	Dopo 3 anni		Dopo 5 anni	
	Experienced	Newcomers	Experienced	Newcomers
1) Sono ancora occupati nello stesso rapporto (compresi i trasformati a tempo indeterminato)	37,9%	33,8%	26,7%	24,0%
2) Nel periodo hanno cessato il rapporto di apprendistato del 2014 e sono stati avviati ad altri rapporti di lavoro dipendente	48,5%	42,8%	62,5%	55,4%
3) Nel periodo hanno cessato il rapporto di apprendistato del 2014 e NON sono più stati avviati ad altri rapporti di lavoro dipendente	13,6%	23,4%	10,8%	20,6%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

### 1) L'apprendistato "duraturo"

Degli apprendisti che a distanza di 5 anni hanno ancora in essere il rapporto sorto nel 2014 in apprendistato (il 26% del totale), **nove su dieci hanno ottenuto la trasformazione in tempo indeterminato con la medesima impresa** (il 24% del totale). Questa proporzione di permanenza nell'apprendistato e di trasformazioni si mantiene sostanzialmente stabile nei gruppi di lavoratori con e senza esperienze pregresse.

Tabella 4.3  
**OCCUPATI NEL RAPPORTO INIZIALE: POSIZIONE LAVORATIVA NEI 5 ANNI SUCCESSIVI ALL'AVVIAMENTO**  
 Coorte di apprendisti avviati nel 2014

	Totale	Experienced	Newcomers
<b>E' ancora occupato nel rapporto iniziale su totale apprendisti 2014</b>	<b>26%</b>	<b>27%</b>	<b>24%</b>
di cui trasformati a tempo indeterminato	92%	91%	92%
di cui ancora apprendisti	8%	9%	8%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

### 2) L'apprendistato "ponte" verso altri lavori

Del gruppo di apprendisti che, invece, hanno chiuso l'apprendistato e trovato nuove opportunità d'impiego nei cinque anni seguenti (il 61% del totale), oltre il **90% ha stabilito rapporti con imprese diverse** da quella dell'apprendistato, anche se il **70% ha infine mantenuto lo stesso livello di qualifica** (il 14% ha peggiorato l'inquadramento iniziale, mentre il 16% è riuscito a migliorare il proprio collocamento contrattuale). Guardando alle caratteristiche dell'ultimo rapporto avviato nel quinquennio, circa la **metà degli apprendisti ha ottenuto posizioni di lavoro a termine e uno su quattro ha aperto nuovi contratti di apprendistato** (il 26% in media, ma la percentuale sale al 34% per i newcomers). Il lavoro a tempo indeterminato è invece un traguardo che riguarda circa il 16% dei giovani che lasciano il rapporto di apprendistato, una percentuale molto inferiore a quella registrata tra chi riesce a instaurare un apprendistato duraturo con l'impresa.

Tabella 4.4

**RICOLLOCATI IN ALTRO RAPPORTO DIPENDENTE: ULTIMA POSIZIONE LAVORATIVA NEI 5 ANNI SUCCESSIVI ALL'AVVIAMENTO**

Coorte di apprendisti avviati nel 2014 e poi cessati

	Totale	Experienced	Newcomers
<b>Ha avuto almeno un altro rapporto su totale apprendisti 2014</b>	<b>61%</b>	<b>63%</b>	<b>55%</b>
di cui con la stessa azienda	7%	7%	10%
di cui con un'altra azienda	93%	93%	90%
di cui a tempo indeterminato	20%	20%	18%
di cui apprendistato	26%	24%	34%
di cui con altra tipologia contrattuale	54%	56%	48%
di cui hanno migliorato qualifica	16%	15%	17%
di cui hanno qualifica invariata	70%	71%	70%
di cui hanno peggiorato qualifica	14%	14%	13%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

**3) L'apprendistato "fine a se stesso"**

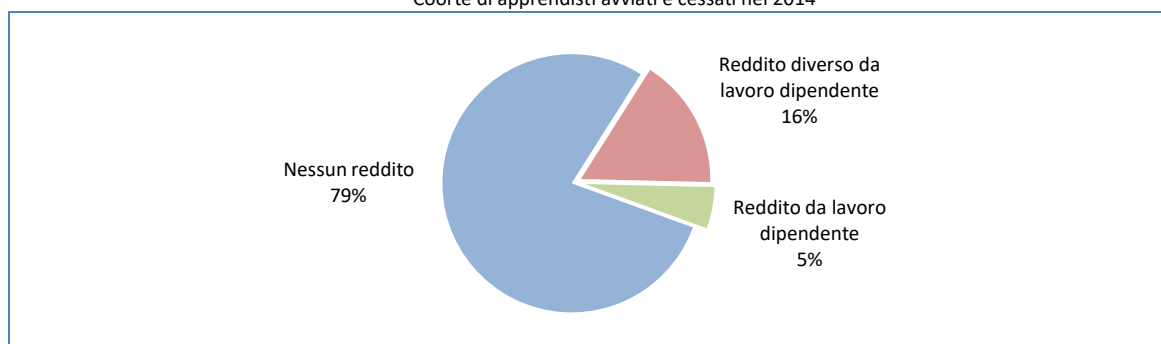
Il 13% degli apprendisti, invece, è uscito dal rapporto di apprendistato senza attivare nessun rapporto dipendente nei cinque anni successivi. Questa percentuale sale al 16% se si considera l'intervallo di tre anni. La ricerca di questi individui negli archivi delle dichiarazioni dei redditi dei contribuenti toscani consente di reperire qualche indicazione sulle possibili cause di tale esito, che è in apparente contrasto con la natura – relativamente solida – dell'inserimento e con l'età – molto giovane – degli apprendisti. Tale ricerca, del tutto innovativa, è stata condotta a titolo esplorativo sul segmento degli apprendisti e cessati nel 2014 e privi di esito nei tre anni successivi (1.081 individui), utilizzando dichiarazioni rilasciate nel 2016, che fanno riferimento all'anno di reddito 2015. Dai risultati dell'analisi emerge un quadro piuttosto vario di situazioni, in cui:

- il 5% degli apprendisti cessati è intestatario di un **reddito da lavoro dipendente**, che potrebbe essere compatibile con attività svolte oltre i confini regionali (dunque non censite nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie);
- il 16% degli apprendisti, invece, registra un **reddito di natura diversa dal lavoro dipendente**, quindi prevalentemente da lavoro autonomo, che segnala la presenza di una quantità non trascurabile professionalità formate in apprendistato e consolidate in attività indipendenti;
- il 79% degli apprendisti, infine, **non registra redditi e pertanto non lavora** o, almeno, non in misura tale da superare l'imponibile minimo di reddito.

Grafico 4.5

**POSIZIONE REDDITUALE 2015 DEGLI APPRENDISTI CESSATI E NON RILEVATI NELLE C.O. ENTRO 4 ANNI**

Coorte di apprendisti avviati e cessati nel 2014



Fonte: elaborazioni su dati SIL e archivio delle dichiarazioni dei redditi dei contribuenti toscani – Regione Toscana

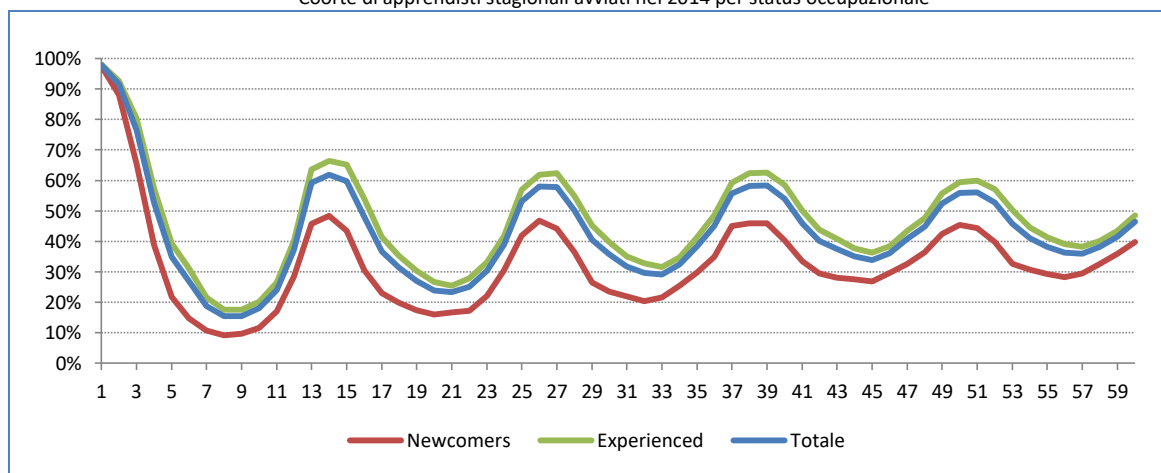
Riguardo quest'ultima categoria di individui, prevalente tra chi non rileva esiti occupazionali, è possibile che sia variamente composta, oltre che da **giovani disoccupati**, da **giovani studenti** che hanno svolto l'apprendistato durante gli studi, come se fosse una forma di alternanza "estiva", oppure da giovani che dopo o durante l'apprendistato hanno ottenuto migliori **opportunità lavorative fuori Toscana**, cambiando così la propria residenza e quindi non risultando nell'archivio delle dichiarazioni fiscali a nostra disposizione.

#### 4) *L'apprendistato genera occupazione "permanente"*

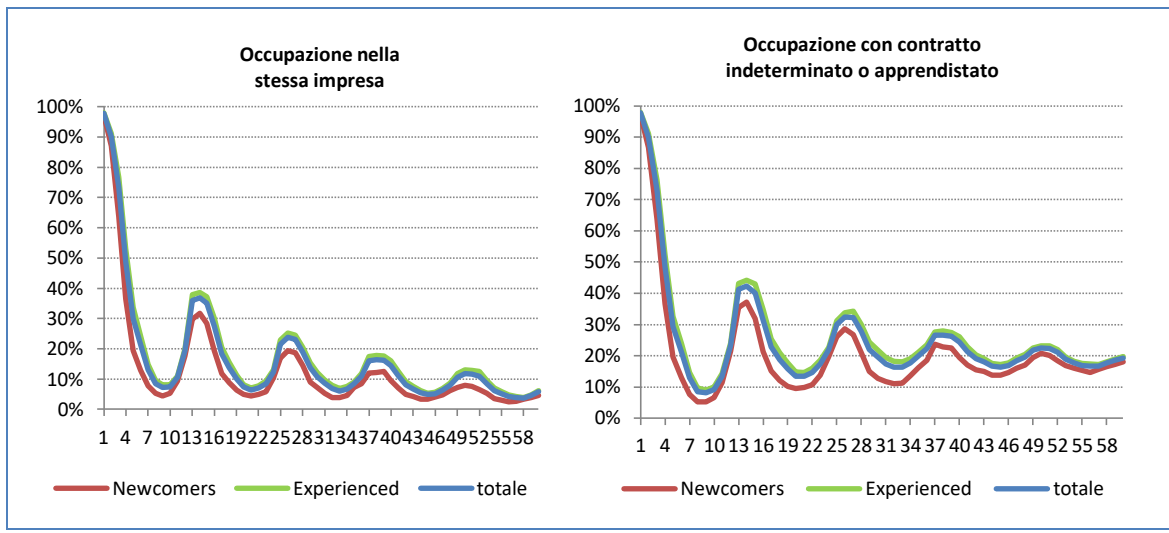
Un aspetto non trascurabile delle carriere riguarda, infine, la solidità dell'occupazione generata dall'apprendistato. Questa condizione può essere misurata attraverso un indicatore di **permanenza degli individui nello stato di occupazione dipendente**. Diversamente dall'analisi precedente, quindi, si tratta in questo caso di conteggiare mese per mese quanti degli apprendisti avviati stia effettivamente lavorando alle dipendenze in Toscana<sup>27</sup>.

Lo studio è stato condotto distintamente sul sottoinsieme degli **apprendisti stagionali** per non confondere il ciclo fisiologico di questi contratti con la carriera "standard" degli apprendisti. E infatti, per gli apprendisti stagionali si osserva la tipica periodicità di questi contratti: essi in larghissima parte cessano entro 6 mesi ma **circa il 60% si riattiva sistematicamente dopo un anno**. Inoltre, per gli stagionali il tasso di occupazione nella stessa impresa del 2014 sfiora il 40% a 12 mesi e decresce di anno in anno fino a raggiungere il 6% alla fine del periodo. Sensibilmente più alta risulta, invece, la traiettoria dell'occupazione "stabile" (tempo indeterminato o apprendistato), che a 4 anni di distanza dall'avviamento del 2014 riguarda circa il 20% degli apprendisti. Gli apprendisti con precedenti esperienze risultano in ogni caso avvantaggiati, confermando che l'apprendistato è un importante canale di accesso al lavoro, ma non necessariamente la porta d'accesso al lavoro "della vita".

Grafico 4.6  
**APPRENDISTI STAGIONALI OCCUPATI ALLE DIPENDENZE NEI CINQUE ANNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI AVVIAMENTO**  
 Coorte di apprendisti stagionali avviati nel 2014 per status occupazionale



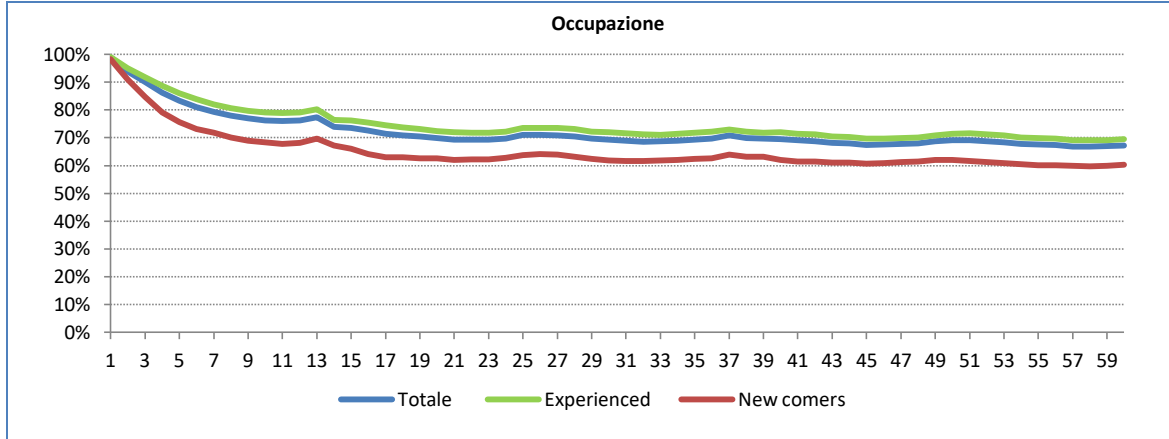
<sup>27</sup> In questo paragrafo si intende "occupato" ogni individuo che abbia maturato almeno 5 giorni di lavoro nel mese.

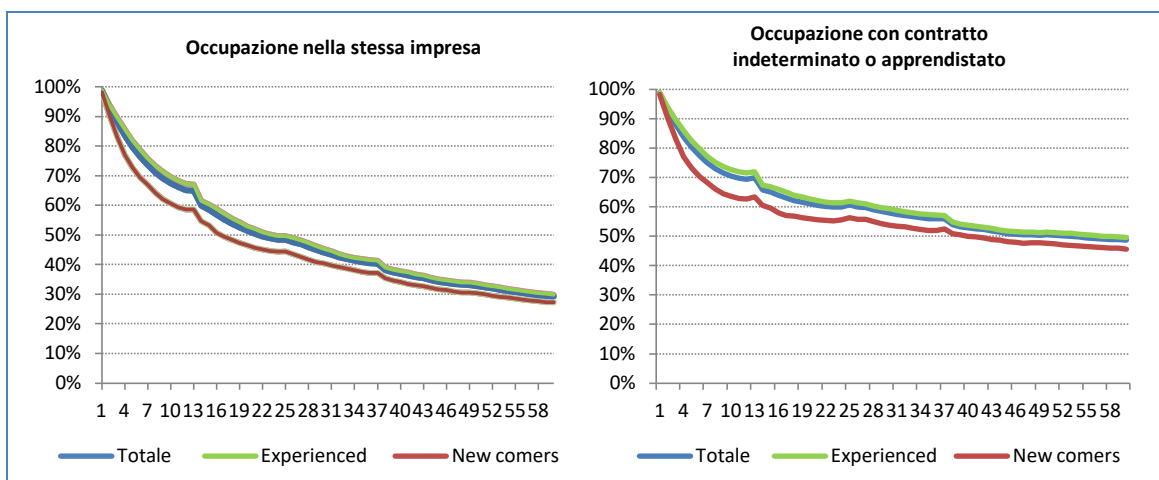


Focalizzando invece l'attenzione sull'occupazione degli apprendisti non stagionali, lo studio delle comunicazioni obbligatorie indica un quadro più stabile e con elevati tassi di occupazione: **a distanza di 18 mesi dall'avviamento lavora circa il 70% dei giovani avviati nel 2014 e questa percentuale si mantiene stabile** fino al termine delle osservazioni, dimostrando una certa **solidità delle carriere degli apprendisti** che va oltre la richiamata mobilità lavorativa. In particolare, la curva dell'occupazione dei newcomers segue lo stesso profilo della dinamica generale, scorrendo però circa 10 punti percentuali al di sotto di quella dei giovani con precedenti esperienze.

L'esperienza dei giovani si rivela meno influente sulla probabilità di occupazione nella stessa impresa; tale percentuale si stabilizza attorno al 30% degli avviati dal quarto anno post apprendistato. Inoltre, **circa la metà degli apprendisti a distanza di cinque anni lavora stabilmente**, perlopiù con contratti a tempo indeterminato e con un margine di svantaggio molto ridotto per chi è entrato nell'apprendistato come primo contratto nel lavoro dipendente.

Grafico 4.7  
**APPRENDISTI NON STAGIONALI OCCUPATI ALLE DIPENDENZE NEI CINQUE ANNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI AVVIAMENTO**  
 Coorte di apprendisti non stagionali avviati nel 2014 per status occupazionale



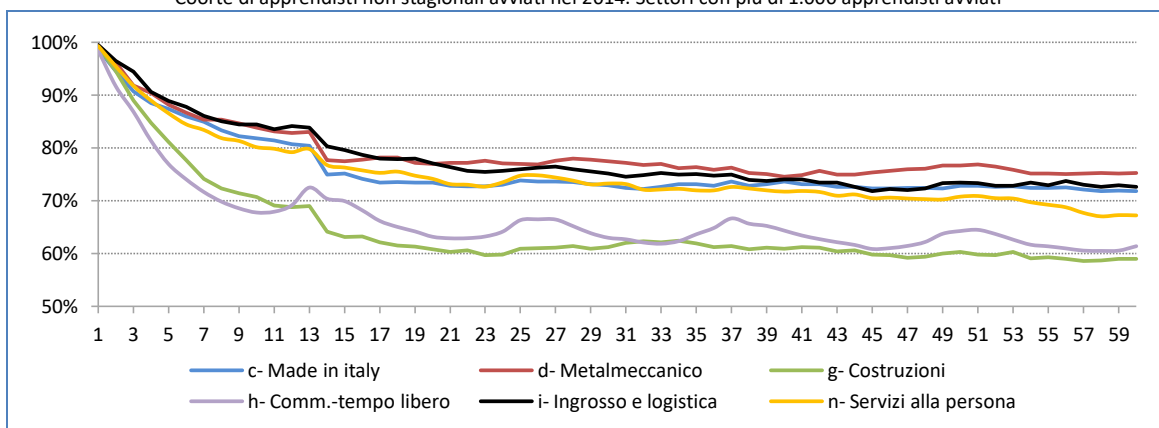


Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Scendendo nel dettaglio settoriale dell'indicatore di permanenza nel mondo del lavoro degli apprendisti, si registra uno scollamento evidente tra l'evoluzione dell'apprendistato nel settore delle costruzioni e del commercio e tempo libero, dove a 12 mesi dall'avviamento lavora il 70% dei giovani, rispetto all'utilizzo dello stesso contratto nelle **attività dell'industria e dei servizi alla persona, che seguono un profilo di occupazione più elevato** lungo l'intero periodo di osservazione (nel metalmeccanico il 75% degli apprendisti sono ancora occupati dopo 5 anni, nel Made in Italy la percentuale è del 72%). A parziale giustificazione di questi comportamenti, va detto che il settore del commercio e tempo libero – sebbene depurato dai contratti formalmente stagionali – mostra una periodicità che ricalca il ciclo stagionale dell'indotto turistico; le costruzioni, invece, sono attività che si sviluppano naturalmente attraverso il lavoro in proprio tant'è che, successivamente all'uscita di molti apprendisti entro il primo anno di lavoro, la curva si stabilizza attorno al 60% di dipendenti occupati senza segnali di risalita.

Grafico 4.8

**APPRENDISTI OCCUPATI ALLE DIPENDENZE NEI CINQUE ANNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI AVVIAMENTO PER SETTORE**  
 Coorte di apprendisti non stagionali avviati nel 2014. Settori con più di 1.000 apprendisti avviati

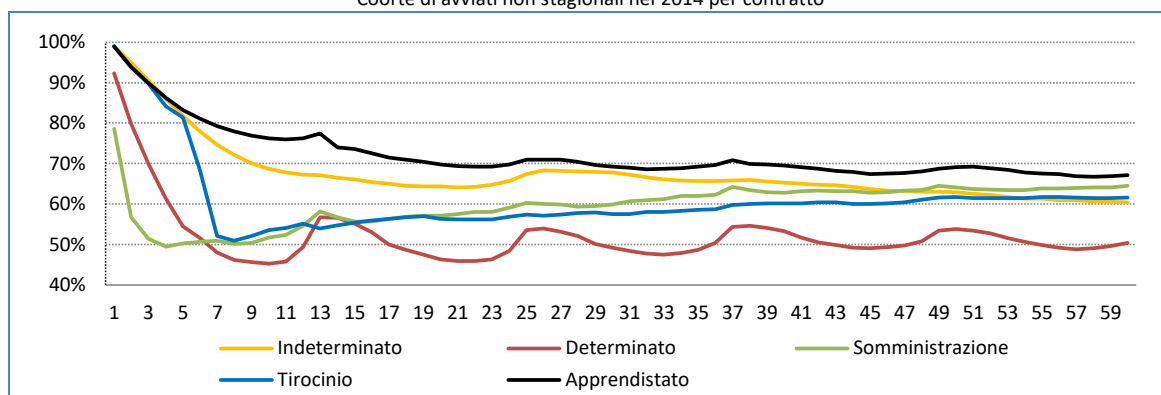


Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

La validità dell'apprendistato come porta d'accesso al lavoro dipendente è dimostrata, soprattutto, dal confronto dei suoi esiti occupazionali rispetto a quelli delle altre modalità contrattuali. Addirittura, **la curva di occupazione degli apprendisti scorre al di sopra di quella del lavoro a tempo indeterminato** e a distanza di 5 anni dall'assunzione sta lavorando una percentuale superiore di soggetti. L'apprendistato risulta un contratto **più proficuo anche rispetto al tirocinio**, la cui "caduta" è anticipata al sesto mese dall'assunzione.

Questo risultato è probabilmente influenzato dall'età degli apprendisti – molto più giovani della media degli avviati – e dall'effetto selezione per cui ad accedere a questo contratto sono soggetti meritevoli e specializzati in precise attività di produzione che guidano verso migliori prospettive di carriera. Nel medio periodo, comunque, **tutte le curve convergono verso percentuali di occupazione tra il 60% e il 70%**, che rappresenta in questo caso la soglia di stabilizzazione dei giovani nel lavoro dipendente, al netto di coloro che intraprendono una carriera da autonomi, di quelli che riprendono gli studi o optano per un lavoro fuori dalla Toscana e di coloro che purtroppo restano nell'area della disoccupazione. Resta al di sotto di questo scenario solo l'inserimento a tempo determinato, evidentemente a causa dell'accorpamento di molti rapporti di fatto stagionali.

Grafico 4.9  
**UCUPATI ALLE DIPENDENZE NEI CINQUE ANNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI AVVIAMENTO PER CONTRATTO**  
 Coorte di avviati non stagionali nel 2014 per contratto



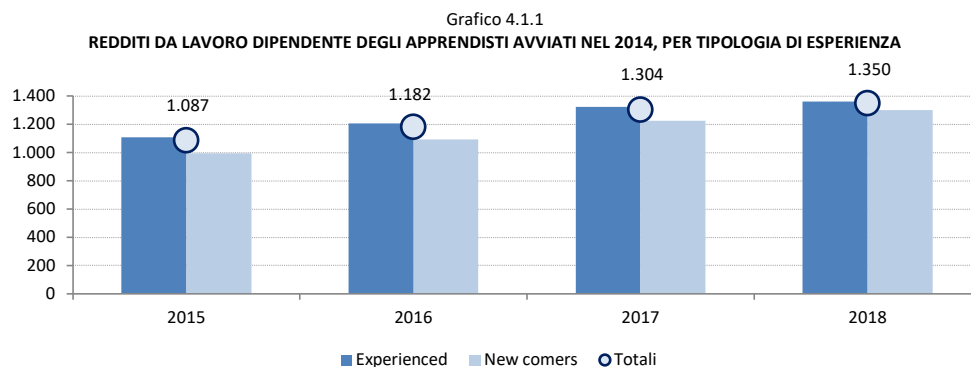
Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

#### Box. 4.1: I REDDITI DEGLI APPRENDISTI

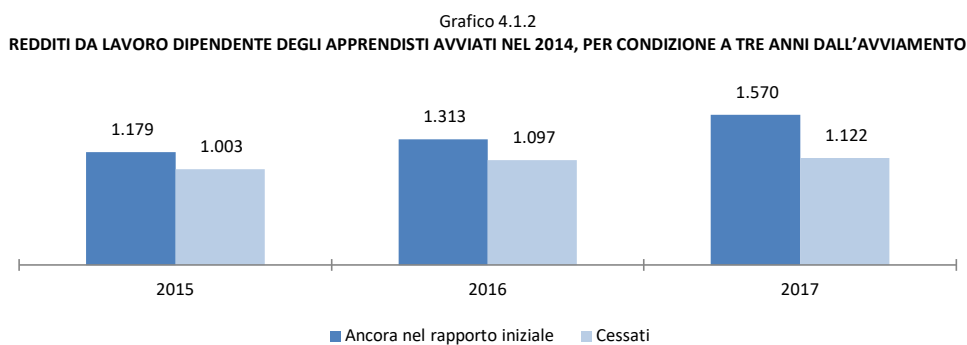
L'analisi degli esiti lavorativi degli apprendisti può essere approfondita sfruttando la disponibilità degli archivi toscani delle dichiarazioni dei redditi, che contengono informazioni sui redditi da lavoro dipendente fino al 2018. Analizzando la coorte di giovani avviati in apprendistato nel 2014 si osserva, in media, un incremento di 263 euro mensili lordi dal 2015<sup>28</sup> al 2018, pari al 24% della retribuzione iniziale (Graf. 4.1.1.); l'incremento è maggiore per i giovani appena entrati nel mercato del lavoro (+31%) rispetto a coloro che hanno precedenti esperienze e che partono da retribuzioni iniziali più alte (+23%).

Distinguendo gli apprendisti che sono rimasti nel rapporto iniziale fino al 2017, per una durata totale di almeno tre anni, da quelli che sono cessati prematuramente, emerge un chiaro vantaggio reddituale dei primi, che vedono aumentare il reddito da lavoro dipendente mensile del 33% dal 2015 al 2017 contro il 12% degli altri.

<sup>28</sup> Si è scelto di calcolare le variazioni dall'anno successivo all'assunzione perché il primo anno incorpora periodi di inoccupazione o precedenti esperienze.



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana e Archivio delle dichiarazioni dei redditi dei contribuenti toscani



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana e Archivio delle dichiarazioni dei redditi dei contribuenti toscani

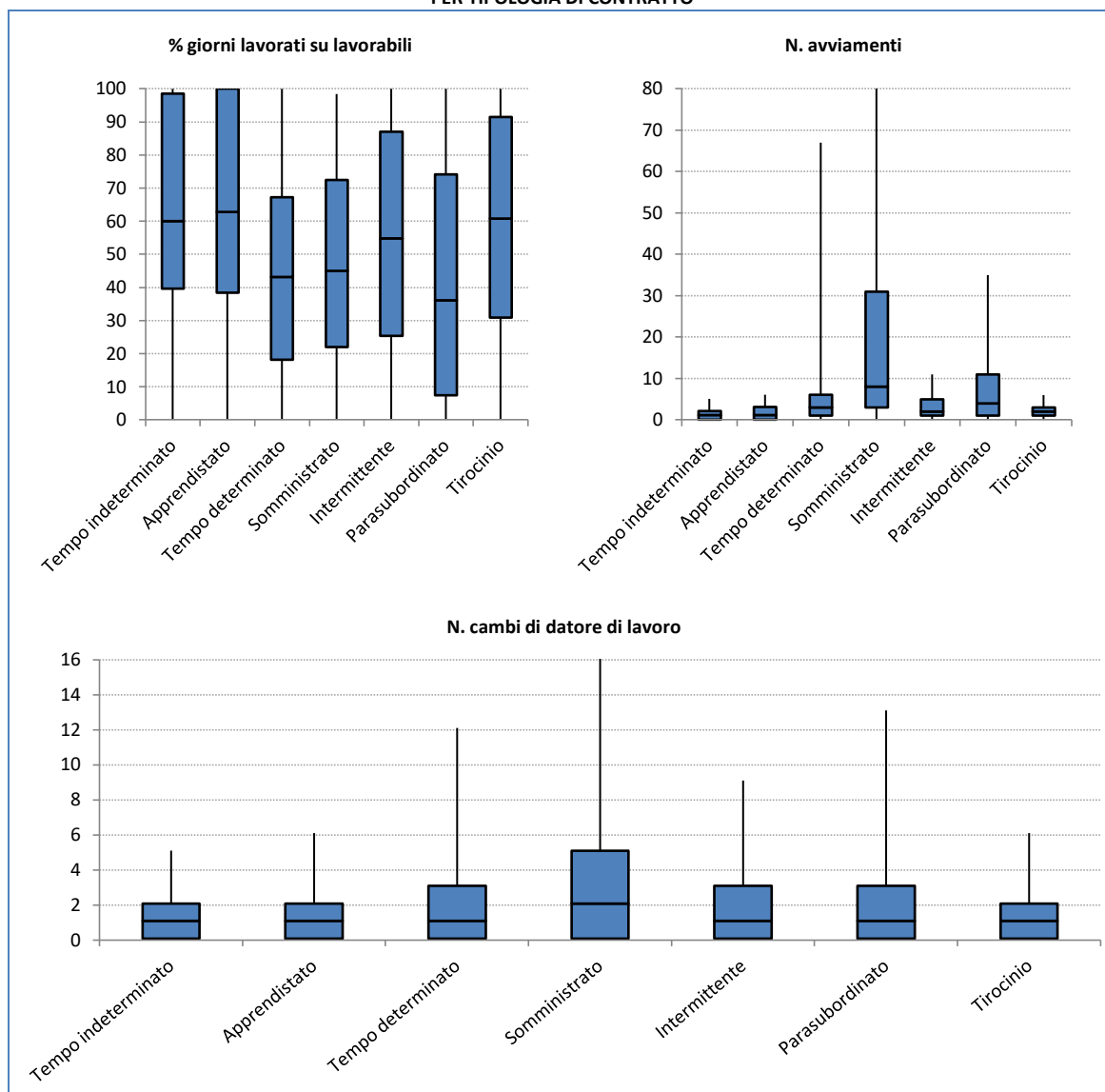
## 4.2 I percorsi dopo l'apprendistato: un'analisi cluster delle carriere degli apprendisti

Nel paragrafo precedente si è visto che il contratto di apprendistato garantisce nel medio termine esiti occupazionali mediamente migliori di altri contratti.

Utilizzando i dati di una coorte di giovani assunti nel 2016, il Grafico 4.10 fornisce ulteriori evidenze sulla qualità dei percorsi occupazionali che seguono ad un avviamento con contratto di apprendistato. Nello specifico, **analizzando la qualità dei percorsi sia dal punto di vista del contenuto di lavoro** (% giorni lavorati su lavorabili) **che della stabilità** (numero di avviamenti e di cambi di datore di lavoro) **emerge un vantaggio per i giovani assunti con contratto di apprendistato rispetto agli altri contratti**. Fanno ovviamente eccezione gli assunti a tempo indeterminato, che hanno esiti molto simili a livello di stabilità e continuità lavorativa rispetto ai giovani apprendisti. È tuttavia interessante notare che considerando i soli apprendisti non stagionali, il contenuto di lavoro nei tre anni successivi è anche maggiore rispetto ai giovani assunti a tempo indeterminato (69% di giorni lavorati vs 62%).



Grafico 4.10  
**BOX PLOT DI VARIABILI RELATIVE AI 3 ANNI SUCCESSIVI ALL'AVVIAMENTO, UNDER 30 AVVIATI NEL 2016  
 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO**



Nota: il box plot è delimitato dai valori del primo e terzo quartile della variabile e diviso al suo interno dalla mediana. I segmenti sono delimitati dal minimo e dal 95esimo percentile dei valori; quest'ultimo dato per il numero di avviamenti e di cambi di datore di lavoro è stato forzatamente limitato per il contratto di somministrazione, che presenta valori fuori scala.

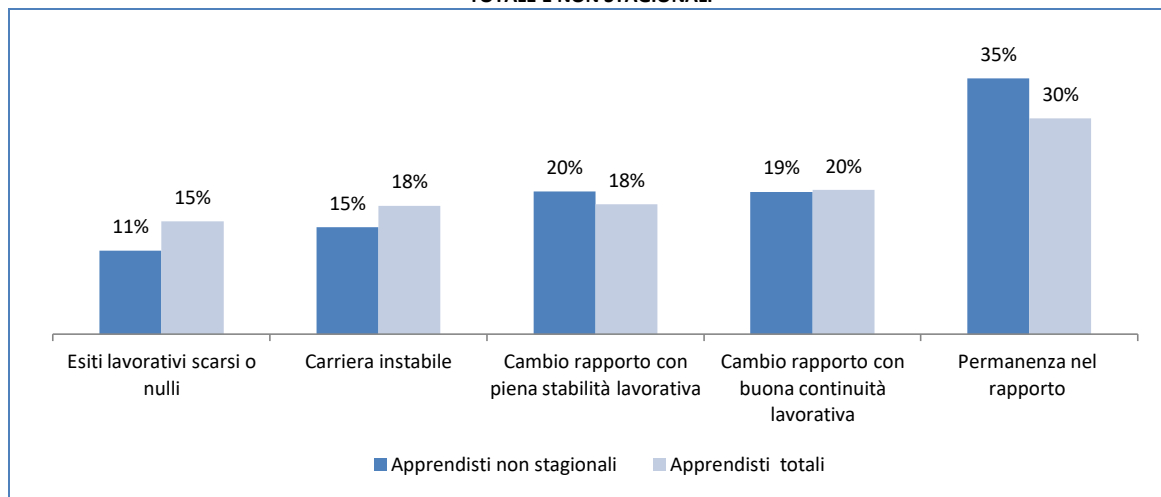
Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Al di là dei valori medi o mediani, anche tra i giovani apprendisti gli esiti occupazionali possono essere molto differenziati. Utilizzando le variabili appena descritte e altre individuate nell'Appendice B, è stata effettuata una analisi cluster che identifica, tra i giovani assunti con apprendistato, cinque profili molto differenziati di esito occupazionale.

- 1) Giovani **rimasti nel rapporto iniziale**, perché il periodo formativo non è ancora concluso (nei casi, ad esempio, di durata superiore ai 3 anni) o perché il contratto è stato trasformato a tempo indeterminato (sono il 30% degli apprendisti).

- 2) Giovani che hanno cambiato rapporto di lavoro ma in **totale continuità lavorativa** (sono il 18%).
- 3) Giovani che hanno cambiato rapporto di lavoro ma con una **buona continuità lavorativa** (sono il 20%).
- 4) Giovani con una **carriera instabile**, che riescono a lavorare oltre un terzo del tempo complessivo passando però attraverso più rapporti di lavoro (sono il 18%).
- 5) Giovani con esiti **lavorativi deboli o nulli** dopo l'apprendistato (sono il 15%).

Grafico 4.11  
**DISTRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI ASSUNTI NEL 2016 PER TIPOLOGIA DI ESITO NEI 3 ANNI SUCCESSIVI, TOTALE E NON STAGIONALI**



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Per analizzare le caratteristiche individuali e lavorative che impattano sulla probabilità di avere uno dei cinque profili di esito occupazionale descritti sopra, si è stimata una regressione logistica, da cui sono emerse le probabilità marginali rispetto a un individuo tipo presentate nella Tabella 4.12.

**Tra le caratteristiche individuali che influenzano la tipologia di carriera successiva emerge il titolo di studio**, poiché i laureati risultano maggiormente propensi a cambiare lavoro per garantirsi però una piena stabilità lavorativa, mentre i giovani senza titolo di studio hanno maggiore probabilità di avere carriere instabili o a bassissimo contenuto di lavoro. Il ruolo dell'età è limitato, anche se **sono i giovanissimi ad avere più probabilità di esiti scarsi o nulli dopo l'apprendistato, probabilmente anche a causa di scelte di prosecuzione degli studi.**

**Un maggior ruolo nel determinare gli esiti dell'apprendistato è giocato dalle esperienze precedenti**, clusterizzate nel Capitolo 3. I giovani con maggiori probabilità di permanere nel rapporto iniziale sono quelli provenienti da un tirocinio (+10 p.p.), che allo stesso tempo registrano una minore probabilità di avere una carriera instabile (-3 p.p.). La probabilità di avere esiti scarsi o nulli dopo l'apprendistato è maggiore per i giovani con poca o nessuna esperienza nel mercato del lavoro, nello specifico per i newcomers (+13 p.p.) e per coloro che dopo brevi esperienze vengono da un periodo di disoccupazione (+10 p.p.). Ciò non deve sorprendere, poiché per questi giovani l'apprendistato può rappresentare un'esperienza durante gli studi oppure un ponte verso un'occupazione fuori regione. **Gli esiti occupazionali sono influenzati anche dalle caratteristiche del rapporto di apprendistato**, in primo luogo

dalla sua eventuale stagionalità, che aumenta soprattutto la probabilità di esito scarso o nullo (+20 p.p.) o di carriera instabile (+22 p.p.). Un apprendistato in una professione dei servizi riduce sensibilmente la probabilità di permanere nel rapporto iniziale (-8 p.p.) che invece è maggiore per le professioni alte (+11 p.p.) o impiegatizie (+7 p.p.). Infine, se il rapporto di lavoro è collocato a maggiore distanza dal domicilio del giovane è meno probabile che si abbia una permanenza nel rapporto (-2 p.p.) e aumenta la probabilità di un cambio di lavoro a parità di stabilità (+2 p.p.); il fatto che la residenza fuori regione aumenti di 13 p.p. la probabilità di avere esiti scarsi o nulli evidenzia uno dei limiti dell'analisi, che utilizza solo dati relativi agli avviamenti in Toscana.

Tabella 4.12  
**PROBABILITÀ MARGINALI DI UN APPRENDISTA DI AVERE DIVERSI ESITI OCCUPAZIONALI. 2016**

	<b>Cambio rapporto con buona continuità lavorativa</b>	<b>Cambio rapporto con piena stabilità lavorativa</b>	<b>Esiti lavorativi scarsi o nulli</b>	<b>Carriera instabile</b>	<b>Permanenza nel rapporto</b>
<b>Genere</b>					
Maschio	0%	<b>2%</b>	-1%	<b>-2%</b>	0%
<b>Titolo di studio</b>					
Nessun titolo	-1%	0%	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>-5%</b>
Qualifica prof.	1%	-1%	0%	2%	-2%
Laurea	-1%	<b>5%</b>	-2%	-1%	-2%
<b>Cittadinanza</b>					
Straniero	3%	-1%	1%	1%	-4%
<b>Classe di età</b>					
<=18	-2%	-6%	<b>8%</b>	6%	-6%
19-21	1%	0%	0%	0%	-1%
25-27	-2%	0%	1%	0%	1%
>=28	0%	-1%	0%	-2%	<b>4%</b>
<b>Tipologia di esperienza precedente</b>					
Giovani con esperienze continuative e recenti	-1%	-2%	2%	1%	-1%
Giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione	-3%	<b>-6%</b>	<b>10%</b>	4%	<b>-5%</b>
Giovani con esperienze di tirocinio o collaborazioni	<b>-4%</b>	-4%	1%	<b>-3%</b>	<b>10%</b>
Newcomers	<b>-5%</b>	<b>-7%</b>	<b>13%</b>	0%	-1%
<b>Stagionalità</b>					
Contratto stagionale	<b>16%</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>	<b>-67%</b>
<b>Settore di avviamento (base Manifattura)</b>					
Servizi	<b>2%</b>	-1%	0%	1%	<b>-3%</b>
<b>Distanza della sede di lavoro da casa (Base &gt;15 km)</b>					
>=15 km	0%	<b>2%</b>	0%	0%	<b>-2%</b>
Fuori regione/isola	<b>-3%</b>	<b>-5%</b>	<b>13%</b>	1%	<b>-5%</b>
<b>Qualifica di avviamento</b>					
Professione intellettuale o tecnica	-3%	<b>-5%</b>	-1%	-3%	<b>11%</b>
Professione impiegatizia	0%	<b>-4%</b>	-1%	-1%	<b>7%</b>
Professione qualificata nei servizi	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>-8%</b>
Professione non qualificata	0%	<b>-4%</b>	<b>4%</b>	0%	0%

\*L'individuo tipo è una femmina italiana diplomata, di età compresa tra i 22e i 24 anni, con esperienze di precariato alle spalle e assunta come apprendista operaia nella manifattura con un contratto non stagionale, a meno di 15 km dal suo domicilio

\*\*In grassetto le stime statisticamente significative al 5%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana



## 5.

### CHI ASSUME APPRENDISTI? I COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE

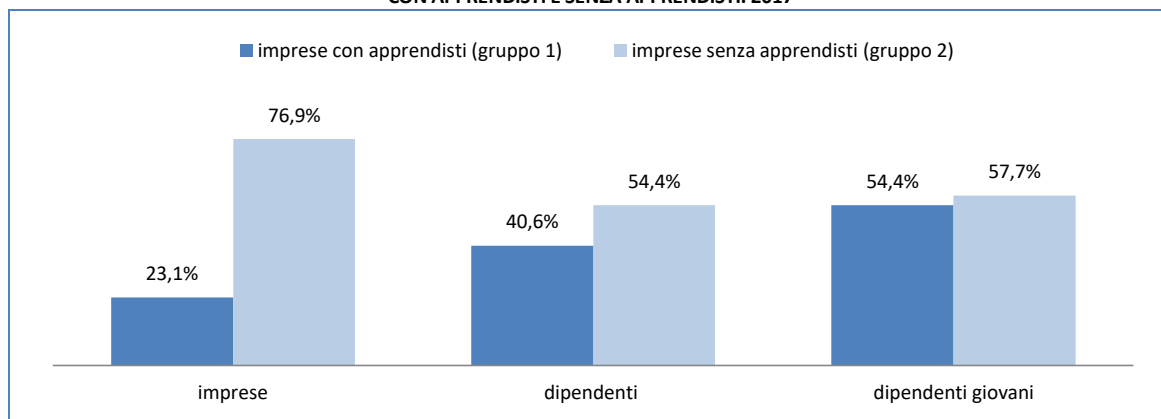
Il contratto di apprendistato può configurarsi, agli occhi delle imprese, come assai vantaggioso. Esso consente infatti all'azienda di assumere e formare nuovi lavoratori a un costo del lavoro più basso, in ragione della riduzione applicabile sia alla remunerazione che agli oneri previdenziali e assistenziali. Per quanto riguarda il salario, infatti, l'impresa può inquadrare l'apprendista fino a due livelli in meno rispetto alla qualifica da conseguire e/o riconoscere una retribuzione pari a una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale applicato. Inoltre, le imprese che assumono apprendisti possono beneficiare di un regime contributivo agevolato<sup>29</sup>.

L'obiettivo di questo approfondimento è quello di assumere il punto di vista delle imprese che utilizzano il contratto di apprendistato, in prima battuta per delineare le loro peculiarità rispetto alle aziende che invece non assumono apprendisti e, successivamente, per provare a identificare diversi modelli di comportamento relativi all'uso di questo contratto.

Consideriamo quindi le imprese dell'archivio Asia Occupazione 2017, che fornisce informazioni di stock sui dipendenti e sulle loro qualifiche. In questo modo possiamo ricostruire una fotografia delle aziende con apprendisti (gruppo 1), confrontandole con quelle che invece non ne hanno (gruppo 2), riflettendo anche sulle assunzioni di under 30 in generale.

Nel grafico 5.1 sono messi a confronto i due gruppi, valutandone il peso in termini di imprese, dipendenti totali e con età inferiore ai trent'anni. **Le imprese che assumono apprendisti rappresentano il 23,1% delle aziende con dipendenti**, ma risultano più rappresentative sia in termini di lavoratori totali, che di lavoratori under 30, ossia **appaiono più grandi dal punto di vista dimensionale e con personale mediamente più giovane**.

Grafico 5.1  
QUOTA DI IMPRESE, DIPENDENTI E DIPENDENTI UNDER 30 NEI DUE GRUPPI DI IMPRESE,  
CON APPRENDISTI E SENZA APPRENDISTI. 2017



Fonte: elaborazioni su dati Asia Occupazione Istat

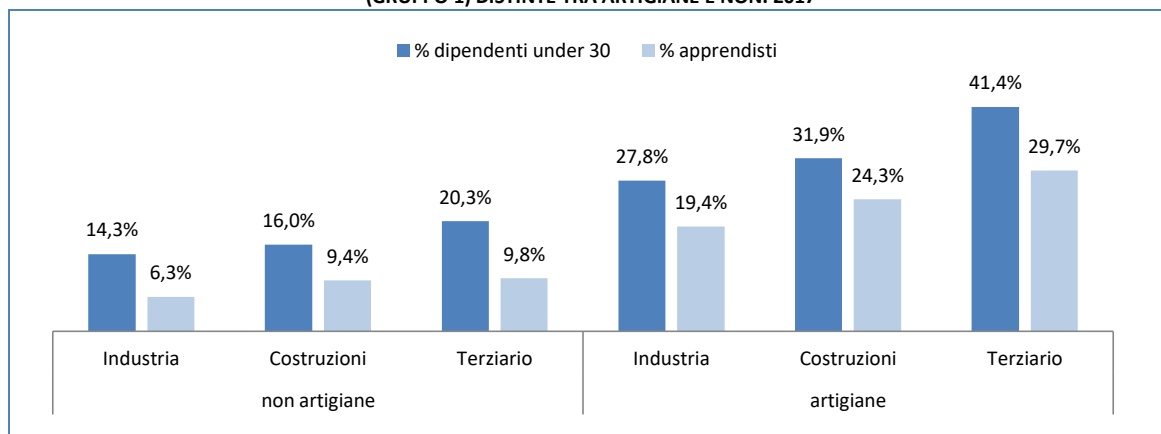
Nel 2017 possiamo osservare quasi 27mila imprese, in cui lavorano circa 33mila apprendisti su 62mila giovani dipendenti con età inferiore ai 30 anni, che rappresentano il 21% del totale

<sup>29</sup> Per una descrizione più dettagliata degli incentivi vedi Cap. 1., Par. 1.3.

degli addetti. Le imprese senza apprendisti ammontano invece a 89mila, e soltanto il 12% dei loro dipendenti ha un'età inferiore a 30 anni. In generale, quindi, è possibile affermare che **le aziende che assumono apprendisti risultano tendenzialmente più interessate ai giovani, ai quali, in più della metà dei casi tendono ad applicare un contratto di apprendistato.**

Soffermandoci sul settore di appartenenza, si conferma quanto emerso dalle analisi precedenti: i servizi assorbono la maggior parte degli apprendisti in numeri assoluti – circa 20mila, ma essi risultano però più concentrati nella manifattura e, soprattutto, nelle costruzioni. Se distinguiamo tra aziende artigiane e non, la probabilità di utilizzare il contratto di apprendistato aumenta notevolmente per le prime, anche nel terziario. Un'impresa si definisce artigiana in base a particolari requisiti che variano a seconda del tipo di attività svolta<sup>30</sup>, ma in sintesi, può ritenersi tale quando, oltre a mantenere dei limiti dimensionali, l'imprenditore lavora in prima persona nell'azienda, in qualità di titolare e svolge in modo abituale e prevalente il proprio lavoro manuale nel processo produttivo. **Si configura, quindi, nelle imprese artigiane una situazione teoricamente ottimale per il contratto di apprendistato**, che ha nelle intenzioni proprio l'inserimento e la formazione di personale giovane attraverso un affiancamento che preveda il passaggio di quelle competenze specifiche legate alla produzione di beni o servizi (Graf. 5.2).

Grafico 5.2  
**QUOTA DI DIPENDENTI UNDER 30 E DI APPRENDISTI SUL TOTALE DEI DIPENDENTI NELLE IMPRESE CON APPRENDISTI (GRUPPO 1) DISTINTE TRA ARTIGIANE E NON. 2017**



Fonte: elaborazioni su dati Asia Occupazione Istat

**Un'ulteriore specificità delle imprese toscane che assumono apprendisti riguarda la loro maggiore strutturazione, in termini sia di dipendenti che di valore aggiunto.** Confrontando questo gruppo di imprese con quelle senza apprendisti notiamo infatti in media un maggior numero di lavoratori, anche tra le artigiane (dove ovviamente la dimensione è ridotta per definizione) e in tutti i settori, in particolare nella manifattura. La stessa evidenza si ottiene per il valore aggiunto per addetto che, ancora, aumenta soprattutto tra le artigiane e nella manifattura (Tab. 5.3).

<sup>30</sup> Per le definizioni, v. <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=43256>

Tabella 5.3

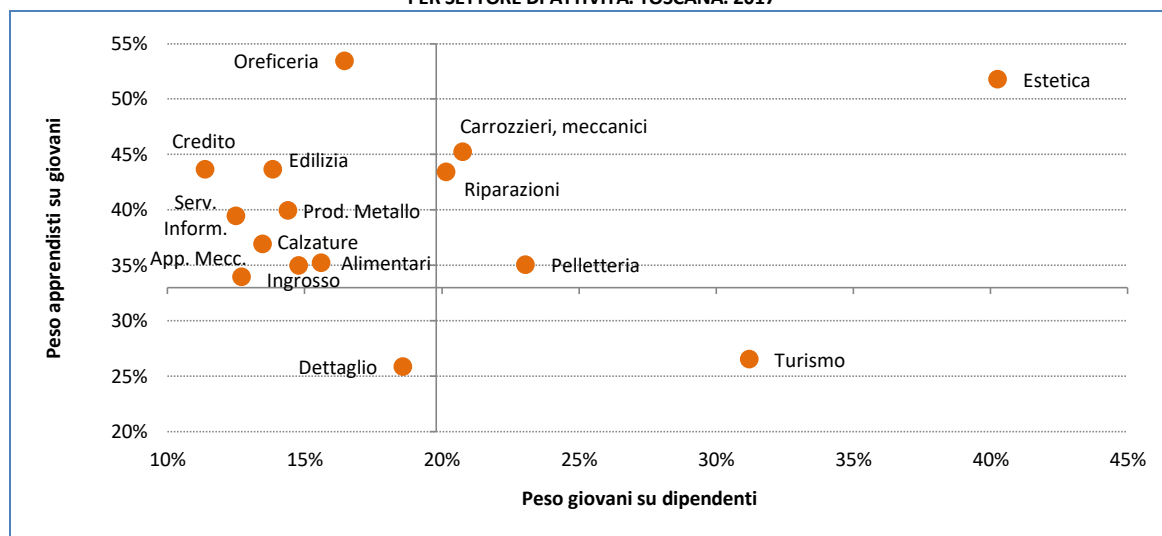
DIPENDENTI MEDI E VALORE AGGIUNTO PER ADDETTO NELLE IMPRESE DEI DUE GRUPPI PER TIPO E SETTORE. 2017

		Imprese con apprendisti	Imprese senza apprendisti
Dipendenti medi per impresa	Totale	11	5
	Solo artigiane	5	3
	Industria	16	8
	Costruzioni	5	3
	Terziario	10	4
Valore aggiunto per addetto	Totale	43.065	42.344
	Solo artigiane	30.643	26.102
	Industria	61.129	51.361
	Costruzioni	37.776	37.485
	Terziario	33.474	38.365

Fonte: elaborazioni su dati Asia Occupazione Istat

Scendendo nel dettaglio dei settori e mettendo in relazione il peso dei dipendenti sotto i 30 anni e quello degli apprendisti sui giovani, è possibile evidenziare quali attività risultano fare un uso maggiore di questo contratto (Graf. 5.4).

Grafico 5.4  
PESO DEGLI UNDER 30 SUI DIPENDENTI E DEGLI APPRENDISTI SUI DIPENDENTI UNDER 30 PER SETTORE DI ATTIVITÀ. TOSCANA. 2017



Fonte: elaborazioni su dati Asia Occupazione Istat

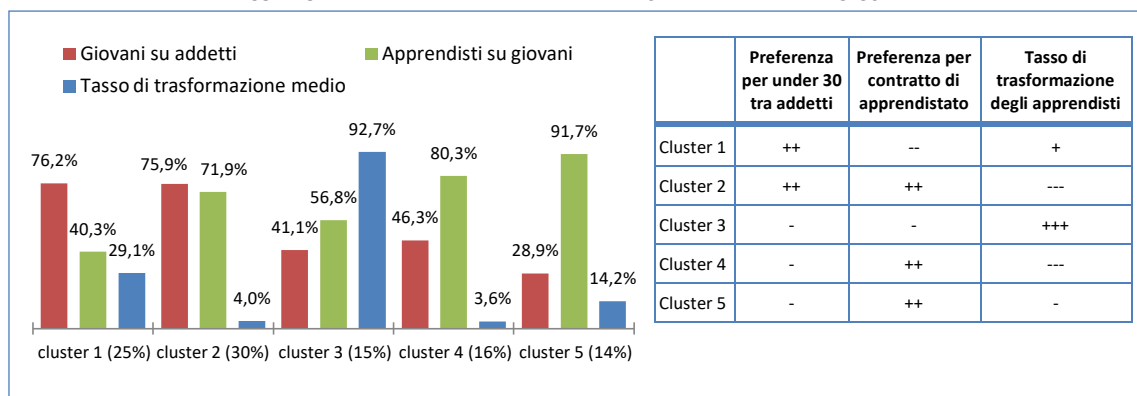
Infatti, non tutti i settori che assumono giovani, utilizzano proporzionalmente il contratto di apprendistato. In particolare **il turismo**, in cui la manodopera under 30 supera il 30%, **adopera in misura minore gli apprendisti**, che invece sono **molto presenti nei centri estetici, tra i carrozzieri e i meccanici, nel settore delle riparazioni e nella pelletteria**. Riemerge, in tal caso, la **natura artigianale** di gran parte di queste attività. Un altro gruppo di settori interessante è quello che predilige il contratto di apprendistato per la gran parte dei giovani assunti, anche se la loro quota rispetto al totale risulta al di sotto del 20%. Vi troviamo produzioni manifatturiere come **l'alimentare, le calzature, i prodotti in metallo e le apparecchiature meccaniche, l'edilizia e, tra i servizi, il commercio all'ingrosso, il credito e l'informatica**.

Passiamo ad analizzare i dati di flusso presenti nel Sistema Informativo Lavoro (SIL) della Regione Toscana<sup>31</sup>, così da concentrare l'attenzione sulle imprese che assumono apprendisti e indagare i loro comportamenti rispetto all'uso del contratto, al volume di avviamenti prodotto e all'effettiva assunzione a tempo indeterminato dopo un periodo di apprendistato in azienda. Ipotizziamo infatti che lo scenario auspicato sia quello in cui l'impresa, utilizzando il contratto di apprendistato, dopo un ragionevole tempo, che può o meno coincidere con quello massimo pattuito per l'esperienza formativa (di solito 3 anni), assume definitivamente il giovane su cui ha investito in precedenza<sup>32</sup>, poiché in questo caso vengono a coincidere il bisogno dell'impresa di assumere un nuovo dipendente e la volontà del ragazzo o della ragazza di trovare un lavoro dopo un periodo di formazione.

Osserviamo, **nel periodo 2012-2016, circa 42mila imprese che hanno assunto almeno un apprendista, per un totale di 104.400 giovani**, ossia una media di 2,5 apprendisti per azienda. In realtà, il 56% di queste ne avvia soltanto uno e considerando quelle con almeno 5 apprendisti si raggiunge il 92% dei datori di lavori individuati. D'altro canto, sono soltanto 51 le imprese con più di 50 apprendisti, per lo più società della grande distribuzione organizzata, non solo alimentare. A queste informazioni possiamo affiancarne altre relative ai tassi di trasformazione e, più in generale, alle preferenze di assunzione dei giovani under 30.

Con una cluster analysis<sup>33</sup>, abbiamo identificato **5 gruppi di imprese, che si distinguono per il comportamento di assunzione verso i giovani under 30, l'utilizzo del contratto di apprendistato e i tassi di trasformazione**. La figura successiva ne riassume le caratteristiche, in base alle medie delle tre variabili utilizzate per clusterizzare le imprese (Fig. 5.5).

Figura 5.5  
I COMPORTAMENTI PREVALENTI DELLE IMPRESE APPARTENENTI AI CLUSTER



Fonte: elaborazioni su dati SIL Regione Toscana

Il **primo cluster** – secondo per grandezza con il 25% delle imprese – si distingue per un **elevato tasso di under 30** tra il numero di avviati totali, ma **la più bassa quota media di apprendisti**

<sup>31</sup> In questo caso analizziamo tutte le imprese presenti in SIL nel periodo 2012-2016 con almeno un apprendista avviato, in modo da poter osservare tutte le possibili trasformazioni e assunzioni effettuate dalla stessa azienda. Prendendo a modello il punto di vista dell'impresa, non consideriamo qui la possibilità che il giovane faccia esperienza in luoghi di lavoro diversi e venga assunto da un datore diverso da quello dell'apprendistato. Per questo tipo di analisi si veda il Capitolo 4.

<sup>32</sup> Il passaggio naturale dovrebbe essere una trasformazione del contratto di apprendistato in un contratto a tempo indeterminato.

<sup>33</sup> Si è optato per una analisi cluster con metodo k-means, compiuta con il software Stata, su tre variabili: peso degli under 30 assunti sul totale degli assunti; peso degli apprendisti assunti sul totale degli under 30 assunti; tasso di trasformazione degli apprendisti.



rispetto agli altri gruppi di imprese e **circa una trasformazione ogni tre apprendisti**. Il **secondo cluster**, che interessa il maggior numero di imprese (30%), mostra invece **una maggiore percentuale di giovani** e, tra questi, **di apprendisti**, ma **bassissimi tassi di trasformazione**. Il **cluster 3** è quello che a fronte di una quota di under 30 non alta tra gli addetti, ne assume quasi il 60% con contratto di apprendistato e ne trasforma nove su dieci in tempi indeterminati, disegnando, in qualche modo, il **percorso ideale dell'apprendista**. Tale gruppo riguarda però una minoranza di imprese, circa il 15%. I **cluster 4 e 5 si assomigliano per numero di aziende raccolte, per l'utilizzo frequente del contratto di apprendistato tra i giovani assunti e per la bassa capacità di tenere gli apprendisti** una volta terminato il periodo di formazione, **mentre differiscono per l'interesse espresso verso gli under 30**, ben più elevato nel terzo cluster.

Se interpretiamo le variabili rilevate per classificare le imprese nei 5 cluster come preferenze di comportamento delle imprese, possiamo notare che i cluster 1 e 2 sono quelli più interessati all'assunzione di under 30, ma soltanto il numero 1 avvia per essi contratti di apprendistato, trasformandone poco meno del 30%. Gli altri cluster non hanno invece assunto giovani, negli anni considerati, ma quando lo fanno sembrano prediligere il contratto di apprendistato, anche se con esiti opposti. Soltanto il cluster 3 investe infatti seriamente sugli apprendisti, trasformandone più del 90%.

Quali sono le caratteristiche prevalenti dei cluster individuati in termini di addetti, valore aggiunto e settore di attività (Tab. 5.6)? **Il cluster 3 si differenzia effettivamente dagli altri per le maggiori dimensioni e il più alto valore aggiunto, oltre che per una quota bassa di apprendisti**, i quali però, come abbiamo evidenziato in precedenza, **vengono in gran parte trasformati** in dipendenti a tempo indeterminato. Avviare contratti di apprendistato non significa, quindi, necessariamente, formare un lavoratore per farlo rimanere a lungo termine nell'azienda. Le ragioni potrebbero essere molte e non dipendere soltanto dal datore di lavoro, ma soprattutto per quei contratti che durano per più di qualche mese, ci si potrebbe attendere tassi di trasformazione anche più elevati, considerato il periodo di osservazione di 5 anni (2012-2016).

Tabella 5.6  
LE CARATTERISTICHE MEDIE DEI CLUSTER DI IMPRESE

	Addetti medi	Apprendisti medi	Apprendisti su addetti	Peso artigiane	Valore aggiunto per addetto
Cluster 1	10,7	2,3	21,6%	25,8%	27.172
Cluster 2	4,9	2,7	55,4%	37,8%	22.443
Cluster 3	21,5	1,9	9,0%	26,2%	44.786
Cluster 4	5,9	3,1	52,9%	38,9%	26.706
Cluster 5	7,5	2,2	29,0%	37,9%	31.038
TOTALE	9,3	2,5	26,6%	33,3%	28.843

Fonte: elaborazioni su dati SIL Regione Toscana

La **quota di imprese artigiane** che, nel primo confronto con le aziende senza assunzioni di apprendisti, avevamo visto essere quelle più interessate a questo tipo di contratti, **risulta più bassa, rispetto al totale, proprio nei cluster 1 e 3** con più elevati tassi di trasformazione. Vale il caso contrario per i cluster 2, 4 e 5, che hanno alti volumi di apprendisti rispetto agli addetti

totali, ma alla fine sono proprio i gruppi che trasformano di meno. Volume di avviamenti e tassi di trasformazione mostrano infatti un andamento inverso<sup>34</sup>.

Tabella 5.7  
LE CARATTERISTICHE MEDIE DEI CLUSTER DI IMPRESE

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Totale
Estrattiva	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,2%	<b>0,1%</b>
<i>Made in Italy</i>	6,8%	9,4%	17,3%	14,5%	18,9%	<b>12,1%</b>
Metalmecanica	4,9%	4,7%	10,4%	5,9%	7,6%	<b>6,2%</b>
Altre industrie	1,5%	1,5%	4,0%	1,6%	2,2%	<b>2,0%</b>
Utilities	0,2%	0,2%	0,8%	0,4%	0,5%	<b>0,4%</b>
Costruzioni	7,3%	14,5%	9,3%	17,5%	18,9%	<b>13,0%</b>
Commercio e tempo libero	49,3%	38,4%	21,5%	32,7%	22,6%	<b>35,4%</b>
Ingrosso e logistica	6,7%	6,7%	14,0%	7,7%	10,8%	<b>8,5%</b>
Terziario avanzato	7,2%	6,5%	10,3%	5,1%	6,7%	<b>7,1%</b>
Servizi alla persona	12,5%	14,9%	8,6%	11,6%	8,9%	<b>12,0%</b>
Altri servizi	3,6%	3,1%	3,5%	2,9%	2,6%	<b>3,2%</b>

Fonte: elaborazioni su dati SIL Regione Toscana

Dal punto di vista settoriale, il **cluster 3** risulta più diffuso, in particolare nella manifattura (*Made in Italy*, Metalmecanica) e nelle attività a essa collegate, come il commercio all'ingrosso, la logistica e il terziario avanzato. Il settore legato al commercio e al tempo libero, che include i servizi turistici, trova maggiore rappresentazione nel primo e nel secondo cluster: in entrambi i casi le imprese tendono ad assumere più under 30, anche come apprendisti, ma per quelle appartenenti al primo cluster è più elevata la probabilità di trasformarli a tempo indeterminato, mentre tra le aziende del secondo cluster quelle che assumono gli apprendisti sono pochissime. Queste ultime sono presenti in modo più accentuato anche tra i servizi alla persona. I **cluster 4 e 5**, che avviano per gli under 30 diversi contratti di apprendistato ma trasformano ben poco, si trovano soprattutto nelle costruzioni, ma anche (è il caso del cluster 5) nel commercio all'ingrosso e nella logistica.

Pur nella molteplicità delle composizioni dei diversi comportamenti caratteristici dei cluster, sembrano configurarsi tra le imprese che hanno fatto uso di contratti di apprendistato professionalizzante negli ultimi cinque anni due tipi di comportamento, sullo sfondo di una diversa propensione ad assumere giovani fino a 30 anni. Il primo, che potremmo definire più opportunistico, è contraddistinto da un utilizzo significativo di contratti di apprendistato, che però si concretizzano raramente in una assunzione a tempo indeterminato; il secondo appare più moderato nell'uso di questi contratti, ma certamente più interessato a trasformarli per trattenere i giovani all'interno dell'azienda. Nel primo caso l'impresa è propensa a utilizzare lavoratori under 30 come apprendisti, beneficiando del più basso costo del lavoro, ma senza una manifesta volontà di assumerli nel futuro; nel secondo caso emerge invece un maggiore interesse per la formazione interna di giovani che possano poi essere inseriti in modo permanente nell'organico dell'impresa, comportamento più in linea con la filosofia del contratto di apprendistato.

<sup>34</sup> Il dato è confermato dal calcolo dell'indice di correlazione di Pearson tra tasso di trasformazione degli apprendisti con, rispettivamente, il numero degli apprendisti e il numero di contratti per apprendista, entrambi negativi e statisticamente significativi.

**Parte II**

**L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO**



## 6.

### UN'ANALISI QUALITATIVA SULL'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

#### 6.1 Introduzione

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, detto anche apprendistato di primo livello, è una forma contrattuale che permette ai giovani tra 15 e 25 anni di conseguire un titolo di studio, contestualmente allo svolgimento dell'attività lavorativa, aprendo così la strada, insieme all'apprendistato di III livello, all'implementazione di un modello di formazione duale all'italiana. Tale forma contrattuale è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge Biagi, anche se ha avuto maggiore impulso solo in anni più recenti, grazie alle innovazioni normative del *Jobs Act*<sup>35</sup> e agli incentivi che nel tempo vi sono stati associati<sup>36</sup>.

L'obiettivo dell'apprendistato di primo livello è quello di garantire una maggiore rispondenza dei profili in uscita dalle scuole tecniche e professionali con le richieste del mondo del lavoro, attraverso la formazione congiunta delle competenze tra istituzioni formative e imprese. Il conseguimento del titolo di studio attraverso la frequenza congiunta di lezioni d'aula e di formazione *on the job* favorisce infatti l'ingresso nel mondo del lavoro, limando il gap di esperienza che i giovani presentano dopo gli studi.

Per la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello è necessario tuttavia il coinvolgimento di diversi attori, che a vario titolo contribuiscono alla riuscita dell'esperienza. Le istituzioni formative e le imprese sono in prima linea come corresponsabili della formazione delle competenze dell'apprendista-studente come definito nel Piano Formativo Individuale, ma anche gli le famiglie e gli apprendisti sono cruciali per il buon esito del contratto.

Il ruolo di Regione Toscana è invece quello di promuovere politiche volte a diffondere la conoscenza dell'apprendistato di primo livello e a promuoverne l'utilizzo. Nello specifico, Regione Toscana ha emanato alcuni avvisi rivolti a scuole e agenzie formative, per il finanziamento di due diversi tipi di interventi: 1) interventi di comunicazione, informazione e formazione 2) supporto alla formazione e al tutoring formativo.

Nel primo caso le azioni sono finalizzate a promuovere e diffondere il contratto di apprendistato in duale<sup>37</sup>, attraverso il finanziamento, da un lato, di campagne di comunicazione e di eventi informativi, dall'altro di vera e propria formazione rivolta agli attori coinvolti, in primo luogo i tutor formativi. Nel secondo caso, le attività sono finalizzate a favorire il successo formativo degli apprendisti di primo livello con interventi che supportino il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa. Nello specifico, sono finanziate azioni volte a sostenere l'avvio e la realizzazione dei contratti di apprendistato, come, ad esempio, attività di supporto alla progettazione del percorso in apprendistato di primo livello (inclusa la stesura del protocollo e del PFI), azioni di raccordo tra tutor formativo e tutor aziendale e monitoraggio degli interventi effettuati.

---

<sup>35</sup> I principali cambiamenti contenuti nel D.lgs 81/2015 riguardano la possibilità di conseguire in apprendistato, oltre alla qualifica professionale (IeFP), anche il diploma di istruzione superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS), la definizione della quota massima di formazione *off the job* e, soprattutto, la possibilità di ridurre il costo della retribuzione per le ore di formazione (azzerato per la formazione *off the job*, al 10% per la formazione *on the job*).

<sup>36</sup> V. Capitolo 1 per un quadro normativo e degli incentivi a disposizione dei datori di lavoro.

<sup>37</sup> Gli interventi riguardano non solo l'apprendistato di primo ma anche quello di terzo livello.

## **6.2 I focus group con i principali attori dell'apprendistato di primo livello in Toscana**

Poiché lo strumento dell'apprendistato di primo livello ha ancora una diffusione limitata in Italia e in Toscana<sup>38</sup>, si è ritenuto opportuno analizzarlo attraverso un'analisi qualitativa, condotta attraverso lo strumento dei focus group.

Nel corso dei mesi di gennaio e febbraio 2021, sono stati quindi svolti 4 focus group con i principali protagonisti delle esperienze toscane più significative di apprendistato di primo livello, al fine di evidenziarne i punti di forza e di debolezza, con particolare attenzione alla rete di relazioni a sostegno dell'esperienza e al ruolo dei singoli attori coinvolti, i primi tre focus group hanno coinvolto gli attori dell'implementazione, ossia una selezione di scuole, agenzie formative e imprese. L'ultimo focus group è stato invece organizzato con alcuni apprendisti che avevano in quella data concluso oppure in corso l'apprendistato di primo livello.

Come è noto, quella dei focus group è una tecnica di rilevazione non standardizzata, utilizzata nelle scienze sociali, secondo la quale un gruppo di persone con determinate caratteristiche sono invitate a interagire e confrontarsi, alla presenza di uno o più mediatori, su alcune tematiche prescelte.

Tale strumento è utile per raccogliere informazioni e conoscenze che integrano e arricchiscono le evidenze emergenti dai dati statistici, mentre rappresenta un dispositivo originale laddove si esplorino ambiti ancora poco indagati. La discussione, sebbene indirizzata su specifici argomenti, è libera e privilegia l'interazione, in modo da far emergere i diversi punti di vista degli attori in gioco, portatori di comportamenti, obiettivi e valori non necessariamente omogenei. L'interazione con gli altri può inoltre favorire l'emersione di aspetti nuovi, inattesi e imprevisi, che magari avrebbero avuto più difficoltà a svilupparsi in un'intervista tradizionale.

In questo caso, i focus group sono stati svolti durante la pandemia da Corona Virus e, quindi, necessariamente on-line su una piattaforma per videoconferenze, elemento che ha impedito un'interazione faccia a faccia, limitando e modificando il naturale svolgimento delle discussioni. Tenuto conto di questo aspetto, lo svolgimento dei focus group ha comunque permesso di raccogliere le opinioni e i racconti di una selezione di attori regionali dell'apprendistato di primo livello, altrimenti non ricavabili da altre fonti di nostra conoscenza.

In ciascuno dei primi tre focus group abbiamo scelto di far interagire, all'interno della stessa sessione, i diversi attori coinvolti nell'organizzazione e nella realizzazione delle esperienze di apprendistato, ossia scuole, agenzie formative e imprese, portatori ognuno di compiti, punti di vista, obiettivi e aspettative differenti, con l'idea di far emergere la comunicazione effettiva tra mondo dell'istruzione e della formazione e mondo del lavoro, che si mette in moto con l'implementazione di questo strumento.

Il principale obiettivo dei focus group era quello di raccogliere informazioni specifiche sul caso toscano, a partire proprio da quei soggetti che hanno utilizzato l'apprendistato di primo livello negli ultimi anni. Tra gli attori delle istituzioni formative sono state coinvolte scuole professionali e tecniche di vario indirizzo con un numero variabile di apprendisti di primo livello e agenzie formative organizzatrici di corsi leFP per drop-out. Tra le imprese hanno partecipato aziende manifatturiere di piccole e medie dimensioni, realtà della ristorazione, della manutenzione, dei servizi alla persona.

---

<sup>38</sup> Una quantificazione delle esperienze di apprendistato di primo livello in Toscana utilizzando i dati del Sistema Informativo Lavoro è resa difficile dalla presenza di errori di identificazione del tipo di contratto di apprendistato stipulato da parte dei datori di lavoro.

Tabella 6.1

**I PARTECIPANTI AI FOCUS GROUP**

	Istituto scolastico 1	Professionale per l'industria e l'artigianato
<b>Focus 1</b>	istituto scolastico 2	tecnico
	istituto scolastico 3	tecnico-professionale
	agenzia formativa 1	Borgo San Lorenzo
	agenzia formativa 2	Garfagnana
	impresa 1	conceria
<b>Focus 2</b>	istituto scolastico 1	agrario
	istituto scolastico 2	alberghiero
	istituto scolastico 3	tecnico-professionale
	agenzia formativa 1	Siena
	agenzia formativa 2	Lucca
	agenzia formativa 3	Firenze
	impresa 1	ristorazione
	impresa 2	vendita e assistenza prodotti informatici
impresa 3	vendita e assistenza veicoli commerciali	
<b>Focus 3</b>	istituto scolastico 1	tecnico-professionale
	istituto scolastico 2	tecnico-professionale
	istituto scolastico 3	alberghiero
	agenzia formativa 1	Firenze
	impresa	ristorazione
<b>Focus 4</b>	apprendista 1	
	apprendista 2	
	apprendista 3	
	apprendista 4	

La discussione è stata articolata intorno a tre grandi temi riguardanti (a) le motivazioni che hanno spinto a percorrere, tra quelle possibili, la via dell'apprendistato di primo livello; (b) gli aspetti organizzativi di progettazione e co-progettazione, le procedure burocratiche e la fase operativa delle varie esperienze; (c) un bilancio finale delle esperienze concluse o in corso, evidenziandone i punti di forza e di debolezza.

### 6.3 Le motivazioni: i punti di vista dei diversi attori dell'apprendistato di primo livello

Perché scegliere di organizzare e di partecipare a un'esperienza di apprendistato di primo livello?

Il contratto ha una struttura complessa, volendo coniugare la formazione – quella formale delle scuole o delle agenzie e quella svolta dentro l'azienda – con gli apprendimenti propri di una esperienza lavorativa. L'obiettivo primario del contratto è infatti il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, o del diploma di istruzione secondaria superiore, ma il mezzo è un vero e proprio contratto di lavoro tra il giovane e l'impresa. Rispetto alle esperienze di alternanza scuola-lavoro l'ottica dell'apprendistato di primo livello è pertanto ribaltata: in questo caso è l'azienda che invia l'apprendista a scuola, per completare il suo percorso di istruzione e il ragazzo si sente a tutti gli effetti un lavoratore.

”Questa è un'opportunità che va anche oltre il concetto di stage. Lo stage è un'esperienza molto breve [...] Invece, la logica propria dell'apprendistato di primo livello, di dire [...] all'interno della qualifica professionale ti riconosco delle ore di formazione in azienda ma anche delle ore di lavoro, ecco aiuta tanto nel motivare il ragazzo.” (Agenzia formativa 1, Focus 3)

L'eterogeneità dei percorsi possibili e la flessibilità dello strumento sembrano quindi dare risposta a esigenze anche molte diverse, che hanno in comune, sullo sfondo, la necessità di colmare la distanza tra mondo dell'istruzione e mercato del lavoro. Le istituzioni formative sono infatti consapevoli che nei percorsi per drop-out, ma anche quelli professionali e tecnici per il conseguimento del diploma, le competenze non possano essere formate esclusivamente in aula. Dall'altro lato, le imprese apprezzano la possibilità di attingere ad apprendisti di primo livello per soddisfare la loro domanda di professionalità in continuo aggiornamento o per sostituire forza lavoro in uscita per pensionamento.

Il punto di vista delle istituzioni formative sottolinea la capacità dell'apprendistato di primo livello di andare incontro a studenti con necessità anche molto distanti tra di loro. Da una parte, questo tipo di contratto viene scelto per recuperare giovani con difficoltà scolastiche, tra cui quelli certificati, che mal si adattano alle lezioni frontali e ai metodi di studio più tradizionali, e sembrano invece trovare giovamento dall'esperienza diretta in azienda. A ciò si unisce il bisogno economico di molte famiglie di un'entrata precoce dei figli nel mondo del lavoro, che può essere tamponato con l'apprendistato di primo livello, senza rinunciare al conseguimento di una qualifica o di un diploma.

“Gli attori in ballo a mio avviso sono tutti e tre, sia il mondo del lavoro, che il mondo della scuola, che la famiglia, credo che sia un servizio, onestamente non ho altri termini per definirlo se non socialmente utile, perché comunque si affianca una famiglia all'avvio al lavoro di un figlio e comunque si sostiene anche nella parte formativa” (Impresa 1, Focus 1)

In entrambe le fattispecie, l'apprendistato di primo livello appare uno strumento efficace per contrastare l'abbandono scolastico. Nel caso specifico delle agenzie formative, l'apprendistato di primo livello si è rivelato uno strumento particolarmente adeguato per gli studenti dei corsi per drop-out, che hanno un elevato rischio di abbandono di percorsi d'aula e un chiaro interesse per un rapido inserimento nel mondo del lavoro.

“[...] per i ragazzi che non hanno completato le superiori i percorsi drop-out incentrati sulla formazione d'aula molto spesso rischiano di ripetere le esperienze precedenti, quindi avere interrotto un po' questa metodologia, responsabilizzandoli all'interno di un contesto aziendale non più come semplici stagisti, [...] ma come apprendisti, quindi con la responsabilità di un contratto di lavoro [...] e con un livello di consapevolezza maggiore, è servito [...] per recuperare alcuni dei ragazzi che avrebbero in qualche modo rischiato di uscire dal percorso.” (Agenzia formativa 1, Focus 2)

In altri casi, sono proprio gli studenti più brillanti a poter sostenere al meglio tale percorso, doppiamente impegnativo, soprattutto nel caso del conseguimento della maturità di stato. Alle ore dedicate alla scuola e allo studio si affiancano, infatti, quelle passate al lavoro, limitando drasticamente il tempo libero e richiedendo, quindi, impegno e motivazione.

“Il preside diciamo non è molto affine al fatto di attivarlo su ragazzi che hanno delle problematiche proprio perché non crede che il ragazzo che ha delle problematiche riesca a sostenere questo strumento. [...] con un ragazzo che ha già dei problemi a livello scolastico è difficile secondo il nostro parere che poi riesca a supportare uno strumento del genere, parlo ovviamente dell'ambito della ristorazione, perché la ristorazione



prevede anche degli orari che sono anche particolari, periodi che sono particolari”  
(Istituto scolastico 2, Focus 2)

Nei racconti dei protagonisti, queste esperienze di apprendistato hanno premiato i giovani più volenterosi e ottenuto risultati molto soddisfacenti anche in sede di esame finale, grazie a una maggiore consapevolezza, da parte degli studenti, dell'utilità concreta delle conoscenze acquisite in aula.

“Il mondo del lavoro chiede alla scuola [...] che faccia percepire anche a quei ragazzi che hanno la volontà di rimanere a scuola, l'aderenza di quello che stanno imparando a quello che poi gli sarà richiesto domani sul mondo del lavoro [...] quindi non lo limiterei ad uno strumento di recupero dei ragazzi oramai decisi ad allontanarsi dal mondo scolastico.”  
(Impresa 1, Focus 1)

Sono frequenti i casi in cui le istituzioni formative propongono di utilizzare l'apprendistato di primo livello alle aziende che esprimono la volontà di trattenere studenti conosciuti in precedenza a seguito di un'esperienza di alternanza scuola-lavoro. Gli stessi studenti vorrebbero a volte provare un'esperienza di lavoro durante il percorso scolastico, magari in un'impresa già nota. Il fatto che impresa e apprendista possano conoscersi prima, attraverso un periodo di stage in alternanza scuola-lavoro è per molti attori uno degli elementi chiave per il successo del contratto di apprendistato di primo livello.

“Vedo molto importante che il ragazzo e l'azienda possano conoscersi prima di affrontare un percorso del genere [...] lo ho trovato molto positivo il fatto che l'azienda e il ragazzo si conoscessero attraverso gli stage, cioè c'era proprio la convinzione, c'era anche da parte del ragazzo la conoscenza di ciò che poi sarebbe andato a fare, da parte dell'azienda che tipo di ragazzo sarebbe arrivato [...] questo lo trovo molto importante, una conoscenza preventiva diciamo così” (Istituto scolastico 2, Focus 3)

In generale, sia l'esigenza di lavorare espressa dagli studenti che la volontà delle aziende di far entrare precocemente giovani per formarli all'interno trovano nel contratto di apprendistato di primo livello una risposta normata e protetta, permettendo di evitare il lavoro nero e informale.

“Questa è stata forte come spinta, quella di evitare che ragazzi si prestassero ad andare in queste aziende senza le tutele previste dalla normativa e questo ci ha consentito di dare legalità ad alcuni tipi di rapporti che, sia il datore di lavoro, sia lo studente volevano proseguire dopo l'alternanza” (Istituto scolastico 1, Focus 1)

In sintesi, per le scuole coinvolte nei focus group la possibilità di svolgere apprendistati di primo livello costituisce un ampliamento dell'offerta formativa, che offre un contatto diretto con il mondo di lavoro preservando la conclusione di un percorso di studi secondario e risulta abbastanza flessibile da corrispondere a bisogni differenti provenienti dagli studenti.

Da parte delle aziende sentite, molte delle esperienze di apprendistato di primo livello sono state intraprese su suggerimento delle scuole o delle agenzie, per poter proseguire un rapporto con un giovane conosciuto durante un tirocinio e continuare a formarlo. Si tratta per

lo più di realtà economiche che collaborano già con scuole e agenzie sul territorio, anche in altre forme.

“La nostra è stata almeno fino all’arrivo della pandemia un’esperienza abbastanza felice, proprio per questo forte rapporto con il territorio [...], con questo grande scambio che abbiamo attivato anche grazie all’apprendistato, insomma anche aziende che all’inizio lo vedevano in maniera un po’ sospettosa poi sono venute a chiederci invece di provare questa esperienza.” (Istituto scolastico 1, Focus 1)

Questo contratto presenta, per le aziende in particolare, un costo molto basso, è abbastanza lungo da permettere di rendersi conto delle capacità degli apprendisti e delle loro possibili prospettive nel settore e favorisce una vera interazione con le istituzioni formative, che continuano a svolgere il loro ruolo, ma relazionandosi direttamente con le imprese e scambiando informazioni, conoscenze e competenze. Gli attori dei focus evidenziano tuttavia anche gli aspetti che possono demotivare le imprese a stipulare un contratto di questo tipo, come la necessità di avere un tutor aziendale dedicato, che può mettere in difficoltà le realtà più piccole, e la maggiore convenienza e flessibilità dei contratti stagionali, per le aziende dei settori legati al turismo.

“Loro hanno anche altre possibilità di assumere, se si parla soltanto dal punto di vista dei costi, personale a chiamata, stagionale, per cui sposare questo tipo di percorso dà un appesantimento burocratico inutile e pochissimo vantaggio economico, perché su certe filiere il vantaggio economico è veramente significativo, ma in altri settori ci sono delle formule contrattuali che lasciano l’impresa molto più libera, svincolata da tutte queste problematiche [...] quindi bisogna trovare anche degli elementi di flessibilità, per poterlo potenziare.” (Agenzia formativa 1, Focus 2)

Da parte degli studenti intervistati, la motivazione principale che li ha spinti verso questa esperienza è il desiderio di mettersi alla prova nel mondo del lavoro e di iniziare a comprendere come funziona la vita “vera”, al di fuori della scuola. Si ricerca anche una maggiore indipendenza dalla famiglia e dalla scuola, anche in termini finanziari e l’apprendistato di primo livello, sebbene in modo modesto, garantisce una piccola somma guadagnata direttamente con il proprio lavoro. Si mettono in pratica nozioni acquisite a scuola, per esempio durante i laboratori, ma si apprendono anche nuove conoscenze, che la scuola non riesce a trasmettere. Alcuni ragazzi hanno voluto attivare questa esperienza per capire meglio se la strada scelta con la scuola era quella che si voleva seguire anche una volta concluso il percorso di studi secondario, una sorta di orientamento precoce nel mondo del lavoro che li aspetta.

#### **6.4 Fasi del percorso, problematiche e soluzioni**

Come si struttura un percorso di apprendistato di primo livello? Scrivi da RT livello. Per capirlo meglio nella pratica delle istituzioni toscane abbiamo discusso con gli attori dei focus group le sue diverse articolazioni, dalla fase di informazione-formazione iniziale, a quella burocratica e di co-progettazione dei piani formativi, per finire con le fasi operativa - gestionale e di valutazione.

Nelle esperienze dei soggetti coinvolti, la fase di informazione e formazione iniziale è fondamentale per poter intraprendere con consapevolezza l'esperienza del duale. Molte istituzioni formative segnalano l'importanza e l'utilità degli incontri con Anpal, che, dopo una prima informazione e un'idea generale dello strumento, ha fornito anche un supporto concreto per l'avvio del percorso. Alcune scuole hanno anche organizzato degli incontri orientativi per far conoscere lo strumento alle famiglie e altri per le imprese del territorio, partendo da quelle già coinvolte in percorsi di alternanza scuola-lavoro.

La fase burocratica necessaria per la stipulazione del contratto è percepita in modo molto diverso dagli attori coinvolti, rappresentando un onere soprattutto per le istituzioni formative, che lamentano la mancanza di un adeguato supporto da parte dei consulenti del lavoro. Molti docenti o responsabili di agenzia formativa riconoscono di essersi addossati del lavoro extra per sopperire alle carenze informative dei consulenti e addirittura per informali e formarli sullo strumento; in altri casi, l'eccessivo onere burocratico sulle spalle dei tutor scolastici è stato causa di rinuncia al progetto da parte di alcuni docenti coinvolti.

“La criticità che c'è stata nel nostro percorso [...] è stata quella dell'aspetto normativo, quella dei consulenti del lavoro soprattutto, spesso e volentieri siamo stati noi a suggerire ai consulenti [...] le modalità di operare” (Agenzia formativa 1, Focus 3)

“Abbiamo dovuto fare noi praticamente formazione ai consulenti per i vari contratti, come inserire il ragazzo, le varie voci, i codici, e quindi il supporto in questo senso è lasciato più alla volontà dei singoli docenti. [...] eravamo partiti in 5,6 docenti per attivare questi percorsi poi man mano i docenti sono sempre meno, sono rimasto praticamente solo io a gestire la situazione, perché richiede forte impegno.” (Istituto scolastico 1, Focus 2)

Nella percezione delle scuole e delle agenzie, i consulenti del lavoro appaiono fondamentali per la riuscita dell'apprendistato, perché sono determinanti non solo per convincere e coinvolgere le imprese a partecipare all'esperienza, ma anche per bilanciare adeguatamente le ore di formazione interna, esterna e di lavoro in modo da rendere il contratto interessante e conveniente per entrambe le parti (apprendista e datore di lavoro).

“Gli interlocutori fondamentali di tutta questa filiera sono i consulenti del lavoro, perché in qualche modo sono il raccordo tra noi [...] e le imprese, [...] sono loro che possono orientare le imprese verso una scelta di questo tipo, che può sembrare complessa [...] Invece talvolta sono un freno rispetto anche a una disponibilità da parte delle aziende che potrebbe essere sicuramente maggiore” (Agenzia formativa 1, Focus 2)

“Il bisogno più grosso che noi abbiamo in questo momento è quello di far sì che ci sia una conoscenza dello strumento a livello di consulenti del lavoro, perché è il momento anche più importante, non solo all'inizio, ma anche in fase di percorso [...]. Gestire bene le due fasce di orario, ore di formazione in azienda e ore di lavoro, che sono oggettivamente retribuite in modo diverso, fa sì che il ragazzo in questo momento possa essere più o meno motivato [...] perché si rischia, come in alcuni casi è successo a noi, che le aziende [...] fanno risultare all'inizio quasi tutte ore di formazione, mentre il ragazzo invece lavora oggettivamente [...] e questo fa sì che [...] quando arriva la busta paga, se ci sono tutte le ore riconosciute al 10%, [...] la motivazione cala in qualche modo, cala soprattutto nei drop-out, nel nostro mondo, in cui il ragazzo viene inserito nella formazione per cercare di recuperarlo da un punto di vista sociale e professionale” (Agenzia formativa 1, Focus 3)

Gli aspetti burocratici e la relazione con i consulenti del lavoro è percepita meno problematica dalle imprese, proprio perché gran parte del lavoro, in questa prima fase, ricade sulle istituzioni formative. Non mancano, inoltre, i casi in cui l'apporto del consulente del lavoro è stato invece considerevole, ricevendo l'apprezzamento e la soddisfazione delle imprese coinvolte<sup>39</sup>.

La fase di progettazione dei percorsi, che consiste nella stesura del Piano Formativo Individuale, non emerge dai focus group come una fase particolarmente problematica perché solitamente i soggetti coinvolti, istituzione formativa e impresa, hanno già relazioni consolidate e conoscono l'una il lavoro dell'altra e le relative esigenze.

“È molto semplice lavorare con aziende che hanno chiaro che hanno bisogno di formazione, quindi sono loro i primi a dirci ‘noi vogliamo che lui sappia questo’, non siamo noi a dover fare il contrario” (Istituto scolastico 3, Focus 1)

“A livello di progettazione e di soluzione del problema non abbiamo avuto grosse difficoltà onestamente, perché poi alla fine ci mettiamo a sedere con delle persone che cercano di perseguire il medesimo scopo, sia da parte della scuola che da parte del consulente” (Impresa 1, Focus 1)

Fondamentale è l'adozione di un linguaggio comune tra istituzione formativa e impresa, grazie anche all'intermediazione del tutor, anello di connessione tra i due mondi.

“La scuola deve calarsi proprio nel mondo del lavoro, per quanto io abbia di fronte delle persone specializzate, formate eccetera, è necessario che la scuola utilizzi un linguaggio che sia un po' più a portata di mano dell'azienda”. (Istituto scolastico 2, Focus 2)

Tra gli aspetti critici del rapporto tra le istituzioni formative e le imprese emerge in alcuni casi la mancata condivisione delle logiche di fondo dell'apprendistato di primo livello, che si differenzia profondamente da contratti più flessibili e ugualmente convenienti dal punto di vista del datore di lavoro proprio per l'enfasi sulla formazione, la responsabilità della quale ricade su entrambe le parti e richiede tempi tecnici di progettazione congiunta.

“Il nodo cruciale è far capire alle imprese che un conto è se assumi uno stagionale oggi per domani, un conto se prendi un apprendista che però quando viene da te sta facendo un lavoro di formazione che tu dovresti pagare, su cui avresti dovuto metterci delle risorse sia economiche, che di tempo eccetera che invece fa la scuola magari in accordo con te” (Agenzia formativa 1, Focus 2)

“E l'altra difficoltà è stata che almeno le aziende con cui mi è capitato di parlare, che sarebbero state interessate, quando ti chiedono una persona, la vorrebbero oggi, domani, e invece c'è un pochino di tempo di progettazione [...] quindi bisogna partire con un po' di anticipo e spesso le aziende l'anticipo non lo prevedono.” (Agenzia formativa 3, Focus 2)

Le istituzioni formative, su cui ricade il maggiore onere in termini di progettazione, riconoscono di aver progressivamente migliorato le proprie capacità su questi aspetti, imparando dagli errori e confrontandosi con altre scuole o agenzie formative con indirizzi di studio simili.

---

<sup>39</sup> Si tratta di casi perlopiù concentrati territorialmente in aree in cui lo strumento ha avuto una maggior diffusione.

“Sono state esperienze formative ma faticose, nelle quali, nonostante l’aiuto che ci ha dato anche l’ANPAL, diciamo per tracciare un po’ la via maestra, tanto ce lo siamo fatti un po’ sbagliando e capendo dopo aver sbagliato come si poteva procedere meglio, perché è un settore nuovo, tutto sommato nuovo, quindi molte cose si capiscono sul campo e in base alla singola situazione.” (Istituto scolastico 3, Focus 3)

Anche la fase gestionale-operativa del percorso, quella che inizia dopo la stipulazione del contratto e si conclude con il conseguimento del titolo, è maggiormente precipita nella sua complessità da parte delle istituzioni formative piuttosto che dalle imprese. Le scuole in particolare, segnalano la difficoltà di organizzare l’orario scolastico in modo da non penalizzare eccessivamente la formazione d’aula degli apprendisti, inseriti in classi che per la maggior parte sono frequentate da studenti *full time*<sup>40</sup>. La scelta prevalente è quella di far frequentare in classe le materie di base, lasciando alla frequenza in azienda le giornate in cui i compagni svolgono perlopiù ore di laboratorio; in questo modo, gli apprendisti non hanno alcuna percezione della mancata frequenza delle lezioni, potendo al contrario beneficiare della possibilità di fare una formazione pratica su strumentazioni migliori e in affiancamento ai colleghi esperti.

“Abbiamo adattato il ragazzo al calendario, diciamo la verità, perché l’orario scolastico era già stato fatto, cercando di [...] scegliere dei giorni dove il ragazzo a scuola avrebbe fatto attività di laboratorio, cosa su cui l’azienda [...] offriva anche molta più strumentazione, molti più macchinari, molto più materiale” (Istituto scolastico 2, Focus 3)

“Ecco l’azienda seria è quella che abbiamo trovato noi [...] è un’azienda nella quale il ragazzo sarà nel momento della formazione a scuola, però con dei laboratori che saranno i macchinari dell’azienda, molto più innovativi, molto più moderni, molto più sofisticati di quelli che abbiamo a scuola, trova un mondo più aggiornato ecco”. (Istituto scolastico 2, Focus 3)

Per la gestione dei percorsi di apprendistato appare fondamentale il coinvolgimento di tutti i docenti della classe che, nelle diverse esperienze, sono dipinti come più o meno collaborativi alla riuscita dei percorsi. In alcuni casi i progetti sono stati sposati in pieno dai docenti, che hanno compreso il valore aggiunto offerto agli studenti e sono andati loro incontro, rendendo le verifiche più flessibili e supportando gli apprendisti in caso di assenza alle lezioni d’aula. In altri casi alcuni docenti hanno mostrato un atteggiamento di chiusura, polemizzando sulle assenze degli apprendisti alle lezioni d’aula ed enfatizzando le difficoltà generate all’interno della classe.

“Abbiamo anche trovato purtroppo la resistenza, parlo proprio di resistenza, di alcuni consigli di classe, noi siamo andati in qualità di tutor diciamo ad illustrare la situazione, a cercar di capire il percorso del ragazzo, però alla fine l’impressione era sempre che questo fosse un innesto nella classe che portava il docente in una condizione di difficoltà perché doveva seguire in un modo lui e seguire in un modo l’altra classe e si creavano condizioni di disparità, magari anche di rivendicazioni fra alunni” (Istituto scolastico 3, Focus 3)

---

<sup>40</sup> L’opportunità di favorire classi di apprendisti è segnalata da più istituzioni formative, ma non viene rilevata nessuna esperienza di questo tipo.

“La scuola al momento secondo me non riesce ad avere la flessibilità che l’apprendistato un pochino impone [...] quindi bisogna cercare di essere più flessibili, questo ecco mi preoccupa perché la scuola forse su questa flessibilità ci deve molto lavorare, è molto più semplice quando si attivano delle classi intere in apprendistato” (Istituto scolastico 2, Focus 2)

Nessuna criticità, invece, nella gestione operativa dei percorsi da parte delle imprese, che esprimono una soddisfazione generale per la presenza degli apprendisti in azienda e percepiscono come naturale la complementarità tra formazione d’aula e *on-the-job*.

“I primi tempi si doveva insegnare, ma poi man mano se la persona è sveglia va da sé, interagendo con gli altri colleghi, c’è uno scambio di informazioni, si acquisisce e magari si trovano anche nella pratica dei concetti che vengono spiegati durante le lezioni a scuola, insomma ecco per cui c’è questa dualità che per me è positiva” (Impresa 2, Focus 2)

L’assenza di criticità nella gestione dei ragazzi in azienda può tuttavia celare una sottostima dell’onere formativo che l’azienda stessa dovrebbe assumersi scegliendo il contratto di apprendistato di primo livello, come traspare da alcune considerazioni emerse durante i focus group.

“La difficoltà che io ho riscontrato nel rapporto con l’azienda è di comunque, si ok all’inizio ti dicono ‘tuteliamo la parte anche formativa, sicuramente’, poi in realtà quando lo hanno nell’organico [...], tendono a trattarlo come un lavoratore a tutti gli effetti e quindi bisogna anche un po’ mettere un freno a loro da questo punto di vista.” (Agenzia formativa 2, Focus 2)

“Semplicemente una volta che erano state fissate le ore contrattualmente e con il ragazzo per farlo venire non ci sono stati poi ulteriori cose da fissare, il ragazzo veniva, faceva le ore di lavoro e veniva trattato come un dipendente, come un collaboratore qualunque.” (Impresa 1, Focus 3)

Dalla voce degli apprendisti emerge una generale soddisfazione per i rapporti che si sono venuti a creare in azienda e per come sono cambiati quelli con docenti e compagni di classe. Gli studenti si sentono apprezzati e supportati dai docenti, ammirati e mai ostacolati dai compagni. Nei racconti degli apprendisti non manca mai, però, il riferimento all’impegno che il percorso di apprendistato di primo livello richiede per riuscire a portare avanti con profitto gli studi, avendo al contempo un contratto di lavoro. I ragazzi segnalano la stanchezza, anche psicologica, derivante dall’aver un doppio ruolo e diversi obiettivi relativi a due ambiti di fatto ben distinti, la scuola e l’impresa. È quindi frequente un rilassamento degli studenti sul fronte scolastico, perché molti apprendisti sono più attratti dalla realtà del lavoro piuttosto che dalla scuola, trovando nell’esperienza dell’apprendistato un pretesto per impegnarsi meno sul fronte scolastico.

“È un progetto che ti mette alla prova anche a livello di stanchezza psicologica, perché comunque arrivi la sera dal lavoro e sei stanco e magari tocca studiare perché domani c’è l’interrogazione” (Apprendista 4, Focus 4)

“A inizio anno sembrava una passeggiata [...], stai dietro al programma vai al lavoro eccetera, poi dopo ci sono le pagelle, le interrogazioni, compiti, simulazioni dell’esame quindi inizi a doverti impegnare veramente e inizialmente ho trovato qualche difficoltà,

perché comunque mi ero un po' adagiato alla situazione [...] ovviamente mi sto rimettendo in riga perché [...] è un impegno, da fare con costanza (Apprendista 4, Focus 4)

"I ragazzi che abbiamo avuto che sono due, sono ragazzi giovanissimi, [...] e sinceramente la cosa più difficile è stata convincerli a andare a scuola, perché poi a lavorare venivano volentieri onestamente parlando, però è stato difficile fargli capire che era importante la scuola quanto il venire a lavorare". (Impresa 1, Focus 2)

Su questo aspetto viene segnalato da più voci il ruolo cruciale dei tutor (scolastici e aziendali), anello di connessione tra due mondi ancora distanti ma entrambi ugualmente importanti perché il giovane acquisisca le competenze necessarie per il mondo del lavoro. I tutor hanno quindi il dovere di evidenziare il valore delle competenze acquisite in aula e l'utilità delle stesse per il lavoro svolto in azienda, per motivare gli apprendisti anche sul fronte scolastico, evitando un rilassamento a favore del lavoro.

"Vanno seguiti, vanno seguiti tanto e il tutor deve fare un gran lavoro, perché non focalizzino troppo l'attenzione sulla carriera lavorativa invece che su quella scolastica, perché a volte possono tendere ad essere più sfuggenti a scuola, utilizzare delle scuse, la scusa del lavoro può appunto diventare la giustificazione un po' per tutto, il tutor [...] può fare molto su questo aspetto, quindi ovviamente quando si decide di intraprendere un percorso di apprendistato il tutor deve essere formato in questo senso, cioè deve seguire in maniera capillare il percorso del ragazzo, capirne le esigenze, riportarle al consiglio di classe, fare in modo che sia uno strumento di valorizzazione e non di abbassamento del livello culturale, non una giustificazione. Diciamo che i nostri tutor sono molto bravi in questo, [...] seguono veramente tanto l'andamento del ragazzo, sono costantemente in contatto con l'azienda." (Istituto scolastico 1, Focus 1)

L'ultima fase del percorso di apprendistato di primo livello consiste nella valutazione. Su questo fronte le istituzioni formative lamentano la mancanza di schede di valutazione prestabilite dal Ministero o dalla Regione, e la necessità di crearle cercando la collaborazione del consiglio di classe e dei datori di lavoro. La scelta prevalente è quella di considerare la formazione svolta in azienda all'interno della valutazione delle materie di indirizzo, ma in alcuni casi si è scelto anche di valorizzarla nel voto di condotta, per premiare l'impegno del ragazzo nel conciliare studio e lavoro.

"L'impatto valutativo dell'azienda ha avuto una buona ricaduta soprattutto nell'area professionale, quindi l'abbiamo valutata in questo modo e poi sull'ambito diciamo della condotta, perché un ragazzo che sostiene uno strumento del genere comunque è un ragazzo [...] serio." (Istituto scolastico 2, Focus 2)

La valutazione in sede di esame di maturità è riportata dalle scuole come più problematica, soprattutto perché dipendente dall'orientamento della commissione, che può essere favorevole allo strumento, ma anche completamente ignara della sua esistenza. Si riportano comunque perlopiù esperienze positive, in cui la commissione ha valorizzato l'esperienza dell'apprendistato in sede di orale, senza focalizzare l'attenzione su eventuali carenze sul fronte dei programmi tradizionali.

Merita infine un cenno la diversità di punti di vista di scuole e agenzie formative relativamente alle difficoltà nelle varie fasi di realizzazione dei percorsi di apprendistato. In generale, le

agenzie risultano essere facilitate per la natura stessa dei percorsi che offrono, in cui il monte ore di stage è consistente e permette di assorbire una parte delle ore che gli apprendisti svolgono in azienda. Inoltre, il corpo docente cambia e proviene in parte direttamente dal mondo del lavoro: non sussistono quindi le criticità che emergono nelle scuole all'interno dei consigli di classe; in sede d'esame la commissione è di tipo tecnico e naturalmente più propensa ad apprezzare le esperienze di formazione in azienda.

“Noi come formazione professionale siamo più avvantaggiati dalle scuole, noi su un corso biennale abbiamo 800 ore di stage e le rimanenti ore sono divise in 50% di laboratorio e 50% di aula questo significa che riuscire ad utilizzare le ore di laboratorio all'interno del percorso di apprendistato di primo livello. Per noi questo è un grosso aiuto e qui si entra nella fase di coprogettazione, la metodologia è stata quella mettersi d'accordo con le aziende dove erano inseriti i ragazzi” (Agenzia formativa 1, Focus 3)

Dall'altro lato, le agenzie lamentano l'incertezza di fondo che caratterizza la loro attività, vincolata ai bandi regionali e quindi soggetta a variazioni anche annuali, con conseguenze negative sulla possibilità di affermarsi sul territorio e di intrattenere relazioni stabili con le aziende.

### **6.5 Un bilancio delle esperienze e prospettive di sviluppo dell'apprendistato di primo livello**

Le scuole, le agenzie formative, le imprese e gli studenti che hanno partecipato ai focus group rappresentano un osservatorio privilegiato delle esperienze di apprendistato di primo livello in Toscana, una sorta di compendio delle *best practices*. È significativo che tutti gli attori coinvolti, pur evidenziando difficoltà e possibili miglioramenti dello strumento, si definiscano pienamente soddisfatti dei risultati ottenuti dalla sua applicazione e intenzionati a proseguire nel suo utilizzo. Da parte del ricercatore, un bilancio dei risultati è utile da due prospettive: in primo luogo, per riportare i punti di vista degli organizzatori e dei fruitori dell'apprendistato di primo livello in termini di forze e debolezze dello strumento, nonché suggerimenti per migliorarne l'implementazione; in secondo luogo, per provare a identificare alcuni aspetti comuni ai diversi attori, che, sebbene senza alcuna rappresentatività statistica, ci possono suggerire i presupposti per alcune formule di successo.

Il principale punto di forza dell'apprendistato di primo livello per le scuole rimane senz'altro la possibilità di conciliare istruzione e lavoro, permettendo al giovane di acquisire un'esperienza significativa in azienda, portando comunque a termine un percorso di studi secondario. Esso potrebbe, diventando parte integrante dell'offerta formativa e raggiungendo numeri più elevati di studenti, rappresentare un'opportunità di riscatto per gli istituti tecnici e, soprattutto, professionali da un'opinione diffusa che li relega a scelte formative di serie B.

“Il nostro è un bilancio positivo, sicuramente l'apprendistato di primo livello è uno strumento importantissimo per i professionali, che può veramente darci un valore aggiunto, anche come tipo di scuola, visto tutte quelle preclusioni culturali che ci sono nei confronti degli istituti professionali. Durante la fase di orientamento e di nuove iscrizioni noi vediamo che c'è una forte reticenza nei confronti dei professionali che sembrano le scuole di quarta, quinta, sesta, scelta nemmeno di seconda. Secondo noi uno strumento come l'apprendistato può ridare valore, sia a livello territoriale, sia anche in quella che è l'opinione comune di un certo tipo di scuola, quindi rimetterla un pochino in carreggiata e far sì che diventi, come è giusto che sia, una scuola la cui scelta non denota il fatto che io



non ho voglia di fare niente, allora ripiego su questa scelta perché forse posso passare e prendere un diploma così. Quindi anche proprio come rivalorizzazione degli istituti professionali che hanno tanto da dire e tanto da dare al nostro territorio, perché noi ogni volta che guardiamo monitoraggi di Confindustria piuttosto che di Confartigianato veramente ci rendiamo conto di quanto la formazione professionale possa essere importante e quanto tante scelte scolastiche a volte siano sbagliate, sia per i ragazzi stessi, sia per la produttività del territorio, quindi anche come mezzo proprio di rilancio di questo tipo di segmento dell'istruzione" (Istituto scolastico 1, Focus 1).

"Noi come scuola siamo sinceramente convinti dell'utilità di questo tipo di strumento e anche molte aziende sono dalla nostra parte [...]. Quando siamo partiti noi come professionale abbiamo subito pensato che, oltre alla riforma vera e propria dell'Istituto professionale, doveva essere proprio l'apprendistato uno strumento fortissimo da inserire e su questo siamo tutti convinti anche a livello di collegio. Non è più soltanto chi ha seguito l'apprendistato, ma, visti i risultati su questi nove ragazzi, siamo tutti convinti che possa andar bene così." (Istituto scolastico 2, Focus 1)

La chiave di questo passaggio, da esperienza occasionale, spesso conseguenza di un impegno personale di alcuni docenti, a strumento ordinario per le scuole secondarie a vocazione tecnica e professionale è un processo di istituzionalizzazione dell'apprendistato di primo livello che

"[...] riesca a formalizzare il percorso, a dotare qualsiasi istituto degli strumenti necessari, senza affidarsi alla buona volontà del singolo, ma a una metodologia consolidata [...]. (Impresa 1, Focus 1)

"Secondo me [...] sarebbe utopicamente opportuno istituzionalizzare una cosa del genere, cioè offrirlo nel piano dell'offerta formativa della scuola. [...] Sono iniziative che richiedono tanto impegno e tante risorse da parte di chi se ne occupa, il progettista, il tutor e poi è un impegno che deve essere costante e continuo, cioè io non posso avviare un apprendistato e poi ci rivediamo quando fai la qualifica, cioè io lo devo seguire costantemente, allora la cosa che secondo me è un po' sconveniente è che diciamo noi dipendiamo in qualche modo dai bandi, perché tutte queste ore che noi mettiamo a disposizione, noi ce le mettiamo volentieri, però voglio dire è lavoro effettivo che noi facciamo in aggiunta al nostro e che in qualche modo deve essere retribuito" (Istituto scolastico 3, Focus 3).

Un aspetto che limita l'impatto di questa forma di apprendistato è proprio il basso numero di studenti fino ad oggi coinvolti, a fronte della diffusa soddisfazione espressa da tutti gli attori. Purtroppo, la pandemia ha rallentato le esperienze avviate e bloccato la nuova programmazione, segnando una battuta d'arresto, dalla quale ancora non è chiaro come si uscirà, da parte sia delle istituzioni formative, che una volta terminata l'emergenza potranno riprendere a pieno regime, sia, soprattutto, delle imprese private, colpite in modo differenziato dalla crisi, la quale potrebbe lasciare lunghi strascichi e inibire la ricerca di nuovo personale.

Tornando ai punti di forza dell'apprendistato di primo livello, il fatto che esso stimoli un confronto tra mondo della scuola e della formazione e mondo del lavoro accelera e migliora i rapporti a livello territoriale tra domanda e offerta. Non è questo l'unico canale di comunicazione, ma senz'altro le modalità con cui esso si realizza approfondiscono l'interazione, rendendola indispensabile per una buona organizzazione dell'esperienza di

apprendistato. Se per le scuole esso rappresenta un ampliamento dell'offerta formativa sostanziale, oltre che uno strumento di orientamento per il futuro dei giovani, per le aziende potrebbe diventare un dispositivo efficace per il ricambio di manodopera e il passaggio di competenze manuali tra vecchie e nuove generazioni.

“È proprio lo spirito di un'azienda familiare quella del perdurare nelle generazioni, quindi è fondamentale la crescita delle nuove leve, sulla base di questo diciamo il comprensorio offre una buona base formativa” (Impresa 1, Focus 1)

“Sono proprio le aziende che chiedono personale formato a tutti i livelli dall'operaio al manager e per cambi generazionali hanno bisogno di figure più svariate e chiedono continuamente formazione [...]. C'è una richiesta continua e costante di persone che abbiano una formazione, cioè quello che andava bene tre mesi fa non va più bene ora e lo stesso per quanto riguarda il ricambio generazionale” (Istituto scolastico 1, Focus 1).

Le imprese, al pari delle istituzioni formative, riconoscono l'importanza della complementarità e della “dualità” tra formazione in aula e *on-the-job*, che permette di superare il problema della mancanza di competenze specifiche dei giovani neodiplomati, formando le future leve fin da giovanissime.

Le agenzie formative, infine, riescono a coniugare la missione di recupero di figure drop-out, con quella di risposta alle esigenze delle attività economiche locali, alla ricerca di persone da inserire con una formazione specifica, e avendo a disposizione un tempo di inserimento abbastanza lungo da valutarne le capacità.

Tra i punti di forza dell'apprendistato di primo livello ci sono sicuramente le ricadute positive sui ragazzi, dal punto di vista pedagogico, ma anche di maturazione complessiva. I docenti segnalano che, oltre ad un buon rendimento in azienda, molti ragazzi riescono a mantenere dei risultati soddisfacenti anche a scuola, grazie a una presa di coscienza dell'importanza di quello che si apprende in classe, aspetto che viene spesso colto, con ripercussioni positive sulla motivazione personale, da tutto il gruppo classe. Non mancano tuttavia casi di abbandoni dei percorsi, che per alcuni studenti, solitamente quelli più deboli anche sul fronte scolastico, possono risultare eccessivamente impegnativi e portare a fenomeni di dispersione scolastica.

“Abbiamo visto alcuni studenti proprio crescere in maniera importante, ma anche dal punto di vista del comportamento nei confronti della scuola, di presa di responsabilità. Non nascondo che l'utenza dei professionali non è l'utenza del liceo, sono ragazzi che a volte hanno problemi di comportamento e l'inserimento nel mondo del lavoro gli fa capire anche quanto sia importante la scuola, perché abbiamo avuto anche la fortuna di incontrare dei tutor aziendali che veramente rimarcavano l'importanza della formazione anche a scuola e che tenevano molto a questa coprogettazione e anche a questo scambio e questo ha favorito senz'altro la consapevolezza dei ragazzi che, per riuscire bene anche in ambito lavorativo dovevano avere un comportamento adeguato anche all'interno dell'istituzione formativa” (Istituto scolastico 1, Focus 1)

“Sulla motivazione sì, credo che funzioni molto sia sulla persona che ha il contratto di apprendistato, sia anche per quelli che stanno intorno e vedono che questa cosa è fattibile e che effettivamente questi sono percorsi legati al mondo del lavoro e non solo a una

formazione scolastica ecco, sì credo che questo sia un punto di forza.” (Agenzia formativa 3, Focus 2)

“Abbiamo avviato al percorso di apprendistato tre categorie sostanzialmente, permettetemi la parola, le eccellenze, i ragazzi certificati e i ragazzi che erano per così dire vicini all’abbandono scolastico. L’apprendistato ha garantito risultati positivi per le eccellenze, quindi che hanno confermato anzi addirittura hanno migliorato la loro media scolastica da questo punto di vista e quindi per questi studenti è stata un’esperienza sicuramente positiva, esperienza positiva anche per quanto riguarda i ragazzi certificati, ossia quelli che avevano più problematiche di socializzazione, vivevano più la scuola come una sorta di gabbia, in questo caso si è visto anche un miglioramento [...] mentre non si sono avuti risultati positivi per i ragazzi in abbandono scolastico, qui la media addirittura peggiorata per questi e molti hanno abbandonato la scuola, quindi sotto questo aspetto l’apprendistato non produce, almeno la nostra esperienza, gli effetti sperati, sempre dal punto di vista scolastico.” (Istituto scolastico 1, Focus 2)

I giovani che hanno partecipato al focus group degli apprendisti si sono mostrati soddisfatti, nonostante il forte impegno richiesto a scuola e al lavoro. L’accesso precoce nel mondo del lavoro li ha responsabilizzati, ha conferito maggiore sicurezza in se stessi e coscienza delle proprie capacità, ha aperto nuovi scenari per il futuro. L’affiancamento con i colleghi nei luoghi di lavoro è ritenuto il principale veicolo attraverso il quale si impara il mestiere. Al tempo stesso, gli studenti-apprendisti rivalutano il ruolo della scuola e della formazione in generale, che va a completare la loro maturazione.

“A parer mio è un grande aiuto per ritrovarsi bene nel mondo del lavoro una volta finita la scuola, per il fatto che comunque non frequenti tutti i giorni fisso un’azienda però inizi a entrare nel mondo del lavoro quindi quando poi finisco la scuola o finisco comunque gli studi hai già un imprinting iniziale” (Apprendista 4, Focus 4).

“Non rimpiango niente anzi sono veramente molto, molto contento perché da questa esperienza ho, diciamo, accumulato molta sicurezza in me stesso e anche tante cose che non sapevo che le ho imparate proprio sul posto di lavoro” (Apprendista 2, Focus 4).

“Volevo entrare a far parte del mondo del lavoro, assaporare com’era il mondo del lavoro, perché a quest’età sì sai cosa fare, ma non del tutto, quindi ti permette subito di sapere quando provi un’esperienza quello che vuoi veramente dalla vita” (Apprendista 1, Focus 4).

“È stata ed è ancora un’esperienza bella perché ti dice come è il mondo del lavoro, ti rende indipendente dai tuoi genitori.” (Apprendista 3, Focus 4).

Dalle esperienze narrate nei focus sembra delinearsi un percorso precoce degli studenti verso il mondo del lavoro che inizia con lo stage o tirocinio breve, prosegue con l’apprendistato di primo livello finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma, seguito poi dall’apprendistato di secondo livello, al termine del quale l’esperienza di lavoro accumulata è più che sufficiente a ritenere il giovane già qualificato per una posizione professionale stabile, intervenendo sul quel limbo, a volte molto lungo, tra fine degli studi e contratto di lavoro dignitoso che caratterizza il caso italiano.

In generale, i partecipanti ai focus group hanno raccontato vicende positive ed espresso pareri più che favorevoli a proposito dell'apprendistato di primo livello. I punti in ombra e i casi di insuccesso non sembrano imputabili, infatti, allo strumento in sé, quanto al fatto che si realizza mediante un processo complesso, impegnativo, che necessita di personale di riferimento competente e motivato, sia nelle istituzioni formative – scuole e agenzie –, sulle quali, come visto, pesa gran parte del carico organizzativo, sia nelle imprese, che devono attivarsi per inserire in modo adeguato il giovane nella proprio contesto organizzativo e aver compreso la filosofia di fondo di questo tipo di contratto. In altre parole, devono sussistere delle condizioni di partenza affinché l'apprendistato di primo livello venga portato a termine con successo.

Quali sono, dunque, i fattori che favoriscono la buona riuscita di un'esperienza di apprendistato di primo livello ossia il raggiungimento della qualifica o del diploma per l'apprendista-studente e, successivamente un più facile accesso al mondo del lavoro, sia proseguendo l'esperienza iniziata sia presentandosi ad altre aziende con una formazione più consistente? Prendendo spunto dai risultati dei focus group realizzati, possiamo identificare alcuni punti in comune tra le vicende di successo raccontate.

Per quanto riguarda le scuole, fondamentale appare l'investimento nello strumento dell'apprendistato da parte dell'istituzione, con un coinvolgimento, sebbene differenziato, di tutto il collegio dei docenti e un forte appoggio della dirigenza. Questo favorisce la progettazione, facilita la creazione di un efficace Piano Formativo Individuale e aiuta i ragazzi coinvolti nell'esperienza a organizzare la loro doppia presenza, in aula e in azienda.

“Io giro per tutto il comprensorio mattina, pomeriggio e parlo con le aziende, ma lo faccio perché ho un preside alle spalle che mi appoggia, una scuola che mi appoggia e quindi diventa semplice scavalcare delle problematiche che sono all'interno e che possono creare all'interno dei collegi docenti, quando te hai una dirigenza che ti appoggia, non so quanti dirigenti conoscono il percorso duale o meglio lo so, con alcuni dirigenti con cui parlo costantemente, conoscono benissimo la situazione, altri dirigenti dicono che non li riguarda e questo è un altro problema” (Istituto scolastico 2, Focus 1).

“Bisogna fare un po' la quadra su un consiglio di classe che è un po' più aperto un po' più flessibile, per sostenere lo strumento perché se anche all'interno del consiglio di classe e io mi ritrovo un docente che comunque mi dice l'italiano e la storia la deve sapere perché comunque deve fare la maturità e condivido il fatto che lo deve sapere, ma che magari ci sia una flessibilità su spezzare gli argomenti le interrogazioni” (Istituto scolastico 2, Focus 2)

L'accumulo di esperienza nell'organizzazione di apprendistati, legata a una continuità nello svolgimento di questo ruolo, che solitamente ricade su uno o più docenti per scuola e sulle agenzie formative, permette di accumulare competenze che favoriscono il superamento degli ostacoli iniziali e possono rappresentare un punto di riferimento per altre realtà che vogliono intraprendere questa strada. Ciò aiuta anche a scegliere gli studenti più adatti, che almeno nelle vicende raccontate, sono interessati a entrare nel mondo del lavoro, a mettere in pratica le conoscenze apprese a scuola, inerenti alla specializzazione scelta e sono appoggiati dalle proprie famiglie.

“Il ruolo che ha avuto la famiglia, nel mio caso è stato molto fondamentale, perché il ragazzo essendo ragazzo minorenni che si è trovato a dover studiare, lavorare e quindi

aveva la settimana piena, perché lui lavorava anche oltre le ore da contratto, quindi ha avuto dei momenti in cui voleva abbandonare, però grazie alla famiglia grazie al sostegno, grazie alla nostra costante presenza, lui ha continuato” (Agenzia formativa 2, Focus 1)

Un altro aspetto comune, che sembra contribuire al successo delle esperienze di apprendistato, è il rapporto già consolidato tra istituzioni formative e imprese locali, a volte con la mediazione delle categorie economiche. Le prime rappresentano un punto di riferimento per gli attori economici della zona, in cerca di nuovo personale e, in certi casi, le stesse aziende danno la propria disponibilità ad accogliere giovani, indipendentemente dal bisogno di nuove assunzioni, come contributo alla formazione di un bacino di competenze sul territorio.

In questo senso, ha un ruolo chiave il riconoscimento di una specializzazione produttiva locale, che va a consolidare l’identità del contesto e facilita la creazione di un linguaggio comune tra mondo della scuola e della formazione e mondo del lavoro.

“La nostra è una scuola molto legata al territorio e questo in qualche modo ha favorito e ha dato innesto anche all’utilizzo dell’apprendistato in duale e anche a tutte le attività di PCTO<sup>41</sup> e di alternanza scuola lavoro [...], essendo legati fortemente al territorio, legati intendo che la specializzazione di chimica è stata voluta dalla associazioni di categoria” (Istituto scolastico 1, Focus 1).

La coesione locale sembra assicurare una comprensione piena dello strumento dell’apprendistato e facilitare a ciascun attore coinvolto lo svolgimento del proprio ruolo. Le imprese sembrano avere una maggiore sensibilità e non ragionare esclusivamente in termini di convenienza economica del contratto..

“Proprio questo aspetto dell’artigianalità e dell’industrializzazione ci spinge giorno per giorno a far accrescere la professionalità della nostra azienda, sennò rimaniamo artigiani e non possiamo competere nel mondo, quindi avere un supporto di un punto di vista diverso che è quello scolastico, o quello delle agenzie che fanno formazione è fondamentale per tutto il territorio” (Impresa 1, Focus 1)

Come abbiamo visto, l’apprendistato di primo livello è stato sperimentato in settori anche molti diversi, che spaziano dal manifatturiero ai servizi alla persona, al turismo. Da questo punto di vista, l’attività economica risulta giocare un ruolo importante, che deve essere tenuta in considerazione al momento dell’organizzazione delle esperienze di apprendistato. Le attività ideali sembrano quelle che necessitano di una preparazione tecnica specifica, la cui migliore modalità di apprendimento è proprio l’affiancamento.

“Nel settore della ristorazione quello che proprio a volte le aziende ci richiedono, [...], loro hanno proprio bisogno di ragazzi da formare nella propria azienda perché una cucina di un posto X non è la cucina del posto Y quindi da questo punto di vista secondo me per il settore ristorativo è uno strumento che può essere sicuramente sfruttato” (Agenzia formativa 2, Focus 2).

---

<sup>41</sup> Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento, ex alternanza scuola-lavoro.

“Il nostro è un settore molto specifico, quindi è difficile trovare testi o documentazione perché un lavoratore arrivi formato e la formazione che risiede sul territorio e nelle scuole che formano i professionisti del territorio è da recuperare tutta e da portare in azienda, oltretutto siamo un settore che si basa su un forte lavoro manuale” (Impresa 1, Focus 1)

“Rispetto ai settori meccanici ed elettronici, credo, un ragazzo che si forma in questi ambiti ha buone possibilità di essere riassorbito in quell’azienda dove ha fatto l’esperienza, perché magari si è formato proprio su quel macchinario specifico. Per l’alberghiero si tratta invece di un trampolino di lancio, non tanto per restare in quell’azienda, quanto magari per fare poi altre esperienze, perché le competenze sono meno specifiche e spendibili più ampiamente” (Istituto scolastico 3, Focus 3).

Sono inoltre emersi alcuni attori-chiave per la buona riuscita di questo tipo di apprendistato. In prima istanza, i consulenti del lavoro e i commercialisti, ai quali le imprese si affidano per stendere e mantenere il contratto. È stata sottolineata da più parti l’importanza che queste figure siano ben informate e a favore dello strumento, in modo da assecondare le aziende nel percorso. C’è stato poi il ruolo di Anpal, che non solo ha organizzato incontri per diffondere la conoscenza dello strumento, ma ha offerto consulenze alle scuole e alle agenzie formative nel corso delle varie esperienze.

Dalle testimonianze raccolte, l’apprendistato di primo livello emerge quindi come uno strumento che ben si addice alla missione delle scuole tecniche e professionali e delle agenzie formative, che viene incontro alle esigenze di imprese responsabili, alla ricerca di giovani da inserire o, più in generale attente all’importanza della riproduzione delle competenze manuali a livello territoriale, che aiuta i giovani interessati a inserirsi nel mondo delle imprese, mettere in pratica le conoscenze acquisite, provare un’esperienza di lavoro senza perdere l’opportunità di acquisire un titolo di studio.

“I vantaggi sono per tutti, sono per l’azienda perché se ha possibilità di trovare una persona da poi poter introdurre anche a tempo indeterminato all’interno della propria struttura e per il ragazzo in maniera principale o per la ragazza e per la scuola, che comunque ha la possibilità di sperimentare una sorta di formazione nuova, o perlomeno non è nuova, ma insomma un qualcosa di leggermente diverso rispetto a quelle che sono le forme classiche” (Impresa 3, Focus 2)

Gli attori, a titolo diverso, sottolineano al tempo stesso la complessità del percorso, dalla preparazione all’avvio, fino alla conclusione del contratto e al raggiungimento della qualifica o del diploma. Dai focus group sono quindi emersi alcuni suggerimenti che potrebbero migliorare lo strumento e, soprattutto, facilitarne la diffusione a una scala maggiore, più consona ai vantaggi che l’apprendistato di primo livello sembra rappresentare per chi ne ha fatto esperienza.

Poiché l’organizzazione di questo tipo di apprendistato presuppone l’interazione di attori diversi per obiettivi e modalità di comportamento, l’elemento dell’informazione e della formazione appare centrale. Favorire l’incontro tra domanda (scuole, agenzie, studenti e studentesse e famiglie) e offerta di lavoro (imprese), proprio in relazione alla disponibilità a svolgere apprendistati, potrebbe risultare uno stimolo per diffondere il contratto. Le imprese

sentite vorrebbero, per esempio, poter disporre di liste di aspiranti apprendisti, scuole o agenzie in grado di organizzare gli apprendistati.

“Si riuscisse anche a farlo conoscere come han detto anche gli interventi precedenti, alle aziende quindi secondo me lo potrebbero solo percepire come un’opportunità e quindi secondo me questo contatto iniziale è uno degli aspetti su cui lavorare molto, quindi anche a livello informativo” (Agenzia formativa 2, Focus 2).

“Ci vorrebbe una lista, le scuole, gli istituti di zona dovrebbero già fare una lista in modo tale che le aziende possano vedere questa lista e attingere a questa lista” (Impresa 1, Focus 2).

Servirebbe un punto di riferimento chiaro per la formazione di docenti e tutor e una modalità istituzionalizzata di interazione e confronto tra scuole e agenzie formative per diffondere le conoscenze acquisite con le esperienze di apprendistato.

“La progettazione che diciamo è il punto cruciale, credo che lì bisognerebbe agire cercando di mettere, di far collaborare insieme le scuole che hanno gli stessi problemi, [...] perché ci sono materie negli indirizzi così particolari che non può essere dato in linea di massima che cosa significa fare un progetto formativo, quindi a me per esempio farebbe molto piacere collaborare con altre scuole che hanno gli stessi indirizzi e quindi le stesse problematiche” (Istituto scolastico 1, Focus 3).

Dal punto di vista procedurale sarebbe importante avere maggiore chiarezza per quanto riguarda la valutazione dell’apprendistato di primo livello in sede di esame di stato e, in generale, incrementare la disponibilità di modelli fac-simile per la progettazione dei Piani Formativi Individuali e delle schede valutative, in modo da adattarsi alle varie materie e alle attività economiche coinvolte.

Un elemento di debolezza sul quale intervenire è poi l’inserimento dei minorenni nel contesto lavorativo, soprattutto in quei settori in cui la sicurezza è un elemento chiave. Nonostante la norma sia chiara rispetto alla legittimità dell’apprendistato di primo livello, da più parti durante i focus è stata fatta notare la difficoltà incontrata nel rapporto con i medici del lavoro, spesso allo scuro delle modalità di svolgimento di questo contratto.

L’entusiasmo per l’apprendistato di primo livello mostrato dai partecipanti ai focus group lascerebbe ipotizzare una sua maggiore diffusione a livello territoriale, che invece non emerge dai numeri a disposizione. Influisce senz’altro la complessità organizzativa e il ruolo trainante di scuole e agenzie formative, che hanno creduto fortemente nella sua applicazione. Manca invece un investimento forte – anche finanziario-, che non lasci alla volontà dei singoli organizzatori la possibilità di avvalersi o meno dell’apprendistato, ma ne faccia uno strumento ordinario. In questo senso, c’è chi propone incentivi economici mirati alle istituzioni scolastiche, che incoraggino i dirigenti a intraprendere queste esperienze fissando loro degli obiettivi in termini di contratti avviati.

C’è poi il tema della programmazione regionale, sia quella dell’offerta formativa dei corsi per drop-out, sia quella relativa agli avvisi per azioni rivolte specificatamente alle esperienze di

apprendistato di primo livello<sup>42</sup>. Le agenzie formative lamentano la difficoltà di rappresentare un punto di riferimento per le aziende del territorio a causa della variabilità nel tempo dell'offerta formativa finanziata, soggetta, appunto, alle scelte della programmazione regionale. Al tempo stesso, la tempistica di uscita degli avvisi relativi alle azioni di supporto all'apprendistato duale non garantisce una continuità di risorse, tale da permettere di attivare tutti i contratti che potenzialmente potrebbero partire su richiesta degli apprendisti o delle imprese.

“Il problema nel settore della formazione, che va a bando e ciclicamente viene rinnovata, è che non si riesce a dare sicurezza e continuità per cinque anni, per sei anni, per creare situazioni del genere forse ci vorrebbero 10 anni, di avere lo stesso percorso formativo: noi un anno magari si vince un *drop-out* nel settore termo-idraulico e quello dopo nella segreteria amministrativa, per cui questa assenza su settori minori della formazione gratuita, di una costanza fa sì che sia difficile per le agenzie diventare un riferimento fisso e questo invece riferimento fisso nella costruzione di rete è fondamentale nell'apprendistato duale, quindi questo è un grosso limite” (Agenzia formativa 2, Focus 1 )

“Poi secondo me queste esperienze andrebbero istituzionalizzate anche per un altro motivo: abbiamo visto che sono iniziative che richiedono tanto impegno e tante risorse da parte di chi se ne occupa, dal progettista al tutor e poi è un impegno che deve essere costante e continuo, cioè io non posso avviare un apprendistato e poi ci rivediamo quando fai la qualifica, cioè io lo devo seguire costantemente, allora la cosa che secondo me è un po' sconveniente è che diciamo noi dipendiamo in qualche modo dai bandi, perché tutte queste ore che noi mettiamo a disposizione, noi ce le mettiamo volentieri, però voglio dire è lavoro effettivo che noi facciamo in aggiunta al nostro e che in qualche modo deve essere retribuito, per cui per esempio in questo momento specifico non ci sono bandi aperti, il bando precedente è stato chiuso quello che era sportello con la fine dell'anno, noi avremmo anche delle richieste per avviare degli apprendistati, però siamo un pochino diciamo in difficoltà, perché iniziarli vuol dire comunque iniziare una mole di lavoro e poi non essere sicuri che magari tutto questo lavoro ci sia anche riconosciuto nei tempi e nei modi” (Istituto scolastico 3, Focus 3)

---

<sup>42</sup> Si rimanda al paragrafo 1.2.



## APPENDICE A

Per tipizzare i profili di esperienza dei giovani avviati al lavoro, si sono utilizzati i dati del Sistema Informativo Lavoro relativi al 2016, anno che permette di avere informazioni sui tre anni precedenti e successivi. Partendo dal totale degli avviamenti al lavoro dipendente dei giovani under 30 registrati nel 2016, sono stati esclusi gli avviamenti in alcuni settori caratterizzati da dinamiche assunzionali particolari e da una bassissima incidenza di contratti di apprendistato (Agricoltura, Pubblica amministrazione e Istruzione, Lavoro domestico)<sup>43</sup>.

La tipizzazione dei profili di esperienza è stata effettuata con una analisi cluster su alcune variabili categoriche relative alle esperienze lavorative nei tre anni precedenti, che permettono di tenere conto della distanza dal mercato del lavoro (misurata con i giorni di disoccupazione) della quantità di esperienza maturata (misurata dalla percentuale di giorni lavorati), della stabilità lavorativa (misurata dal numero di avviamenti) e dell'esperienza immediatamente precedente a quella del 2016 (tipologia dell'ultimo contratto).

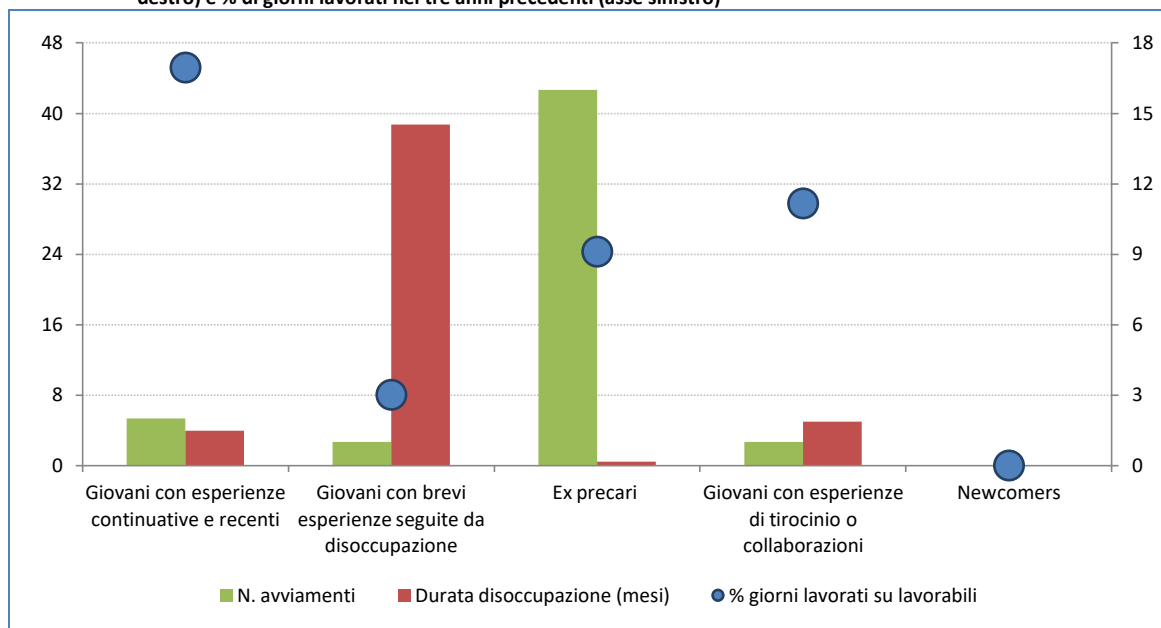
Per stabilire il numero ottimale di cluster si è fatto ricorso al test basato sulla statistica pseudo-F di Calinski-Harabasz, che, applicato a varie numerosità di gruppi, ha permesso di individuare nella disaggregazione in cinque cluster quella più idonea a tipizzare l'esperienza lavorativa dei giovani. Guardando ai valori delle variabili di esperienza (Fig. A1), alla distribuzione dei giovani nei gruppi per tipologia dell'ultimo contratto (Tab. A2) e alla composizione dei gruppi per caratteristiche socio-demografiche (Tab. A3), i *clusters* sono stati etichettati e delineati come segue.

- ✓ Giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione. Gruppo composto da giovani che hanno avuto piccole esperienze lavorative (durata mediana 3 mesi) con contratti perlopiù di apprendistato e a tempo determinato, forse durante gli studi, a cui è seguito un periodo relativamente lungo di disoccupazione o inattività (mediana 15 mesi).
- ✓ Giovani con esperienze di tirocinio o collaborazioni. Gruppo composto da giovani con alle spalle pochi avviamenti di tirocinio o collaborazione, nella maggior parte dei casi uno, di lunga durata (11 mesi in media) ma disoccupati da poco tempo (la media è 2 mesi). Tra i giovani del gruppo vi è la più elevata incidenza di italiani, di diplomati e soprattutto laureati; più frequente la collocazione in posizioni alte o impiegate.
- ✓ Ex precari. Gruppo composto da giovani con moltissimi avviamenti (perlopiù a tempo determinato, somministrato, intermittente) di durata brevissima (meno di un mese) che hanno garantito un contenuto di lavoro modesto (29%) negli ultimi 3 anni; essendo la distanza dall'ultima cessazione inferiore a un mese, sono giovani con bassa permanenza nella disoccupazione. Maggiore concentrazione nelle qualifiche commercio e tempo libero e professioni non qualificate, nella fascia di età over 25.
- ✓ Giovani con esperienze continuative e recenti. Gruppo composto da giovani recentemente entrati nel mercato del lavoro, con alle spalle pochi avviamenti (perlopiù con contratti di apprendistato e a tempo determinato) di durata medio-lunga (9 mesi in media) che hanno garantito un buon contenuto di lavoro (48%); in media, vengono da una disoccupazione di breve periodo (circa 3 mesi). Rispetto ai giovani degli altri gruppi, si distinguono per una maggior presenza nell'industria e tra gli operai.
- ✓ Newcomers. Giovani con nessuna esperienza lavorativa dipendente o perlopiù con piccole esperienze molto lontane nel tempo, concentrati nella fascia di età fino ai 21 anni.

---

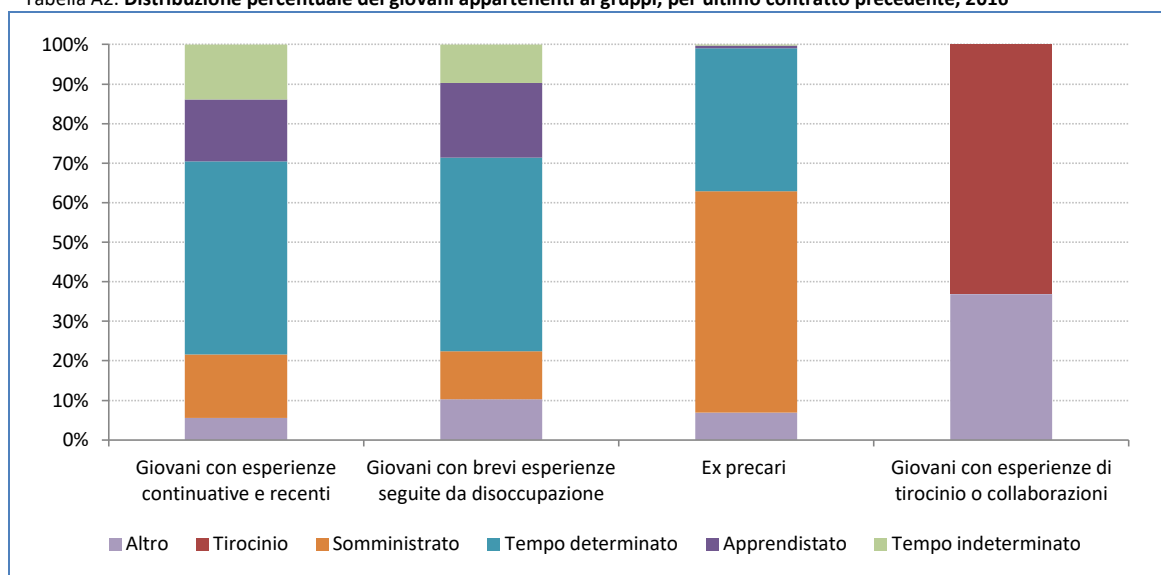
<sup>43</sup> I settori indicati assorbono lo 0,48% degli avviamenti con contratti di apprendistato del 2016.

Figura A1. Valori mediани di alcune variabili di esperienza: durata della disoccupazione in mesi, numero di avviamenti (asse destro) e % di giorni lavorati nei tre anni precedenti (asse sinistro)



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Tabella A2. Distribuzione percentuale dei giovani appartenenti ai gruppi, per ultimo contratto precedente, 2016



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Tabella A3. Distribuzione percentuale dei giovani appartenenti ai gruppi, per caratteristiche individuali e del contratto di avviamento del 2016

		Giovani con esperienze continuative e recenti	Giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione	Ex precari	Giovani con esperienze di tirocinio o collaborazioni	Newcomers
Titolo di studio	Basso	47%	49%	47%	26%	49%
	Qualifica	6%	6%	5%	6%	6%
	Diploma	38%	36%	41%	44%	34%
	Laurea	9%	8%	8%	24%	12%
Classe di età	Fino a 18	0%	1%	0%	0%	3%
	19-21	13%	13%	10%	15%	35%
	22-24	27%	26%	28%	28%	26%
	25-27	31%	31%	33%	30%	20%
	28+	30%	29%	29%	27%	15%
Cittadinanza	Straniero	26%	22%	16%	9%	25%
	Italiano	74%	78%	84%	91%	75%
Qualifica del contratto di assunzione nel 2016	Intellettuali e tecniche	10%	10%	11%	27%	18%
	Impiegati	10%	9%	6%	21%	11%
	Qualificate nei servizi	42%	46%	46%	30%	40%
	Operai	21%	17%	13%	12%	16%
	Non qualificate	17%	17%	25%	9%	16%
Settore del contratto di assunzione nel 2016	Industria	28%	23%	15%	22%	23%
	Servizi	72%	77%	85%	78%	77%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Guardando alla distribuzione percentuale delle assunzioni di giovani nel 2016 per tipo di esperienza precedente (Tab. A4), i giovani con esperienze continuative e recenti emergono come gruppo prevalente (30%), seguiti dai giovani con un passato di precariato (26%) e dai newcomers (22%). Sono numericamente inferiori i gruppi dei giovani con esperienze continuative e recenti (15%) o con un passato fatto di tirocini o collaborazioni (8%).

Tabella A4. Distribuzione degli avviamenti del 2016 per tipologia di esperienza dell'avviato

Giovani con esperienze continuative e recenti	30%
Giovani con brevi esperienze seguite da disoccupazione	15%
Ex precari	26%
Giovani con esperienze di tirocinio o collaborazioni	8%
Newcomers	22%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana



## APPENDICE B

Per tipizzare gli esiti di carriera dei giovani avviati al lavoro con un contratto di apprendistato nei tre anni successivi all'avviamento, si sono utilizzati i dati del Sistema Informativo Lavoro relativi al 2016, anno che permette di avere informazioni sui tre anni precedenti e successivi.

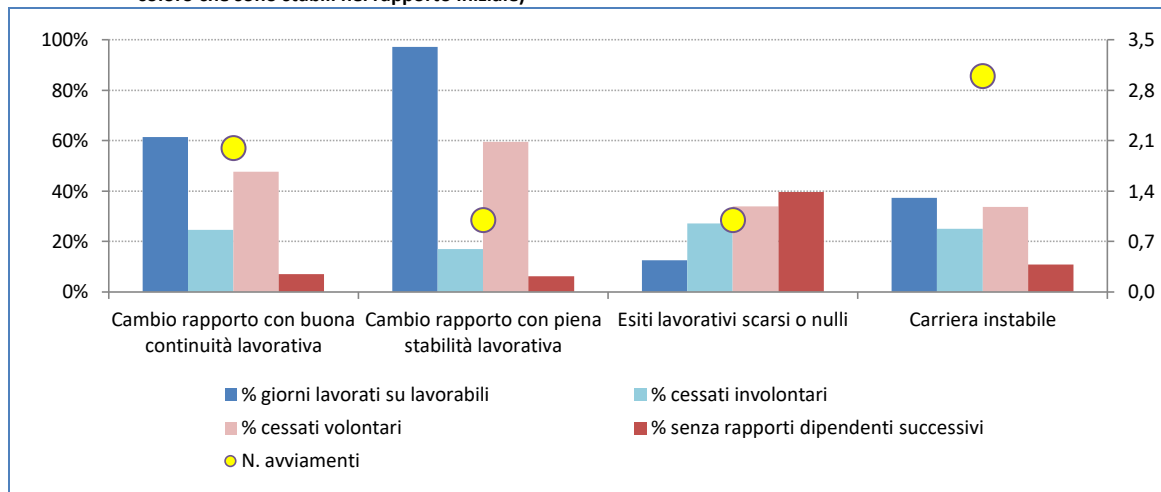
Una volta isolati i giovani ancora occupati nell'iniziale rapporto di apprendistato, la tipizzazione degli esiti di carriera dei giovani cessati dal rapporto iniziale è stata effettuata con una analisi cluster su alcune variabili relative ai percorsi lavorativi nei tre anni successivi all'avviamento in apprendistato. Nello specifico, si sono utilizzate variabili che permettono di tenere conto: a) della motivazione di cessazione, b) della stabilità lavorativa (misurata dal numero di avviamenti, dal numero di avviamenti stagionali e dal numero di cambi di datore di lavoro), c) del contenuto e della qualità del lavoro (misurata dalla percentuale di giorni lavorati, del numero di contratti di apprendistato), d) dell'esperienza immediatamente successiva a quella del 2016 (tipo del primo contratto successivo).

Per stabilire il numero ottimale di cluster si è fatto ricorso al test basato sulla statistica pseudo-F di Calinski-Harabasz, che, applicato a varie numerosità di gruppi, ha permesso di individuare nella disaggregazione in quattro cluster quella più idonea a tipizzare gli esiti lavorativi dei giovani cessati dal rapporto iniziale. Guardando ai valori delle variabili di esito lavorativo (Fig. B1), alla distribuzione dei giovani nei gruppi per tipologia di contratto successivo (Tab. B2) e alla composizione dei gruppi per caratteristiche socio-demografiche (Tab. B3), i cluster sono stati etichettati e delineati come segue. L'ultimo gruppo, addizionale a quelli individuati con la cluster, riunisce tutti i giovani che, dopo tre anni, sono ancora occupati nel rapporto di apprendistato iniziato nel 2016.

- ✓ **Giovani con esiti lavorativi scarsi o nulli.** Il gruppo è costituito da giovani (nel 38% dei casi avviati con contratto stagionale) che non hanno avuto alcun rapporto dopo quello di apprendistato (40% del totale) o ne hanno avuti di brevi e con basso contenuto di lavoro. In questo gruppo prevalgono giovani assunti nel settore dei servizi e senza alcun titolo di studio.
- ✓ **Giovani con carriera instabile.** Il gruppo è costituito da giovani (nel 30% dei casi avviati con contratto stagionale) che hanno avuto dopo il contratto di apprendistato più avviamenti rispetto agli altri gruppi (la mediana è 3), lavorando però solo il 37% del tempo complessivo. In questo gruppo prevalgono giovani assunti nel settore dei servizi e senza alcun titolo di studio.
- ✓ **Giovani che hanno cambiato rapporto con buona continuità lavorativa.** Il gruppo è costituito da giovani che dopo il contratto di apprendistato hanno avuto mediamente più di un avviamento lavorando per la maggior parte del tempo lavorabile (62%). Si tratta quindi di transizioni buone, in un caso su due seguite a cessazioni volontarie dell'apprendista. In questo gruppo prevalgono giovani assunti nel settore dei servizi e senza alcun titolo di studio.
- ✓ **Giovani che hanno cambiato rapporto con piena stabilità lavorativa.** Il gruppo è costituito da giovani che, nella maggior parte dei casi (60%), sono cessati volontariamente dal rapporto di apprendistato per transitare ad un altro senza discontinuità lavorativa; infatti, il valore mediano degli avviamenti è uno e quello dei giorni lavorati sui lavorabili è del 97%. I giovani di questo gruppo si distinguono dagli altri per essere maggiormente impiegati nella manifattura, come operai.

- ✓ **Giovani con permanenza nel rapporto iniziale.** Il gruppo è costituito da giovani che, dopo tre anni dall'avviamento, sono ancora nel rapporto iniziale, perché il periodo formativo non è ancora concluso o perché è stato trasformato a tempo indeterminato. I giovani di questo gruppo si distinguono dagli altri per essere maggiormente impiegati nella manifattura, con qualifica di operai, ma anche di impiegati o professioni alte.

Grafico B1. Valori mediiani\* e incidenza\*\* di alcune variabili di esito nei tre anni successivi, nei gruppi individuati (al netto di coloro che sono stabili nel rapporto iniziale)

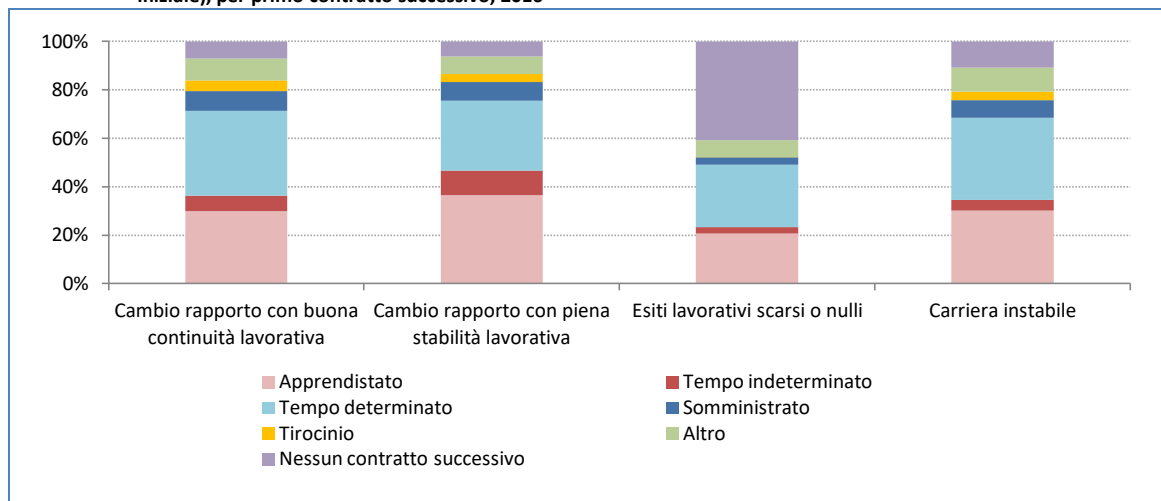


\* della percentuale di giovani lavorati sui lavorabili (asse sx) e nel numero di avviamenti (asse dx)

\*\* dei cessati involontari e volontari e dei giovani senza rapporti successivi (asse sx)

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Grafico B2. Distribuzione percentuale dei giovani appartenenti ai gruppi (al netto di coloro che sono stabili nel rapporto iniziale), per primo contratto successivo, 2016



Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana

Tabella B3. Distribuzione percentuale dei giovani appartenenti ai gruppi, per caratteristiche individuali e del contratto di avviamento del 2016

		Cambio rapporto con buona continuità lavorativa	Cambio rapporto con piena stabilità lavorativa	Esiti lavorativi scarsi o nulli	Carriera instabile	Permanenza nel rapporto
Titolo di studio	Basso	42%	39%	52%	48%	32%
	Qualifica	10%	8%	8%	9%	8%
	Diploma	43%	44%	36%	39%	49%
	Laurea	6%	9%	4%	4%	11%
Classe di età	Fino a 18	1%	1%	3%	2%	1%
	19-21	26%	25%	32%	28%	24%
	22-24	35%	32%	30%	32%	30%
	25-27	23%	26%	23%	25%	26%
Cittadinanza	28+	15%	16%	12%	13%	19%
	Straniero	20%	17%	19%	19%	14%
	Italiano	80%	83%	81%	81%	86%
	Qualifica del contratto di assunzione nel 2016	Intellettuali e tecniche	4%	8%	3%	3%
Impiegati		11%	14%	8%	10%	19%
Qualificate nei servizi		58%	37%	68%	63%	31%
Operai		22%	37%	15%	19%	32%
Settore del contratto di assunzione nel 2016	Non qualificate	5%	5%	6%	5%	4%
	Industria	24%	40%	18%	21%	39%
	Servizi	76%	60%	82%	79%	61%

Fonte: elaborazioni su dati SIL – Regione Toscana