



APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

**BENEFICI, OSTACOLI E PROPOSTE
PER ATTIVARE L'INTEGRAZIONE
TRA SCUOLA E LAVORO IN ITALIA**

fondazione.gigroup.it



Fondazione
Gi Group



Fondazione
Gi Group

INDICE

Prefazione	4
Introduzione e obiettivi dello studio	6
1. Caratteristiche dell'Apprendistato e Stakeholder coinvolti	11
2. Natura dell'Apprendistato e indicatori di successo	18
3. Benefici riscontrati nell'utilizzo dell'Apprendistato	24
4. Ostacoli riscontrati nell'utilizzo dell'Apprendistato	34
5. Proposte per la diffusione dell'Apprendistato	42
6. Ringraziamenti	49
7. Link utili e bibliografia	50
8. Appendice	52

PREFAZIONE



Fondazione Gi Group è impegnata da sempre nella **promozione e diffusione della cultura del lavoro, e del lavoro di valore**. Come parte di Gi Group, la prima multinazionale italiana del lavoro, la nostra attenzione è sempre accesa e orientata a supportare e diffondere consapevolezza, conoscenza e proposte affinché le persone e il lavoro rimangano al centro del dibattito e possano costantemente migliorare la propria condizione. In questi ultimi mesi, abbiamo osservato come si sia acuita la già esistente **insostenibilità del nostro mercato del lavoro**: è sufficiente considerare l'emergenza NEET (2 milioni di giovani non occupati, né in istruzione o formazione), i lunghi periodi di transizione dalla scuola all'impiego, l'emergenza demografica dovuta sia alla riduzione in termini assoluti della nostra popolazione che all'uscita tramite il pensionamento di una parte importante di lavoratori,

il mismatch tra domanda e offerta di competenze, la stagnante produttività del nostro sistema.

La combinazione di questi elementi, in assenza di interventi, ci porta a un forte sbilanciamento e a una forte sofferenza del mercato del lavoro, così come del sistema produttivo che fa e farà sempre più **fatica a trovare persone e competenze a valore aggiunto**.

Sfide, queste, che riguardano tutta l'Europa ma il nostro Paese in particolare, di cui i dati ci restituiscono una situazione particolarmente preoccupante.

Come Fondazione Gi Group crediamo che il dialogo tra il sistema scuola e il sistema lavoro sia imprescindibile per affrontare queste sfide, e crediamo che alcuni degli strumenti per farlo già esistano e debbano essere rilanciati con convinzione.

Per questo motivo, abbiamo promosso e realizzato una **ricerca sul tema dell'Apprendistato di primo livello**, percorso di formazione-lavoro dedicato ai giovani tra 15 e 25 anni, al fine di approfondirne l'uso, i benefici e le possibili criticità, e soprattutto di individuare le principali iniziative e suggerimenti per supportarne la diffusione.

Gi Group è membro della **European Alliance for Apprenticeships**, rete cui partecipano organismi istituzionali,

aziende e enti formativi a livello europeo, e contribuisce attivamente al dialogo su questi temi.

Anche con questa ricerca abbiamo voluto dare un contributo in questo senso: mettendoci in ascolto di **tutti gli attori coinvolti sull'Apprendistato di primo livello in Italia** per capire insieme a loro l'effettivo funzionamento di questo percorso e raccogliere, attraverso il loro sguardo, proposte concrete di supporto e diffusione. I risultati della ricerca ci hanno infatti permesso di dare vita in collaborazione con **ADAPT**, riconosciuto a livello internazionale come punto di riferimento su questo tema, a un **Manifesto per l'Apprendistato di primo livello** che è stato diffuso in un evento pubblico il 19 novembre 2020, e che ritrovate in queste pagine.

Il Manifesto è un primo importante passo per rilanciare l'attenzione sull'Apprendistato, e Fondazione è quindi impegnata a dare seguito e **mantenere vivo il dibattito su questo strumento**, e sulle sfide che può aiutarci ad affrontare.

Ringraziamo tutti coloro che hanno creduto in questo progetto e hanno partecipato attivamente sia alla ricerca che al primo evento che abbiamo dedicato al tema, complessivamente più di 200 persone e 60 organizzazioni.



Antonio Bonardo

Direttore Fondazione Gi Group

INTRODUZIONE E OBIETTIVI DELLO STUDIO

Nel 2019 l'OECD osservava come l'Italia, rispetto ad altri paesi, sofferisse di **"greater labour market challenges than most other OECD countries"**,¹ riconducibili a un importante skills mismatch tra offerta e domanda di competenze, a una componente particolarmente elevata di disoccupazione di lungo periodo (5.6% contro 2.8% media EU27²), così come a una struttura salariale considerata particolarmente rigida e che risulta poco incentivante verso gli aumenti di produttività.³

Il nostro paese soffre da tempo di alti livelli di disoccupazione giovanile (9.6% alla fine del 2019, contro il 6.5% dell'EU27⁴), bassa occupazione delle donne (53.8% a fine 2019, contro il 67.3% dell'EU27⁵), alti tassi di dispersione scolastica (con trend in riduzione, ma ancora il 13.5% nel 2019,⁶ dato per cui l'Italia è quartultima in Europa), senza contare il dramma dei Neet (2 milioni di giovani che non studiano, non lavorano e non cercano lavoro), la riduzione demografica e l'aumento della fuoriuscita di persone dal mondo del lavoro in seguito ai pensionamenti.

Il Covid ha accelerato e ulteriormente acuito l'insieme di sfide e discontinuità che aziende, istituti formativi, istituzioni e attori di rappresentanza del sistema scuola-lavoro italiano si trovano da decenni a dover affrontare, e ha peggiorato le prospettive dei gruppi che già da prima si trovavano in condizioni maggiormente difficili, tra cui i giovani, gli occupati con contratti a tempo determinato, le imprese che non avevano investito in produttività e digitalizzazione. Le sfide affrontate dagli individui e dagli organi istituzionali, nonché dai corpi e dagli attori intermedi, hanno richiesto risorse, idee e contributi nuovi e innovativi nonché la consapevolezza di dover indirizzare gli sforzi il più possibile in un'unica direzione, aumentando cooperazione e coordinamento.

I giovani, in particolare, nell'orizzonte di breve termine si trovano a dover affrontare la sfida legata alla scuola e alla possibilità operativa e logistica di fare scuola e vivere la socialità; e nel medio e lungo periodo la sfida legata alle condizioni del mercato del lavoro

¹ <http://www.oecd.org/employment/strengthening-active-labour-market-policies-in-italy-160a3c28-en.htm>

² Dati Eurostat Labour Force Survey.

³ Sul tema della produttività – in particolare la produttività dell'input lavoro, funzione tra le altre di innovazione tecnologica e capitale umano - si veda anche la nota dell'Istat su Misure di Produttività di Novembre 2020: "Nel periodo 1995-2019, la crescita media annua della produttività del lavoro in Italia (0,3%) è stata decisamente inferiore a quella sperimentata nel resto d'Europa (1,6% nell'Ue28, 1,3% nell'Ue15 e 1,2% nell'area Euro)... Tassi di incremento in linea con la media europea sono stati registrati dalla Francia (1,3%), dal Regno Unito (1,5%) e dalla Germania (1,3%)." https://www.istat.it/it/files//2020/11/Report_MISURE_PRODUTTIVITA_1995_2019.pdf

⁴ Dati Eurostat Labour Force Survey.

⁵ Id.

⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_10&plugin=1

e alle sue proiezioni (proiezioni che risultano ancora poco affidabili dato il “congelamento” delle dinamiche del mercato del lavoro attuato attraverso una serie di strumenti protettivi).

È proprio al complesso e spesso delicato equilibrio che collega **giovani, scuole e imprese** che è dedicata questa pubblicazione e la ricerca da cui prende le mosse. Il contesto conferma e rilancia, anche a livello istituzionale, di voler prestare attenzione e ascolto ai più giovani e a chi ancora non è entrato nel mercato del lavoro. Il Next Generation EU ad esempio, con i suoi 750 miliardi di EUR di supporto in arrivo per i Paesi EU nel 2021, avrà tra i suoi obiettivi quello di rilanciare le economie lavorando tra le altre cose anche su formazione, competenze, innovazione.⁷

È in questo contesto che si inserisce **lo strumento dell'Apprendistato** – o delle *Apprenticeships* al plurale, come ci ricorda nel suo nome la *European Alliance for Apprenticeships* (EaFA), il network europeo dedicato a diffondere e sviluppare l'utilizzo delle modalità di apprendistato in quanto strumento importante ed efficace tra quelli deputati a supportare lo sviluppo dei giovani, la transizione scuola-lavoro, e il “good” youth employment. In Italia sono tre gli istituti di Apprendistato esistenti – rispettivamente di primo, secondo e terzo livello, con obiettivi e destinatari via via diversi. Questo studio si è rivolto in particolare **all'Apprendistato**

di primo livello (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore), dedicato ai ragazzi più giovani (15-25 anni) e fortemente improntato all'integrazione tra scuola e lavoro in quanto strumento dedicato al conseguimento di un titolo di studio da un lato, e contratto di lavoro a tutti gli effetti dall'altro.

Uno strumento dalla forte connotazione **educativa** ancora prima che di istruzione e di formazione, che raggiunge i ragazzi negli importanti anni del loro sviluppo e della loro crescita, e che rappresenta per le aziende un'importante leva per contribuire a formare le competenze necessarie, riducendo la distanza con le scuole e le competenze sviluppate negli istituti scolastici, a beneficio **dell'efficacia e della produttività** delle risorse e alla sostenibilità complessiva del mercato del lavoro.

Nonostante i molteplici benefici che vengono associati allo strumento, e che toccano diversi ambiti e aree sia per le scuole che per le imprese e i giovani, i dati su questo istituto in Italia ci parlano di un utilizzo ancora molto limitato. I dati più recenti sono quelli del 2017 presentati nel XVIII Rapporto INAPP sull'Apprendistato dove vengono indicati circa 429,000 contratti in Apprendistato nel nostro Paese (pari a circa il 5% di tutti i contratti sottoscritti in quell'anno).⁸

⁷ https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/recovery-plan-europe/pillars-next-generation-eu_en

⁸ INAPP 2019, XVIII Rapporto di Monitoraggio: l'Apprendistato tra continuità e innovazione, p. 5.

Nonostante i dati mostrino un continuo incremento negli ultimi anni, la diffusione dei contratti di primo livello che coinvolge i giovani 15-25 anni rimane al di sotto del 3% di tutti i contratti in Apprendistato, quindi in termini assoluti intorno alle 10,000 unità.⁹

Per **capire come poter efficacemente risolvere il problema di questa limitata diffusione dell'Apprendistato di primo livello, Fondazione Gi Group**, che dal 2014 è membro dell'European Alliance for Apprenticeships (EAfA), ha finanziato e realizzato una ricerca per approfondire le caratteristiche positive di questo strumento, indagare i principali ostacoli e criticità ad esso collegati nei suoi diversi momenti di avvicinamento, progettazione, implementazione. Ha fatto questo raccogliendo, e poi elaborando e integrando, proposte concrete di miglioramento e di cambiamento dello strumento e della sua implementazione, ai fini di una maggiore diffusione, comprensione e utilizzo dello stesso.

Caratteristica peculiare di questo studio è stato il **mettersi in ascolto di tutti gli attori che a diverso titolo e con diverse responsabilità contribuiscono alla realizzazione e all'adozione dell'Apprendistato di primo livello.**

In primis i protagonisti – giovani e le loro famiglie, scuole ed enti formativi, imprese – ma anche tutti gli attori di contesto ed istituzionali che definiscono il framework normativo e di contrattazione dello strumento, e che possono supportarne la capillare diffusione – organizzazioni datoriali, organizzazioni sindacali, consulenti del lavoro, agenzie per il lavoro, enti territoriali, enti di ricerca.

Questo ha permesso di aggiungere alla corrente letteratura sullo strumento, che si rivolge solitamente a una prospettiva unica di stakeholder, una **prospettiva integrata** nella convinzione e auspicio che **le iniziative a supporto del futuro dei giovani e del territorio** – quale può essere in ultimo l'Apprendistato – **possano essere stimolate ed efficacemente affrontate** solo con **un approccio e una presa in carico collettiva e di sistema.** In questa direzione vanno quindi le proposte raccolte ed elaborate.

⁹ Id., p. 11.

PRINCIPALI DOMANDE DI RICERCA AFFRONTATE NELLO STUDIO:

■

QUALE RISULTA ESSERE, NELLA PRATICA, LA NATURA DELLO STRUMENTO E QUALE DEFINIZIONE DELLO STESSO SI PUÒ DARE? CHE COSA NON È L'APPRENDISTATO PRIMO LIVELLO, E QUANDO PUÒ ESSERE DEFINITO UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO?
(SEZIONE 2, "NATURA DELLO STRUMENTO")

■

QUALI SONO I PRINCIPALI BENEFICI RICONTRATI DAI GIOVANI, DALLE IMPRESE E DALLE SCUOLE ED ENTI FORMATIVI NELLO SVOLGERE UN'ESPERIENZA DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO?
(SEZIONE 3, "BENEFICI DELLO STRUMENTO")

■

QUALI SONO I PRINCIPALI OSTACOLI E CRITICITÀ CHE GLI ATTORI PROTAGONISTI RICONTRANO NELL'APPROCCIARE ED ORGANIZZARE L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO?
(SEZIONE 4, "OSTACOLI E CRITICITÀ")

■

QUALI PROPOSTE CONCRETE E SUGGERIMENTI POSSONO ESSERE DATI PER MIGLIORARE LA DIFFUSIONE E LA QUALITÀ DELLE ESPERIENZE DI APPRENDISTATO PRIMO LIVELLO?
(SEZIONE 5, "PROPOSTE")

Partendo da una review della documentazione istituzionale più recente e significativa relativa all'Apprendistato di primo livello (normativa di riferimento; monitoraggi dello strumento in Italia; guide e documenti sull'implementazione; monitoraggi/rassegne internazionali; Sezione 7, **“Link utili e bibliografia”**), attraverso 25 interviste semi-strutturate ad altrettanti stakeholder e attori di riferimento della durata di 1,5 ore ciascuna realizzate nei mesi di luglio-ottobre 2020, la **Fondazione Gi Group**, grazie al lavoro di Rossella Riccò (Responsabile Area Studi e Ricerche di OD&M Consulting) e Silvia Castellazzi, ha realizzato la ricerca «Apprendistato di Primo Livello: Benefici, Ostacoli e Proposte per attivare l'Integrazione tra Scuola e Lavoro in Italia» di cui questo rapporto sintetizza i principali insights.

Si ringraziano vivamente fin da ora gli intervistati che in un periodo molto intenso e delicato come quello che abbiamo vissuto negli ultimi mesi hanno dedicato tempo ed energia a condividere le loro prospettive e a riflettere sulle proposte di possibili interventi migliorativi. Si rimanda alla Sezione 6, **“Ringraziamenti”**, per tutti i dettagli.

A **partire dagli elementi emersi attraverso questa ricerca**, la **Fondazione Gi Group** ha voluto creare una partnership con **ADAPT**, esperto a livello nazionale ed internazionale di Apprendistato e membro dell'EAfA, per elaborare insieme una raccolta di proposte pratiche di intervento

per rilanciare l'Apprendistato di primo livello (**“Manifesto per conoscere, realizzare e attivare l'Apprendistato di primo livello in Italia”**).

Il Manifesto, presentato insieme ai principali esiti dello studio il 19 novembre 2020 da Fondazione Gi Group e ADAPT nel corso della European Vocational Skills Week organizzata dall'EAfA, ha **riacceso l'attenzione sull'Apprendistato di primo livello** invitando tutti gli attori coinvolti nell'Apprendistato a fare sistema fra loro assumendosi in prima persona la responsabilità di un processo di rilancio di questo strumento che può realizzarsi solo attraverso una logica di partecipazione e collaborazione. L'intenzione è quella di lavorare insieme per tracciare una strategia di azione che attraverso l'Apprendistato di primo livello ridoni sostenibilità al nostro mercato del lavoro supportando l'educazione, la professionalizzazione e l'ingresso dei giovani al lavoro.

1. CARATTERISTICHE DELL'APPRENDISTATO E STAKEHOLDER COINVOLTI

Questa Sezione illustra le principali caratteristiche dell'Apprendistato da un punto di vista normativo e organizzativo, mostrandone gli elementi di funzionamento, i principi che ne regolano la progettazione e l'implementazione, e il ruolo che i diversi attori hanno o possono avere nella costruzione dell'esperienza di Apprendistato nel nostro Paese.

Come anticipato nell'Introduzione, il contratto di Apprendistato in Italia si declina secondo tre tipologie:

- **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (*primo livello*);
- **Apprendistato professionalizzante** (*secondo livello*);
- **Apprendistato di alta formazione e ricerca** (*terzo livello*).

L'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (*primo livello*) e

L'Apprendistato di alta formazione e ricerca (*terzo livello*) fanno parte del "**Sistema duale italiano**"¹⁰, un modello formativo integrato tra istituzione formativa e mondo del lavoro che, creando un rapporto continuativo e coerente tra i sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro, punta a ridurre il divario di competenze tra scuola e impresa con il fine ultimo di facilitare l'ingresso dei giovani nel lavoro, diminuire la disoccupazione giovanile e la dispersione scolastica.

Il contratto di Apprendistato **può essere stipulato da tutte le imprese private appartenenti a qualsiasi settore di attività.**

L'Apprendistato è definito da un sistema strutturato di norme che sono mutate profondamente nel tempo. Oggi la normativa di riferimento in materia di Apprendistato è racchiusa negli **articoli 41-47 del Dlgs. 81/2015** attuativo del così detto Jobs Act (L. 34/2014) aggiornato attraverso il Decreto Interministeriale 296/2015 e il Correttivo Lavoro Dlgs. 185/2016.

I principi comuni a tutti e tre i tipi di Apprendistato riguardano:

- **la forma del contratto** (*forma scritta ai fini della prova*);

¹⁰ Il sistema duale in Italia opera attraverso 5 strumenti: l'istruzione e formazione professionale (IeFP); l'Alternanza scuola-lavoro; l'Impresa formativa simulata; l'Apprendistato di primo e di terzo livello. Per una loro presentazione si rimanda al sito ANPAL: <https://www.anpal.gov.it/formazione?inheritRedirect=true>

- il **piano formativo individuale** (PFI)
(descrive gli obiettivi formativi che devono essere raggiunti dal giovane; il PFI può essere modificato nel corso del rapporto fermo restando l'acquisizione della qualifica da ottenere a fine percorso; va allegato in forma sintetica al contratto);

- la **durata minima** (6 mesi);

- la disciplina del **recesso**
(possibilità di recedere dal contratto durante lo svolgimento dell'Apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo);

- la **disciplina del preavviso**
(alla scadenza del periodo di formazione, che coincide con la durata del contratto di Apprendistato, se una delle parti intende recedere dal rapporto - ai sensi dell'art. 2118 C.C. - è tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto decorrente dalla scadenza del contratto di Apprendistato entro i termini stabiliti da CCNL. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di Apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato);

- il **divieto di retribuzione a cottimo**;

- la **possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto a

quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, **o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio**;

- i limiti numerici di apprendisti che possono essere inseriti in base alle dimensioni di impresa il **numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, dipende dalle dimensioni aziendali: se azienda ≥ 10 dipendenti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; se azienda 3-10 dipendenti può avere 1 apprendista ogni specializzato o qualificato in servizio; se azienda 0-2 dipendenti numero massimo apprendisti ammessi è 3** *(limite non applicabile a imprese artigiane cui si applica art. 4 L.443/1985. L'assunzione di apprendisti in violazione ai limiti numerici fa sì che gli stessi possano essere considerati fin dalla loro assunzione lavoratori subordinati a tempo indeterminato);*

- la presenza di un **tutor o referente aziendale**;
- la **possibilità di finanziare i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti tramite i **fondi paritetici interprofessionali**;
- la possibilità del riconoscimento, in base ai risultati conseguiti nel percorso di formazione (*esterna e interna alla impresa*) della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita;
- la **possibilità di prolungare il periodo** di Apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni;
- la possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in Apprendistato (*senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*);
- la **non ammissibilità di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato**.

A parte questi principi comuni, la disciplina del contratto di Apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

QUESTO STUDIO È DEDICATO ALL'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO.

Si ricorda che la regolamentazione del contratto di Apprendistato di primo livello è rimessa alle Regioni, in assenza di regolamentazione regionale è rimessa al Ministero. Importante anche verificare i **CCNL o accordi interconfederali** per identificare eventuali **specificità relative** a: modalità di **retribuzione** apprendista, eventuali **vincoli per livelli di inquadramento, requisiti tutor aziendale, sospensione e prolungamento** del periodo di Apprendistato, **ferie e orario** lavoro.¹¹

L'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (primo livello) si ispira all'esperienza tedesca continentale del sistema duale e **prevede una corresponsabilità educativa fra impresa ed istituzione formativa con ampia incidenza della formazione esterna.**

Stipulando un contratto di Apprendistato di primo livello i datori di lavoro sono tenuti a **corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione** per la prestazione lavorativa erogata ma anche la **formazione necessaria per conseguire gli obiettivi previsti dal contratto sviluppando le competenze stabilite nel piano**

formativo individuale, ottenendo **in cambio** di questo investimento formativo una serie di **vantaggi retributivi, contributivi e fiscali** (vedasi Sezione 8, **"Appendice"**, per maggiori dettagli).

Qui di seguito vengono sintetizzate le principali caratteristiche del contratto di Apprendistato di primo livello in termini di target di giovani a cui è indirizzato, titoli di studio conseguibili, tempi minimi e massimi previsti, limiti previsti, indicazioni relative alla formazione interna (*aziendale*) ed esterna (*istituzione formativa*), regolamentazione generale, responsabilità del datore di lavoro, responsabilità dell'istituzione formativa.

¹¹ Per favorire una maggior comprensione delle caratteristiche di ciascuna tipologia di Apprendistato rimandiamo alla lettura del Vademecum "Apprendistato Integrazione lavoro: Si può fare!" <https://fondazione.gigroup.it/pubblicazioni/apprendistato-integrazione-scuola-lavoro/>

DESTINATARI**Giovani 15-25 anni e 364 giorni****TITOLI DI STUDIO
CONSEGUIBILI
E DURATA
MIN-MAX**

Qualifica IeFP (6 mesi-36 mesi)
Diploma di IeFP (6 mesi-12 mesi)
Anno integrativo per l'accesso all'esame di stato (6 mesi-24 mesi)
Diploma di istruzione secondaria superiore (IT, IP, Liceo)
(6 mesi-48 mesi)
Certificazione IFTS (6 mesi-12 mesi)

Possibilità per l'impresa di prorogare fino ad un anno il contratto di giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo oppure per mancata acquisizione del titolo nei tempi ordinari (necessaria modifica PFI).

LIMITI

Obbligo in capo al giovane di partecipazione ad almeno il ¾ della formazione interna ed esterna per poter essere ammesso all'annualità successiva.

**FORMAZIONE
INTERNA
(Azienda)**

Erogata attraverso percorsi strutturati anche in affiancamento e on the job dietro la supervisione di un tutor appositamente nominato.

**FORMAZIONE
ESTERNA
(Istituzione
Formativa)**

Qualifica e Diploma IeFP (max 60% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 1 e 2 anno; max 50% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 3 e 4 anno).

Anno integrativo per l'accesso all'esame di stato (max 65% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento).

Diploma di istruzione secondaria superiore (IT, IP, Liceo)
(max 70% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 2 anno; max 65% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 3, 4 e 5 anno).

Certificazione IFTS (max 50% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento).

REGOLAMENTAZIONE

- **L'Azienda deve dimostrare di avere:**
 - Capacità strutturali** (spazi per formazione interna e abbattimento barriere architettoniche);
 - Capacità tecniche** (essere in regola con norme vigenti in materia verifica e collaudo tecnico, disponibilità strumentale per svolgimento formazione interna);
 - Capacità formative** (disporre di uno o più tutor per lo svolgimento dei compiti formativi previsti dal PFI).
- **Possibilità di recedere dal contratto durante lo svolgimento dell'Apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo** (il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi così come il mancato ottenimento della Qualifica/Diploma rappresentano giustificato motivo oggettivo di licenziamento).
- **In caso di interruzione o cessazione anticipata del contratto l'apprendista ha assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario con il supporto del tutor esterno** (istituzione formativa).
- **Possibilità di trasformare il contratto di primo livello nel contratto di Apprendistato professionalizzante per l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali** (la durata massima complessiva dei due periodi di Apprendistato non può superare quella stabilita da CCNL).

RESPONSABILITÀ DATORE LAVORO

- **Stipulazione del contratto di Apprendistato** (il piano formativo individuale del giovane deve essere allegato al contratto e ne costituisce parte integrante).
- **Redazione di un Protocollo con l'istituzione formativa** che definisce i contenuti, la durata, l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna, le rispettive responsabilità, tipologia e modalità di individuazione dei destinatari, gli elementi minimi del PFI e decorrenza e durata del protocollo stesso.
- **Individuazione e nomina al suo interno del tutor aziendale** (responsabile della formazione interna del giovane; partecipa alla finalizzazione del PFI dell'apprendista insieme all'Istituzione formativa; partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi).
- **Formazione del giovane** (e genitori se minorenni) nel rispetto normativa sicurezza lavoro.

RESPONSABILITÀ ISTITUZIONE FORMATIVA

- **Definizione del PFI** con il coinvolgimento del datore di lavoro.
- **Individuazione di un tutor formativo** (promuove il successo formativo degli apprendisti, favorisce il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa, garantisce l'integrazione tra la formazione interna ed esterna; collabora con il tutor aziendale alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, insieme al tutor aziendale garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di Apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto).
- **Monitoraggio, valutazione degli apprendimenti e certificazione competenze** anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in Apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista (se minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale).

Gli attori e gli stakeholder coinvolti nell'utilizzo dello strumento sono svariati, con responsabilità e competenze diverse.

In primis entrano in gioco, come attori specifici e direttamente coinvolti su ogni percorso, i giovani 15-25 anni (con una forte influenza delle loro famiglie), le scuole o enti formativi e le imprese. Lato scuola o ente formativo viene identificato un tutor scolastico, che segue il giovane e il suo percorso.

Anche lato azienda viene identificato un tutor aziendale, sempre con l'obiettivo di seguire il giovane nel suo percorso di formazione e lavoro nella specifica realtà organizzativa e nel ruolo ad esso affidato.

Oltre a questi attori che possiamo dire «protagonisti» dell'Apprendistato di primo livello, ci sono altri stakeholder di riferimento per la diffusione, e per il supporto a scuole ed aziende nella realizzazione dello strumento.

Tali stakeholder si distinguono tra attori istituzionali, quali MIUR e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e attori di contesto quali le associazioni di categoria e le associazioni datoriali, le associazioni sindacali, i consulenti del lavoro sul territorio, le agenzie per il lavoro e le Regioni (queste ultime recepiscono nella normativa specifica regionale importanti elementi per supportare e realizzare l'Apprendistato nelle singole realtà geografiche).

2. NATURA DELL'APPRENDISTATO E INDICATORI DI SUCCESSO

In questa Sezione vengono illustrate e discussi i risultati derivanti dalla domanda di ricerca sulla *natura dell'Apprendistato di primo livello*. Per quanto codificato da un punto di vista normativo, infatti, le politiche da un lato e le pratiche dall'altro ci restituiscono – nelle parole degli intervistati e nelle loro prospettive – uno

strumento molto duttile e articolato, che viene interpretato e vissuto nella realtà con molteplici e integrate finalità. La definizione della natura dello strumento è inoltre legata a doppio filo alla definizione degli *indicatori di successo dell'Apprendistato*, e di quando una tale esperienza possa essere ritenuta positiva, per i diversi attori coinvolti.

1. Contratto di lavoro a finalità formativa

Innanzitutto, gli stakeholder intervistati riconoscono in modo unanime come elemento caratterizzante e qualificante dello strumento il suo essere un **contratto di lavoro a tempo indeterminato a finalità formativa, finalizzato cioè al conseguimento di un titolo di studio riconosciuto e a un apprendimento congiunto sia a scuola che in azienda**. Questa prima definizione raccoglie in sé i due elementi caratterizzanti dell'Apprendistato di primo livello, che è da un lato strumento formativo (elemento imprescindibile è il conseguimento del titolo di studio, senza dimenticare che l'apprendimento avviene in più contesti), e contemporaneamente forma di tutela contrattuale e piena del giovane. Nel fare questo, l'Apprendistato di primo livello – più delle altre forme di Apprendistato, e più delle altre forme di apprendimento duale o avvicinamento scuola-lavoro (alternanza, stage, tirocini etc.) – sancisce l'unione di queste due prospettive e supporta l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali per svolgere una determinata professione, acquisire professionalità nel lavoro e rafforzare la capacità di apprendimento continuo. Nel far ciò, l'Apprendistato coinvolge direttamente l'impresa nella cura della formazione teorica e pratica di questi giovani attraverso un'azione integrata con istituzioni formative e riconoscendo all'impresa una riduzione del costo del lavoro a fronte del suo investimento formativo educativo sul giovane.

«L'Apprendistato è un contratto di lavoro, e questo lo distingue da tirocini e internship che hanno tutto un altro senso. Parlare di contratto e non solo di 'esperienza' deriva da un inscalfibile principio di unità tra formazione e lavoro»

2. Strumento di formazione, inserimento, educazione e orientamento

Dal punto di vista delle finalità con cui viene o può essere utilizzato lo strumento, la ricerca ci riporta una molteplicità importante di prospettive, molteplicità che è legata a doppio filo al soggetto protagonista, e cioè il giovane ancora in età formativa che si avvia a essere lavoratore e adulto ma non lo è ancora. Diversi stakeholder sottolineano come l'Apprendistato di primo livello abbia indubbiamente **una finalità di formazione**, come indicato sopra, ma **anche di inserimento nel mondo del lavoro, di educazione e di orientamento**. Relativamente all'inserimento nel mondo del lavoro va sottolineato come da più parti, sia datoriali che sindacali, ma anche nella prospettiva delle imprese intervistate, l'inserimento a cui si tende è non solo nell'azienda con cui si sta svolgendo l'Apprendistato, ma in generale nel mercato del lavoro tout court. Molti intervistati riconoscono infatti che lo strumento possa anche accompagnare il giovane verso altre esperienze, e come anche per l'azienda possa essere un'occasione di conoscenza e di sviluppo della relazione, nella consapevolezza che i percorsi e le strade possano poi eventualmente separarsi. Sulla scia di questo, emerge da diversi attori intervistati come quindi l'Apprendistato abbia anche una funzione di orientamento al lavoro, e ai lavori, nel senso che permette al giovane di scoprire e vivere, nonché di imparare a muoversi, in un contesto diverso da quello scolastico e di mettere in pratica e scoprire le proprie attitudini e talenti. L'Apprendistato di primo livello è uno strumento tanto didattico quanto lavorativo, che permette un inserimento serio, sicuro e formativo dei giovani nel mercato del lavoro, formando integralmente la persona e così rendendola occupabile nel lungo periodo.

«L'Apprendistato dà una mano a formare i giovani nelle loro abilità. A quell'età hanno l'esigenza di sbocciare, di scoprire alcuni talenti. È uno strumento che ha una finalità orientativa»

«È uno strumento di educazione integrale della persona che la orienta verso il mondo del lavoro. È un accompagnamento educativo "del" e "sul" giovane»

3. Integrazione approcci formativi

In terzo luogo, la ricerca sottolinea – in particolare grazie al contributo dei referenti scolastici e degli enti formativi – come l'Apprendistato di primo livello permetta di valorizzare e coniugare diversi approcci formativi, in questo permettendo una maggiore sintonia, rispetto ai percorsi tradizionali, con le differenti attitudini di apprendimento che i giovani possono avere. In particolare, l'Apprendistato ha il pregio di associare alla formazione di aula tradizionale modalità di apprendimento più esperienziali e pratiche, e in contesti distinti da quelli scolastici. L'Apprendistato di primo livello rappresenta quindi anche una modalità di apprendimento.

4. Dialogo tra scuola e imprese

Sulla base di quanto illustrato sopra, emerge come l'Apprendistato sia una pratica che avvicina, e può avvicinare, due mondi ancora spesso distinti, quello della scuola e del lavoro. Lo fa non solo perché associa organizzativamente e logisticamente differenti contesti e interlocutori, ma perché stimola e sfida tali interlocutori a entrare in contatto, dialogare e trovare una grammatica comune avente come destinatario finale il giovane. Le pratiche di co-progettazione, di formulazione degli obiettivi, di valutazione del percorso, stimolano sia la scuola che le imprese a spingersi oltre le proprie tradizionali pratiche. Ad esempio, per il mondo della scuola significa assumere maggiore dimestichezza su approcci quali la didattica per competenze e una valutazione orientata al feedback e al miglioramento; per le imprese significa acquisire alcune abilità di trasmissione del sapere implicito e significa vedersi come uno degli attori della realizzazione vera dell'apprendimento permanente, potendo interfacciarsi e costruire insieme alle scuole le competenze utili ai giovani e richieste dall'attuale mercato del lavoro e dalle sue evoluzioni.

«L'Apprendistato è uno strumento che "costringe" scuola e imprese a dialogare e a trovare soluzioni di valore comune»

5. Pratica di responsabilità sociale

In ultimo, si segnala come lo strumento dal punto di vista delle imprese, sia di media che di grande dimensione, abbia spesso una funzione di espressione del proprio commitment e responsabilità sociale verso il territorio o il sistema-Paese: nella consapevolezza che sia importante dare un contributo al contesto esterno e che come imprese si benefici – a prescindere dall'inserimento specifico – di una maggiore vicinanza con il mondo della scuola e conoscenza delle realtà aziendali, lo strumento è spesso inserito secondo una funzione di CSR ed espressione del proprio impegno e *give back* di investimento sui giovani e il loro futuro.

«Lo strumento ha anche un risvolto di responsabilità sociale, sempre di più le aziende abbracciano anche questo tema. Più ragazzi preparati e motivati si formano, più le aziende possono trovare ragazzi preparati e motivati e ne beneficiano tutti»

Altrettanto interessante riteniamo sia quanto gli intervistati riportino **non** essere l'Apprendistato di primo livello. Innanzitutto, **non è uno strumento per la riduzione dei costi del lavoro.**

Questo perché anche volendo, come indicato anche nelle Sezioni successive, l'impegno da parte dell'azienda nel seguire e formare il ragazzo è un impegno importante e i costi indiretti di tempo associati alla funzione del

tutor e dell'inserimento non sono da sottovalutare, ma hanno senso all'interno di un percorso comune – e quindi non con una pura finalità di risparmio. Peraltro, come indicato sopra, nell'Apprendistato di primo livello la risorsa non è ancora pienamente produttiva, bensì lo diventerà alla fine del percorso, o anche dopo. Non è quindi questo un driver fondamentale nella scelta delle aziende. Allo stesso modo, dal punto di vista di sistema, gli intervistati segnalano come – allo stato attuale – lo strumento difficilmente possa avere un impatto esteso sull'occupazione giovanile nel breve, e come non sia uno strumento destinato unicamente al recupero di NEET e ragazzi fuori dal percorso scolastico tradizionale, ma al contrario sia spesso utilizzato, proprio perché è uno strumento che richiede impegno e attenzione, da ragazzi anche con ottimi risultati scolastici, soprattutto nei casi al di fuori della IeFP.

«Se pensi all'Apprendistato come strumento per il lavoro a basso costo ti sbagli. (Come azienda) bisogna avere tempo e voglia perché l'impegno richiesto è altissimo»

«È importante far capire alle aziende che quello sulle risorse è il più grosso investimento. Tu stai seminando con l'Apprendistato, non stai raccogliendo»

Coerentemente con le diverse direttrici e nature dello strumento – **lavorativa, formativa, educativa, orientativa** – gli indicatori di successo e di qualità dell'esperienza Apprendistato riportati dagli intervistati **non fanno riferimento solo all'inserimento più o meno stabile nel contesto aziendale**

di riferimento, ma abbracciano le diverse opportunità offerte dello strumento nel suo complesso, spaziando dalla qualità della formazione, alla consapevolezza raggiunta rispetto alle proprie attitudini e interessi, fino alla creazione di una relazione approfondita e fiduciaria tra gli attori coinvolti:

«Successo dello strumento è quando sia l'azienda che il giovane escono arricchiti da questa esperienza. Non necessariamente l'esperienza deve continuare in quella specifica azienda»

«La qualità non è data solo dal fatto che il ragazzo venga riconfermato. Bisogna valutare se il percorso è stato veramente formativo (se ha appreso competenze definite, se raggiunge il diploma)»

«Un'esperienza è di qualità quando la cultura del lavoro viene acquisita e sviluppata dal giovane (lavoro fatto bene, con impegno, con intelligenza sociale)»

«Si ritiene di successo quando alimenta la consapevolezza del giovane rispetto al proprio futuro perché l'esperienza gli permette di scoprire la sua strada e magari sceglie di continuare negli studi»

«Quando si crea un rapporto duraturo nel tempo con la scuola diventando punto di riferimento formativo, e promuove verso altre aziende»

«Quando aumenta la motivazione delle persone dell'azienda coinvolte nell'Apprendistato di primo livello»

Proprio la ricchezza di punti di vista e di prospettive condivise impedisce di dare definizioni definitive e indifferenziate, e invita invece a interessanti polarità e dialettiche che è utile delineare e proporre in chiusura di questa Sezione:

1. APPRENDISTATO TRA DUALITÀ E INTEGRAZIONE.

La vicinanza tra mondo del lavoro e della scuola, auspicato da più parti se non da tutti gli stakeholder coinvolti, può assumere nella pratica due diversi orientamenti. Uno più declinato secondo un'ottica di **dualità** - in cui si mantiene la distinzione e valorizzazione di competenze distintive di ciascun attore scuola-impresa, nel reciproco rispetto e apprendimento delle rispettive differenze e complementarietà. L'altro orientamento è declinato secondo un'ottica di **integrazione** tra scuola e impresa, che attraverso la creazione di un dialogo profondo mira a generare una sintesi comune che non è riconducibile né alla scuola in sé, né al mondo del lavoro in sé, ma dà vita a un'autentica unità di visione e azione, che risulta avere caratteristiche nuove per entrambi gli attori.

2. APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO IN RELAZIONE A STRUMENTI POTENZIALMENTE ADIACENTI, MA DIVERSI.

Gli stakeholder intervistati hanno spesso sottolineato come sia necessario cercare di distinguere, in un ipotetico continuum, lo strumento dell'Apprendistato da **altri istituti o politiche che possono averne degli elementi comuni, ma finalità differenti**. In particolare, si potrebbe dire che l'Apprendistato ha dei punti di contatto con gli strumenti di alternanza e tirocinio per quanto riguarda la vicinanza tra scuola e lavoro, ma se ne differenzia in modo sostanziale per il fatto che è un contratto di lavoro con un Piano Formativo Individuale specifico. Questo viene sottolineato anche nell'ottica di un corretto utilizzo dell'Apprendistato e degli altri strumenti che non devono andare a fare le veci dell'Apprendistato in mancanza delle tutele ad esso collegate. Allo stesso modo, diversi stakeholder sottolineano come l'Apprendistato di primo livello debba essere considerato in modo strutturalmente diverso dall'Apprendistato Professionalizzante (Apprendistato di secondo livello), che si rivolge a individui già in possesso di un titolo di studio e presenta quindi una componente formativa, ed educativa, molto più limitata.

3. APPRENDISTATO TRA SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Proprio per la sua natura al crocevia tra formazione, inserimento, educazione e orientamento, **non è più possibile vedere l'Apprendistato come una sola prerogativa delle professionalità tecniche o artigianali a diretto legame con la formazione professionale leFP**, che ne costituiscono sicuramente una parte importante ma non esaustiva.

L'Apprendistato, per la sua capacità di valorizzare scuola e lavoro e di orientare i giovani, riscontra esperienze di successo in tutti gli istituti secondari superiori, anche in quelli liceali, a prima vista lontani da determinate esperienze pratiche.

Gli stakeholder intervistati ci ricordano inoltre come la filiera dell'istruzione statale tecnica e professionale possa beneficiare molto dall'incontro con le aziende e dalla progettazione di percorsi comuni, attività su cui gli istituti della filiera della formazione professionale riscontrano una maggiore esperienza e dinamismo.

3. BENEFICI RISCONTRATI NELL'UTILIZZO DELL'APPRENDISTATO

Una parte rilevante della ricerca condotta è stata dedicata a raccogliere e approfondire i possibili benefici che i diversi attori associano allo strumento dell'Apprendistato di primo livello. Tali benefici vanno a coinvolgere molte e differenti aree di attività e di valore per i beneficiari identificati: i giovani, le imprese, le scuole, il territorio e il sistema nel complesso.

Questa Sezione restituisce le traiettorie di beneficio riscontrate e le propone nello stesso ordine di rilevanza e priorità con cui sono state condivise degli Stakeholder intervistati, partendo cioè dagli effetti positivi che lo strumento può avere in termini di **efficacia**, **innovazione** e **valorizzazione** degli individui, e, in secondo luogo, in termini di **orientamento**, di benefici nell'**efficienza**, e di **branding**. Coerentemente con lo spirito di questa ricerca, i risultati vengono restituiti prediligendo un'ottica integrata che possa mettere in luce il valore condiviso dai diversi attori su un determinato elemento.

3.1 EFFICACIA

Gli attori intervistati riconoscono innanzitutto un beneficio apportato dallo strumento in termini di **efficacia** che si esprime su diverse dimensioni. Innanzitutto, l'Apprendistato di primo livello ha un impatto di efficacia legato alla **formazione** e allo **sviluppo di competenze** del giovane.

Le competenze interessate e sviluppate sono di diverso tipo, partendo da quelle tecniche specifiche per il ruolo e le mansioni in oggetto, passando per quelle trasversali e non legate solo alle mansioni specifiche, ma anche competenze di consapevolezza personale e organizzative. In un certo senso, il percorso in apprendistato coniuga il «sapere», con il «saper fare» e il «saper essere» – creando un ponte efficace tra quanto insegnato a scuola e quanto utile poi nel mondo del lavoro, non solo dal punto di vista tecnico ma anche della consapevolezza di sé e in quella organizzativa collegata al saper stare e muoversi nel mondo del lavoro relazionandosi opportunamente con responsabili e colleghi.

«L'apprendistato dà ai ragazzi la possibilità di capire come inserirsi in modo proficuo in un team con delle regole, e su come relazionarsi all'interno di un meccanismo come quello organizzativo»

Lo strumento dà inoltre un contributo importante, coerentemente con la sua molteplice natura, a un'efficace **transizione scuola-lavoro**, facilitando l'inserimento nel mondo del lavoro rispetto ad altre scelte o percorsi puramente scolastici. Viene inoltre sottolineato da parte aziendale come, proprio nel facilitare l'inserimento già con un contratto a tutti gli effetti, si abbia un impatto indiretto e positivo di anticipazione dell'età contributiva.

«È una forma di ingresso accompagnato nel mondo del lavoro. Sicuramente in un tempo avaro di speranza per i giovani, l'Apprendistato è una forma contrattuale che dà una prospettiva occupazionale di medio-lungo termine al giovane»

Scendendo più nel dettaglio dei benefici lato azienda, le imprese intervistate sottolineano il valore di poter **lavorare per tempo su competenze firm-specific** e sulla **creazione di una relazione** e di **valori condivisi con il giovane**.

L'Apprendistato di primo livello permette di lavorare su competenze specifiche che **non vengono reperite immediatamente** sul mercato e che richiedono tempo per essere sviluppate efficacemente. Inoltre spesso, prima ancora che la competenza tecnica in sé (che arriverà dopo e su cui le aziende sono consapevoli che il ragazzo deve avere tempo per formarsi), è la condivisione di valori e di un linguaggio comune a poter facilitare la relazione professionale tra il giovane e l'azienda e a rendere di valore il giovane come risorsa.

«Il ragazzo può mettersi alla prova e sviluppare o affinare queste competenze trasversali. Quando i ragazzi si presentano in azienda contano di più queste competenze trasversali che non quelle tecniche»

«Per l'impresa c'è il vantaggio che forma l'apprendista come ne ha bisogno. Non è un incontro spot. Entri in quell'azienda, conosci i suoi processi, le procedure, i prodotti. Investi sulle risorse nel modo in cui preferisci, gli puoi passare tutta l'esperienza»

In ultimo, soprattutto i rappresentanti delle scuole e degli enti formativi sottolineano come l'Apprendistato permetta di migliorare l'**efficacia sull'apprendimento** introducendo una **nuova tipologia di metodo di apprendimento**, oltre a quello tradizionale scolastico, in questo modo stimolando i ragazzi con più metodologie e avvicinandosi alle loro individuali attitudini.

«Ci sono tanti ragazzi che sono più vocati verso gli aspetti pratici che non lo studio in aula»

«Attraverso l'Apprendistato accade che il giovane riscopra sé stesso, rifierisca, ritrovi fiducia in sé e motivazione anche verso lo studio»

Di seguito viene presentata una tabella che mostra i diversi elementi di efficacia emersi dal confronto con i diversi attori dell'Apprendistato di primo livello.

Efficacia	Aziende	Giovani	Scuole	Territorio/ Sistema
Sviluppo competenze	Formo il giovane in base alle mie specifiche esigenze (Formo/Creo competenze che non trovo)	Creo/Amplio/Alimento competenze tecniche e trasversali		Aumenta produttività capitale umano
	Formo il giovane plasmandolo sulla mia realtà	Creo/Amplio/Alimento "saper essere" (crescita maturazione verso lavoro e comprensione mondo lavoro)		Riduce skill mismatch
		Favorisce sviluppo indipendenza del giovane		
		Sostegno a giovani con apprendimento più di tipo esperienziale	Integra altri strumenti di formazione differenziando le modalità di insegnamento in risposta a diversi tipi di apprendimento giovani	
Transizione nel mondo del lavoro	Fidelizzo il giovane verso l'azienda/engagement	Anticipazione dell'ingresso nel mondo lavoro		Può contribuire a ridurre/Riduce dispersione scolastica nel territorio
	Inserisco risorse necessarie a crescita azienda	Anticipazione anzianità contributiva		Genera e distribuisce valore nel territorio
		Inserimento «dolce» al lavoro		
Creazione legame tra scuola e impresa			Interazione fra scuola e aziende territorio creando una proposta di valore per giovani	Costruzione di sistema formativo di soggetti diversi che cooperano fra loro per colmare «gap di competenze»

3.2 INNOVAZIONE

L'Apprendistato di primo livello, grazie alle sue caratteristiche di forte co-progettazione e collaborazione tra mondo dell'istruzione/formazione e mondo del lavoro, si configura come **una possibile leva di innovazione e aggiornamento**. Questo stimolo è presente per tutti gli attori coinvolti proprio perché l'aggiornamento e l'innovazione sono stimolati dall'incontro di diversi mondi ed expertise. Lato azienda, l'inserimento di risorse giovani contribuisce, se non all'innovazione tout court data la giovane età e la limitata competenza tecnica, sicuramente all'ingresso di nuove istanze e prospettive, sia per via della differente generazione che per la contaminazione con gli strumenti e i metodi sviluppati a scuola o presso l'ente formativo.

«Reverse mentoring. I ragazzi hanno aiutato gli altri all'interno dell'azienda. Per i giovani è normale usare certi strumenti, li ha aiutati a diffonderli»

«Per chi lo usa è una grossa opportunità per formare, ma anche per capire quali sono le figure che devono essere formate. Sei partecipe dello sviluppo del percorso con l'ente formativo»

Particolarmente stimolate dal percorso Apprendistato di primo livello risultano essere le scuole, come riportano i docenti e i dirigenti scolastici intervistati. Questi infatti possono interagire e confrontarsi su nuovi metodi, nuovi strumenti e anche su nuove modalità di didattica

e valutazione attraverso il contatto strutturato con il mondo delle imprese, ricavandone nuove competenze, nuovi stimoli e motivazione.

«Ha influito anche sulla motivazione dei professori, che avevano un aggiornamento, entravano in contatto con l'azienda»

«Valore aggiunto per le scuole è la possibilità di arricchire il programma scolastico con le competenze più pratiche»

Dal punto di vista del territorio e del sistema produttivo, l'Apprendistato di primo livello può essere impiegato come strumento che favorisce e stimola lo **sviluppo di relazioni continuative e fiduciarie tra scuola e mondo del lavoro**, proprio per l'insita attività di co-progettazione che li contraddistingue, in questo diventando un rilevante veicolo per la creazione di reti e l'inizio di attività di contaminazione che va a favore dello sviluppo dell'intero territorio.

«Nel nostro contesto l'Apprendistato di primo livello può servire a tirare l'innovazione. Crea reti tra enti formativi e aziende. Fa crescere i territori. Per attrarre talenti e far sì che rimangano sul territorio e lo rendano attrattivo»

Di seguito viene presentata una tabella che mostra i diversi benefici emersi dal confronto con i diversi attori dell'Apprendistato di primo livello riconducibili all'innovazione.

Innovazione	Aziende	Giovani	Scuole	Territorio/ Sistema
Aggiornamento e confronto metodi e strumenti	Raccolti nuovi stimoli che vengono dai giovani (aria nuova)		Creazione network scuole e aggiornamento /stimolo reciproco	
	Scambio esperienze		Identificazione nuovi temi "attualità" da confronto con aziende	
		Possibilità di utilizzo nuove tecnologie e attrezzature	Possibilità nuovi attrezzature strumenti (finanziati da aziende)	
Supporto al dialogo scuola-lavoro	Creazione linguaggio comune aziende-scuole		Aggiornamenti su mondo lavoro	Aumentano le sinergie scuola-azienda sul territorio favorendo l'innovazione della formazione
	Co-progettazione		Nuovo modo di apprendere e insegnare/ formare	Modello formativo differenziato (più dinamico e vicino a mondo lavoro)

3.3 VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Connaturato alle sue caratteristiche di tipo formativo ed educativo e al forte elemento di progettualità insito nello strumento, meritano una voce a parte gli elementi che, secondo gli stakeholder coinvolti, hanno un beneficio nel **valorizzare**, a vario titolo, **diverse professionalità e individui**. Innanzitutto il giovane, che partecipa a un progetto di formazione e crescita che lo investe come persona, nella sua **crescita e individualità**, valorizzandone – complementariamente ad altri strumenti e attività – le diverse **attitudini, i talenti e le preferenze** attraverso un piano formativo individuale e tailor-made.

«Offre possibilità concrete ai giovani di valorizzazione dei propri talenti»

«Ci si sostiene in un percorso, in un'età, che non è in discesa per tutti. Noi qui insegniamo i mestieri. Il ragazzo ha bisogno di capire che può essere utile, che ha un valore come persona, che può contribuire al PIL. Devono sperimentare, devono essere guardati con fiducia. Il contratto è un atto di fiducia»

È altresì molto importante sottolineare come siano anche le professionalità coinvolte **nel tutoraggio aziendale** a beneficiare di un **ampliamento delle proprie capacità e prospettive**, sia come competenze che come consapevolezza ed esperienza nonché in termini di **capacità formativa in generale**.

«Formare una persona che è in grado di formare i tutor aziendali è importante. Fare il tutor è gratificante, stimolante, va incentivato, e riversa l'esperienza sui ragazzi»

Specularmente, si sviluppa una **valorizzazione del corpo docenti e formatori** all'interno di un'esperienza che li mette a contatto con nuove realtà e nuove modalità di lavoro e relazione e li stimola a sviluppare competenze e conoscenze ulteriori in un nuovo contesto.

«Ha influito anche sulla motivazione dei professori, che avevano un aggiornamento, entravano in contatto con l'azienda»

In generale inoltre, il **confronto intergenerazionale** e il reverse mentoring vengono indicati come possibili dimensioni di azione e di valorizzazione all'interno delle organizzazioni in un'ottica di inclusione e valorizzazione delle diversità delle risorse.

Di seguito viene presentata una tabella che mostra i diversi benefici emersi dal confronto con i diversi attori dell'Apprendistato di primo livello riconducibili alla valorizzazione delle persone.

Valorizzazione Persone	Aziende	Giovani	Scuole	Territorio/ Sistema
Percorsi individuali e sviluppo competenze progettuali	Rafforzamento capacità formative da parte del personale interno (tutor)	Percorso individualizzato (PFI)	Costruzione percorsi personalizzati	
	Rafforzamento capacità organizzative e progettuali (HR coinvolti)	Tutor di riferimento che mi accompagna (scuola, azienda)	Valorizzazione/ motivazione docenti (rifioritura)	
	Strumento di passaggio/ trasferimento competenze che valorizza scambio intergenerazionale	Possibilità di reverse mentoring		
		Puoi contribuire alla generazione di valore		
		Sviluppo talenti		
Accompagnamento e cura	Ingresso accompagnato nell'azienda	Ingresso accompagnato nell'azienda	Ingresso accompagnato nel mercato del lavoro	
		Valorizzazione di propensioni all'apprendimento diverse da didattica frontale		

3.4 ORIENTAMENTO

In particolare dalle scuole, dai giovani e dalle famiglie viene sottolineato come l'Apprendistato di primo livello, per l'età particolare in cui si inserisce, abbia e possa portare benefici legati alla sua **funzione orientativa**. Innanzitutto infatti permette, lungo un periodo di tempo non breve (minimo sei mesi) di accompagnare il giovane alla scoperta delle proprie attitudini, inclinazioni, e a una maggiore consapevolezza nel prendere scelte legate allo studio o al lavoro – se opportunamente guidato dai tutors. In un contesto in cui spesso vi sono pregiudizi o preconcetti rispetto alle scelte migliori e più efficaci che un giovane debba compiere per entrare nel mondo del lavoro, una fase di orientamento su più fronti ed esperienze, quali quello dell'Apprendistato, ha un valore importante anche in ottica orientativa.

«Arrivano a capovolgere le idee iniziali, scoprono nuove strade. Molto importante come orientamento. A quell'età è un'esperienza di due anni che lascia il segno»

«Capiscono la loro vocazione. È un orientamento efficace»

Complementariamente, permette alle aziende di far conoscere e apprezzare ruoli o mansioni meno conosciuti, andando a lavorare su eventuali preconcetti o semplicemente mancanza di informazione, di cui sia le aziende, che i giovani e le loro famiglie, e in ultimo il territorio può beneficiare.

Di seguito viene presentata una tabella che mostra i diversi benefici emersi dal confronto con i diversi attori dell'Apprendistato di primo livello riconducibili all'orientamento.

Orientamento	Aziende	Giovani	Scuole	Territorio/ Sistema
	Presento ruoli che sono poco conosciuti o difficili da coprire	Orientamento verso un proprio percorso personale e professionale	Migliora funzione di orientamento al lavoro	Migliora capacità di un orientamento più efficace tenendo conto delle peculiarità del territorio

3.5 EFFICIENZA

Solo limitatamente vengono citati i **benefici** dal punto di vista dei **costi-lavoro lato azienda**, che **non è quindi il driver principale per le imprese che decidono di utilizzare questo strumento** (il ridotto costo del lavoro emerge più come driver di utilizzo per l'Apprendistato di secondo livello, in cui la persona è già formata e ha una produttività maggiore).

«Ci sono profili di vantaggio per quanto riguarda i costi contributivi e fiscali del rapporto di lavoro, oltre al fatto che la retribuzione va dal 45 al 70% della retribuzione di riferimento»

Relativamente ai giovani, è segnato un **miglioramento del loro rendimento e gestione tempi/impegni tra scuola e lavoro**, rispetto a prima dell'avvio del percorso.

«Competenze e miglioramento anche del rendimento scolastico. Osservano che migliora la capacità di gestire il tempo, l'impegno è superiore rispetto ai coetanei»

Di seguito viene presentata una tabella che mostra i diversi benefici emersi dal confronto con i diversi attori dell'Apprendistato di primo livello riconducibili all'efficienza.

Efficienza	Aziende	Giovani	Scuole	Territorio/ Sistema
	Costi (sgravi fiscali; incentivi; inquadramento;..)	Reddito proprio/ autonomia		
	Anticipo inserimento giovane affinché sia pronto quando servirà	Migliori risultati (gestione tempo, capacità analisi e collegamenti, rendimento...)	Aumenta possibilità placement giovani	Riduce tempi di transizione scuola lavoro
	Riduzione skill mismatch		Riduce errori di placement (migliora efficienza ed efficacia placement)	Riduzione skill mismatch

3.6 BRANDING

In ultimo, è riconosciuto da parte dei diversi attori coinvolti un impatto positivo sul **branding**, in termini di differenziazione e attrazione:

- **Employer branding** e reputazione per quanto riguarda l'azienda (e *mutatis mutandis* le scuole);

- **Employability** per quanto riguarda i giovani;

- **Attraction** in generale per i territori e il sistema.

Di seguito viene presentata una tabella che mostra i diversi benefici emersi dal confronto con i diversi attori dell'Apprendistato di primo livello riconducibili al branding.

Branding	Aziende	Giovani	Scuole	Territorio/ Sistema
	Alimenta capacità di attraction giovani (se fatto bene)	Alimenta employability giovane	Rafforza nome e posizionamento scuola verso giovani e famiglie	Alimenta attraction del territorio
	Favorisce employer branding positivo	Certificazione competenze		

4. OSTACOLI RICONTRATI NELL'UTILIZZO DELL'APPRENDISTATO

Se molti sono i benefici riportati dagli Stakeholder intervistati rispetto all'utilizzo dell'Apprendistato, altrettanti sono **gli ostacoli e le criticità** che emergono da chi, con vari ruoli, si appropria o ha utilizzato l'istituto dell'Apprendistato di primo livello. In particolare le criticità raccolte possono essere raggruppate in sette aree:

1. **Limitata Cultura dell'Apprendistato di primo livello**
2. **Limitata Conoscenza dell'Apprendistato di primo livello**
3. **(Mancanza di) Orientamento**
4. **Organizzazione, Competenze ed Effort**
5. **Normativa, Contrattualistica, Governance**
6. **Amministrazione-Burocrazia**
7. **Sistema**

Gli intervistati riportano innanzitutto, come incidenza e rilevanza, **ostacoli di tipo culturale e di interesse** relativamente all'utilizzo dell'Apprendistato – prima ancora che di tipo informativo, normativo, o simili. Dalle criticità riportate emerge una distanza dal tema dell'Apprendistato dovuta anche **all'interpretare i sistemi scuola e lavoro come due sistemi paralleli e non comunicanti** (lingue diverse), anziché legati. Lato aziende, sono soprattutto le piccole e le medie a soffrire di mancanza di informazione sullo strumento. C'è la sensazione di non poter gestire da soli questo istituto, senza un supporto. Emerge inoltre la possibilità per le scuole di giocare un ruolo importante e veramente determinante nel definire i percorsi e il loro successo.

I paragrafi seguenti illustrano in dettaglio gli ostacoli e le criticità emerse, partendo da quelle legate alle prime fasi di avvicinamento e conoscenza dello strumento che emergono prima ancora di avviare un progetto (aree di criticità 1-3), proseguendo con quelle legate agli aspetti di implementazione ed organizzazione (aree di criticità 4-6) - quando si è quindi deciso di avviare un percorso in Apprendistato di primo livello -, per chiudere con un tema fondativo di ogni considerazione ulteriore, quello legato cioè alla capacità da parte dei diversi attori in gioco di fare sistema (area di criticità 7).



4.1 LIMITATA CULTURA DELL'APPRENDISTATO E DELLO STRUMENTO

Gli intervistati riportano innanzitutto, come incidenza e rilevanza, **ostacoli di tipo culturale e di interesse** relativamente all'utilizzo dell'Apprendistato di primo livello – prima ancora che di tipo informativo, normativo, o simili. In particolare, lato giovani e famiglie, le principali barriere fanno riferimento alle aspettative verso lo studio e il lavoro, alla mancata conoscenza o attenzione verso professionalità tecniche o artigianali e a quello che viene considerato lo «stigma» degli studi tecnico-professionali. Questo elemento si combina, lato scuola, con quella che viene riportata come una spinta alla terziarizzazione

universitaria dell'educazione a scapito della formazione tecnico-professionale con limitata attenzione agli sbocchi professionali.

«Da giovane non vedi nulla sulla realtà del mondo del lavoro, dai per scontato di dover fare l'Università»

Ovviamente, non si intende sostenere che non sia positiva una spinta al proseguimento degli studi, in un Paese che rispetto ad altre economie simili soffre di una percentuale di qualificazioni terziarie decisamente sotto la media. Tuttavia, l'Apprendistato - come indicato nella Sezione 3

- non è in alcun modo incoerente con un proseguimento degli studi. Gli intervistati segnalano come una finestra sul mondo del lavoro e sulle imprese possa essere di valore per il percorso dei ragazzi.

Lato imprese, un ostacolo culturale è rappresentato dall'attitudine, o meno, dell'impresa **all'investimento sul medio-lungo termine**, sia per quanto riguarda le risorse al suo interno, sia per quanto riguarda il territorio e la **poca consuetudine a svolgere attività formative-educative**. In questo senso emerge la differenza sostanziale rispetto all'Apprendistato di secondo livello, che richiede un impegno formativo molto inferiore, e che "sfida" quindi in modo limitato le imprese su questo terreno (e i dati dell'utilizzo sono infatti in un rapporto 1:45).

«È necessario che il management aziendale abbia una cultura del lavoro e una visione di medio-lungo periodo»

«Le aziende piccole vivono meno questa dimensione dell'investimento. È una limitazione forte, neanche gli incentivi servono più di tanto perché le persone sono poche e ogni ora distolta all'attività produttiva si percepisce fortemente»

In filigrana, emerge una distanza dal tema dell'Apprendistato dovuta anche all'interpretare i sistemi scuola e lavoro come due sistemi paralleli e non comunicanti (mondi con lingue diverse), anziché legati – proprio

tramite lo strumento Apprendistato di primo livello – da una possibilità di **forte co-progettazione e compenetrazione**.

«La sperimentazione è stata fatta, ma bisogna far sì che diventi uno strumento abituale per gli istituti scolastici»

«Deve attuarsi un'integrazione fra scuola e impresa che attraverso il patto educativo e la creazione del piano formativo individuale si impegnano a collaborare insieme per l'educazione e la formazione del giovane, ma occorre costruire terreni comuni di dialogo fra mondi non abituati a lavorare insieme»

4.2 LIMITATA CONOSCENZA DELL'APPRENDISTATO

Alla limitata *cultura* dello strumento, che limita l'interesse e l'attenzione verso l'Apprendistato di primo livello, si associa la limitata *conoscenza* dello strumento, che – anche in caso di potenziale interesse – può scoraggiare imprese ed istituti scolastici ad avviare delle progettualità, come riportano gli attori intervistati. La **mancanza di informazione** e di conoscenza dello strumento da parte di aziende, giovani, famiglie, scuole e consulenti lavoro, è riportata come un importante vincolo nell'accesso allo strumento, che spesso è percepito come complesso e vincolante. Lato aziende, sono soprattutto le piccole e le medie a soffrire di mancanza di informazione sullo strumento, ad es. sul contratto «a tempo indeterminato» e le sue implicazioni, sul Piano Formativo Individuale, sugli adempimenti necessari a contrattualizzare una persona che a volte è minorenni.

«Come azienda, c'è la sensazione di non poter gestire da soli questo istituto»

«Il termine stesso «apprendistato» è a volte fuorviante parlando di Apprendistato di primo livello, si pensa più a uno stage che non a un lavoro vero e proprio, non ne si conoscono le caratteristiche»

Lato scuole/enti, gli intervistati segnalano una carenza di informazione su aspetti di integrazione nel curriculum scolastico, adempimenti lato scuola, etc.

(e.g. crediti formativi, persone per classe) e in generale su come gestire uno strumento che non appartiene alla "gestione corrente" di un istituto scolastico.

«Come aziende, il rapporto con la scuola è fondamentale. Non è uno strumento conosciuto. Ne abbiamo parlato noi (azienda) con la scuola, qualcuno ci ha ascoltato, qualcuno no. Lato MIUR, bisogna preparare le scuole anche a questo»

«Non per tutti gli studenti della classe è attivabile, quindi ci si trova a dover gestire esperienze diverse fra compagni di una stessa classe e organizzare le attività in modo differenziato assicurandosi però che tutti siano allineati e nessuno resti indietro»

4.3 (MANCANZA DI) ORIENTAMENTO

Complementare rispetto ai due ostacoli precedenti è il tema dell'orientamento, sul quale si sono espressi diversi intervistati segnalando come le attività di orientamento, in particolare già dalle medie inferiori, andrebbero fatte dedicando maggiore attenzione a tutte le diverse possibilità che questi percorsi aprono ai giovani. Ciò richiederebbe innanzitutto una maggiore consapevolezza dal punto di vista dei docenti e delle famiglie, che nell'età dell'orientamento svolgono un ruolo fondamentale.

«L'orientamento che viene fatto «poco e male», andrebbe fatto sia sulle medie inferiori che sulle superiori. In assenza di questo ogni iniziativa di diffusione dello strumento rimane necessariamente "spuntata"»

«Gli attori fondamentali che dovrebbero ricoprire questo ruolo sono docenti in primis, e famiglie – ai quali vanno quindi dati maggiori strumenti per poter orientare i ragazzi attraverso supporto di attori di contesto (APL, Associazioni di categoria, Enti territoriali...)»

«Esiste una forte mancanza di conoscenza di settori e professionalità lato giovani, famiglie e scuole che le aziende possono contribuire a superare facendosi conoscere di più sul territorio e "aprendosi verso l'esterno"»

4.4 ORGANIZZAZIONE, COMPETENZE ED EFFORT

Particolarmente rilevanti i possibili ostacoli legati all'organizzazione, all'effort e al «**saper fare Apprendistato**» in generale.

Dal punto di vista delle imprese vengono riportati gli **effort di progettazione e formazione** che lo strumento richiede, soprattutto per via della capacità di saper svolgere queste attività e di disporre del tempo da dedicare a queste attività togliendolo alle altre. Inoltre, lo sviluppo della **figura del tutor aziendale** (e il suo ruolo tout court, da svolgersi insieme a tutte le altre attività previste) rappresenta una delle aree di intervento più interessanti e rilevanti per le imprese (emerge come «spartiacque» la dimensione dell'impresa). Nella fase di avvio, viene riportato come **l'individuazione della scuola/ istituto formativo non sia sempre agevole** e possa richiedere conoscenze non presenti in azienda.

Le scuole riscontrano problematiche simili connesse alla necessità di individuare e formare **personale docente** che sia in grado di **interfacciarsi con le aziende** in modo propositivo e progettuale e alla necessità di combinare tali attività con le normali attività del docente all'interno della scuola cui si aggiungono difficoltà nella riprogrammazione dei percorsi di studi differenziandoli fra chi fa e chi non fa esperienze di apprendistato nella classe e la **gestione burocratico-amministrativa** (PFI, valutazione competenze, cedolini, DVR...).

Oltre a queste, in misura minore, sono segnalate possibili **criticità legate alla giovane età del ragazzo** (e limiti

connessi), di tipo **logistico** (distanza, trasporti, turni etc.) e di **armonizzazione dei calendari e delle attività**.



FASE DI SVILUPPO RELAZIONE SCUOLA-IMPRESA

- Difficoltà delle scuole e delle imprese, in assenza di relazioni stabili sul territorio, di individuare il partner migliore per una determinata progettualità o competenza;
- Difficoltà legate ai cambiamenti e alle turnazioni del personale scolastico, che rende difficile sviluppare un rapporto continuativo.

FASE DI PROGETTAZIONE E DI PFI

- Difficoltà nella gestione dello sviluppo della progettazione, nel pensare il percorso dalle discipline alle competenze e dalle competenze alle attività;
- Difficoltà nel formulare il PFI: da dove partire, come farlo, cosa scrivere etc.

FASE DI EROGAZIONE E MONITORAGGIO

- Impegno richiesto alla figura del tutor aziendale nell'inserimento e nella formazione;
- Presenza/o meno di una figura adatta;
- Distanza e assenza di momenti specifici dedicati al monitoraggio condiviso, se non in una-due occasioni durante il percorso;
- Necessità per i docenti di comprendere le specificità della formazione in azienda;
- Calendarizzazione e armonizzazione delle attività tra calendario scolastico e ritmi lavorativi/di produzione.

4.5 NORMATIVA, CONTRATTUALISTICA, GOVERNANCE

La normativa e la contrattualistica non emergono come impedimenti fondamentali all'utilizzo dello strumento, o comunque non ne sono i principali. Gli attori intervistati danno **in generale un giudizio positivo del Quadro normativo dello strumento nella sua capacità di normare l'istituto**, anche se sicuramente viene indicato come, rispetto ad altre tipologie contrattuali più diffuse e conosciute, quella dell'Apprendistato di primo livello possa presentare maggiori difficoltà alle imprese coinvolte per via della sua doppia natura.

Aree di possibili criticità emerse in questi ambiti fanno riferimento principalmente alla mancanza di elementi guida e alla mancanza di univocità nelle indicazioni, che possono creare ulteriore complessità per le aziende:

- **I CCNL di categoria vengono indicati come un elemento in cui non sempre gli addetti ai lavori riescono a rinvenire tutti gli elementi che servono alla corretta realizzazione del percorso**, in quanto in alcuni casi mancano o i riferimenti all'Apprendistato di primo livello del tutto, oppure sono limitati a informazioni sull'inquadramento e la retribuzione, non fornendo indicazioni sui profili, sui percorsi e sui risultati attesi dall'istituto.

Questo è dovuto, secondo gli intervistati, a una sensibilità sul tema del c.d. "studente-lavoratore" che non è ancora completamente sviluppata e anche ai **numeri limitati dello**

strumento che non ne incentivano un recepimento più articolato;

- Le possibili, forti **variazioni e differenziazioni a livello Regionale** risultano, in particolare per le aziende presenti con sedi in più territori, nella necessità di allineamenti importanti sulle normative e possono risultare in un disincentivo all'utilizzo dello strumento.

Viene sollevato, anche se non supportato da tutti gli attori intervistati, il tema della **retribuzione del giovane che a volte, in seguito a livelli inquadramento e alla retribuzione delle ore di formazione, rischia di arrivare ad essere inferiore a quello di stage extra-curriculare**. Questo tema riporta l'attenzione alla distinzione corretta e chiara tra strumenti che sono potenzialmente vicini, ma con finalità diverse.

In ultimo, si riporta come l'attenzione debba essere dedicata a tutte le sigle sindacali coinvolte, anche a quelle della scuola che invece non sempre vengono coinvolte, in questo perdendo un'importante occasione di coinvolgimento su tutti i fronti degli attori.

«Riporto un caso importante, il programma di Apprendistato è stato sottoscritto dalla categoria dei chimici. Ma manca la firma delle categorie della scuola. Ci devono obbligare anche a modificare alcune nostre abitudini della contrattualizzazione, non puoi farlo bene se non fai firmare le scuole»

4.6 AMMINISTRAZIONE, BUROCRAZIA

Anche Amministrazione e burocrazia non vengono segnalati come i principali ostacoli nell'avvicinamento allo strumento, ma sicuramente come elementi che – una volta che un'azienda o una scuola ha sviluppato interesse per il percorso – possono diventare criticità importanti e allontanare un attore dall'utilizzo dell'istituto.

Le imprese e le associazioni datoriali rilevano come un elemento importante sia talvolta la specifica giovane età dell'Apprendista, che richiede attenzioni particolari del punto di vista della turnazione, dell'inserimento su specifiche lavorazioni o processi e anche la corrispondente attenzione dal punto di vista contrattuale.

Emerge su questo tema come una variabile importante sia quella della **dimensione aziendale**: aziende grandi hanno numeri di personale e livelli di specializzazione che permettono loro di gestire questi temi autonomamente, piccole e medie imprese si rivolgono a consulenti esterni o associazioni e richiedono maggiori indicazioni e linee-guida di riferimento. Anche la presenza del Piano Formativo Individuale e delle valutazioni, strumenti non sempre agili per le imprese, possono creare difficoltà nell'avvicinarsi allo strumento.

4.7 SISTEMA

Diversi attori, da diverse prospettive, sottolineano in ultimo come molte delle criticità illustrate nelle Sezioni precedenti siano riconducibili a un **mancata presa in carico "di sistema" di questo strumento**.

Proprio per la sua caratteristica di richiedere un'integrazione fra le differenti istanze del mondo scolastico, formativo, produttivo, e di basarsi in ultimo sulle relazioni e sul proficuo scambio tra diverse prospettive, senza una progettualità condivisa lo strumento fatica a diffondersi, e, quando riesce a essere realizzato, avviene in modo puntuale ma non sistematico.

Il tema del sistema è indicato come ultimo punto, ma non lo è in ordine di importanza e rilevanza in quanto può diventare la base per un rilancio complessivo dell'istituto.

« L'Apprendistato non funzionerà se non c'è una presa in carica del sistema. Enti, scuole, imprese... deve funzionare in questo modo. E con le Regioni. Avendo un'idea di sviluppo del territorio. Le scuole sono importanti e vanno coinvolte»

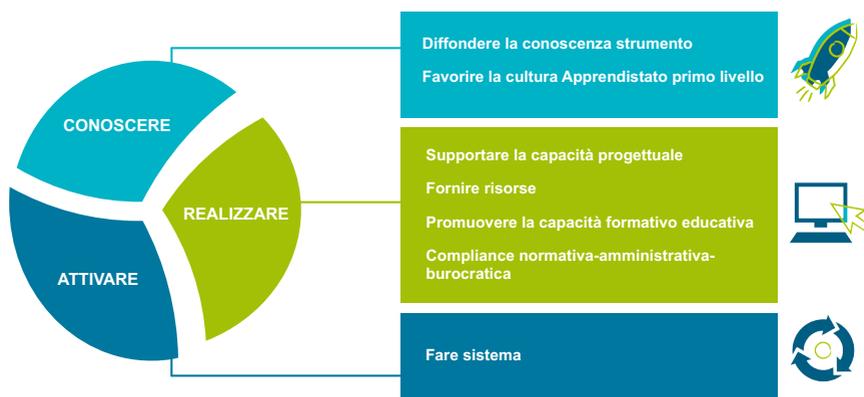
5. PROPOSTE PER LA DIFFUSIONE DELL'APPRENDISTATO

A fronte delle aree di criticità riscontrate, e analizzate nella Sezione precedente, molte sono le proposte condivise dagli attori intervistati ed elaborate nel corso della ricerca riconducibili a tre aree di intervento dirette a conoscere, realizzare e attivare l'Apprendistato di primo livello. Partendo dalle proposte raccolte nello studio la Fondazione Gi Group ha voluto definire possibili interventi per migliorare l'Apprendistato di primo livello.

Al fine di arricchire e tracciare nel modo più completo possibile un

«**Manifesto**» di azione che risulti in grado di **umentare la diffusione dell'Apprendistato di primo livello**, la Fondazione Gi Group ha voluto creare una **partnership con ADAPT** che è esperto nazionale e internazionale sul tema.

Dal confronto e dal lavoro congiunto di questi attori sono state identificate **15 proposte di miglioramento dell'Apprendistato di primo livello** che vengono presentate qui di seguito come risposte concrete alle criticità emerse nello studio.



5.1 PROPOSTE PER... CONOSCERE LO STRUMENTO

Molti stakeholders, in modo unanime tra le diverse parti sociali e attori coinvolti, hanno richiamato l'attenzione innanzitutto sulla necessità e validità di interventi che possano favorire la cultura e la conoscenza non solo dello strumento dell'Apprendistato di primo livello, ma *in primis* anche della possibilità e del valore di un connubio più stretto tra la scuola e le aziende. Le proposte spaziano dall'organizzazione di **campagne di comunicazione ad hoc**, coinvolgenti le associazioni datoriali e le imprese, all'apertura di canali di comunicazione stabili, ad esempio sui social, in cui promuovere **storie di apprendistato** in cui coinvolgere anche le scuole e gli allievi. Soprattutto le imprese mettono l'accento su quanto sia importante non limitare la comunicazione agli aspetti normativi e organizzativi, bensì focalizzarla sul **valore dello strumento**, sul perché per un'impresa ha senso coinvolgere delle risorse giovani nella propria organizzazione investendo risorse nella loro formazione.

Pur essendo presenti in Italia diversi organi, anche istituzionali, che promuovono informazione sullo strumento, **manca un punto di riferimento complessivo** che diventi punto focale delle informazioni sull'Apprendistato di primo livello. Questo non fa altro che aumentare la frammentazione della conoscenza e i possibili dubbi degli attori coinvolti.

Tra le proposte per far conoscere lo strumento fra famiglie e scuole ci sono poi le iniziative per rafforzare l'**orientamento**: innanzitutto nella scuola secondaria inferiore, per far conoscere e apprezzare (sia ai giovani ma anche alle loro famiglie) tutti i diversi possibili percorsi di istruzione e formazione che il sistema mette a disposizione. La stessa attenzione dovrebbe essere posta anche durante la scuola secondaria superiore per coinvolgere studenti allo strumento specifico dell'Apprendistato di primo livello.

PROPOSTE CONCRETE PER DIFFONDERE LA CONOSCENZA DELLO STRUMENTO E LA CULTURA E IL VALORE DELL'APPRENDISTATO

PROPOSTA 1:

Definire un «Aggregatore» su base nazionale che promuova l'Apprendistato di primo tramite la presentazione e la condivisione di conoscenza delle specifiche normative a livello nazionale e territoriale, di CCNL, e che crei sistema fra attori che credono nell'Apprendistato mettendoli in rete. Le informazioni dovrebbero essere messe a disposizione in unico posto "virtuale" presentando anche approfondimenti tematici da parte di ricercatori e professionisti. ADAPT può essere questo attore «Aggregatore» e il luogo virtuale attraverso cui diffondere conoscenza può essere il sito: www.fareapprendistato.it

PROPOSTA 2:

Dare vita a un luogo digitale progettuale in cui condividere competenze per creare riferimenti e per supportare l'applicazione pratica, promuovere network e dialogo fra i diversi attori coinvolti nell'Apprendistato di primo livello, e favorire la condivisione di esperienze: storie di valore, impatto e crescita (cosa ti permette di fare e raggiungere l'Apprendistato)/storie di imprenditori e apprendisti (racconti di esperienza vissuta attraverso le diverse prospettive degli attori in gioco) / storie di lavori nuovi (story telling delle professionalità aggiornato sulla base del mondo del lavoro reale).

Anche in questo caso ADAPT attraverso il suo sito www.fareapprendistato.it sta creando una vera e propria Community di Pratica.

PROPOSTA 3:

Stabilire una «Giornata Nazionale dell'Apprendistato» nell'ambito della VET week, dedicata ad attività mirate di orientamento, informazione e condivisione di esperienze per dirigenti scolastici, docenti, famiglie, giovani, aziende, consulenti del lavoro.

Creazione dell'«Apprenticeship National Day»

5.2 PROPOSTE PER... REALIZZARE LO STRUMENTO

Alla luce delle importanti criticità e difficoltà che spesso accompagnano le aziende e le scuole nell'organizzare e nell'erogare il percorso in Apprendistato di primo livello, sono state ricorrenti le proposte di iniziative e modalità di supporto che possano facilitare le aziende e le scuole nelle attività pratiche del fare Apprendistato. Sia le associazioni datoriali che le imprese segnalano come sia importante poter avere una **figura di riferimento** che guidi le aziende e le consigli nei diversi passi necessari per adottare lo strumento, a partire dalla progettazione e dalla definizione del Piano Formativo Individuale ma anche durante l'inserimento del giovane in

azienda, l'erogazione del percorso e il suo monitoraggio.

Anche da parte delle scuole, in particolare da parte di quegli istituti che hanno sviluppato meno esperienze di Apprendistato, la possibilità di avere un **supporto specifico** sui temi dell'Apprendistato di primo livello e in generale **sulla gestione delle progettualità con le aziende**, risulta particolarmente sollecitata.

Di particolare importanza risulta la fase di inizio dialogo con il mondo imprenditoriale, al fine di poter meglio gestire le opportunità che l'Apprendistato apre agli studenti.

Da più parti l'attenzione converge infine sulle figure e i professionisti che all'interno delle rispettive organizzazioni svolgono la funzione cruciale di gestire il percorso e garantirne la qualità:

ovvero **il tutor aziendale e il tutor scolastico**.

Anche al loro supporto e alla loro formazione sono indirizzate molte delle proposte segnalate dagli stakeholder intervistati.

PROPOSTE CONCRETE PER SUPPORTARE COMPETENZE E RISORSE PER LA REALIZZAZIONE DELLO STRUMENTO

A SUPPORTO DELLA CAPACITÀ PROGETTUALE

PROPOSTA 4:

Realizzare a livello territoriale attività formative per accompagnare scuole, aziende e consulenti del lavoro in attività di progettazione di Apprendistato di primo livello (ad esempio, per sviluppare linee-guida di progettazione). Tali attività dovrebbero essere sovvenzionate a livello Regionale.

PROPOSTA 5:

Prevedere l'inserimento durante il percorso di Apprendistato di momenti specifici finalizzati al periodico scambio e confronto tra tutors (impresa, scuola), alla revisione del percorso e alla definizione di opportuni sistemi di valutazione delle competenze tra scuola e lavoro.

A SUPPORTO DELLE RISORSE

PROPOSTA 6:

Introdurre una stabile figura di riferimento a scuola dedicata all'integrazione scuola-lavoro con expertise sull'Apprendistato di primo livello, cui sia demandato il lavoro di individuazione e sviluppo di relazione con le aziende del territorio per favorire la contaminazione fra mondo della scuola e mondo del lavoro e aprire opportunità di Apprendistato per i giovani della scuola.

PROPOSTA 7:

Prevedere, e finanziare, un monte-ore dedicato all'Apprendistato per tutte le figure coinvolte (tutor, docenti, responsabile apprendistato, dirigente scolastico, rappresentanti sindacali scuola...).

A SUPPORTO DELLA CAPACITÀ FORMATIVO-EDUCATIVA

PROPOSTA 8:

Promuovere occasioni formative per i tutor scolastici e i tutor aziendali finanziate dalle Regioni.

PROPOSTA 9:

Prevedere sgravi contributivi per le ore di formazione dedicate all'Apprendistato da parte del tutor aziendale.

COMPLIANCE NORMATIVA-AMMINISTRATIVA-BUROCRACTICA

PROPOSTA 10:

Provvedere in fase di rinnovo dei CCNL all'inserimento del tema dell'Apprendistato di primo livello, e non solo concordando termini di retribuzione e inquadramento ma anche rispetto alla definizione di temi formativi.

5.3 PROPOSTE PER... ATTIVARE LO STRUMENTO

Molto spiccata è stata la sensibilità degli attori intervistati sulla necessità di **“fare sistema”** come *conditio sine qua non* per il rilancio dello strumento. Proprio per l'inerente importanza delle pratiche di co-progettazione, che caratterizzano lo strumento, l'Apprendistato di primo livello difficilmente si svilupperà in assenza di

una presa in carico complessiva. In questo senso sono quindi da leggersi le proposte del box sottostante, che pongono l'attenzione su iniziative ed esperienze che possano stimolare la **conoscenza e le relazioni reciproche tra gli attori coinvolti** nell'Apprendistato.

PROPOSTE CONCRETE PER CREARE UN SISTEMA DI RELAZIONI E DI PROGETTUALITÀ SUL TERRITORIO

PROPOSTA 11:

Introdurre a livello territoriale **«Champion dell'Apprendistato»**, figure che già conoscono il mercato del lavoro e il territorio, che parlano sia con le scuole che con le aziende e supportano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Questi Champion potrebbero supportare e accompagnare le aziende e le scuole nell'incontrarsi, nel dialogare fra loro, nell'orientarsi verso il mercato del lavoro e nell'avvicinarsi all'Apprendistato di primo livello conoscendone le caratteristiche. Questi attori potrebbero altresì tradurre le attività dei settori del territorio in competenze, progettare interventi formativi e supportare le aziende e le scuole nell'affrontare nel rispetto delle normative tutti gli aspetti burocratico-amministrativi richiesti.

Associazioni datoriali, Associazioni sindacali, Agenzie per il lavoro, Consulenti per il lavoro ed Enti territoriali potrebbero assumere il ruolo di **«Champion dell'Apprendistato»**, da soli o integrando fra loro le specifiche competenze ed ambiti di expertise.

PROPOSTA 12:

Prevedere attività di incentivazione dell'Apprendistato di primo livello da parte MIUR e Regioni ponendo attenzione alle diverse specificità geografiche, che vedono una presenza disomogenea della formazione professionale-tecnica sul territorio nazionale. Gli incentivi non devono essere necessariamente finanziari, ma possono intervenire anche sui punteggi assegnati ai progetti nelle sperimentazioni, o ad altri strumenti di supporto quali quelli elencati nelle proposte precedenti.

PROPOSTA 13:

Dare vita a un database territoriale per facilitare il matching fra scuole-aziende in base a settori specifici o competenze richieste.

PROPOSTA 14:

Introdurre la sottoscrizione di un patto di corresponsabilità educativa fra scuola, azienda e famiglia a inizio del percorso di Apprendistato di primo livello.

PROPOSTA 15:

Sviluppare sul territorio luoghi per proporre e realizzare attività formative di settore, avvicinando aziende, scuole e altri attori dello stesso territorio e ambito, incentivando così la creazione di sinergie e lo sviluppo di competenze richieste sul territorio.

Le proposte sopra presentate costituiscono il cuore del «**Manifesto per la diffusione dell'Apprendistato di primo livello**» che Fondazione Gi Group e ADAPT hanno presentato nel corso del webinar dal titolo "Apprendistato a scuola: chi ci crede?" realizzato il 19 novembre 2020 nel corso della European Vet Skills Week 2020 (al sito <https://fondazione.gigroup.it/eventi/apprendistato-a-scuola-chi-ci-crede/> possono essere trovate tutte le informazioni relative all'evento).

Il **Manifesto** condiviso rappresenta il primo passo di un percorso intrapreso dagli organi di rappresentanza di tutti i diversi attori coinvolti nell'Apprendistato di primo livello per collaborare insieme al fine di attivare l'integrazione fra scuola e lavoro in Italia attraverso la promozione e l'adozione dell'Apprendistato su tutto il territorio, contribuendo così a ridurre lo skills mismatch e favorire un ingresso accompagnato dei giovani nel mondo del lavoro realizzato attraverso una presa di responsabilità formativa-educativa da parte di ognuno.

Manifesto



CONOSCERE

- Identificare un «Aggregatore» in grado di promuovere conoscenza dell'Apprendistato a livello nazionale
- Luogo digitale progettuale in cui condividere competenze ed esperienze promuovendo network e dialogo fra attori diversi
- Giornata Nazionale dedicata ad attività di orientamento, informazione e condivisione esperienze per dirigenti scolastici, docenti, famiglie, giovani, aziende, consulenti lavoro



REALIZZARE

- Attività formative per accompagnare scuole, aziende e consulenti del lavoro nella progettazione di Apprendistato I livello
- Inserimento di momenti finalizzati al periodico scambio e confronto tra tutors (impresa, scuola), revisione percorso e definizione sistemi di valutazione competenze
- Stabila figura di riferimento a scuola dedicata all'integrazione scuola-lavoro con expertise sull'Apprendistato I livello
- Monte ore dedicato all'Apprendistato per tutte le figure coinvolte
- Attività formative per i tutor scolastici ed aziendali
- Sgravi contributivi per le ore di formazione dedicate all'Apprendistato da parte del tutor aziendale
- Inserimento nei CCNL in fase rinegoziazione (non solo retribuzione e inquadramento ma anche temi formativi)



ATTIVARE

- «Champion dell'Apprendistato» a livello territoriale che favoriscano matching scuole e aziende e le accompagnino nella costruzione e realizzazione di progetti di Apprendistato I livello
- Attività di incentivazione dell'Apprendistato I livello da parte MIUR e Regioni ponendo attenzione alle diversità specifiche geografiche (presenza diversificata formazione professionale-tecnica)
- Database per facilitare matching scuole-aziende per territorio e settori/competenze
- Sottoscrizione di un patto di corresponsabilità educativa fra scuola, azienda e famiglia
- Luoghi dedicati sul territorio per fare attività formativa di settore



6. RINGRAZIAMENTI

Questa ricerca non sarebbe stata possibile senza il coinvolgimento e la disponibilità di molte persone e

organizzazioni. Le ringraziamo molto per aver accettato il nostro invito, e per il contributo dato a questo studio.

ADAPT	Confindustria
ALLIANZ SpA	Consiglio Nazionale dei Giovani
ANCI	ELIS
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro	ENEL SpA
ASLAM	Forum Nazionale Associazione Famiglie
Bercella	Impasta Srl
CBS Srl	Liceo Levi San Donato Milanese
CGIL	NuovaFranco Srl
CISL	Rodacciai SpA
COMETA	Ufficio Scolastico Regionale Lombardia
Confartigianato	UIL
Confcommercio	Vitruvio Srl

7. LINK UTILI E BIBLIOGRAFIA

Di seguito vengono riportate alcune risorse di informazione, monitoraggio e approfondimento sull'Apprendistato di primo livello.

APPRENDISTATO PRIMO LIVELLO

Strumento	Caratteristiche	Promotore	Sito
Pagina dedicata ad Apprendistato (Target IMPRESE; ISTITUTI FORMATIVI; ASSOCIAZIONI; GIOVANI)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Breve definizione forme Apprendistato ■ Documentazione Rapporti monitoraggio (non aggiornati) ■ Normativa (Decreti ripartizione risorse; leggi riferimento; Altri atti; Interpelli) ■ Accordi di attuazione TU Apprendistato accordi sindacali (Accordi Interconfederali; Accordi di Settore) 	Ministero del lavoro e delle politiche sociali	http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Pagine/default.aspx
Pagina dedicata ad Apprendistato (Target IMPRESE; ISTITUTI FORMATIVI; ASSOCIAZIONI; GIOVANI)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Breve presentazione Apprendistato (finalità e caratteristiche) ■ Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Primo livello) ■ Apprendistato professionalizzante (Primo livello) ■ Apprendistato di alta formazione e ricerca (Primo livello) ■ Tutele apprendisti ■ Apprendistato nelle regioni 	ClicLavoro	https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-Apprendistato.aspx
Pagina dedicata ad Apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tipologie ■ Applicazione ■ Caratteristiche ■ Attuazione ■ Sanzioni ■ Disciplina Apprendistato Professionalizzante ■ Normativa 	INPS	https://www.inps.it/nuovoportalinps/default.aspx?sPathID=%3B00%3B42716%3B42717%3B42718%3B42719%3B42721%3B42807%3B&lastMenu=42808&iMenu=1&iNodo=42808&p4=2
Pagina dedicata a Pubblicazione su Monitoraggio Apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relazione di Monitoraggio Apprendistato in Italia, 2018: "L'Apprendistato tra Continuità e Innovazione. XVIII Rapporto di Monitoraggio" 	INAPP	https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/439/INAPP_XVIII_Rapporto_Apprendistato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

<p>Pagina dedicata a Pubblicazione su Apprendistato (Target IMPRESE; ASSOCIAZIONI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tipologie ■ Applicazione ■ Caratteristiche ■ Attuazione ■ Casi di successo di implementazione Apprendistato 	<p>Fondazione Gi Group</p>	<p>https://fondazione.gigroup.it/publicazioni/apprendistato-integrazione-scuola-lavoro/</p>
<p>Fare Apprendistato (Target: IMPRESE; ASSOCIAZIONI DI CATEGORIE; STUDIOSI DEL TEMA): <i>sito con banca dati costantemente aggiornata</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Normativa Nazionale (<i>Raccolta normativa nazionale; Intese, accordi, protocolli; Circolari; Interpelli; Note</i>) ■ Apprendistato primo livello raccolta normative regionali ■ Contrattazione collettiva (<i>Accordi Interconfederali; CCNL; Accordi e intese territoriali</i>) ■ Approfondimenti e studi (<i>Articoli e saggi di letteratura; Rapporti di monitoraggio</i>) ■ Apprendistato quadro internazionale e comparato (<i>Articoli e saggi; Monitoraggio studi e ricerche e report internazionali</i>) 	<p>ADAPT</p>	<p>http://www.fareApprendistato.it/</p>
<p>Apprendistato semplice (Target IMPRESE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Il piano formativo in 5 click (<i>Strumento on line che accompagna passo passo l'azienda nella definizione del piano professione individuale</i>) <ul style="list-style-type: none"> ■ Prima di salire a bordo... (<i>Presentazione Apprendistato e normativa</i>) ■ Prepararsi al decollo... (<i>Adempimenti</i>) ■ Il volo... (<i>Gestione del rapporto</i>) ■ Atterraggio... (<i>Conclusione periodo formativo</i>) 	<p>Assolombarda</p>	<p>http://www.Apprendistatosemplice.it</p>
<p>Approfondimenti su Apprendistato</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vari articoli on-line dedicati ad approfondire vari temi connessi ad Apprendistato <ul style="list-style-type: none"> ■ Incentivi ■ Infortunio su lavoro senza tutor ■ Malattia ■ Caso_Banca Monte dei Paschi di Siena e Università senese ■ Caso_ENEL MIUR ■ Assunzioni agevolate con FIXIO ■ Apprendistato Primo livello i contributi 	<p>www PMI it</p>	<p>http://www.pmi.it/tag/contratto-di-Apprendistato</p>
<p>Apprendistato in Italia</p>	<p>Analisi Apprendistato in Italia, 2018</p>	<p>CEDEFOP</p>	<p>http://www.cedefop.europa.eu/files/4159_it.pdf</p>
<p>I modelli di successo della Formazione Duale</p>	<p>Presentazione dettagliata di 25 casi di successo fra Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato Duale</p>	<p>Fondazione di Vittorio Sodalitas We4Youth JP Morgan</p>	<p>https://www.fondazionevittorio.it/it/alternanza-scuola-lavoro-e-apprendistato-formativo-qualita%cc%80-ricerca-della-fdv</p>

8. APPENDICE

Lo studio ha confermato che le aziende, la possibilità di poter beneficiare di minori costi del lavoro e sgravi contributivi nei rapporti di Apprendistato di primo livello a fronte dell'impegno formativo-educativo che viene assunto, non rappresenti il motivo chiave di scelta di questo strumento.

Riteniamo tuttavia utile, a fine rapporto, condividere con i lettori uno schema sintetico dei principali benefici in capo all'azienda collegati alla stipulazione di contratti di Apprendistato di primo livello:

■ Esclusione degli apprendisti dal computo limiti numerici

■ Retribuzione

- **Possibilità di inquadramento** del lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, oppure, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, regolata dai rispettivi CCNL o accordi interconfederali applicati. I principali Accordi Interconfederali (Confindustria, Confservizi, AGCI) fissano i seguenti parametri retributivi (da intendersi cedevoli rispetto a specifiche previsioni della contrattazione di categoria): Retribuzione ore di attività lavorativa:
 - \geq 45% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se primo anno frequenza corso;
 - \geq 55% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se secondo anno frequenza corso;
 - \geq 65% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se terzo anno frequenza corso;
 - \geq 70% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se quarto anno frequenza corso;
- Retribuzione ore di formazione interna pagate al 10% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento (fatta salva diversa previsione del CCNL);
- Retribuzione ore di formazione esterna non dovuta.

■ Agevolazioni contributive per gli anni di Apprendistato di primo livello

- **Contribuzione pari al 5%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per aziende con più di 9 dipendenti (riconosciuta anche nei 12 mesi successivi a fine Apprendistato oppure in caso di qualificazione anticipata dell'apprendista). **Per aziende di piccole dimensioni con meno di 9 dipendenti, si applicano ulteriori agevolazioni: aliquota primo anno 1,5%, secondo anno 3%, dal terzo anno 5%.** Secondo quanto previsto dall'art. 11 bis del disegno di legge di conversione in legge del decreto Ristori 2020, a partire dal 2021 per le aziende fino a 9 dipendenti che nel 2021 beneficeranno dei Ristori, l'aliquota è azzerata per i 3 anni di contratto di Apprendistato stipulati nel 2021.
- **Indipendentemente dalle dimensioni aziendali:**
 - Esonero dal versamento del ticket di licenziamento (fino al 31 dicembre 2024);
 - Sgravio totale contributi a finanziamento NASPI (1,31%);
 - Sgravio totale fondi interprofessionali per formazione continua (0,30%).

- **Esonero strutturale contributivo previdenziale (esclusi premi e contributi INAIL- Legge n. 205 del 2017 riconfermato con Legge n. 160 del 27.12.2019) post-apprendistato.** L'esonero contributivo totale (100% esclusi premi e contributi INAIL) per un massimo di 36 mesi in caso di assunzione dal 01/01/2020 a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio per i giovani di età inferiore ai 30 anni (dal 2019) che hanno svolto presso il datore di lavoro in aziende fino a 9 dipendenti che assume in apprendistato primo livello. L'importo annuo massimo dell'esonero è pari a € 3.000 annui (€ 250 mensili).

- **Sgravi fiscali - Esclusione spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell'IRAP.**

- Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei **fondi paritetici interprofessionali.**



Piazza IV Novembre, 5 – 20124 Milano – Tel. +39 02.444111 – Fax +39 02.66807343 – www.gigroup.com

