

## SINTESI

1. Ogni anno in Toscana circa **30mila giovani** sono assunti attraverso il contratto di apprendistato (il 12% degli avviamenti), di questi 4 su 10 hanno meno di 22 anni e circa la metà è in possesso di un diploma.
2. Il contratto di apprendistato presenta **molte caratteristiche in comune con il contratto a tempo indeterminato**, rispetto al quale è preferito per gli under 30 proprio per la convenienza economica, come dimostra la **caduta in corrispondenza degli sgravi contributivi del 2015**. In media, su 100 giovani assunti con contratti strutturati, ovvero senza un termine, il 63% aveva un contratto di apprendistato a fronte di un 37% assunto a tempo indeterminato; nel 2015, anno degli sgravi contributivi sul tempo indeterminato, le percentuali sono esattamente invertite a favore di quest'ultimo.
3. Nei fatti, la durata media dei contratti di apprendistato è molto inferiore a quella prevista dalla normativa per il perseguimento del percorso formativo e più bassa di quella media dei contratti a tempo indeterminato: **circa la metà dei contratti termina entro l'anno di avviamento e un ulteriore 25% entro due anni**.
4. Sulla breve durata dei rapporti di apprendistato incide una **quota non trascurabile di contratti stagionali**, che permettono ai datori di lavoro di conciliare flessibilità e convenienza economica. È infatti assunto come stagionale il **17,3% degli apprendisti**, contro l'11,9% dei giovani assunti con altri contratti. La **giovane età di molti apprendisti stagionali** potrebbe far pensare che l'apprendistato stagionale sia utilizzato anche per inquadrare gli studenti durante il periodo estivo affinché possano aderire alla modalità di lavoro e formazione in attività contigue al percorso educativo in svolgimento (cd. **duale "soft"**).
5. **Le cessazioni volontarie rappresentano la causa di conclusione del 34% dei contratti di apprendistato** e incidono sulla breve durata media di questo tipo di contratti, in misura simile al contratto a tempo indeterminato. Pochi i fattori individuali che ne spiegano le determinanti, mentre l'analisi degli esiti successivi alla dimissione non sembra avvalorare l'ipotesi di dimissioni in funzione di miglioramenti di carriera (**il 37% passa a contratti non strutturati**), quanto piuttosto per un **ritorno nel sistema dell'istruzione** (non ha alcun contratto successivo nei 12 mesi successivi il 30% degli apprendisti e il 36% degli apprendisti stagionali).
6. L'apprendistato è ancora molto utilizzato **nell'industria e nell'artigianato** (dove ha un'incidenza sul totale degli avviamenti under 30 pari al 22%, che sale al 33% nel sotto settore delle costruzioni) **per inquadrare giovani operai specializzati** (incidenza dell'apprendistato al 28%), anche se l'elevato turnover dei servizi comporta che la maggioranza dei rapporti sia aperto nelle qualifiche dell'indotto turistico e nei profili qualificati dei servizi alla persona. Negli ultimi dieci anni il contratto ha registrato **una crescita anche tra le professioni intellettuali, tecniche e impiegatizie** (+4 p.p. di incidenza) e, coerentemente, **tra i diplomati e i laureati** (+8 p.p. di incidenza).
7. Nonostante sia generalmente considerato un contratto per giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro, **la maggior parte degli apprendisti (33%) ha alle spalle esperienze di lavoro, recenti e continuative**. Gli **esordienti nel mondo del lavoro sono il 28% degli apprendisti**, a cui si aggiunge un **15% di giovani con alle spalle solo un tirocinio**.
8. Il **profilo tipico** del giovane con maggior probabilità (36%) di essere assunto come apprendista è quello di **un italiano, neodiplomato, ex tirocinante**.
9. Nell'analisi delle carriere emerge **un percorso virtuoso verso l'occupazione stabile** che inizia con il **tirocinio, canale privilegiato per l'accesso al contratto di apprendistato** (il 24% degli ex tirocinanti diviene poi apprendista), che evolve successivamente in **apprendistato** e garantisce la **permanenza nel rapporto** alla scadenza del periodo formativo (al 50% degli apprendisti che provengono da un tirocinio).
10. Senza considerare gli apprendistati stagionali e prendendo a riferimento la coorte di giovani assunti nel 2014, a tre anni di distanza dall'avvio del contratto **il 37% è rimasto nello stesso rapporto, il 47% ha cessato il rapporto e avuto nuove occasioni di lavoro**, mentre **il 16% non ha più lavorato** come dipendente in Toscana.
11. Nel complesso, **a 5 anni dall'avviamento, lavora ancora come dipendente nel Toscana il 67% degli (ex) apprendisti**, percentuale solo leggermente superiore a quella degli avviati con altri contratti. Il vantaggio offerto ai giovani dal contratto di apprendistato in termini di probabilità di occupazione è quindi più evidente nei primi anni dall'avviamento, mentre nel medio-lungo periodo le differenze emergono perlopiù sul piano qualitativo (reddito, tipologia contrattuale).
12. La **domanda di apprendistato è maggiore nelle imprese artigiane e in quelle non artigiane maggiormente strutturate** in termini di dipendenti e valore aggiunto. I settori a maggiore propensione ad utilizzare il contratto di apprendistato si trovano sia tra i servizi (settori del benessere e delle riparazioni, ad es. carrozzieri, meccanici), che nell'industria (settori alimentare, calzature, pelletteria, prodotti in metallo e apparecchiature meccaniche, edilizia).
13. Tra le imprese che assumono apprendisti si possono individuare **due tipi di utilizzo dello strumento**. Il primo, più **"opportunista"**, è frequente **nelle imprese di costruzioni e legate al turismo** e si contraddistingue per un utilizzo significativo di contratti di apprendistato, che però si concretizza raramente in una assunzione a tempo indeterminato; il secondo, definibile **"strategico"**, è **più frequente nella manifattura**, e si caratterizza per un uso più moderato di questi contratti, ma anche per una maggiore propensione alla loro trasformazione per trattenere i giovani all'interno dell'azienda.