

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO: UN'ANALISI QUALITATIVA

L'apprendistato di primo livello rappresenta la via italiana per la sperimentazione di un modello di formazione duale. Questo contratto offre la cornice legale per inquadrare lo studente in ambito lavorativo, stabilendo i ruoli e i compiti dei soggetti coinvolti, nonché gli incentivi e gli sgravi riservati alle imprese.

Nel tentativo di favorirne lo sviluppo, la regolazione dell'apprendistato di primo livello è stata negli anni modificata e integrata. Diverse riforme, non ultima quella del Jobs Act, hanno agito sui costi per le imprese, azzerando la remunerazione degli apprendisti per la formazione in aula e riducendola al 10% per la formazione in azienda. A questi incentivi generali e permanenti, si sono aggiunti negli anni sgravi ancora più importanti, volti a diffondere l'utilizzo dell'apprendistato di tipo duale.

Nonostante gli sforzi pluridecennali del legislatore, però, questa modalità di studio e lavoro non riesce ad uscire dal livello dell'irrelevanza statistica. La scarsa diffusione delle esperienze, unitamente all'esigenza di ricercare trasversalmente le ragioni di debolezza di questo strumento, hanno indirizzato lo studio verso un'analisi qualitativa condotta attraverso lo strumento dei focus group, che mostra i punti di forza e di debolezza di questa tipologia contrattuale ed evidenzia alcune best-practices per una sua buona riuscita.

Sintesi a punti

- ▶ L'apprendistato di primo livello è una forma contrattuale che permette ai giovani tra i 15 e i 25 anni di conseguire un titolo di studio svolgendo anche un'attività lavorativa.
- ▶ Sono diversi gli attori coinvolti in un contratto di apprendistato di primo livello, con funzioni differenti: scuole, agenzie formative, studenti e famiglie, imprese e regioni.
- ▶ In Italia e in Toscana, l'apprendistato di primo livello ha ancora una diffusione molto limitata. Per questo le esperienze toscane sono state analizzate per mezzo di alcuni focus group, indagando (1) le motivazioni che hanno spinto a percorrere, tra quelle possibili, la via dell'apprendistato di primo livello; (2) gli aspetti organizzativi, burocratici e operativi; (3) i punti di forza e di debolezza delle varie esperienze:
 - (1) L'apprendistato di primo livello, nonostante le complessità organizzative coniuga le diverse esigenze di attori solitamente distanti: le istituzioni formative, le imprese, gli studenti-apprendisti, ampliando l'offerta formativa delle prime, offrendo la possibilità di formare manodopera giovane direttamente in azienda e a basso costo alle seconde, favorendo l'entrata precoce nel mercato del lavoro agli ultimi.
 - (2) È possibile suddividere il percorso di apprendistato di primo livello in quattro snodi principali: i) l'informazione-formazione iniziale, ii) i passaggi burocratici e di co-progettazione, iii) le fase operativa - gestionale e infine iv) quella di valutazione finale del percorso. Ognuno di essi ha un impatto ed è vissuto diversamente dai vari tipi di attori coinvolti.
 - (3) Tra i punti di debolezza dell'apprendistato di primo livello troviamo la complessità organizzativa, la scarsa istituzionalizzazione dei percorsi e il peso burocratico ricadente quasi totalmente sulle scuole e le agenzie formative. Tra i punti di forza possiamo elencare la soddisfazione di tutti gli attori coinvolti nei focus group per le esperienze vissute. Alle scuole tecniche e -soprattutto- professionali si offre uno strumento valido per mettere in comunicazione mondo delle istruzione e mondo del lavoro, dando una possibilità di riscatto dalla nomea di scuole di serie B. Le agenzie formative riescono a rispondere ai bisogni degli attori economici locali e a recuperare studenti in difficoltà e drop-out. Per i giovani l'esperienza diviene un modo per testare il mercato del lavoro, acquisendo nuove competenze e ottenendo anche un piccolo salario, vivendo una vera esperienza formativa. Per le imprese lo strumento si configura come possibilità normata di formare nuove maestranze e contribuire al mantenimento del bacino di competenze locali.
- ▶ In un gioco dove sembra che tutti vincano, il limite maggiore dell'apprendistato di primo livello è la sua scarsa diffusione.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – detto apprendistato di primo livello – è una forma contrattuale che permette ai giovani tra i 15 e i 25 anni di conseguire un titolo di studio svolgendo anche un'attività lavorativa. L'accoppiamento della formazione in aula con l'esperienza lavorativa costituisce l'essenza dei modelli di formazione duale e il contratto di apprendistato di primo livello ne rappresenta la formula italiana. Tale contratto è in vigore nel nostro ordinamento da quasi venti anni, dalla Legge Biagi, anche se ha avuto maggiore impulso solo più recentemente, grazie alle innovazioni normative del *Jobs Act*¹ e agli incentivi che nel tempo vi sono stati associati.

L'obiettivo dell'apprendistato di primo livello è quello di garantire una maggiore rispondenza dei profili in uscita dalle scuole tecniche e professionali alle richieste del mondo del lavoro. Il conseguimento del titolo di studio attraverso la frequenza congiunta di lezioni d'aula e di formazione *on the job* è orientato infatti all'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 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 le famiglie e gli apprendisti sono cruciali per il buon esito del contratto.

Il ruolo delle Regioni è invece quello di promuovere politiche volte a diffondere la conoscenza dell'apprendistato di primo livello e a incentivarne 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, attraverso il finanziamento di campagne di comunicazione e di occasioni di vera e propria formazione degli attori coinvolti, in primo luogo i tutor formativi. Nel secondo caso, l'obiettivo è favorire il successo formativo degli apprendisti con interventi che supportano il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa, come ad esempio il supporto alla progettazione dei percorsi (inclusa la stesura del protocollo e del PFI), le iniziative di raccordo tra tutor formativo e tutor aziendale e il monitoraggio degli interventi effettuati.

Il disegno dei focus group

Nonostante l'interesse espresso da tutti gli *stakeholders*, l'apprendistato di primo livello ha ancora una diffusione estremamente limitata². Questo elemento ha indirizzato la ricerca verso gli strumenti dell'analisi qualitativa, in particolare verso la tecnica dei focus group, con l'obiettivo principale di raccogliere informazioni specifiche sul caso toscano a partire dalle conoscenze e dalle opinioni dei soggetti che hanno utilizzato questo tipo di contratto negli ultimi anni.

Il focus group è una metodologia di rilevazione non standardizzata, utilizzata nelle scienze sociali, secondo la quale più persone accomunate da determinate caratteristiche sono invitate a interagire e confrontarsi alla presenza di uno o più mediatori. Questo strumento è particolarmente utile per raccogliere informazioni e conoscenze che integrano e arricchiscono le evidenze statistiche, mentre rappresenta un dispositivo originale laddove si esplorino ambiti ancora poco noti. 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 può inoltre favorire l'emersione di aspetti nuovi, inattesi e imprevisi, che magari avrebbero avuto più difficoltà a svilupparsi in un'intervista tradizionale.

¹ 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*).

² 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.

In questo caso sono stati svolti quattro focus group on-line nei mesi di Gennaio e Febbraio 2021. I primi tre focus group hanno coinvolto una selezione di scuole, agenzie formative e imprese. Il quarto focus group è stato organizzato con alcuni apprendisti che avevano concluso, oppure in corso, l'apprendistato di primo livello.

In ciascuno dei primi tre focus group si è scelto di far interagire, all'interno della stessa sessione, i diversi attori coinvolti nell'organizzazione e nella realizzazione delle esperienze di apprendistato, creando quindi gruppi misti di scuole, agenzie formative e imprese, affinché potesse emergere la capacità di questo strumento di mettere in comunicazione il mondo della scuola e quello del lavoro. Tra gli attori delle istituzioni formative sono state coinvolte scuole professionali e tecniche, di vario indirizzo e con un numero variabile di apprendisti, e agenzie formative organizzatrici di corsi IeFP per drop-out. Tra le imprese hanno partecipato aziende manifatturiere di piccole e medie dimensioni, realtà della ristorazione, della manutenzione, dei servizi alla persona.

I PARTECIPANTI AI FOCUS GROUP

	Istituto scolastico 1	Professionale per l'industria e l'artigianato
Focus 1	istituto scolastico 2	tecnico
	istituto scolastico 3	tecnico-professionale
	agenzia formativa 1	Borgo San Lorenzo
	agenzia formativa 2	Garfagnana
	impresa 1	conceria
Focus 2	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	
Focus 3	istituto scolastico 1	tecnico-professionale
	istituto scolastico 2	tecnico-professionale
	istituto scolastico 3	alberghiero
	agenzia formativa 1	Firenze
	impresa	ristorazione
Focus 4	apprendista 1	
	apprendista 2	
	apprendista 3	
	apprendista 4	

La discussione è stata articolata intorno a tre grandi temi riguardanti (1) le motivazioni che hanno spinto a percorrere, tra quelle possibili, la via dell'apprendistato di primo livello; (2) gli aspetti organizzativi di progettazione e co-progettazione, le procedure burocratiche e la fase operativa delle varie esperienze; (3) un bilancio finale delle esperienze concluse o in corso, evidenziandone i punti di forza e di debolezza.

Risultato 1: le motivazioni di fondo per l'attivazione dei percorsi

Il primo grande stimolo offerto ai protagonisti dei focus group ha riguardato le ragioni che li hanno spinti verso l'apprendistato di primo livello, nonostante le evidenti complessità. L'apprendistato duale, infatti, ha per obiettivo primario il conseguimento del titolo, ma persegue lo scopo attraverso gli strumenti di un vero e proprio contratto di lavoro tra lo studente e l'impresa. Rispetto alle esperienze di alternanza scuola-lavoro, l'ottica dell'apprendistato di primo livello è quindi ribaltata: in questo caso è l'azienda che invia l'apprendista a scuola per completare il suo percorso di istruzione, mentre il ragazzo ha ragione di sentirsi a tutti gli effetti un lavoratore.

A supporto della loro scelta, gli intervistati ricordano che l'apprendistato duale dispone di percorsi molto eterogenei, che consentono di soddisfare la comune volontà di ridurre la distanza tra mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro. Le istituzioni formative esprimono chiaramente la difficoltà di formare le competenze tecniche e professionali esclusivamente in aula e la percezione di una distanza crescente degli stessi formatori dal sistema delle imprese; le aziende, dal canto loro, manifestano apertamente l'interesse verso un bacino di giovanissimi lavoratori, che possono essere

formati ad un costo molto basso e per periodi sufficientemente lunghi da garantire una valutazione piena delle loro capacità a fronte di una domanda di professionalità in continuo aggiornamento. Il punto di vista delle istituzioni formative, in particolare, sottolinea la capacità dell'apprendistato di primo livello di andare incontro a studenti con necessità molto distanti tra loro: quelli con difficoltà scolastiche, che mal si adattano ai metodi di studio più tradizionali; quelli che vivono in famiglie economicamente fragili, dove l'apprendistato offre un'occasione di guadagno precoce da parte dei figli; quelli, infine, più brillanti, che traggono soddisfazione da un percorso doppiamente impegnativo, che affianca le ore di studio a quelle di lavoro e richiede grande impegno e motivazione. Nei primi due casi l'apprendistato duale può proporsi, quindi, come uno strumento di contrasto all'abbandono scolastico, particolarmente adeguato per gli studenti dei corsi per drop-out, nel secondo come un mezzo per elevare l'offerta formativa tecnico professionale e premiare i giovani più volenterosi.

Sono poi frequenti i casi in cui le istituzioni formative propongono l'apprendistato di primo livello ad imprese che intendono trattenere gli studenti dopo esperienze particolarmente fruttuose di alternanza scuola-lavoro, quasi a creare una "filiera" di accompagnamento dei giovani verso il lavoro. In altri casi, invece, sono gli studenti a voler provare un'esperienza di lavoro durante il percorso scolastico, magari in un'impresa locale già nota. Il fatto che impresa e apprendista possano conoscersi prima, attraverso un periodo di stage in alternanza 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 i giovani trovano nel contratto di apprendistato di primo livello una risposta normata e protetta, che mette al riparo da forme varie di sfruttamento e lavoro informale.

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; la flessibilità dello strumento, inoltre, risulta adeguata a rispondere ai differenti bisogni degli studenti e delle loro famiglie.

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. Gli attori dei focus convergono, tuttavia, che la necessità di mettere a disposizione un tutor aziendale e la maggiore "convenienza" di certi contratti stagionali possono demotivare oggettivamente le imprese a stipulare un contratto di questo tipo.

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, per alcuni, 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.

Risultato 2: le criticità di progettazione e quelle più operative

È possibile sintetizzare la struttura di un percorso di apprendistato in quattro snodi principali: i) l'informazione-formazione iniziale, ii) i passaggi burocratici e di co-progettazione, iii) le fase operativa - gestionale e infine iv) quella di valutazione finale del percorso.

- La primissima fase, quella di informazione e formazione è ritenuta fondamentale nelle esperienze dei soggetti sentiti, alcune scuole hanno organizzato degli incontri orientativi per

le famiglie, altre hanno dedicato la campagna d'informazione alle imprese del territorio, molte segnalano l'utilità degli incontri con Anpal.

- La fase burocratica necessaria per la stipulazione del contratto è percepita in modo molto diverso dagli attori coinvolti: l'onere ricade perlopiù sulle istituzioni formative, che lamentano la mancanza di un adeguato supporto da parte dei consulenti del lavoro, anello di congiunzione con il mondo delle imprese e deputate al bilanciamento dei piani formativi (ad es. nella ricerca dell'equilibrio tra formazione esterna e interna, che deve essere proficuo per l'apprendista, ma anche conveniente per il datore di lavoro). In alcuni casi l'eccessivo onere burocratico sulle spalle dei tutor scolastici è stato causa di rinuncia al progetto da parte di alcuni docenti coinvolti. Le imprese non riscontrano particolari difficoltà negli adempimenti burocratici e non mancano casi in cui l'apporto del consulente del lavoro è ritenuto considerevole, ricevendo l'apprezzamento e la soddisfazione dei datori di lavoro³.
- Sensibile, ma meno problematica risulta invece la fase di progettazione dei percorsi, che consiste fondamentalmente nella stesura del Piano Formativo Individuale e nella maggioranza dei casi coinvolge soggetti con consolidate relazioni, che conoscono bene l'una il lavoro dell'altra. Si fa notare, inoltre, che questa fase beneficia largamente del processo di accumulazione di pratiche e competenze che le scuole hanno stratificato e scambiato negli anni.
- 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*⁴. 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 ogni caso, per la gestione e la riuscita dei percorsi appare fondamentale il coinvolgimento di tutti i docenti della classe.
- Nessuna criticità risulta 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 complementarietà 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, 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. Il rischio ventilato dalle istituzioni formative è infatti quello di un "rilassamento" degli studenti sul fronte scolastico perché più attratti dalla realtà del lavoro. Sono i tutor (scolastici e aziendali) ad avere un ruolo cruciale nella definizione di questo delicato equilibrio: a loro spetta il dovere di evidenziare il valore delle competenze acquisite in aula e l'utilità delle stesse per il lavoro svolto in azienda.
- 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. In generale, la formazione svolta in azienda viene inserita all'interno della valutazione delle materie di indirizzo, ma vi sono casi in cui si è scelto 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

³ Si tratta di casi perlopiù concentrati territorialmente in aree in cui lo strumento ha avuto una maggior diffusione.

⁴ L'opportunità di favorire classi di apprendisti è segnalata da più istituzioni formative, ma non viene rilevata nessuna esperienza di questo tipo.

dall'orientamento della commissione, che può anche non essere adeguatamente informata su questo particolare contratto di apprendistato. Si riportano comunque perlopiù esperienze positive, in cui la commissione ha valorizzato l'esperienza dell'apprendista in sede di orale, senza focalizzare l'attenzione su eventuali carenze nella conoscenza 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. 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 consolidare l'offerta formativa e le relazioni sul territorio.

Risultato 3: il bilancio finale

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 definiscono pienamente soddisfatti dei risultati ottenuti dalla sua applicazione e intenzionati a proseguire nel suo utilizzo. Per le scuole, il principale punto di forza dell'apprendistato di primo livello risiede proprio nella possibilità di conciliare istruzione e lavoro, rappresentando così un'innovazione nell'offerta formativa e un'opportunità di riscatto per molti istituti tecnici e, soprattutto, professionali da un'opinione diffusa che li relega a scelte formative di serie B. Un passaggio da esperienza occasionale a strumento ordinario si rivela però indispensabile per consolidare e diffondere una percezione virtuosa di questi percorsi.

Per le agenzie formative, invece, l'apprendistato duale ha il duplice pregio di supportare la missione di recupero di figure drop-out, con quella di risposta alle esigenze delle attività economiche locali. Per le imprese l'apprendistato di primo livello costituisce, infatti, un dispositivo efficace per il ricambio di manodopera e il passaggio delle competenze manuali tra vecchie e nuove generazioni. Più in generale, un elemento di forza di questo contratto consiste nel favorire il confronto tra mondo della scuola e della formazione e mondo del lavoro, accelerando l'incontro tra domanda e offerta a livello territoriale.

Dal punto di vista pedagogico, poi, le ricadute sui ragazzi sono sicuramente positive, come segnalano sia i docenti che gli stessi apprendisti. Nei casi sentiti, l'accesso precoce al mondo del lavoro ha responsabilizzato i giovani, conferendo maggiore sicurezza in se stessi e coscienza delle proprie capacità.

Dalle esperienze narrate nei focus group sembra delinearci 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 acquisizione di un 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 sembrano imputabili soprattutto alla complessità dei procedimenti, in particolare la mole di lavoro assegnata al personale scolastico, e alla piena comprensione di questo contratto da parte delle imprese, che dovrebbero inserire in modo adeguato il giovane nel proprio contesto organizzativo. In altre parole, sono le condizioni di partenza le principali determinanti del successo dell'apprendistato di primo livello.

Alcuni punti in comune tra le vicende di successo raccontate consentono di individuare i fattori che più favoriscono una buona riuscita dell'apprendistato di primo livello.

- 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 gli apprendisti 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, permette di consolidare quelle competenze che favoriscono il superamento degli ostacoli iniziali e possono rappresentare un punto di riferimento per altre realtà che vogliano 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 e sono appoggiati dalle proprie famiglie.
- Un altro aspetto comune, che sembra contribuire al successo delle esperienze di apprendistato, è il rapporto tra istituzioni formative e imprese locali, a volte rinsaldato dalla mediazione delle categorie economiche. 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.
- Informazione e formazione appaiono centrali per l'organizzazione e per la diffusione di questo tipo di apprendistato. Anche la formazione e lo scambio di competenze tra enti formativi dello stesso ramo rappresenta un elemento decisivo per la fattibilità dei progetti.
- Sono infine 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 ha organizzato incontri per diffondere la conoscenza dello strumento, offrendo anche 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, che invece non emerge dai numeri a disposizione. Influisce senz'altro la complessità organizzativa e il ruolo trainante di scuole e agenzie formative, con le prime che scontano le rigidità di un sistema orientato perlopiù all'apprendimento "tradizionale" e le seconde indebolite dalla variabilità delle scelte di programmazione regionale. È proprio l'esiguità delle esperienze, però, il principale limite di questa forma di apprendistato.

**TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE
DELL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO**
PERIODICO DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA TOSCANA
Anno XXVI - Supplemento n. 50 dicembre 2021

A cura del Settore Lavoro e
dell'Agenzia di informazione
TOSCANA NOTIZIE

Direttore responsabile: Paolo Ciampi
Direttore scientifico: Francesca Giovani



IRPET

Elena Cappellini
Natalia Faraoni
Leonardo Ghezzi
Donatella Marinari
Valentina Patacchini
Nicola Sciclone

Regione Toscana

Sonia Nozzoli
Teresa Savino

