

## L'apprendistato di primo livello venti anni dopo: un'analisi qualitativa del mancato successo del sistema duale all'italiana

*Elena Cappellini, Silvia Duranti e Natalia Faraoni*

### Sommario

Questo articolo si pone l'obiettivo di indagare le motivazioni per cui in Italia l'apprendistato scolastico è tutt'oggi statisticamente insignificante, nonostante gli interventi normativi e gli incentivi economici che si sono susseguiti nell'ultimo decennio. A causa della mancanza di dati statistici, abbiamo fatto ricorso a dei focus group, coinvolgendo tutti i principali attori del settore, per identificare i fattori che limitano lo sviluppo dello strumento. Dall'analisi emergono alcuni fattori chiave, tra cui: mancanza di classi completamente dedicate; atteggiamenti sfavorevoli da parte dei consulenti incaricati di svolgere gli adempimenti burocratici; mancanza di risorse umane e finanziarie dedicate e stabili.

### INTRODUZIONE

In Italia i contratti di apprendistato sono in uso dalla metà degli anni '50, anche se con caratteristiche molto diverse dall'apprendistato di altri paesi europei. In particolare, il contenuto formativo è solitamente limitato e privo di legami formali con il sistema scolastico, e la finalità occupazionale prevale tradizionalmente su quella formativa (Rustico et al. 2020).

Questo schema, oggi denominato "apprendistato professionalizzante" o di secondo livello, continua ad essere il più utilizzato in Italia; tuttavia, nel 2003 sono stati introdotti due nuovi tipi di apprendistato per migliorare il rapporto tra il sistema educativo e il mercato del lavoro. In particolare, gli apprendistati di primo e terzo livello consentono ai giovani di ottenere un titolo di studio durante la formazione sul posto di lavoro, aprendo così la strada all'attuazione di un modello di formazione duale italiano, sulla falsariga di quelli in vigore in Germania (Cedefop, 2018; D'Agostino e Vaccaro, 2021). Tali contratti sono costituiti da ore di lavoro, ore di formazione interna (presso l'azienda) e ore di formazione esterna (presso ente di istruzione o formazione). I giovani assunti con questi tipi di contratto, infatti, trascorrono parte del loro tempo nelle scuole secondarie o nelle agenzie formative (primo livello) o negli istituti di istruzione terziaria (terzo livello) per acquisire le competenze necessarie allo svolgimento di una specifica professione; al termine viene rilasciata una qualifica, un diploma, una laurea o altro un titolo terziario.

Il focus di questo lavoro è sull'apprendistato di primo livello, contratto introdotto nel quadro normativo italiano nel 2003, che ha tuttavia ricevuto un interesse significativo solo a partire dal 2015, quando è stato riformato e fortemente incentivato dal D.Lgs. 81/2015.

Nonostante ciò l'apprendistato di primo livello ha ancora una diffusione limitata in Italia e in Toscana (Vaccaro e Infante, 2022; Buratti 2015). Secondo i dati sulle assunzioni<sup>1</sup>, dal 2016 in Toscana sono stati attivati circa 800 contratti di apprendistato di primo livello, ma i numeri disponibili non sono del tutto attendibili, a causa di possibili errori di classificazione tra i diversi tipi di apprendistato. Considerata la potenziale rilevanza dello strumento per il matching tra domanda e offerta di competenze dei giovani, nel 2021 la Regione Toscana ha commissionato all'IRPET<sup>2</sup> uno studio per

<sup>1</sup> Sistema Informativo Lavoro, contenente le Comunicazioni Obbligatorie di avviamento al lavoro.

<sup>2</sup> Istituto per la Programmazione Economica della Toscana.

comprendere meglio l'evoluzione del fenomeno nella regione e le cause della sua scarsa diffusione. Vista la difficoltà a procedere con analisi di tipo quantitativo, si è ritenuto opportuno analizzare lo strumento attraverso un'analisi qualitativa, condotta attraverso focus group agli attori coinvolti nelle esperienze toscane.

Il lavoro è quindi strutturato come segue: la prima sezione richiama il contesto normativo dell'apprendistato di primo livello; la seconda descrive gli obiettivi dello studio e la metodologia utilizzata; la terza sezione riporta gli esiti dell'analisi basata sui focus group, suddividendoli in quattro sottosezioni: motivazione, governance, bilancio delle esperienze e prospettive di sviluppo. Lo studio si conclude con una discussione dei principali risultati.

## 1. IL CONTESTO NORMATIVO

L'apprendistato di primo livello, chiamato anche "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, diploma di scuola secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore", consente il conseguimento di una serie di titoli di studio, secondari, post secondari e terziari<sup>3</sup>, attraverso una formazione congiunta tra ente formativo e impresa.

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. Rispetto alle esperienze di alternanza scuola-lavoro<sup>4</sup>, l'ottica dell'apprendistato di primo livello è 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<sup>5</sup> (Maisto e Pastore 2017). L'obiettivo di questa tipologia di apprendistato è garantire un buon matching tra i profili in uscita dal sistema di istruzione e formazione e la domanda del mercato del lavoro, attraverso una formazione congiunta tra istituzioni di istruzione e formazione e datori di lavoro (Tiraboschi 2016; Cedefop 2017; Rustico et al. 2020). Il conseguimento delle qualifiche frequentando congiuntamente le lezioni in aula e la formazione sul posto di lavoro facilita il passaggio dalla scuola al lavoro, colmando il gap di esperienza solitamente osservato nei giovani al termine della scuola (Pastore 2015; 2018; 2019).

L'apprendistato di primo livello è considerato, così come le altre tipologie di apprendistato, un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con una componente formativa a tempo determinato della durata da un minimo di sei mesi ad un massimo di tre o quattro anni, a seconda della durata massima del programma di istruzione e formazione professionale per il diploma, la qualifica o il certificato desiderati. Tuttavia, il mancato raggiungimento di determinati standard formativi, attestati dalla scuola o dall'ente di formazione, costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La stipula dei contratti di apprendistato di primo livello richiede il coinvolgimento di diversi attori. La componente di formazione d'aula è a carico delle scuole secondarie o delle agenzie formative, a seconda del tipo di titolo che lo studente desidera ottenere<sup>6</sup>. La formazione *on the job* viene svolta presso l'azienda che ha assunto l'apprendista. Il contratto richiede che il datore di lavoro e l'istituto di istruzione o formazione firmino un protocollo che stabilisca il contenuto e la durata degli obblighi di formazione di entrambe le parti, all'interno di alcuni limiti posti dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 12 ottobre 2015<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Nello specifico, attraverso tale strumento è possibile conseguire i seguenti titoli di studio:

- qualifica professionale;
- diploma professionale;
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

<sup>4</sup> Alternanza scuola-lavoro (ora Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento o PCTO) è un programma promosso dal governo italiano nell'ambito della riforma del 2015 denominata "La buona scuola". Il programma consiste in brevi periodi di esperienza lavorativa durante l'istruzione secondaria.

<sup>5</sup> Gli apprendisti di primo livello, tra i 15 e i 25 anni, hanno infatti il "doppio status" di lavoratore e studente: sono dipendenti standard perché hanno un contratto regolare, ma sono anche studenti iscritti a un percorso di istruzione o formazione.

<sup>6</sup> Nelle agenzie formative è possibile ottenere la qualifica professionale triennale o il diploma professionale quadriennale facenti parte del sistema di formazione professionale regionale. I diplomi quinquennali sono ottenuti nelle scuole secondaria superiori.

<sup>7</sup> Il decreto stabilisce alcuni limiti alla formazione esterna: 50-60% della formazione totale per i corsi di formazione regionali e 65-70% per i corsi della scuola secondaria. Le ore contrattuali eccedenti la durata complessiva del corso frequentato sono considerate normale orario di lavoro. Per un esempio della distribuzione delle ore nell'apprendistato di primo livello, v. Cedefop (2017).

La retribuzione dell'apprendista varia a seconda della proporzione tra formazione esterna, formazione interna e orario di lavoro. In particolare, non è prevista alcuna remunerazione per le ore in cui l'apprendista è impegnato in formazione esterna (presso una scuola o un'agenzia formativa) e la retribuzione è ridotta al 10% della retribuzione normale per le ore di formazione interna (formazione on the job); per l'orario di lavoro, la retribuzione dell'apprendista è fissata dai contratti collettivi.

I contratti di apprendistato di primo livello sono vantaggiosi per i datori di lavoro; infatti, oltre agli incentivi tipici dell'apprendistato ordinario (professionalizzante o di secondo livello), essi ne prevedono altri di più specifici.

Il principale vantaggio economico dei contratti di apprendistato è rappresentato dalla possibilità di assumere l'apprendista sotto-inquadrandolo di due livelli rispetto alla professione di riferimento, fino alla fine del periodo formativo e alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato; in alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista come percentuale della retribuzione piena. Inoltre, i datori di lavoro che assumono apprendisti beneficiano di contributi previdenziali ridotti, che permangono anche per i 12 mesi successivi al termine della formazione, in caso di prosecuzione come rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Altri incentivi sono specificatamente associati all'apprendistato di primo livello: ad esempio, nella Legge di Bilancio 2020 è stata prevista la riduzione del 100% degli oneri previdenziali per i primi tre anni di durata del contratto di primo livello. Il regime retributivo favorevole per le ore di formazione interna ed esterna è un altro importante incentivo per i datori di lavoro che assumono apprendisti di primo livello, che perdura per tutto il periodo formativo<sup>8</sup>.

## 2. OBIETTIVI E METODOLOGIA

Nel corso dei mesi di gennaio e febbraio 2021 sono stati 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 giovani che stavano ancora svolgendo l'apprendistato di primo livello o lo avevano appena concluso. La tecnica dei focus group è una modalità di rilevazione non standardizzata, utilizzata nelle scienze sociali, secondo la quale un gruppo di persone con determinate caratteristiche è invitato 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 Covid-19 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 (Gundumogula 2020). 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.

---

<sup>8</sup> Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Restano valide le diverse previsioni dei contratti collettivi.

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.

### 3. RISULTATI

#### 3.1 Motivazioni: perché l'apprendistato di primo livello?

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

Dai focus group emerge che l'eterogeneità dei percorsi possibili e la flessibilità dello strumento rispondono a esigenze anche molto 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, compresi coloro con Bisogni Educativi Speciali (BES), 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 la necessità economica di molte famiglie di un'entrata precoce dei figli nel mondo del lavoro, che può essere tamponata con l'apprendistato di primo livello, senza rinunciare al conseguimento di una qualifica o di un diploma. In entrambe le fattispecie, l'apprendistato di primo livello appare uno strumento efficace per contrastare l'abbandono scolastico.

In molti casi, tuttavia, 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.

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.

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.

Da parte delle aziende, 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. 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.

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, anche in termini finanziari. Alcuni ragazzi hanno voluto attivare questa esperienza per capire meglio se la strada scelta con la scuola era quella che si voleva seguire una volta concluso il percorso di studi secondario, una sorta di orientamento precoce nel mondo del lavoro.

### 3.2 La governance: organizzazione, burocrazia e gestione dell'apprendistato di primo livello

Come si struttura un percorso di apprendistato di primo 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 sistema duale. Molte istituzioni formative segnalano l'importanza e l'utilità degli incontri con Anpal<sup>9</sup>, 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 che, per sopperire alle carenze informative dei consulenti e addirittura per informarli e formarli sullo strumento, sono stati costretti a farsi carico di lavoro extra; 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.

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 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>10</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. 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.

Tra gli aspetti critici del rapporto tra le istituzioni formative e le imprese emerge in alcuni casi la mancata condivisione della logica 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.

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 percepita 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>11</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.

Per la gestione dei percorsi di apprendistato appare fondamentale il coinvolgimento di tutti i docenti della classe che, nelle diverse esperienze e ai fini della riuscita dei percorsi, sono percepiti come più o meno collaborativi. 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

---

<sup>9</sup> Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro.

<sup>10</sup> Si tratta di casi perlopiù concentrati territorialmente in aree in cui lo strumento ha avuto una maggior diffusione.

<sup>11</sup> L'opportunità di favorire classi di apprendisti è segnalata da più istituzioni formative, ma non viene rilevata nessuna esperienza di questo tipo.

mostrato un atteggiamento di chiusura, polemizzando sulle assenze degli apprendisti alle lezioni d'aula ed enfatizzando le difficoltà generate all'interno della classe.

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*. 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.

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 in ambito scolastico.

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.

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.

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 o in sede di commissione d'esame. 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.

### 3.3 Un bilancio delle esperienze

Scuole, agenzie formative, aziende e studenti che hanno partecipato ai focus group hanno offerto punti di vista privilegiati sulle esperienze di apprendistato di primo livello in Toscana, da cui emerge una sorta di compendio di buone pratiche. 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. 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. Ciò richiede la trasformazione dell'apprendistato di primo livello da esperienza occasionale, spesso risultato di un impegno personale di pochi docenti, a uno strumento ordinario integrato nell'offerta formativa delle scuole tecniche e professionali. Solo così si potrà estenderne l'utilizzo a una platea di studenti più ampia.

Un altro punto di forza dell'apprendistato di primo livello è rappresentato dalla sua capacità di stimolare un confronto tra mondo della scuola e della formazione e mondo del lavoro, accelerando e migliorando i rapporti a livello territoriale tra domanda e offerta. 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. Infine, le agenzie formative vedono nell'apprendistato di primo livello il contratto perfetto per assolvere alla loro duplice missione: recuperare i giovani a rischio di abbandono e rispondere alle esigenze dei mercati del lavoro locali.

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, da tutto il gruppo classe. 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 loro maggiore sicurezza 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 imparare 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.

### 3.4 Prospettive di sviluppo

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 l'esperienza 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 nel proprio contesto organizzativo e comprendere la filosofia di fondo di questo tipo di contratto. In altre parole, devono sussistere delle condizioni di partenza affinché l'apprendistato di primo livello sia 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? 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.

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 vogliano intraprendere questa strada.

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.

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. Dai focus group emerge che il settore di attività dell'impresa risulta giocare un ruolo importante nel successo dell'esperienza e che le attività ideali sembrano quelle che necessitano di una preparazione tecnica specifica, la cui migliore modalità di apprendimento è proprio l'affiancamento.

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.

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. Dal materiale ricavato tramite i focus group è possibile individuare 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.

In primo luogo, per favorire il potenziamento dell'apprendistato di primo livello, è fondamentale diffondere la conoscenza del programma presso gli attori che a vario titolo ne potrebbero essere interessati: scuole, agenzie formative, imprese, consulenti del lavoro e famiglia. Anche la formazione, per coloro che hanno operativamente un ruolo nell'attivazione e gestione dello strumento, consulenti e docenti in primis, è un aspetto su cui puntare per rafforzare l'apprendistato di primo livello.

Inoltre, è importante anche investire per favorire l'incontro tra domanda (scuole, istituzioni, studenti e famiglie) e offerta di apprendistato (aziende); ad esempio, le aziende intervistate vorrebbero avere liste di aspiranti apprendisti, o di scuole o enti in grado di attivare questo tipo di percorsi.

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.

Infine, emerge dai focus group la percezione della mancanza di 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.

## 4. CONCLUSIONI

A distanza di ormai 20 anni dall'introduzione dell'apprendistato scolastico nell'ordinamento italiano appare di difficile comprensione, agli studiosi del tema come agli operatori, la scarsa diffusione di questo strumento nel nostro Paese. Perché, nonostante sia strutturato in modo molto simile al sistema duale tedesco, non si diffonde come in Germania? Per quale motivo, nonostante gli sforzi del legislatore e gli incentivi economici ad esso collegati, non si riesce a farlo uscire dal livello dell'irrelevanza statistica?

Per capire meglio quali sono gli ostacoli alla maggiore diffusione dell'apprendistato scolastico, si è condotta un'analisi del fenomeno tramite lo strumento del focus group, rivolto a tutte le categorie di attori coinvolti nei contratti di apprendistato di primo livello in Toscana (scuole, agenzie formative, imprese e studenti).

Dalla voce dei protagonisti emergono alcuni elementi che spiegano la limitata diffusione dell'apprendistato di primo livello su larga scala – le carenze informative, il carico burocratico, la mancanza di risorse stabili per le scuole, le difficoltà di gestire classi "miste" – anche se nessuno, da solo, sembra davvero poter giustificare il mancato decollo dello strumento nel nostro Paese.

Il punto è che l'apprendistato di primo livello non ha mai trovato in Italia una collocazione stabile all'interno del sistema di istruzione e formazione, essendo ancora percepito come una sorta di "ospite



poco gradito”, che riesce a coesistere con le modalità didattiche tradizionali solo per l’impegno personale di pochi docenti o dirigenti scolastici. In Toscana non esistono infatti percorsi ad hoc per gli apprendisti di primo livello, pensati per conciliare l’attività formativa scolastica con quella in azienda, per cui la parte di formazione d’aula si basa su aggiustamenti lasciati alla capacità gestionale della singola scuola.

In altri termini, il giovane che sceglie l’apprendistato è tenuto di fatto ai medesimi obblighi formativi che ricadono sugli studenti full time, avendo quindi un impegno gravoso che rende lo strumento più adatto ai ragazzi più bravi e motivati. È proprio questa una delle differenze fondamentali rispetto all’apprendistato alla tedesca, dove i percorsi di studio in aula sono espressamente collegati all’esperienza lavorativa e il programma previsto per il superamento dell’esame finale di stato tiene conto esplicitamente del lavoro in azienda, mentre è molto ridotta la parte teorica.

L’istituzionalizzazione dell’apprendistato di primo livello all’interno dell’offerta formativa delle agenzie formative che erogano percorsi per drop-out o nei percorsi scolastici di tipo tecnico o professionale potrebbe aprire la strada a un ampliamento della domanda da parte sia degli studenti che delle imprese.

Su questo secondo fronte emerge tuttavia un’altra differenza con la Germania, dove il dialogo fra imprese e scuole è legato a una tradizione che ha origini molto lontane e che rappresenta il cuore del sistema duale. Non è un caso che anche in Toscana le scuole in cui l’apprendistato di primo livello è più diffuso si trovino spesso in aree distrettuali, dove il dialogo tra istituzioni e aziende appartiene alla tradizione produttiva locale. Altrove, questa abitudine a dialogare col sistema produttivo può essere migliorata e perfezionata nel corso tempo, proprio attraverso la continuità istituzionale dei programmi di apprendistato di primo livello, che favoriscono per loro natura il dialogo e la ricerca di un linguaggio comune tra scuola e mondo del lavoro.

Nonostante le forti differenze con il sistema duale, le esperienze di apprendistato di primo livello riportate nei focus group sembrano indicare che lo strumento riesce a rappresentare una sorta di ponte dal sistema scolastico e formativo verso una carriera lavorativa stabile. Dalla voce degli attori, è emerso infatti come spesso si realizzi un tipico percorso di ingresso nel mercato del lavoro proprio grazie all’apprendistato di primo livello. Si inizia con un breve tirocinio in Alternanza scuola-lavoro, si prosegue con un apprendistato di primo livello per il conseguimento di una qualifica o di un diploma, per poi confluire in un apprendistato professionalizzante. Al termine di questo percorso, il giovane ha accumulato un’esperienza lavorativa sufficiente per essere assunto in una posizione professionale stabile. Sembra quindi che l’apprendistato di primo livello possa accelerare e istituzionalizzare il percorso standard dei giovani verso il contratto a tempo indeterminato, che in Italia è spesso lungo e travagliato.

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.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Buratti, U. (2015), "Apprendistato: strumento per la formazione della persona e il placamento", in Buratti, U., Caroli, S. & Massagli, E., *Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro. Il contesto nazionale e le peculiarità del sistema toscano*, Adapt Labour Studies E-Book Series, 42, pp. 27-48. ISBN 978-88-98652-44-0.
- Cedefop (2017), *Thematic Country Review in Italy: Building Education and Training Opportunities through Apprenticeships*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2017), *Apprenticeship review: Italy. Building education and training opportunities through apprenticeships*, Luxembourg: Publications Office. Thematic country reviews.
- Cedefop (2018), *Apprenticeship Schemes in European Countries: A Cross-Nation Overview*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- D'Agostino, S., & Vaccaro, S. (2021), *Apprendistato in evoluzione. Traiettorie e prospettive dei sistemi duali in Europa e in Italia*, Roma, Inapp <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3343>.
- Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R. and Zimmermann, K.F. (2015), "A roadmap to vocational education and training in industrialized countries", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 68 No. 2, pp. 314-337.
- Gundumogula, M. (2020), "Importance of Focus Groups in Qualitative Research", *International Journal of Humanities and Social Science (IJHSS)*, Center for Promoting Ideas (CPI), USA, 2020, 8 (11), 299-302.
- Liamputtong, P. (2011), *Focus group methodology: Principles and practice*, SAGE Publications Ltd
- Maisto, C., & Pastore, F. (2017), "Alternanza scuola-lavoro: un bilancio preliminare a un anno dall'attuazione", *Economia & lavoro*, 51(1), 133-146.
- Pastore, F., Quintano, C., Rocca, A. (2021a), "Stuck at a crossroads? The duration of the Italian school-to-work transition", *International Journal of Manpower*, 42(3): 442-469.
- Pastore, F., Quintano, C., Rocca, A. (2021b), "Some young people have all the luck! The duration dependence of the school-to-work transition in Europe", *Labour Economics*, 70(1): 101982, pp. 1-18, June.
- Pastore, F. (2015), *The Youth Experience Gap. Explaining National Differences in the School-to-Work Transition*, Springer Briefs, Heidelberg.
- Pastore, F., (2018), "Why is youth unemployment so high and different across countries?", *IZA World of Labour*, 420. doi: 10.15185/izawol.420.
- Pastore, F., (2019), "The School-to-Work Transition in Italy", *Studies in Higher Education*, 44 (8), 1358-1371. doi: 10.1080/03075079.2018.1437722.
- Rustico, L., David, R., Ranieri, A. (2020), "'Apprenticeship' in the Italian approach to the dual system", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(1), 91-103.
- Tiraboschi, M. (2016), "L'apprendistato dopo il Jobs Act", *Adapt Labour Studies E-Book Series*, 54 , pp. 306-330. <http://hdl.handle.net/11380/1100056>.
- Vaccaro, S., & Infante, V. (2022), *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica. XX Rapporto di monitoraggio*. Inapp.
- Zimmermann, K., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M.J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N. and Schmidl, R. (2013), "Youth unemployment and vocational training", *Foundations and Trends in Microeconomics*, Vol. 9 Nos 1-2, pp. 1-157.