



REGIONE DEL VENETO



Confartigianato
Imprese Veneto

L'APPRENDISTATO IN VENETO

Un focus sulle imprese
a valore artigiano

Giugno 2025



Report realizzato dall'Osservatorio regionale Mercato del lavoro di Veneto Lavoro in collaborazione con Confartigianato Imprese Veneto.

Gruppo di lavoro: Letizia Bertazzon, Stefania Maschio, Paola Rocelli e Ilaria Rocco per l'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro di Veneto Lavoro; Anna Miazzo, Giulia Rosolen e Elena Zanella per Confartigianato Imprese Veneto.

Il report è chiuso con le informazioni disponibili a maggio 2025.

VENETO LAVORO

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Via Ca' Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

www.venetolavoro.it

osservatorio.mdl@venetolavoro.it

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

Via Torino, 99

30172 - Venezia Mestre

www.confartigianato.veneto.it

segreteria@confartigianato.veneto.it

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
---------------------------	----------

LE FONTI DEL DIRITTO IN MATERIA DI APPRENDISTATO IN ITALIA: EVOLUZIONE NORMATIVA DAL 1955 AD OGGI	7
--	----------

PARTE PRIMA – I dati dell'apprendistato in Veneto	13
--	-----------

1. Dinamiche e caratteristiche dell'apprendistato nelle imprese artigiane.....	13
1.1. Le attivazioni di rapporti di lavoro.....	13
1.2. Le variazioni occupazionali e lo stock delle posizioni di lavoro	15
1.3. Le tipologie di apprendistato	18
2. La domanda di lavoro in apprendistato professionalizzante nelle imprese artigiane	22
2.1. L'apprendistato professionalizzante stagionale	22
2.2. L'apprendistato professionalizzante non stagionale.....	23
3. Gli esiti occupazionali dell'apprendistato professionalizzante	27
3.1. L'analisi longitudinale.....	27
3.2. La conclusione dell'apprendistato.....	29
3.3. I percorsi successivi alla conferma dell'apprendistato.....	29
3.4. I percorsi successivi alla cessazione dell'apprendistato	31
3.5. In sintesi	32

PARTE SECONDA – L'esperienza dell'apprendistato nelle imprese artigiane venete	33
---	-----------

1. Utilizzo dell'apprendistato nelle imprese artigiane venete: gli esiti della survey	33
1.1. Le caratteristiche delle imprese rispondenti.....	33
1.2. Le evidenze sull'utilizzo dell'apprendistato	34
1.3. Conclusioni	41
2. Approfondimento sui dati contrattuali: retribuzione media e durata media	41
3. Approfondimento: le testimonianze di alcune imprese	43
3.1. Mutamento delle aspettative giovanili: dal lavoro come necessità al lavoro come equilibrio.....	43
3.2. L'apprendistato come strumento efficace di formazione e innovazione	44
3.3. Criticità e prospettive dell'apprendistato nel contesto attuale.....	44
3.4. Il confronto con il modello europeo: spunti di riforma	45
3.5. Formazione esterna e visione trasversale del sapere: limiti percepiti e potenzialità educative.....	46
3.6. Conclusioni	47

SINTESI DELLE PRINCIPALI EVIDENZE.....	48
---	-----------

Introduzione

In un contesto in cui il mercato del lavoro è attraversato da profondi cambiamenti — tra innovazione tecnologica, transizione ecologica e mutamenti demografici — emergono nuove sfide, ma anche opportunità per le generazioni più giovani. La crescente complessità del mondo del lavoro richiede percorsi di ingresso più strutturati, capaci di coniugare formazione ed esperienza pratica. Le aziende, dal canto loro, hanno sempre più bisogno di formare risorse in linea con le proprie esigenze, investendo nei talenti del futuro. In questo scenario, l'apprendistato si configura come uno strumento strategico non solo per favorire l'occupabilità giovanile, ma anche per attrarre e trattenere giovani qualificati, condizione essenziale per garantire continuità, innovazione e competitività nel lungo periodo.

Tra i diversi strumenti a disposizione per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, l'apprendistato si distingue per la sua capacità di coniugare formazione e esperienza professionale, da cui deriva la sua definizione di contratto a "causa mista". Proprio grazie a questa duplice natura, esso rappresenta un'opportunità preziosa per accompagnare i più giovani in un percorso di inserimento graduale e strutturato, in cui la formazione — elemento imprescindibile — assume un ruolo centrale nell'acquisizione di competenze spendibili nel lungo periodo. Tuttavia, nonostante i numerosi interventi normativi finalizzati a promuoverne l'utilizzo e le agevolazioni offerte alle imprese, l'apprendistato ha faticato ad affermarsi come strumento privilegiato per l'occupazione giovanile. Anche nella nostra regione, la sua diffusione è stata spesso limitata e disomogenea, ostacolata da criticità di natura strutturale e da fattori che ne hanno ridotto l'attrattività sia per i giovani che per le imprese.

I dati a disposizione mostrano come il ricorso all'apprendistato sia stato influenzato non solo dalle dinamiche congiunturali, ma anche dalla concorrenza di altre forme contrattuali che, in determinati periodi, ne hanno limitato l'attrattività. Negli ultimi anni, tuttavia, si è registrato un trend di crescita significativo, interrotto solo nell'ultimo biennio, con un uso crescente — in particolare dell'apprendistato professionalizzante — in specifici ambiti occupazionali. In questo scenario, sono soprattutto le imprese artigiane a fare ampio ricorso a tale strumento, realtà che per natura e vocazione manifestano una forte esigenza di soluzioni capaci di attivare concreti processi di trasmissione e consolidamento delle competenze.

Comprendere come sostenere e rafforzare l'apprendistato, preservandone le finalità e valorizzandone appieno le potenzialità, rappresenta oggi una leva strategica per facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e superare le criticità legate alla transizione scuola-lavoro. In particolar modo per le imprese a vocazione artigiana, questo strumento può garantire sostenibilità e continuità nel tempo, in un contesto economico e produttivo in continua evoluzione. È dunque necessario disporre di un quadro organico sulle caratteristiche e sulle dinamiche passate dell'apprendistato, su cui fondare nuove riflessioni per il futuro.

In questa prospettiva, Confartigianato Imprese Veneto e Veneto Lavoro hanno avviato un articolato percorso di analisi che ha integrato l'informazione statistica con una rilevazione qualitativa, basata sulle esperienze dirette delle imprese artigiane. Da un lato, i dati quantitativi hanno permesso di delineare un solido quadro analitico di riferimento; dall'altro, le testimonianze delle imprese hanno offerto uno sguardo approfondito sui processi di utilizzo dell'apprendistato, mettendone in luce punti di forza e criticità.

Le principali evidenze emerse da questo percorso sono presentate in questo report, costruito a più mani ed integrando prospettive differenti, con l'obiettivo di restituire il quadro emerso e offrire uno strumento utile alla riflessione. Il documento, dopo una breve ricognizione sull'evoluzione normativa dell'apprendistato, si articola in due sezioni. La prima presenta i risultati delle elaborazioni condotte sui principali dati disponibili, basati sul SILV (Sistema informativo lavoro veneto), riguardanti l'utilizzo dell'apprendistato nella regione e, in particolare, all'interno del comparto artigiano. Dopo una panoramica generale sulle dinamiche dell'ultimo decennio, l'analisi si concentra sul ricorso all'apprendistato professionalizzante, approfondendone caratteristiche e tendenze. La sezione si chiude con un'analisi di tipo longitudinale su due coorti di apprendisti entrati nel mercato del lavoro regionale, finalizzata a ricostruire i percorsi

occupazionali e le transizioni tra diverse posizioni lavorative. La seconda sezione del report presenta i risultati di un'indagine condotta tra le imprese artigiane del Veneto, con l'obiettivo di analizzare l'utilizzo del contratto di apprendistato, le motivazioni che ne guidano l'adozione e le valutazioni espresse dagli imprenditori in merito alle esperienze maturate. L'analisi è arricchita da approfondimenti qualitativi basati su interviste dirette svolte presso le imprese coinvolte. L'obiettivo è quello di offrire una visione articolata e approfondita della percezione e dell'impiego dell'apprendistato nel contesto artigiano regionale, mettendo in luce opportunità, criticità e buone pratiche emergenti. Lo studio si configura come una base conoscitiva utile per la definizione di politiche regionali mirate e per l'elaborazione di strategie efficaci volte a favorire la diffusione e il miglior utilizzo dello strumento contrattuale.

Le fonti del diritto in materia di apprendistato in Italia: evoluzione normativa dal 1955 ad oggi

1. Introduzione

L'apprendistato costituisce uno strumento giuridico chiave nella regolazione del mercato del lavoro. Introdotto formalmente nella legislazione italiana repubblicana con la Legge n. 25 del 19 gennaio 1955, ma con radici molto più lontane che affondano nell'Europa preindustriale, esso ha l'obiettivo di conciliare esigenze formative con quelle produttive. Le fonti del diritto che regolano l'apprendistato si sono evolute nel tempo, articolandosi in una pluralità di livelli: statale, regionale, contrattuale e sovranazionale.

2. La Legge n. 25/1955: origine e struttura

La Legge n. 25/1955 rappresenta il primo intervento legislativo organico in materia dalla nascita della nostra Repubblica. La Legge n. 25 definiva infatti l'apprendistato come un contratto di lavoro speciale, caratterizzato da finalità formativa e da una durata predeterminata, delineandone quei tratti che ancora oggi lo contraddistinguono.

Tra i punti principali:

- età massima dell'apprendista (15-20 anni);
- obbligo del datore di lavoro di impartire una formazione tecnica e professionale;
- vigilanza ispettiva da parte del Ministero del Lavoro;
- possibilità di integrare la disciplina con i contratti collettivi.

3. Le riforme degli anni 2000 e il ruolo delle Regioni

Con la riforma del Titolo V della Costituzione (L. cost. 3/2001), la materia dell'apprendistato è rientrata tra quelle di competenza concorrente tra Stato e Regioni. Questo ha determinato un'importante ridefinizione delle fonti normative:

- Lo Stato definisce i principi fondamentali (art. 117 Cost.);
- Le Regioni possono legiferare sulla disciplina attuativa, soprattutto in materia di formazione.

Da ciò è derivata una crescente complessità del quadro normativo, con differenze territoriali significative nella regolamentazione e nell'offerta formativa.

Una svolta significativa nella disciplina dell'apprendistato è avvenuta con il D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della Legge n. 30/2003 (c.d. Legge Biagi). La riforma si inserisce in un contesto di liberalizzazione del mercato del lavoro e di promozione di forme contrattuali flessibili.

Il decreto ha ridefinito l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato a contenuto formativo, suddividendolo in tre tipologie:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e un'istruzione tecnico-professionale;
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Questa articolazione ha segnato un cambio di paradigma: l'apprendistato non è più solo una fase transitoria, ma una modalità stabile di inserimento e sviluppo professionale. Il decreto, inoltre, ha valorizzato il ruolo delle Regioni nella definizione dell'offerta formativa e ha previsto un forte coinvolgimento della contrattazione collettiva, delineando un modello di governance multilivello.

4. Il Testo Unico dell'apprendistato (D.lgs. 167/2011)

Un momento di razionalizzazione normativa si è avuto con il D.lgs. n. 167/2011 ("Testo Unico dell'apprendistato"), che ha riunito in un unico corpus normativo le principali tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma;
- Apprendistato professionalizzante;
- Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il decreto ha rafforzato il ruolo della formazione pubblica (in capo alle Regioni), previsto standard minimi formativi nazionali e riaffermato il ruolo della contrattazione collettiva per la regolazione del trattamento economico e normativo.

5. Il Jobs Act e in particolare il Decreto Legislativo 81/2015

Una delle riforme più recenti in tema di apprendistato è quella introdotta dal c.d. Jobs Act. Questo provvedimento ha riorganizzato gran parte della legislazione sul lavoro.

Il D.lgs. 81/2015 ha consolidato la disciplina dell'apprendistato, riducendo il numero di contratti atipici e semplificando le procedure per la contrattazione collettiva in merito alla regolamentazione delle specifiche condizioni del contratto di apprendistato. Nello specifico, il decreto ha previsto che il contratto di apprendistato venga configurato come una tipologia contrattuale a tempo indeterminato, con l'obiettivo di favorire l'ingresso stabile dei giovani nel mondo del lavoro.

Tra le novità più rilevanti introdotte dal D.lgs. 81/2015 in materia di apprendistato professionalizzante:

- **Formazione interna:** Il decreto ha enfatizzato la centralità della formazione sul posto di lavoro, mantenendo l'apprendistato come uno strumento principale di integrazione tra formazione teorica e pratica. La riforma ha anche ribadito che l'obiettivo finale del contratto di apprendistato professionalizzante è il conseguimento di una qualifica professionale, incentivando il coinvolgimento delle aziende nell'attività formativa.
- **Formazione esterna:** A fianco della formazione sul luogo di lavoro, il D.lgs. 81/2015 ha rafforzato il ruolo della formazione esterna, stabilendo un equilibrio tra formazione aziendale e quella impartita da enti esterni (come istituti professionali o università), garantendo una qualità della formazione più strutturata e riconosciuta.
- **Detassazione e incentivi:** Il decreto ha previsto, in parte confermando il quadro precedente, incentivi per i datori di lavoro, come agevolazioni fiscali e contributive, per stimolare l'assunzione di giovani tramite contratti di apprendistato professionalizzante.
- **Contrattazione collettiva:** Il D.lgs. 81/2015 ha ribadito l'importanza della contrattazione collettiva nell'adattamento delle specifiche condizioni lavorative e formative in base alle caratteristiche settoriali. In particolare, le parti sociali (sindacati e datori di lavoro) sono chiamate a definire le modalità operative e gli aspetti economici dell'apprendistato attraverso il dialogo sociale, adattando la normativa nazionale alle esigenze del singolo settore economico.

Il D.lgs. 81/2015 ha introdotto importanti novità anche per quanto riguarda le modalità di utilizzo dell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica professionale o un diploma e per i percorsi di alta formazione e ricerca. Queste due tipologie di apprendistato sono state strutturate per rispondere a specifiche esigenze formative e occupazionali, collegando il mondo del lavoro a quello della scuola, dell'università e della ricerca.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma rappresenta una delle principali forme di inserimento lavorativo per i giovani che frequentano i percorsi di istruzione secondaria superiore e quelli iscritti ai percorsi di formazione professionale. Questa tipologia di contratto mira a coniugare il diritto-dovere all'istruzione con un'esperienza diretta nel mondo del lavoro.

- Destinatari: Possono accedere a questa tipologia di apprendistato i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, che siano in possesso di un titolo di studio inferiore alla qualifica professionale o al diploma di istruzione secondaria superiore. L'obiettivo è quello di permettere ai giovani di conseguire una qualifica professionale o un diploma, integrando la formazione teorica con l'esperienza pratica in azienda.
- Durata e contenuti della formazione: L'apprendistato per la qualifica e il diploma prevede un equilibrio tra la formazione in azienda e quella scolastica/formativa. Il contratto di apprendistato deve garantire che almeno il 60% della formazione avvenga all'interno dell'azienda, mentre il restante 40% deve essere dedicato alla formazione teorica in istituti o centri professionali o tecnici. L'acquisizione della qualifica o del diploma deve essere accompagnata dalla formazione pratica, che consente agli apprendisti di applicare le conoscenze teoriche in un contesto lavorativo.
- Tutela del lavoratore: Il D.lgs. 81/2015 ha previsto che gli apprendisti iscritti a questa tipologia abbiano diritto a una retribuzione commisurata alla loro età e/o alla fase del percorso formativo, che non può essere inferiore ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Inoltre, viene garantito loro un adeguato periodo di apprendimento e valutazione delle competenze acquisite.

Questa forma di apprendistato rappresenta una strategia importante per l'inclusione sociale dei giovani, in quanto consente di acquisire un titolo di studio riconosciuto, mentre allo stesso tempo facilita l'accesso al mercato del lavoro.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca, invece promuove il collegamento tra il sistema universitario/terziario e il mondo del lavoro, nonché favorisce lo sviluppo di competenze avanzate nei settori ad alta qualificazione e nelle attività di ricerca.

Questa tipologia di apprendistato è destinata ai giovani con un titolo di studio di livello superiore, ovvero laureati o diplomati, che desiderano ampliare le proprie competenze mediante esperienze di lavoro altamente qualificate. Le principali previsioni sono le seguenti:

- Destinatari: Possono accedere a questo tipo di apprendistato i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
- Formazione avanzata e ricerca: L'obiettivo principale di questa tipologia di apprendistato è quello di integrare il percorso formativo terziario, universitario o post-universitario con un'esperienza diretta di ricerca o di alta formazione nel mondo del lavoro. I giovani apprendisti possono essere coinvolti in progetti di ricerca, sviluppando competenze teoriche e pratiche, ma anche approfondendo tecniche e tecnologie all'avanguardia.
- Durata e contenuti: La durata del contratto di apprendistato di alta formazione varia a seconda della durata del percorso formativo terziario cui il giovane è iscritto. Durante questo periodo, l'apprendista si impegna in attività di ricerca e sviluppo, partecipando a progetti concreti o laboratori tecnologici. In aggiunta, il percorso può prevedere corsi di formazione avanzata, master o dottorati, per rafforzare la preparazione professionale del giovane.
- Collegamento con università e centri di ricerca: Il D.lgs. 81/2015 stabilisce che, per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca, il datore di lavoro e l'ente di formazione (ITS, università, istituti di ricerca, etc.) devono concordare i contenuti formativi, affinché l'apprendista possa combinare l'attività pratica in azienda con l'acquisizione di nuove conoscenze. Questo facilita una stretta collaborazione tra il mondo accademico/terziario e quello industriale, promuovendo l'innovazione e lo sviluppo tecnologico.
- Incentivi per le aziende: Il decreto prevede anche incentivi retributivi, fiscali e contributivi per le aziende che assumono apprendisti attraverso contratti di alta formazione e ricerca, con l'intento di stimolare la partecipazione delle imprese a questo tipo di iniziative e favorire la crescita delle competenze tecnologiche nel paese.

Questa tipologia di apprendistato risponde all'esigenza di integrare i percorsi terziari e la ricerca con le necessità del mercato del lavoro, in particolare nei settori innovativi e tecnologicamente avanzati. Offre ai giovani la possibilità di acquisire competenze altamente specializzate e un'esperienza lavorativa significativa, che migliora le loro opportunità di inserimento in settori professionali di alta qualificazione.

6. La possibile riforma dell'apprendistato: le dichiarazioni del Ministro Calderone

Nei prossimi mesi l'Italia potrebbe essere chiamata ad affrontare una riforma significativa del sistema di apprendistato, che potrebbe rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione e alle nuove sfide formative dei giovani. Le prime indicazioni relative a questa possibile riforma sono emerse nelle dichiarazioni della Ministra del Lavoro Marina Calderone, in risposta ad un interpellato parlamentare. Nel corso dell'interpellato, la Ministra Calderone ha illustrato alcune linee guida e priorità per la riforma del sistema di apprendistato, in particolare in risposta alle richieste delle deputate. Tra le principali direttrici indicate dal Ministro per la riforma vi sarebbero:

- l'eliminazione dei limiti di età (massima) per l'apprendistato "duale" (di primo e terzo livello).
- l'ampliamento delle finalità dello stesso apprendistato: in particolare, l'apprendistato duale potrebbe essere attivato anche per l'ottenimento di attestati di qualifica (nel caso di studenti con disabilità); l'apprendistato di primo livello per micro-qualificazioni relative alla qualifica o al diploma professionale, o al certificato IFTS; l'apprendistato di terzo livello per qualificazioni o micro-qualificazioni contenute nei repertori regionali, così come per la formazione regolamentata oppure ancora, ma solo per i diplomati ITS, per l'acquisizione della qualifica di tecnologo aziendale.

7. I recenti atti sovranazionali in materia di apprendistato: La Raccomandazione Europea del 2018 e la Convenzione ILO del 2023

Il 15 marzo 2018, il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato la Raccomandazione 2018/C 153/01, intitolata "Un quadro di qualità per gli apprendistati". Questo documento rappresenta un punto di riferimento fondamentale per gli Stati membri nell'elaborazione e attuazione di politiche volte a migliorare la qualità degli apprendistati e a favorire l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro europeo. La Raccomandazione del Consiglio è stata concepita come una guida per garantire che gli apprendistati in Europa siano di alta qualità, equi e accessibili a tutti, in linea con le esigenze dei giovani, delle imprese e della società.

La Raccomandazione Europea si inserisce in un quadro più ampio di politiche europee volte a ridurre la disoccupazione giovanile, promuovere la formazione professionale e migliorare l'occupabilità dei giovani. Essa si propone di:

1. Garantire l'accesso universale a opportunità di apprendimento e di lavoro attraverso apprendistati di qualità.
2. Promuovere la cooperazione tra tutti gli attori coinvolti — governi, imprese, sindacati, istituti di formazione, etc. — per sviluppare un sistema di apprendistato che risponda alle esigenze del mercato del lavoro e delle persone.
3. Migliorare la qualità e l'efficacia degli apprendistati, garantendo che siano incentrati su formazione pratica e teorica di alta qualità, e che siano accompagnati da una adeguata remunerazione e tutele per gli apprendisti.

Il quadro di qualità per gli apprendistati si basa su una serie di principi chiave che gli Stati membri sono incoraggiati ad adottare nelle loro politiche nazionali, affinché gli apprendistati possano offrire opportunità formative di valore. Tra i principali principi enunciati dalla Raccomandazione vi sono:

- Formazione di qualità: Gli apprendisti devono ricevere una formazione adeguata, equilibrata tra aspetti teorici e pratici, che corrisponda alle competenze richieste dal mercato del lavoro. Gli Stati membri sono chiamati a garantire che le imprese e gli enti di formazione forniscano percorsi di alta qualità, anche attraverso la definizione di standard formativi chiari.
- Supporto adeguato per gli apprendisti: È necessario un supporto strutturato, inclusi mentori aziendali e tutor formativi, per garantire che gli apprendisti ricevano l'assistenza necessaria durante il periodo di formazione. La Raccomandazione sottolinea che il monitoraggio e la valutazione periodica sono essenziali per garantire che l'esperienza di apprendimento sia efficace e soddisfacente.

- Contratti chiari e diritti tutelati: Gli apprendisti devono godere di contratti di lavoro chiari che stabiliscano diritti, doveri e la durata dell'apprendistato. I contratti devono essere trasparenti e fornire una protezione adeguata, come nel caso della retribuzione (che deve essere equa e adeguata) e delle condizioni di lavoro (come orari, salute e sicurezza).
- Accessibilità: L'apprendistato deve essere accessibile a tutti i giovani, indipendentemente dal loro background educativo, sociale o geografico. La Raccomandazione invita gli Stati membri a sviluppare misure specifiche per favorire l'inclusione dei gruppi vulnerabili, come i giovani provenienti da contesti socio-economici svantaggiati o i NEET (Not in Education, Employment, or Training).
- Inserimento nel mercato del lavoro: Gli apprendisti devono avere buone prospettive di occupazione una volta completato il percorso di formazione, con opportunità di assunzione stabile da parte delle aziende che li hanno formati o attraverso altri canali. È essenziale che gli apprendisti acquisiscano competenze riconosciute e spendibili nel mercato del lavoro.

Nel 2023, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha adottato una nuova Convenzione sull'apprendistato, che mira a stabilire norme globali per migliorare e sviluppare l'accesso dei giovani all'apprendistato, garantendo la qualità formativa e promuovendo l'inclusione sociale. La Convenzione n. 197 dell'ILO rappresenta un passo fondamentale per l'evoluzione delle politiche di formazione professionale, in particolare per quanto riguarda l'apprendistato come strumento di sviluppo delle competenze e di inserimento nel mercato del lavoro.

L'obiettivo della Convenzione ILO n. 197 è quello di creare un quadro normativo che garantisca che gli apprendisti siano accessibili, di alta qualità e beneficiari dei giovani in modo da aiutarli a sviluppare competenze tecniche e professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro. Tra gli aspetti salienti della Convenzione vi sono:

- Rafforzare la qualità dell'apprendistato: La Convenzione sottolinea l'importanza di garantire che gli apprendisti siano formativi e equilibrati, combinando esperienza pratica e teorica in modo tale da rispondere alle esigenze dei settori produttivi e delle imprese. Viene riconosciuto il ruolo centrale degli enti di formazione e dei datori di lavoro nella definizione dei percorsi di apprendistato.
- Accesso universale e inclusione: Un altro obiettivo cruciale della Convenzione è ampliare l'accesso all'apprendistato per tutti i giovani, in particolare per quelli provenienti da situazioni vulnerabili, come le ragazze, i disabili, i giovani disoccupati o provenienti da contesti socio-economici svantaggiati. La Convenzione promuove anche politiche mirate a favorire la parità di genere e l'inclusione sociale, cercando di abbattere le barriere che ostacolano l'accesso dei giovani all'apprendistato.
- Supporto alle imprese e agli apprendisti: L'ILO suggerisce di sviluppare sistemi di supporto per le imprese che assumono apprendisti, come incentivi fiscali o contributivi, ma anche misure di accompagnamento per le piccole e medie imprese (PMI), che potrebbero incontrare difficoltà nell'offrire percorsi di apprendistato. Inoltre, viene enfatizzato il diritto degli apprendisti a ricevere una remunerazione equa, formazione di qualità e tutele sociali durante l'intero periodo di apprendistato.
- Cooperazione tra parti sociali: La Convenzione promuove il coinvolgimento di governi, datori di lavoro e sindacati nella progettazione e nell'attuazione delle politiche sull'apprendistato, sottolineando la necessità di un dialogo sociale costante per adattare l'apprendistato alle dinamiche di mercato e alle esigenze di formazione. La cooperazione tra questi attori è fondamentale per garantire l'efficacia del sistema e la sua sostenibilità nel lungo periodo.

Alcuni dei principali punti introdotti dalla Convenzione dell'ILO riguardano:

- Contratti di apprendistato: La Convenzione richiede che i contratti di apprendistato siano regolamentati da norme chiare che definiscano i diritti e i doveri di entrambe le parti (apprendista e datore di lavoro). È importante che i contratti siano trasparenti e che venga specificato in che modo la formazione sarà strutturata.

- **Formazione integrata:** Gli apprendisti devono ricevere una formazione equilibrata, che preveda una parte teorica e una parte pratica, sviluppando così competenze che siano effettivamente richieste dal mercato del lavoro. La qualità della formazione è quindi al centro della Convenzione, che stabilisce che i programmi di apprendistato debbano essere costantemente monitorati e aggiornati per mantenere la loro rilevanza.
- **Tutela sociale:** Gli apprendisti devono godere di adeguate tutele sociali, tra cui assicurazione sanitaria, contributi previdenziali e diritti legati a ferie e malattia. La Convenzione ILO sottolinea anche che gli apprendisti devono essere trattati come lavoratori a tutti gli effetti, con la protezione dei diritti lavorativi e un trattamento equo.
- **Sostenibilità del sistema:** Un altro punto chiave è la sostenibilità finanziaria degli apprendistati. La Convenzione esorta i governi a creare politiche che supportino adeguatamente le imprese (specialmente le PMI) per incentivare l'assunzione di apprendisti, senza che ciò diventi un peso eccessivo per le risorse aziendali. Inoltre, sono previsti incentivi per la formazione e per il rafforzamento delle competenze dei formatori aziendali.

PARTE PRIMA – I dati dell'apprendistato in Veneto *

Le analisi presentate in questo capitolo sono ricavate dai dati del Sistema Informativo Lavoro del Veneto (Silv) che raccoglie e sistematizza le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie effettuate dalle aziende localizzate in regione con riferimento all'attivazione, trasformazione o cessazione dei rapporti di lavoro. Per le tre tipologie di apprendistato esse prendono in considerazione, oltre alle informazioni presenti nel Silv sul flusso delle assunzioni e delle cessazioni, le conferme al tempo indeterminato individuate in base alla conclusione del periodo formativo. A partire da questi dati si possono descrivere le dinamiche occupazionali associate a questa specifica tipologia contrattuale, proponendo altresì una stima puntuale del numero dei rapporti di lavoro in essere in un determinato momento. L'analisi prenderà in considerazione il periodo che va dal 2012 al 2024, ovvero dall'anno di recepimento a livello regionale delle innovazioni normative introdotte dal Testo Unico dell'Apprendistato (d.lgs. 167/2011) all'anno appena concluso. Per una corretta interpretazione e scansione temporale delle informazioni occorrerà in ogni caso tener presenti sia le successive modifiche legislative intervenute nel corso degli anni, volte soprattutto ad incentivare ed agevolare l'utilizzo dell'apprendistato da parte delle aziende, sia le complessive dinamiche occupazionali che, nel periodo considerato, hanno caratterizzato il mercato del lavoro (es. crisi finanziaria e successiva ripresa – trainata anche dal generoso programma di incentivazione alle assunzioni –, emergenza pandemica e seguente rimbalzo, più di recente instabilità economica e commerciale legata alle tensioni geo-politiche e ai conflitti bellici e rallentamento del comparto industriale).

Il percorso di analisi, volto a descrivere le principali caratteristiche e modalità di utilizzo dell'apprendistato in Veneto, viene presentato con un focus sulle dinamiche occupazionali osservate nelle realtà produttive a valore artigiano della regione. Non disponendo nella base dati utilizzata di una precisa identificazione della natura aziendale che discrimini con certezza le imprese artigiane da quelle non artigiane, si è adottato come criterio di proxy per la selezione l'applicazione al rapporto di lavoro di un CCNL dell'artigianato.¹ Oggetto di osservazione sono pertanto le attivazioni di contratti di apprendistato riconducibili alla disciplina applicata alle realtà produttive a carattere artigianale localizzate in ambito regionale.

1. Dinamiche e caratteristiche dell'apprendistato nelle imprese artigiane

1.1. Le attivazioni di rapporti di lavoro

In Veneto, le complessive assunzioni in apprendistato nel 2024 sono state circa 43.200 (41.200 i lavoratori assunti²), in leggero calo rispetto al biennio precedente. Nel 2022 – sulla scia della ripresa post-pandemica – si è registrato il numero massimo sia di assunzioni (48.500) che di lavoratori assunti (46.200). Mediamente, nel raffronto con la complessiva domanda di lavoro dipendente³, il peso delle attivazioni contrattuali in apprendistato si attesta stabilmente attorno al 6%-7% del totale delle assunzioni.

* a cura dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro.

¹ Nello specifico si sono considerati afferenti al comparto artigiano i rapporti di lavoro che applicano, in base alla codifica adottata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, i seguenti CCNL: Abbigliamento – artigianato; Abrasivi – artigianato; Alimentari – artigianato; Autotrasporto merci – Confartigianato; Barbieri e parrucchieri; Calzature – artigianato; Chimica – artigianato; Comunicazione - imprese non artigiane; Cuoio e pelli – PMI artigianato; Edilizia – artigianato; Editoria e grafica – artigianato; Lapidei – artigianato; Lavanderie – artigianato; Lavorazioni a mano/tessili – artigianato; Legno e arredamento – artigianato; Metalmeccanica - art. (app. Prof. 06/11); Noleggio automezzi – artigianato; Odontotecnica (app. Prof. Ass. 06/2011); Oreficeria - art. (app. Prof. Ass. 6/11); Pulizia – artigianato.

² Il numero dei lavoratori assunti (teste) è inferiore al numero delle assunzioni (eventi) poiché in capo ad ogni lavoratore possono sussistere più attivazioni di contratti di apprendistato nel corso dell'anno.

³ Nel confronto viene considerato il lavoro dipendente in senso stretto, rappresentato dai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, apprendistato e tempo determinato. Sono escluse dal computo la somministrazione di lavoro, il lavoro domestico, il lavoro intermittente e le altre tipologie contrattuali afferenti all'ambito della parasubordinazione.

Nelle imprese artigiane le attivazioni contrattuali in apprendistato nel corso del 2024 sono state all'incirca 9.700 (9.400 i lavoratori assunti). Anche in questo caso, il picco si è registrato nel 2022, quando si sono raggiunte le 11.600 attivazioni (11.200 i lavoratori assunti), superando di poco i livelli massimi del biennio 2018-2019, alla vigilia dell'emergenza pandemica (tab.1).

Nel raffronto con le complessive dinamiche del lavoro dipendente, il peso dell'apprendistato nel comparto artigiano risulta nettamente al di sopra di quello rilevato per la totalità delle imprese⁴. Dal 2012 ad oggi, esso si è attestato mediamente attorno al 15%. Complice il parziale recupero della complessiva domanda di lavoro dopo le restrizioni del periodo pandemico, l'incidenza massima è stata registrata nel 2021 (18%). Nel 2024, anno nel quale le attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato sono risultate in diminuzione rispetto al biennio precedente, questa tipologia contrattuale ha complessivamente rappresentato il 15% di tutte le attivazioni.

Tab. 1 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato e incidenza % sul totale delle assunzioni nel lavoro dipendente* (2012-2024)

	Totale imprese		Imprese artigiane		% assunzioni in imprese artigiane sul tot. assunzioni*
	Assunzioni in apprend.	Inc.% su tot. assunzioni*	Assunzioni in apprend.	Inc.% su tot. assunzioni*	
2012	34.119	6,6%	8.390	15,9%	24,6%
2013	27.675	5,5%	6.685	13,7%	24,2%
2014	30.109	5,6%	7.125	13,8%	23,7%
2015	27.132	4,5%	7.075	11,7%	26,1%
2016	33.383	6,1%	8.439	15,0%	25,3%
2017	40.909	6,5%	10.102	15,3%	24,7%
2018	46.053	6,8%	11.471	15,9%	24,9%
2019	47.473	7,0%	11.145	16,8%	23,5%
2020	31.373	5,9%	7.980	16,0%	25,4%
2021	44.143	6,8%	10.999	18,0%	24,9%
2022	48.484	6,5%	11.603	17,2%	23,9%
2023	45.945	6,2%	10.367	15,9%	22,6%
2024	43.180	5,9%	9.672	15,4%	22,4%

* tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Graff. 1/2 – Veneto. Lavoratori assunti nell'anno con contratto di apprendistato (2012-2024)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

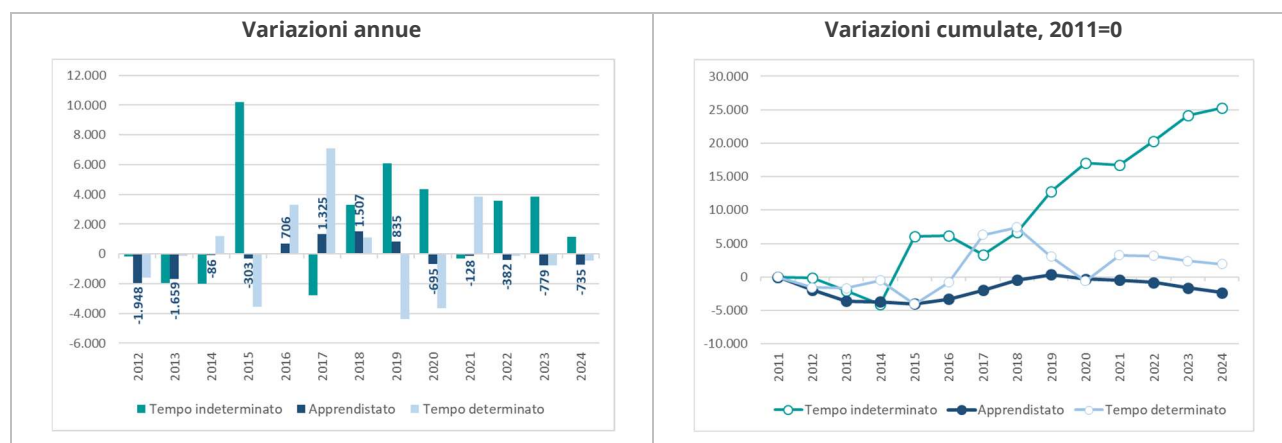
⁴ I raffronti proposti in questo report, considerata l'individuazione del carattere artigiano delle imprese con la proxy del CCNL applicato alle assunzioni, vengono effettuati con il totale delle imprese e non con l'insieme complementare delle imprese non artigiane.

Considerando il numero complessivo di rapporti di lavoro in apprendistato attivati in Veneto dal 2012 al 2024, quelli riferiti al comparto artigiano sono risultati mediamente circa un quarto del totale. Poiché in quest'ambito (come si vedrà successivamente in dettaglio) è minore la diffusione dello stagionale e le durate sono mediamente superiori, la quota risulta leggermente più elevata se si sposta l'attenzione ai lavoratori assunti (graff.1/2). Da rilevare, tuttavia, nel corso degli ultimi anni, una leggera flessione sia della quota di contratti attivati che dei lavoratori assunti. Nel 2024, rispetto al totale delle imprese, si sono registrate le incidenze più basse dell'intero periodo osservato, con un peso delle assunzioni risultato pari al 22% e quello dei lavoratori assunti al 23%.

1.2. Le variazioni occupazionali e lo stock delle posizioni di lavoro

Il dettaglio informativo sulle variazioni occupazionali intervenute annualmente dal 2012 ad oggi descrive l'andamento delle posizioni di lavoro in essere per ogni singola tipologia contrattuale (graff. 3/4). Per quanto riguarda l'apprendistato, il bilancio annuale è calcolato tenendo conto – oltre che dei flussi di assunzioni e cessazioni – anche delle transizioni al tempo indeterminato con la conclusione del periodo formativo. La dinamica che si osserva in corrispondenza delle aziende artigiane (che non differisce di molto da quella osservata per il totale delle imprese) mostra il significativo recupero dei rapporti di lavoro in essere tra il 2016 e il 2019 dopo il calo registrato con l'acuirsi della crisi finanziaria del 2008; più di recente, il cumularsi di una nuova perdita occupazionale ha determinato una riduzione di 2.300 posizioni di lavoro rispetto al livello massimo del 2019, evidenziando una flessione che si contrappone al trend di rilevante crescita che invece si è osservato per il tempo indeterminato. Per questa tipologia contrattuale l'incremento registrato nell'ultimo decennio (cui peraltro contribuiscono anche le conferme dell'apprendistato) è arrivato a superare le 25mila posizioni di lavoro.

Graff. 3/4 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* nelle imprese artigiane, saldi occupazionali per anno (2012-2024)



* tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

A questo proposito vale la pena sottolineare come le dinamiche associate all'apprendistato risultino particolarmente condizionate, oltre che dagli elementi congiunturali, dalle previsioni normative che negli anni hanno puntato ad agevolare le diverse tipologie contrattuali. Il generoso programma di incentivi all'occupazione destinato ai lavoratori più giovani e finalizzato alle assunzioni a tempo indeterminato⁵

⁵ Nell'insieme, le attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato risultano comunque le principali destinatarie delle agevolazioni. Nel biennio 2022-2023, hanno tuttavia assunto un certo rilievo anche le misure previste nell'ambito delle iniziative "esonero giovani" per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori con età inferiore ai 36 anni. Cfr. INPS, Coordinamento Generale Statistico Attuariale (2025), *Incentivi all'occupazione. Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali*, www.inps.it, 27 marzo.

potrebbe aver spostato, soprattutto di recente grazie alle misure di supporto all'economia dopo l'epidemia da Covid-19, le scelte delle aziende in relazione alle modalità di reclutamento. A questo si aggiungono gli effetti, già ampiamente evidenti nel mercato del lavoro, delle dinamiche demografiche che contraddistinguono il contesto regionale e che stanno determinando un veloce invecchiamento delle forze di lavoro e la significativa riduzione delle coorti più giovani in ingresso nel mercato del lavoro.⁶

Le dinamiche osservate, cui concorrono come osservato diverse determinanti, si riflettono nel computo del complessivo numero degli occupati in apprendistato (graff. 5/6). Il calcolo dello stock delle posizioni di lavoro in essere alla fine di ogni anno – definito in base ai flussi intervenuti nei 12 mesi – restituisce una prima indicazione sul numero di lavoratori impiegati in regione con questa tipologia contrattuale. Al 31 dicembre 2024⁷, i rapporti di lavoro in apprendistato attivi in Veneto sono complessivamente 63mila⁸; essi risultano in leggero calo sia rispetto all'anno precedente (circa 66mila) che al numero massimo registrato nel 2019 (69.300).

Per quanto riguarda nello specifico le imprese artigiane, i rapporti di lavoro in essere al 31 dicembre 2024 sono 16.700, con un peso sul totale dei contratti di apprendistato che si attesta al 27% (al di sopra della media rilevata per le assunzioni)⁹. Ancor più che per la totalità delle imprese, nel caso di quelle artigiane è evidente il trend di graduale contrazione che, dal livello massimo del 2019 (19.400) ad oggi ha determinato la perdita (pari al 14%) di circa 2.700 posizioni di lavoro.

Graff. 5/6 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato. Stock al 31/12 di ogni anno (2012-2024)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Con riferimento ai rapporti di lavoro in essere al 31 dicembre 2024, si possono osservare alcune peculiarità nella diffusione dell'apprendistato tra le imprese artigiane. Nel territorio regionale, con una distribuzione leggermente difforme da quella osservata per la totalità delle imprese, il maggior numero di rapporti di lavoro aperti in aziende artigiane si registra nelle province di Vicenza, Treviso e Padova.

⁶ Per un'analisi più dettagliata del tema si rinvia agli approfondimenti condotti dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro di Veneto Lavoro e pubblicati nella collana Opus, www.venetolavoro.it/opus

⁷ Considerata la presenza di una quota significativa di rapporti di lavoro stagionali, il calcolo dello stock delle posizioni in apprendistato in essere al 31/12 di ogni anno sottostima ovviamente la reale diffusione di questa tipologia contrattuale. Secondo gli archivi Inps, con riferimento al lavoro dipendente privato extra-agricolo, il numero di lavoratori con la qualifica di apprendisti che nel 2023 (ultimo dato disponibile) hanno avuto almeno un versamento contributivo in Veneto è pari a 77.522. I dati provvisori Inps per il 2022 presentati nel XXII Rapporto di monitoraggio Inapp pubblicato ad ottobre 2024, quantificano il numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato in Veneto in 67.192.

⁸ Considerata l'impossibilità che alla data di riferimento per il calcolo possano coesistere più contratti di apprendistato in capo al singolo lavoratore, il numero dei rapporti di lavoro coincide con il numero di occupati.

⁹ Una prima stima del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel corso del 2022 sui dati Inps-Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens) quantifica in circa 17.800 l'ammontare di quelli attivati presso le imprese artigiane del Veneto. Il loro peso sul totale delle imprese risultava pari al 26,5%. Cfr. Inapp-Inps (2024), XXII Rapporto di monitoraggio. Annualità 2022. Anni formativi 2021/2022 – 2022/2023, ottobre, www.inapp.gov.it

A fronte di un'incidenza media del 26,5%, il peso dell'apprendistato nelle attività produttive a carattere artigiano risulta essere particolarmente elevato nelle province di Vicenza e Treviso, ma anche (nonostante le numerosità contenute) in quelle di Rovigo e Belluno (tab.2).

Tab. 2 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato per provincia. Stock al 31/12/2024

	Totale imprese		Imprese artigiane		% ass. in imprese artigiane sul tot. assunzioni
	Assunzioni in apprend.	Comp.%	Assunzioni in apprend.	Comp.%	
Belluno	1.295	2,1%	368	2,2%	28,4%
Padova	12.581	20,0%	3.305	19,8%	26,3%
Rovigo	2.203	3,5%	645	3,9%	29,3%
Treviso	11.577	18,4%	3.309	19,8%	28,6%
Venezia	9.743	15,5%	2.433	14,6%	25,0%
Verona	12.597	20,0%	2.927	17,5%	23,2%
Vicenza	12.937	20,6%	3.713	22,2%	28,7%
TOTALE	62.933	100,0%	16.700	100,0%	26,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Nel 63% dei casi i rapporti di lavoro in apprendistato attivi presso le imprese artigiane riguardano l'ambito industriale (40% se si considera la totalità delle imprese); per il rimanente 37% si tratta di rapporti di lavoro che afferiscono ai vari comparti del terziario (59% per la totalità delle imprese) (tab. 3).

Nel dettaglio, per quanto riguarda il comparto industriale, i rapporti di lavoro attivi presso le realtà artigianali della regione interessano in larga parte il settore delle costruzioni: le 4.300 posizioni aperte rappresentano infatti oltre la metà (59%) dei complessivi rapporti di apprendistato in essere in quest'ambito. Seguono, per numerosità dei rapporti attivi, il metalmeccanico ed il made in Italy, dove l'incidenza dell'artigianato risulta significativa, pari rispettivamente al 35% e 40%.

Nell'ambito dei servizi, la rilevanza delle posizioni in apprendistato presso le imprese artigiane è mediamente più contenuta. L'unica importante eccezione è rappresentata dalle attività afferenti al comparto dei servizi alla persona dove il peso dell'artigianato è particolarmente elevato: in quest'ambito oltre due rapporti di lavoro in apprendistato su tre riguardano infatti realtà produttive artigianali. Si tratta soprattutto delle attività rientranti nelle categorie dei "Servizi degli istituti di bellezza" e "Riparazioni e noleggi".

Tab. 3 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato per settore. Stock al 31/12/2024

	Totale imprese		Imprese artigiane		% rapporti di lavoro in imprese artigiane sul tot. imprese
	Rapporti di lavoro in apprend.	Comp.%	Rapporti di lavoro in apprend.	Comp.%	
AGRICOLTURA	351	0,6%	15	0,1%	4,3%
INDUSTRIA	25.245	40,1%	10.564	63,3%	41,8%
Made in Italy	5.811	9,2%	2.323	13,9%	40,0%
Metalmeccanico	9.381	14,9%	3.258	19,5%	34,7%
Altre industrie	2.767	4,4%	670	4,0%	24,2%
Costruzioni	7.320	11,6%	4.313	25,8%	58,9%
SERVIZI	37.337	59,3%	6.121	36,7%	16,4%
Comm.-tempo libero	13.421	21,3%	846	5,1%	6,3%
Ingrosso e logistica	6.424	10,2%	181	1,1%	2,8%
Terz.avanz./Serv.fin.	9.374	14,9%	547	3,3%	5,8%
Servizi alla persona	6.472	10,3%	4.392	26,3%	67,9%
Altri servizi	1.646	2,6%	155	0,9%	9,4%
TOTALE	62.933	100,0%	16.700	100,0%	26,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

1.3. Le tipologie di apprendistato

Considerando le tre diverse tipologie di apprendistato – per il diritto-dovere di istruzione e formazione o di primo livello; professionalizzante o di secondo livello; di alta formazione e ricerca – è evidente che le dinamiche associate a questa forma occupazionale sono in buona parte determinate da quella che risulta essere la forma più ampiamente utilizzata dalle aziende sia in Veneto che nel complessivo contesto nazionale. In tutti gli ambiti di impiego, indipendentemente dalla natura artigiana o meno dell'impresa, l'apprendistato di secondo livello rappresenta la tipologia nettamente più diffusa: in Veneto, nel periodo 2012-2024, il peso delle assunzioni e delle posizioni di lavoro in essere alla fine di ogni anno si attesta mediamente attorno al 97%-98% del totale. L'utilizzo dell'apprendistato di primo livello risulta nell'insieme ancora molto contenuto, mentre quello di alta formazione e ricerca è del tutto residuale.

1.3.1 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Le attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, destinato ai giovani tra i 15 e i 25 anni e finalizzato a conseguire una delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro, hanno conosciuto un significativo aumento nel corso degli ultimi anni.¹⁰ Pur ancora molto contenuto nei numeri, il ricorso a questa tipologia di apprendistato è risultato in crescita anche nell'ambito dell'artigianato. Le attivazioni contrattuali nelle imprese del comparto sono arrivate a rappresentare circa 1/3 del totale: la loro incidenza era del 25% nel 2012; è arrivata al 34% nel corso dell'ultimo triennio (tab. 4).

Tab. 4 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione (2012-2024)

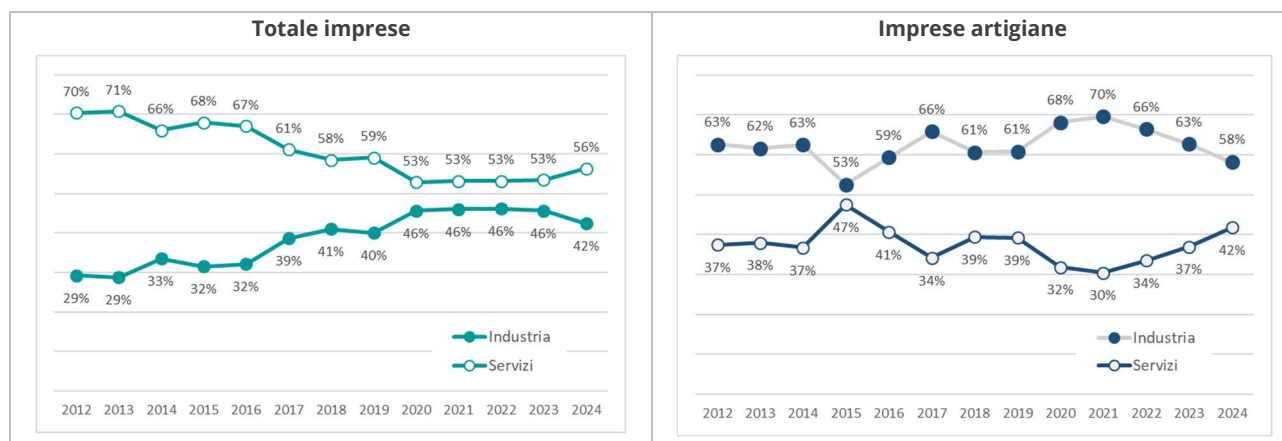
	Totale imprese		Imprese artigiane		% assunzioni in imprese artigiane sul totale
	Assunzioni in apprend.	Inc. % su tot. apprend.	Assunzioni in apprend.	Inc. % su tot. apprend.	
2012	1.092	3,2%	270	3,2%	24,7%
2013	824	3,0%	216	3,2%	26,2%
2014	508	1,7%	128	1,8%	25,2%
2015	393	1,4%	118	1,7%	30,0%
2016	476	1,4%	123	1,5%	25,8%
2017	896	2,2%	252	2,5%	28,1%
2018	1.038	2,3%	343	3,0%	33,0%
2019	1.424	3,0%	457	4,1%	32,1%
2020	820	2,6%	292	3,7%	35,6%
2021	1.381	3,1%	424	3,9%	30,7%
2022	1.551	3,2%	522	4,5%	33,7%
2023	1.656	3,6%	563	5,4%	34,0%
2024	1.581	3,7%	536	5,5%	33,9%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Per il totale delle imprese, questa forma di apprendistato è rimasta a lungo strettamente associata ad alcuni ambiti dei servizi. Più di recente, contestualmente alla crescita delle attivazioni nell'industria, l'incidenza del terziario è andata diminuendo. Nel 2024, complice il rallentamento della complessiva domanda in alcuni ambiti del manifatturiero, le assunzioni hanno interessato nel 56% dei casi i servizi e nel 42% l'industria. Diversamente dal totale delle imprese, nell'artigianato le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello hanno interessato prevalentemente le attività industriali e solo in misura più limitata i servizi.

¹⁰ Nel corso del 2022, secondo le ultime stime su dati Inps-Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens) le attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello in Veneto sono state 1.434 su 12.245 complessivamente rilevate a livello nazionale (circa il 12%). La media annuale dei rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello attivati in regione nel 2022 è pari a circa 830, il 7% del totale nazionale, in crescita rispetto al biennio precedente. Cfr. Inapp-Inps (2024), op. cit.

Graff. 7/8 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione (2012-2024). Comp. % per settore



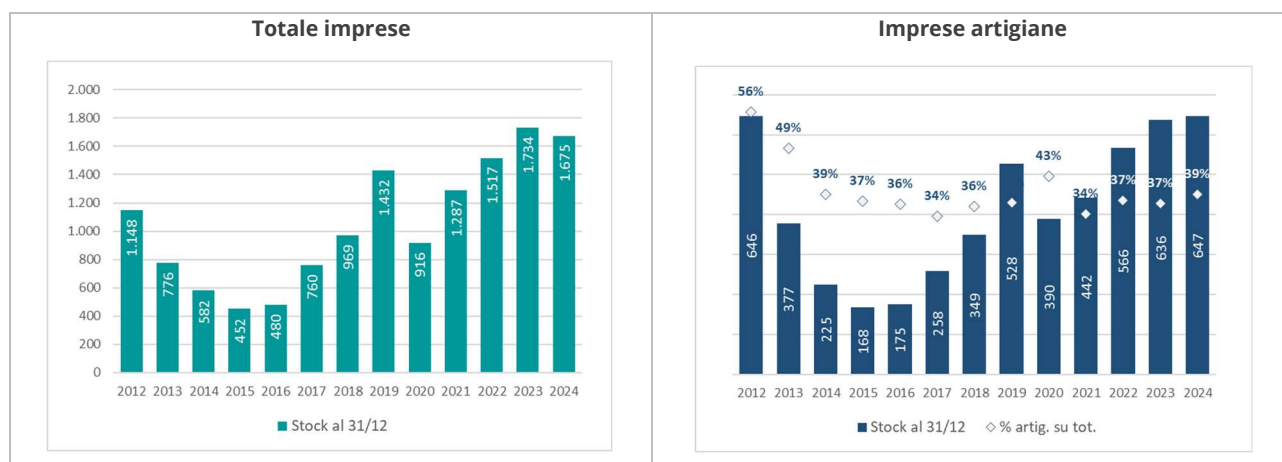
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Nel 2021 – anno ancora condizionato dagli effetti dell'emergenza sanitaria – le attivazioni nel comparto industriale hanno raggiunto il 70% del totale. Nell'ultimo triennio, per via di un nuovo rafforzamento del ricorso a questa tipologia contrattuale nei servizi, il peso delle attivazioni nel comparto industriale si è progressivamente ridotto, arrivando nel 2024 al 58% (graft. 7/8).

Nel corso degli ultimi tre anni, le nuove assunzioni hanno interessato in circa l'80% dei casi la componente maschile, mentre più contenuto è risultato il coinvolgimento di quella femminile. Il peso degli stranieri è pari all'11%. Come per la totalità delle imprese, anche tra quelle artigiane, le province con il maggior numero di attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione sono state quelle di Verona e Treviso.

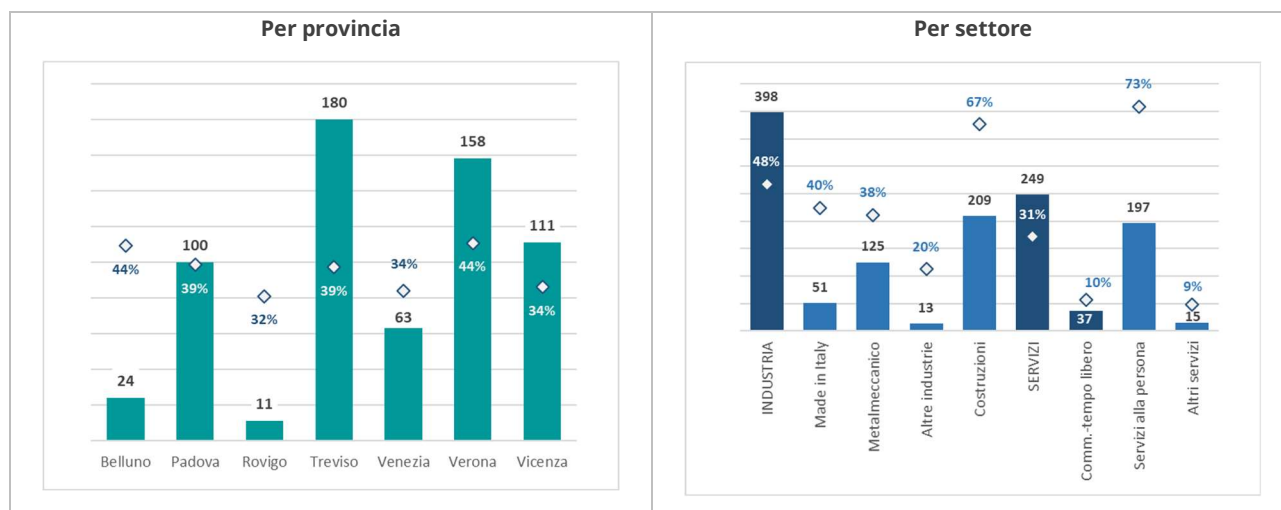
Le informazioni sullo stock dei rapporti di lavoro in essere alla fine di ogni anno conferma, anche per le imprese del comparto artigiano, una leggera crescita delle posizioni in essere (graft. 9/10). Si tratta di poche centinaia di contratti di apprendistato arrivati a rappresentare poco meno del 40% del complesso di quelli aperti alla fine del 2024. Anche in questo caso Treviso e Verona sono i territori della regione con il maggior numero di rapporti di lavoro; Verona e Belluno risultano le province in cui l'incidenza dell'artigianato sul totale delle imprese è maggiore (44%). Per quanto invece concerne l'ambito occupazionale, è confermata la prevalenza dei rapporti di lavoro nel comparto industriale, specie nelle costruzioni, mentre nel terziario, è evidente anche in questo caso la rilevanza dei servizi alla persona (graft.11/12).

Graff. 9/10 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione. Stock al 31/12 di ogni anno (val. ass. e % imprese artigiane sul totale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Graff. 11/12 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione nelle imprese artigiane per provincia e settore. Stock al 31/12/2024 (val. ass. e % imprese artigiane sul totale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

1.3.2 Apprendistato professionalizzante

Per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti e finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale¹¹, l'apprendistato professionalizzante rappresenta la tipologia ampiamente più utilizzata dalle imprese. In Veneto le assunzioni con questa forma contrattuale, fatto salvo il periodo pandemico, sono progressivamente aumentate raggiungendo il picco massimo nel 2022 (46.900 attivazioni). Nel biennio 2023-2024 sono poi leggermente diminuite: nel 2024 le assunzioni in apprendistato di secondo livello sono state circa 41.500 (tab. 5).

Un andamento analogo si è registrato anche nel caso delle imprese artigiane. Dopo le punte massime delle attivazioni contrattuali raggiunte nel 2018 e nel 2022 (circa 11.100), negli ultimi due anni si è registrata una nuova importante contrazione.

Tab. 5 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato professionalizzante (2012-2024)

	Totale imprese		Imprese artigiane		% assunzioni in imprese artigiane sul totale
	Assunzioni in apprend.	Inc. % su tot. apprend.	Assunzioni in apprend.	Inc. % su tot. apprend.	
2012	32.988	96,7%	8.119	96,8%	24,6%
2013	26.823	96,9%	6.467	96,7%	24,1%
2014	29.541	98,1%	6.995	98,2%	23,7%
2015	26.697	98,4%	6.953	98,3%	26,0%
2016	32.864	98,4%	8.314	98,5%	25,3%
2017	39.982	97,7%	9.847	97,5%	24,6%
2018	44.975	97,7%	11.125	97,0%	24,7%
2019	46.013	96,9%	10.684	95,9%	23,2%
2020	30.533	97,3%	7.685	96,3%	25,2%
2021	42.717	96,8%	10.569	96,1%	24,7%
2022	46.861	96,7%	11.072	95,4%	23,6%
2023	44.175	96,1%	9.789	94,4%	22,2%
2024	41.463	96,0%	9.118	94,3%	22,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

¹¹ Dal 2022, senza limiti di età, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, anche beneficiari Cigs, mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

La recente contrazione è osservabile anche in relazione allo stock delle posizioni in essere alla fine di ogni anno calcolata a partire dai saldi occupazionali. Nelle imprese artigiane, al 31 dicembre 2024 si contano oltre 16mila rapporti di lavoro attivi in apprendistato professionalizzante (61.100 considerando il totale delle imprese). Nel corso dell'ultimo quinquennio essi risultano in progressivo calo e, rispetto al livello massimo del 2019 (18.900), evidenziano una contrazione di circa 2.900 unità (graft. 13/14).

Il peso dei rapporti di lavoro afferenti alle realtà artigianali della regione, per l'intero periodo 2012-2024, si attesta mediamente attorno al 30%. Nell'ultimo biennio, anche per via della flessione registrata, l'incidenza è scesa al 26%.

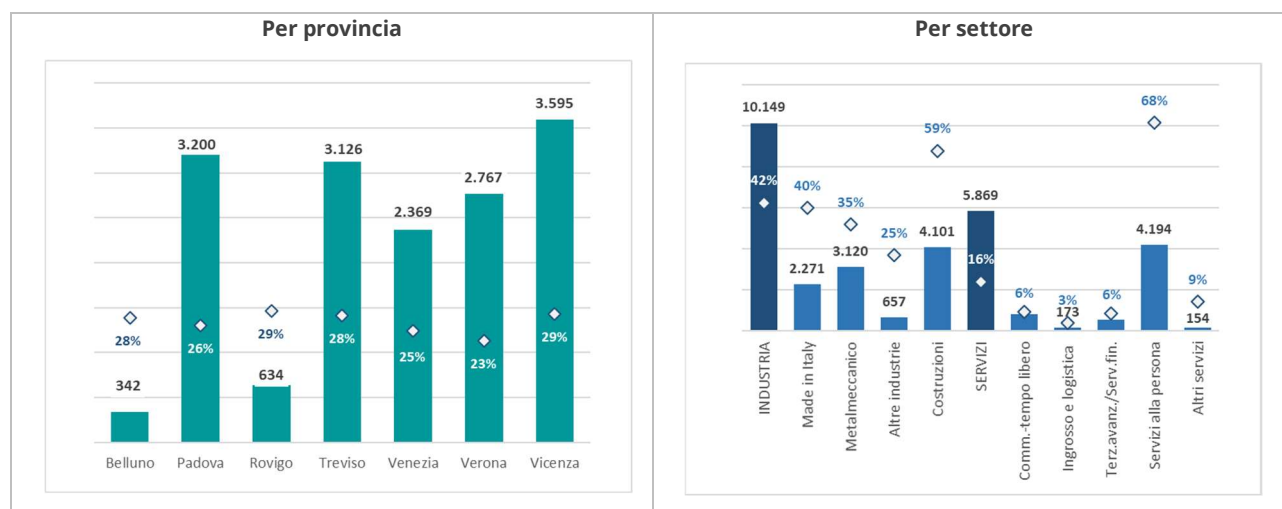
Graff. 13/14 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante. Stock al 31/12 di ogni anno (val. ass. e % imprese artigiane sul totale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

A fine 2024, la provincia di Vicenza risulta il territorio regionale con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante attivi (3.600). Seguono quelle di Padova (3.200) e Treviso (3.100). Rispetto al totale delle imprese, l'incidenza dell'apprendistato di secondo livello è massima in provincia di Vicenza e Rovigo, dove raggiunge il 29% (graft. 15/16).

Graff. 15/16 – Veneto. Rapporti di lavoro in apprendistato nelle imprese artigiane per provincia e settore. Stock al 31/12/2024 (val. ass. e % imprese artigiane sul totale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Come per la totalità dei rapporti di lavoro in apprendistato, si tratta di posizioni lavorative attivate soprattutto nel comparto industriale (63%, contro il 37% dei servizi). In quest'ambito assumono una certa rilevanza i contratti in essere nelle costruzioni (4.100), con un peso delle realtà artigiane sul totale delle imprese che raggiunge il 59%. Nel terziario, assumono un certo rilievo le attività dei servizi alla persona (4.200) in corrispondenza delle quali la quota dei rapporti di apprendistato nelle imprese artigiane si attesta al 68%.

1.3.3 *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Le attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato di alta formazione e ricerca¹², per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, hanno evidenziato un peso assai limitato nel corso dell'intero periodo osservato per questa analisi.¹³ In Veneto si è trattato di poche decine di attivazioni fino al 2022, mentre solo nell'ultimo biennio, contestualmente alla diffusione dell'utilizzo nell'ambito dell'istruzione tecnica superiore, si è registrato un leggero incremento. Nel 2024 le nuove attivazioni sono state complessivamente 136, il numero massimo mai raggiunto. Il peso di questa tipologia di apprendistato nell'ambito dell'artigianato è sempre stato irrilevante. Nel 2024 si contano 18 assunzioni, quasi tutte in aziende del comparto metalmeccanico.

2. **La domanda di lavoro in apprendistato professionalizzante nelle imprese artigiane**

Per meglio focalizzare la diffusione dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante occorre tenere in considerazione l'esistenza di una quota non trascurabile di contratti attivati in alcuni settori per l'espletamento delle attività stagionali. In deroga al principio generale della natura a tempo indeterminato dell'apprendistato, la norma attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere il ricorso al contratto a termine in apprendistato per i datori di lavoro che operano su cicli stagionali (art. 44, co.5, d.lgs. 81/2015). Poiché le logiche di funzionamento e le finalità dell'apprendistato stagionale differiscono dalle modalità organizzative della forma ordinaria, nella disamina delle dinamiche associate all'apprendistato professionalizzante è opportuno considerare separatamente questa fattispecie contrattuale.¹⁴

2.1. *L'apprendistato professionalizzante stagionale*

Considerando il totale delle attivazioni di rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante, i contratti stagionali rappresentano, per il totale delle imprese, una quota mediamente pari al 14%. Le assunzioni, rafforzatesi nel corso degli ultimi anni, hanno raggiunto il picco massimo nel 2022 dopo la flessione rilevata nell'anno della pandemia. Nell'ultimo biennio si è registrata una nuova riduzione, anche se il peso sul totale delle attivazioni in apprendistato professionalizzante si è mantenuto a livelli elevati (tab. 6).

Nel caso delle imprese artigiane l'entità del ricorso all'apprendistato professionalizzante stagionale risulta piuttosto contenuta, con poche centinaia di attivazioni ogni anno e un'incidenza che nell'intero periodo osservato si è attestata al di sotto dei tre punti percentuali.

¹² Finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti Tecnici Superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

¹³ Nel complessivo contesto nazionale la media annuale dei contratti in apprendistato di alta formazione e ricerca ammontava a poco più di un migliaio di posizioni di lavoro sia nel 2021 che nel 2022. Cfr. Inapp-Inps (2024), op. cit.

¹⁴ In quest'analisi, la discriminazione tra le due modalità di espletamento dell'apprendistato professionalizzante è demandata all'identificazione inserita nella Comunicazione Obbligatoria di assunzione. Poiché tale informazione, pur non esaustiva, è presente in modo sistematico dal 2014, si terrà in considerazione solo il periodo che va dal 2014 al 2024.

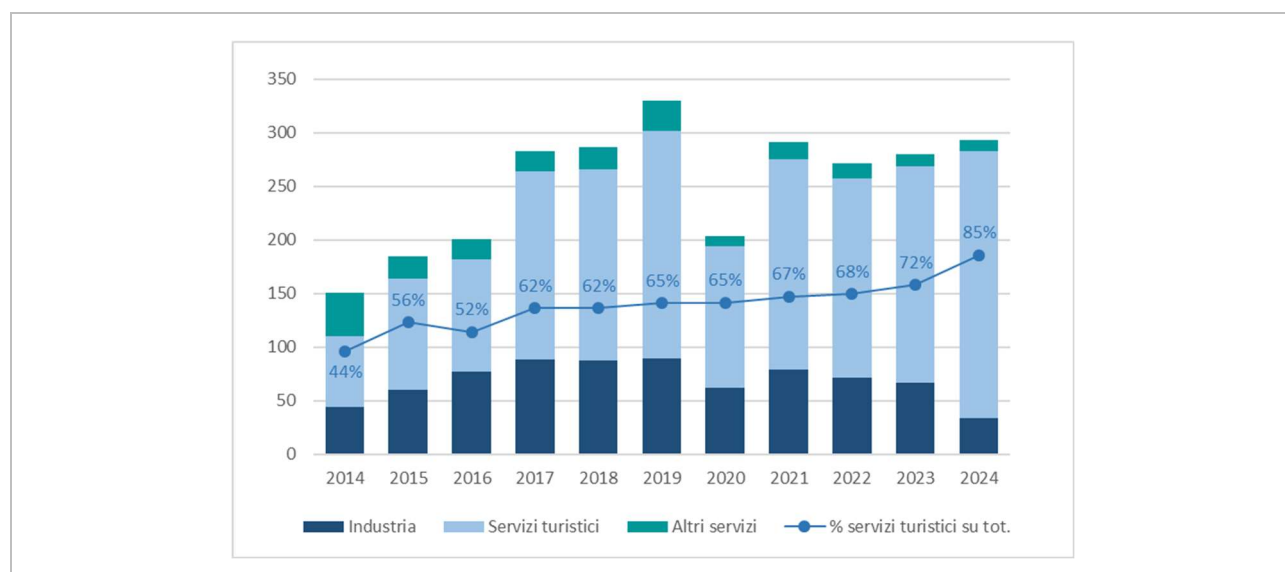
Tab. 6 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante per tipologia (2014-2024)

	Totale imprese			Imprese artigiane			% assunzioni in imprese artigiane sul totale	
	Non stagionale	Stagionale	Inc. % stagionale	Non stagionale	Stagionale	Inc. % stagionale	Non stagionale	Stagionale
2014	25.757	3.784	12,8%	6.844	151	2,2%	26,6%	4,0%
2015	22.515	4.182	15,7%	6.768	185	2,7%	30,1%	4,4%
2016	28.160	4.704	14,3%	8.113	201	2,4%	28,8%	4,3%
2017	34.164	5.818	14,6%	9.564	283	2,9%	28,0%	4,9%
2018	38.969	6.006	13,4%	10.838	287	2,6%	27,8%	4,8%
2019	39.509	6.504	14,1%	10.354	330	3,1%	26,2%	5,1%
2020	26.827	3.706	12,1%	7.481	204	2,7%	27,9%	5,5%
2021	36.965	5.752	13,5%	10.278	291	2,8%	27,8%	5,1%
2022	40.645	6.216	13,3%	10.800	272	2,5%	26,6%	4,4%
2023	37.876	6.299	14,3%	9.509	280	2,9%	25,1%	4,4%
2024	35.349	6.114	14,7%	8.825	293	3,2%	25,0%	4,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Come per il totale delle imprese, le assunzioni in apprendistato professionalizzante stagionale riguardano nella maggior parte dei casi l'ambito dei servizi turistici. Nelle realtà artigiane, il ricorso a questa fattispecie contrattuale – concentrato nelle province di Venezia e Verona – ha interessato questo settore in maniera crescente nel corso degli anni. Nel 2024, ultimo anno di osservazione, le attivazioni di rapporti di lavoro stagionali hanno riguardato nell'85% dei casi l'ambito dei servizi (graf. 17).

Graf. 17 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato professionalizzante stagionale nelle imprese artigiane per settore e peso % dei servizi turistici sul totale (2014-2024)



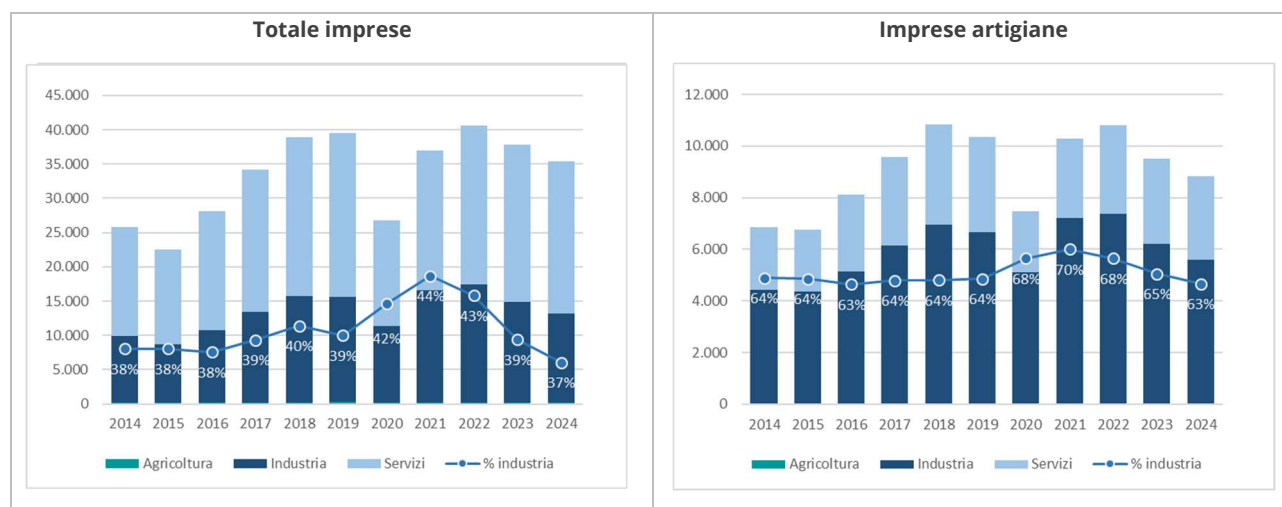
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

2.2. L'apprendistato professionalizzante non stagionale

Poiché tra le imprese artigiane l'incidenza dell'apprendistato professionalizzante stagionale è marginale, le dinamiche relative alla componente non stagionale di fatto coincidono con quelle osservate per il complesso dell'apprendistato professionalizzante. Nel valutare i tratti distintivi di questa tipologia occupazionale in relazione al totale delle imprese, si propone comunque una disamina approfondita di alcune variabili ponendo a confronto due aggregati omogenei. Le informazioni verranno pertanto presentate considerando, anche per il totale delle imprese, solo l'apprendistato professionalizzante non stagionale.

Nel raffronto di questi due insiemi guardando al periodo 2014-2024, il peso del comparto artigiano si attesta mediamente al 27%. Solo negli ultimi anni si è assistito ad un leggero arretramento e, nel 2024, le assunzioni presso le imprese artigiane sono arrivate a rappresentare circa 1/4 di quelle complessivamente effettuate. Nelle realtà a carattere artigiano della regione, ancor più che per il totale delle imprese, l'apprendistato professionalizzante non stagionale risulta collegato al comparto industriale. Il peso di questo settore, nel periodo considerato, si attesta mediamente al 65% (40% nel totale delle imprese). Nel 2024, ultimo anno di osservazione, le attivazioni nell'industria sono state il 37% del totale per il complesso delle imprese; nelle sole imprese artigiane, nonostante la forte flessione registrata, si è attestato al 63% (graff. 18/19).

Graff. 18/19 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato professionalizzante non stagionale per settore e peso % dell'industria sul totale (2014-2024)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Tab. 7 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato professionalizzante non stagionale per settore. Val. ass. e comp. % (2022-2024)

	Totale imprese				Imprese artigiane				% ass impr.artig su tot (2024)
	2022	2023	2024		2022	2023	2024		
			Val. ass.	Comp. %			Val. ass.	Comp. %	
AGRICOLTURA	181	203	175	0,5%	5	8	9	0,1%	5,1%
INDUSTRIA	17.277	14.626	12.947	36,6%	7.369	6.204	5.587	63,3%	43,2%
Made in Italy	4.203	3.431	2.812	8,0%	1.702	1.374	1.106	12,5%	39,3%
- Ind. alimentari	1.142	1.086	1.033	2,9%	382	402	398	4,5%	38,5%
- Tessile-abb.,concia, calz.	1.586	1.121	757	2,1%	623	424	260	2,9%	34,3%
- Legno/mobilio	816	649	567	1,6%	419	319	293	3,3%	51,7%
- Altro made in Italy	659	575	455	1,3%	278	229	155	1,8%	34,1%
Metalmeccanico	6.262	5.151	4.306	12,2%	2.220	1.777	1.454	16,5%	33,8%
Altre industrie	1.642	1.180	1.069	3,0%	462	354	287	3,3%	26,8%
Utilities	256	187	197	0,6%	34	23	12	0,1%	6,1%
Costruzioni	4.914	4.677	4.563	12,9%	2.950	2.674	2.725	30,9%	59,7%
SERVIZI	23.187	23.047	22.227	62,9%	3.426	3.297	3.229	36,6%	14,5%
Commercio dett.	3.779	3.856	3.728	10,5%	50	49	46	0,5%	1,2%
Servizi turistici	5.899	6.304	6.012	17,0%	578	592	519	5,9%	8,6%
Ingresso e logistica	3.778	3.583	3.381	9,6%	114	95	108	1,2%	3,2%
Terziario avanz./serv.fin.	5.160	4.954	4.623	13,1%	309	238	247	2,8%	5,3%
Servizi alla persona	3.421	3.341	3.491	9,9%	2.240	2.212	2.206	25,0%	63,2%
Altri servizi	1.150	1.009	992	2,8%	135	111	103	1,2%	10,4%
TOTALE	40.645	37.876	35.349	100,0%	10.800	9.509	8.825	100,0%	25,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Il dettaglio settoriale proposto per il triennio 2022-2024 (tab. 7), nel raffronto con il totale delle imprese, permette di cogliere alcune significative concentrazioni dei contratti attivati da datori di lavoro artigiani. Nel 2024, per quanto riguarda il comparto industriale, il peso è elevato nelle costruzioni (60%) e in alcuni ambiti del made in Italy (legno mobilio, 52%; industrie alimentari, 39%). Nel terziario, la quota delle attivazioni afferenti all'artigianato assume una certa rilevanza nei servizi alla persona dove raggiunge il 62%.

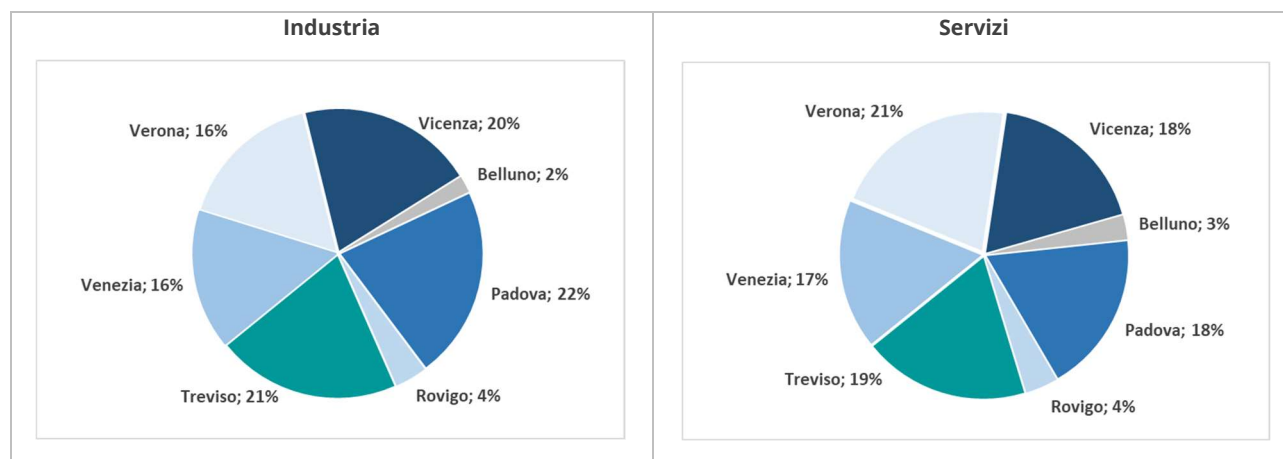
Coerentemente con la struttura produttiva provinciale (tab. 8), la diffusione dell'apprendistato professionalizzante non stagionale nel comparto industriale interessa abitualmente soprattutto i territori di Treviso, Padova e Vicenza. Nel 2024, in concomitanza con una rilevante riduzione delle attivazioni specie nelle province di Treviso e Vicenza, l'utilizzo dell'apprendistato mostra delle differenziazioni meno marcate. Le quote più elevate si registrano nelle province di Padova (22%), Treviso (21%) e Vicenza (20%).

Tab. 8 – Veneto. Assunzioni per anno con contratto di apprendistato professionalizzante non stagionale nelle imprese artigiane per settore e provincia (2014-2024)

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	TOTALE
INDUSTRIA								
2014	114	888	189	903	605	681	1.033	4.413
2015	92	908	172	879	535	686	1.080	4.352
2016	98	1.089	199	1.088	617	796	1.246	5.133
2017	106	1.315	217	1.305	774	950	1.452	6.119
2018	148	1.521	259	1.479	896	979	1.655	6.937
2019	132	1.470	272	1.355	945	972	1.510	6.656
2020	146	1.076	229	1.048	692	837	1.080	5.108
2021	147	1.492	298	1.417	1.076	1.136	1.630	7.196
2022	135	1.464	356	1.443	1.158	1.188	1.625	7.369
2023	97	1.243	250	1.211	1.003	990	1.410	6.204
2024	106	1.214	205	1.159	874	915	1.114	5.587
SERVIZI								
2014	84	396	88	441	458	509	450	2.426
2015	63	445	110	436	420	470	466	2.410
2016	83	546	124	527	520	583	589	2.972
2017	106	598	147	588	633	694	669	3.435
2018	110	683	147	724	683	770	773	3.890
2019	113	664	144	668	607	766	726	3.688
2020	67	422	141	468	369	469	430	2.366
2021	95	566	107	576	494	611	618	3.067
2022	94	622	130	610	573	737	660	3.426
2023	81	614	133	595	561	696	617	3.297
2024	89	590	121	609	549	684	587	3.229

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Graff. 20/21 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante non stagionale nelle imprese artigiane, industria e servizi. Comp. % per provincia (2024)

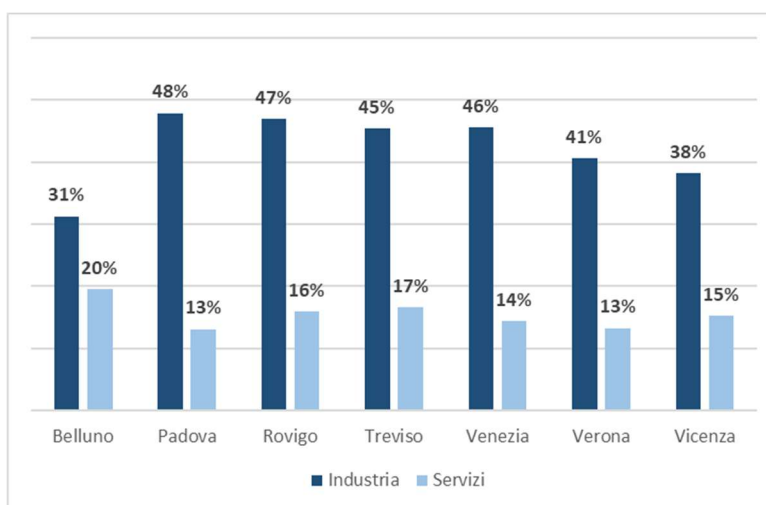


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Nel 2024, le province di Padova (22%) e Treviso (21%) risultano i territori con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante attivati presso le imprese artigiane. Nei servizi, la maggior quota di assunzioni si registra in provincia di Verona (21%) (graff. 20/21).

La presenza dei rapporti di lavoro in apprendistato presso le imprese artigiane sul totale delle attivazioni è massima nel comparto industriale: nelle province di Padova, Rovigo, Treviso e Venezia poco meno della metà dei contratti di apprendistato professionalizzante fa riferimento ad attività svolte nell'ambito dell'artigianato. Per quanto riguarda invece i servizi, l'incidenza maggiore si osserva in provincia di Belluno (20%) (graf. 22).

Graf. 22 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante non stagionale, industria e servizi. Inc. % imprese artigiane su totale imprese per provincia (2024)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Tab. 9 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante non stagionale nelle imprese artigiane per profilo professionale, industria e servizi (2024)

INDUSTRIA			SERVIZI		
	Val. ass.	Comp.%		Val. ass.	Comp.%
Professioni intellettuali	38	0,7%	Professioni intellettuali	82	2,5%
- Ingegneri e architetti	24	0,4%	- Informatici-elettronici	58	1,8%
Professioni tecniche	360	6,4%	Professioni tecniche	179	5,5%
- Tecnici informatico-statistici	35	0,6%	- Tecnici informatico-statistici	61	1,9%
- Tecnici delle costruzioni	97	1,7%	- Tecnici delle costruzioni	25	0,8%
- Tecnici rapporti con i mercati	61	1,1%	- Tecnici dell'organizzazione	33	1,0%
Impiegati	443	7,9%	Impiegati	224	6,9%
- Impiegati di ufficio	437	7,8%	Impiegati gestione logistica	28	0,9%
Operai specializzati	3.758	67,3%	Professioni qualif. dei servizi	1.628	50,4%
- Operai specializzati edilizia	2.084	37,3%	- Qualificati attività commerciali	114	3,5%
- Operai metalmeccanici	1.017	18,2%	- Qualificati attività turistiche	269	8,3%
di cui:			di cui:		
Saldatori e carpentieri	359	6,4%	Cuochi	102	3,2%
- Operai made in Italy	593	10,6%	Baristi e addetti ristorazione	151	4,7%
Conduttori e operai semi-spec.	540	9,7%	- Qualif. servizi alla persona e sicurezza	1.245	38,6%
- Operai semiquale. lavoraz. in serie	441	7,9%	di cui:		
- Conduttori di impianti industriali	57	1,0%	Parrucchieri-estetisti	1.229	38,1%
Professioni non qualificate	273	4,9%	Operai e prof. non qualificate	1.116	34,6%
Altro	175	3,1%			
TOTALE	5.587	100,0%	TOTALE	3.229	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Con riferimento ai profili professionali degli apprendisti assunti dalle imprese artigiane della regione è rilevante, nel comparto industriale, la numerosità degli operai specializzati (67% del totale), specie degli operai specializzati nell'edilizia (37%). Nel terziario, le assunzioni riguardano soprattutto i profili qualificati nell'ambito dei servizi alla persona (39%) (tab. 9).

3. Gli esiti occupazionali dell'apprendistato professionalizzante

In questo capitolo, con focus sulle imprese artigiane, vengono presentati i principali risultati di un'analisi longitudinale sui percorsi dei lavoratori assunti in apprendistato professionalizzante non stagionale. Sono state osservate le traiettorie successive ai rapporti di lavoro attivati nel 2018 e nel 2019 in considerazione dei quali era disponibile un arco di tempo sufficientemente esteso per l'osservazione tenuto conto delle diverse durate dell'apprendistato nei vari ambiti di utilizzo.

Per una contestualizzazione delle evidenze emerse, i principali risultati dell'analisi condotta sono presentati sia con riferimento al totale delle imprese sia per il sottogruppo dei rapporti di lavoro afferenti alle imprese artigiane della regione. Oggetto di osservazione sono nel primo caso 37.168 rapporti di lavoro attivati nel 2018 e 33.491 nel 2019; nel secondo 10.322 rapporti di lavoro attivati nel 2018 e 8.565 nel 2019. Poiché qualora in capo ad un soggetto fossero presenti più attivazioni di apprendistato nell'anno è stata considerata solo la prima assunzione, il numero dei rapporti di lavoro equivale di fatto a quello dei lavoratori.

I diversi insiemi considerati, quello riferito al totale delle imprese e quello relativo alle imprese artigiane, differiscono leggermente nella composizione interna. I rapporti di lavoro analizzati con riferimento al totale delle imprese si caratterizzano per una presenza femminile che, nei due anni considerati, si attesta poco al di sopra del 40%; un peso della componente straniera rispettivamente del 13% e del 15%. In circa il 40% dei casi si tratta di attività svolte nell'ambito industriale, nel 60% nel terziario, in particolare nei servizi turistici. Con riferimento alle imprese artigiane, i rapporti di lavoro in apprendistato presi in esame interessano in misura maggiore la componente maschile (2/3 del totale); il peso degli stranieri si attesta nei due anni considerati rispettivamente al 16% e al 18%. Il peso del comparto industriale è decisamente più marcato, raggiungendo nelle due annualità il 65% del totale. Di rilievo le attivazioni nell'ambito metalmeccanico, delle costruzioni e del made in Italy. Nei servizi assume una certa importanza la componente dei servizi alla persona. Coerentemente con gli ambiti di utilizzo, si tratta soprattutto di lavoratori inquadrati come operai specializzati, semi-specializzati e conduttori. Le professioni qualificate nell'ambito dei servizi interessano, invece, il 22% del totale.

3.1. L'analisi longitudinale

L'analisi longitudinale condotta per le due coorti di apprendisti assunti nel 2018 e nel 2019 consente una prima valutazione degli esiti occupazionali. L'osservazione dei percorsi nei 5 anni successivi all'avvio del rapporto di lavoro ha portato all'identificazione di un ventaglio di casistiche cui sono state ricondotti, in base agli eventi intercettati, tutti i casi esaminati:

- a. apprendistato ancora aperto. Il rapporto di lavoro in apprendistato risulta ancora aperto dopo 5 anni, anche se può risultare chiuso per conferma o cessazione successivamente al periodo di osservazione considerato;
- b. confermato a tempo indeterminato. Il contratto risulta essere stato confermato a tempo indeterminato presso la stessa azienda. Sono compresi anche i casi in cui, nel corso dei 5 anni di osservazione, il contratto a tempo indeterminato è stato successivamente chiuso;
- c. altro rapporto di lavoro successivo presso la stessa azienda. Il primo rapporto di lavoro attivato nei 5 anni di osservazione, dopo la conclusione dell'apprendistato, risulta con la stessa azienda. Si verifica soprattutto per gli stagionali o i rapporti in apprendistato cessati per dimissioni del lavoratore. Sono state considerate tutte le tipologie contrattuali;

- d. altro rapporto di lavoro successivo presso un'altra azienda. Il primo rapporto di lavoro avviato nei 5 anni di osservazione a seguito della conclusione dell'apprendistato risulta presso un'azienda diversa da quella dell'apprendistato. Anche in questo caso, nell'individuazione del rapporto di lavoro successivo sono state considerate tutte le tipologie contrattuali;
- e. nessun nuovo rapporto di lavoro registrato in Silv. A seguito della conclusione dell'apprendistato, nei 5 anni di osservazione, non sono presenti altri rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato attivati presso le realtà produttive localizzate in regione.

Tab. 10 – Percorsi professionali successivi all'attivazione dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale. Artigianato e totale imprese

	Val. ass.		Comp. %	
	2018	2019	2018	2019
IMPRESE ARTIGIANE				
a. Apprendistato ancora aperto	57	42	0,6%	0,5%
b. Confermato a tempo indeterminato presso stessa azienda	3.079	2.506	29,8%	29,3%
c. Altro rapporto di lavoro successivo presso la stessa azienda	311	260	3,0%	3,0%
d. Altro rapporto di lavoro successivo presso altra azienda	6.045	5.014	58,6%	58,5%
e. Nessun nuovo rapporto di lavoro registrato in Silv	830	743	8,0%	8,7%
Totale	10.322	8.565	100,0%	100,0%
TOTALE IMPRESE				
a. Apprendistato ancora aperto	69	59	0,2%	0,2%
b. Confermato a tempo indeterminato presso stessa azienda	14.951	13.603	40,2%	40,6%
c. Altro rapporto di lavoro successivo presso la stessa azienda	1.067	844	2,9%	2,5%
d. Altro rapporto di lavoro successivo presso altra azienda	18.452	16.482	49,6%	49,2%
e. Nessun nuovo rapporto di lavoro registrato in Silv	2.629	2.503	7,1%	7,5%
Totale	37.168	33.491	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

In considerazione delle ricorrenze intercettate, come si contraddistinguono i percorsi professionali degli apprendisti? Quale è l'esito dell'esperienza in apprendistato e come, invece, si modificano le traiettorie dei lavoratori?

Per rispondere a queste domande è necessario partire discriminando, innanzitutto, gli apprendisti per i quali il rapporto di lavoro è arrivato fino alla conclusione del periodo formativo ed è successivamente proseguito a tempo indeterminato, da quelli che lo hanno concluso prematuramente (tab. 10). Come meglio si vedrà successivamente, la quota di questo secondo sottoinsieme è nettamente maggioritaria e diventa particolarmente interessante provare ad intercettare le transizioni nel mercato del lavoro.

I primi risultati dell'analisi condotta evidenziano, infatti, come alla maggioranza dei rapporti di lavoro considerati sia associata la conclusione anticipata dell'apprendistato, seguita poi dall'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro presso un'altra realtà aziendale. Il peso di questi passaggi è massimo nelle imprese artigiane arrivando ad interessare il 59% dei percorsi; per il totale delle imprese questa ricorrenza si osserva in poco meno del 50% delle attivazioni in esame.

D'altro canto, la quota di rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale successivamente confermati si attesta, per il totale delle imprese, poco al di sopra del 40%. Nel caso delle realtà artigianali, la percentuale degli apprendisti confermati si ferma invece al 30%, risultando significativamente al di sotto dell'incidenza mediamente rilevata.

3.2. La conclusione dell'apprendistato

Portando, innanzitutto, l'attenzione ai motivi della cessazione anticipata dell'apprendistato è interessante osservare come in circa i 3/4 dei casi analizzati, la ragione della conclusione sia riconducibile alle dimissioni del lavoratore (tab. 11). Questa ricorrenza interessa pressoché nella stessa misura il totale delle imprese ed il sottoinsieme di quelle artigiane dove, come osservato, è maggiore il peso delle cessazioni. In entrambi i casi, oltre la metà degli apprendisti che si sono dimessi prima della conclusione del periodo formativo, lo hanno fatto poco dopo l'avvio del rapporto di lavoro. Nel caso delle imprese artigiane, gli apprendisti dimessi entro l'anno sono stati, nel biennio considerato, rispettivamente il 52% e il 49% del totale di quanti hanno volontariamente concluso il rapporto di lavoro.

Tab. 11 – Percorsi professionali successivi all'attivazione dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale nel 2018 e 2019. Conferme e cessazioni per motivo della cessazione. Artigianato e totale imprese

	Val. ass.		Inc. %	
	2018	2019	2018	2019
IMPRESE ARTIGIANE				
Apprendistato confermato (% su totale aprr.)	3.079	2.506	29,8%	29,3%
Apprendistato cessato (% su totale aprr.)	7.186	6.017	69,6%	70,3%
- cessati entro l'anno (% su totale cessati)	4.122	3.301	57,4%	54,9%
di cui:				
per dimissione del lavoratore (% su totale cessati)	5.332	4.459	74,2%	74,1%
- dimessi entro l'anno (% su totale dimessi)	2.791	2.197	52,3%	49,3%
Totale	10.322	8.565	100,0%	100,0%
TOTALE IMPRESE				
Apprendistato confermato (% su totale aprr.)	14.951	13.603	40,0%	41,0%
Apprendistato cessato (% su totale aprr.)	22.053	19.757	59,3%	59,0%
- cessati entro l'anno (% su totale cessati)	12.724	10.463	57,6%	52,8%
di cui:				
per dimissione del lavoratore (% su totale cessati)	16.133	14.746	73,2%	74,6%
- dimessi entro l'anno (% su totale dimessi)	8.879	7.194	55,0%	48,7%
Totale	37.168	33.491	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

3.3. I percorsi successivi alla conferma dell'apprendistato

Come osservato, solo una quota minoritaria dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante attivati nel 2018 e nel 2019 è arrivata alla conclusione del periodo formativo giungendo alla conferma a tempo indeterminato. A distanza di 5 anni dall'avvio, molti di questi rapporti risultano ancora aperti, evidenziando la prosecuzione della relazione lavorativa tra l'azienda e l'ex apprendista (tab. 12).

Considerando il totale delle imprese, la quota di lavoratori confermati ed ancora occupati presso l'azienda in cui è stato attivato l'apprendistato risulta pari al 70%. Nel caso delle imprese artigiane la percentuale è maggiore e, nei due anni considerati, raggiunge rispettivamente il 77% e il 76%. Nonostante quindi nelle imprese artigiane il "tasso di conferma" dell'apprendistato sia mediamente più contenuto, la sopravvivenza dei rapporti di lavoro proseguiti a tempo indeterminato dopo la qualifica del lavoratore è invece maggiore.

Nei casi in cui il rapporto di lavoro risulta essersi concluso dopo la conferma (poche centinaia di eventi nel caso delle imprese artigiane) si è comunque osservata una nuova assunzione del lavoratore presso un'altra azienda situata in territorio regionale. L'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro è avvenuta in circa 1/3 dei casi a tempo determinato ed in misura minore a tempo indeterminato.¹⁵

¹⁵ Successivamente i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere stati trasformati a tempo indeterminato. L'incidenza delle trasformazioni dal tempo determinato tra le modalità di accesso al tempo indeterminato ha assunto una certa rilevanza nel corso degli anni. Sul tema cfr. ad esempio i report trimestrali di monitoraggio delle dinamiche occupazionali "Il Sestante" a cura dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro in www.venetolavoro.it/sestante

Tab. 12 – Percorsi professionali successivi alla conferma dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale attivati nel 2018 e 2019. Artigianato e totale imprese

	Val. ass.		Comp. %	
	2018	2019	2018	2019
IMPRESE ARTIGIANE				
Rapporto di lavoro a t. indet. in essere	2.379	1.901	77,3%	75,9%
Altro rapporto di lavoro con la stessa azienda*	20	19	0,6%	0,8%
Altro rapporto di lavoro con azienda diversa	680	586	22,1%	23,4%
di cui:				
- Tempo determinato	218	192	32,1%	32,8%
- Tempo indeterminato	195	136	28,7%	23,2%
Totale apprendistati confermati	3.079	2.506	100,0%	100,0%
TOTALE IMPRESE				
Rapporto di lavoro a t. indet. in essere	10.498	9.496	70,2%	69,8%
Altro rapporto di lavoro con la stessa azienda*	122	92	0,8%	0,7%
Altro rapporto di lavoro con azienda diversa	4.331	4.015	29,0%	29,5%
di cui:				
- Tempo determinato	1.351	1.234	31,2%	30,7%
- Tempo indeterminato	1.488	1.316	34,4%	32,8%
Totale apprendistati confermati	14.951	13.603	100,0%	100,0%

* Rientrano in questa categoria soprattutto situazioni in cui non è avvenuta correttamente la registrazione del passaggio al tempo indeterminato oppure i casi di apprendistato stagionale non esplicitamente individuati in fase di comunicazione a cui segue un nuovo apprendistato.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

A livello settoriale, nel caso delle imprese artigiane, il “tasso di conferma” dell’apprendistato risulta mediamente attorno al 30% nell’industria e pari al 28% nei servizi.¹⁶ Il “tasso di sopravvivenza”, ovvero la quota dei rapporti di lavoro ancora in essere sul totale dei confermati, è massimo nell’industria (79% e 77%), mentre nei servizi è mediamente del 75% e 74% (tab. 13).

Tab. 13 – Rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale attivati nel 2018 e nel 2019 confermati per settore. Artigianato

	2018		% rapporti di lavoro in essere su totale conferme	2019		% rapporti di lavoro in essere su totale conferme
	Conferme	% conferme su totale attivazioni		Conferme	% conferme su totale attivazioni	
Agricoltura	4	44,4%	75,0%	2	22,2%	100,0%
Industria	2.052	31,0%	78,6%	1.683	30,2%	76,9%
- made in Italy	503	31,2%	73,6%	449	32,6%	74,8%
- metalmeccanico	835	33,5%	80,4%	587	30,6%	77,7%
- altre industrie	176	37,1%	80,1%	164	35,1%	77,4%
- costruzioni	538	26,3%	80,1%	483	26,7%	77,6%
Servizi	1.023	27,8%	74,6%	821	27,5%	73,7%
- commercio dettaglio	22	30,6%	81,3%	10	15,2%	80,0%
- servizi turistici	34	30,9%	60,4%	83	16,2%	57,8%
- ingrosso e logistica	56	30,8%	66,1%	28	31,1%	71,4%
- servizi fin./terz.avanz.	77	33,9%	81,8%	78	35,9%	79,5%
- servizi alla persona	723	30,6%	77,2%	580	30,2%	76,4%
- altri servizi	45	22,3%	62,2%	42	23,3%	57,1%
Totale	3.079	29,8%	77,3%	2.506	29,3%	75,9%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

¹⁶ Per il totale delle imprese, il “tasso di conferma” dell’apprendistato risulta mediamente del 44% nell’industria e del 37%-38% nei servizi. Nel metalmeccanico raggiunge il 49% e 47%, nelle altre industrie il 52%. Nel terziario il valore più contenuto si registra nei servizi turistici (22%); il più alto nell’ambito dei servizi finanziari/terziario avanzato (54% e 53%). Cfr. Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2025), *Dinamiche ed esiti occupazionali dell’apprendistato in Veneto*, www.venetolavoro.it/work_

3.4. I percorsi successivi alla cessazione dell'apprendistato

Abbiamo già osservato che la maggioranza delle cessazioni anticipate coincide con le dimissioni dell'apprendista rassegnate, in gran parte dei casi, entro il primo anno. L'incidenza delle conclusioni anticipate è peraltro particolarmente elevata nel caso delle imprese artigiane. Ma che cosa succede quando i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante terminano prima della conclusione del periodo formativo? Quali sono i successivi percorsi dei lavoratori?

Nella maggior parte dei casi, dopo la cessazione dell'apprendistato si registra una nuova attivazione contrattuale presso un'altra azienda (tab. 14). Sia che si osservi il totale delle imprese, sia con specifico riferimento a quelle artigiane, il peso sul totale delle conclusioni si attesta al di sopra dell'80%. Mediamente, poco più di 1/3 dei nuovi rapporti di lavoro è a tempo determinato, mentre circa il 10% delle nuove attivazioni risulta essere a tempo indeterminato. Nel caso delle imprese artigiane, rispettivamente nel 27% e 26% dei casi, alla cessazione dell'apprendistato ne è seguito un altro in un'azienda diversa.

Tab. 14 – Percorsi professionali successivi alla cessazione dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale attivati nel 2018 e 2019. Artigianato e totale imprese

	Val. ass.		Comp. %	
	2018	2019	2018	2019
IMPRESE ARTIGIANE				
Rapporto di lavoro succ. presso la stessa azienda	311	260	4,3%	4,3%
Rapporto di lavoro succ. presso altra azienda	6.045	5.014	84,1%	83,3%
di cui:				
Tempo determinato	1.935	1.637	32,0%	32,6%
Apprendistato	1.650	1.312	27,3%	26,2%
Somministrato	1.088	921	18,0%	18,4%
Tempo indeterminato	470	382	7,8%	7,6%
Altro	902	762	14,9%	15,2%
Nessun rapporto di lavoro succ. nei 5 anni	830	743	11,6%	12,3%
Totale	7.186	6.017	100,0%	100,0%
TOTALE IMPRESE				
Rapporto di lavoro succ. presso la stessa azienda	1.067	844	4,8%	4,3%
Rapporto di lavoro succ. presso altra azienda	18.452	16.482	83,3%	83,1%
di cui:				
Tempo determinato	6.498	5.949	35,2%	36,1%
Apprendistato	4.378	3.594	23,7%	21,8%
Somministrato	2.969	2.689	16,1%	16,3%
Tempo indeterminato	1.615	1.627	8,8%	9,9%
Altro	2.992	2.623	16,2%	15,9%
Nessun rapporto di lavoro succ. nei 5 anni	2.629	2.503	11,9%	12,6%
Totale	22.148	19.829	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Alla conclusione dell'apprendistato attivato nelle imprese artigiane (tab. 15), è seguito un nuovo rapporto di lavoro in altre imprese del comparto artigianale in circa il 25% dei casi. Nella maggior parte di queste situazioni si è registrata l'attivazione di un nuovo apprendistato, mentre l'assunzione diretta con un contratto di lavoro a tempo indeterminato è risultata meno frequente.

Le transizioni verso altri ambiti occupazionali non artigiani hanno, invece, interessato la maggioranza delle cessazioni. Le nuove attivazioni sono avvenute soprattutto con un contratto a tempo determinato o in somministrazione e, anche in questo caso, risultano piuttosto contenute le assunzioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

Tab. 15 – Percorsi professionali successivi alla cessazione dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale attivati nelle imprese artigiane nel 2018 e 2019. Rapporti di lavoro successivi presso altra azienda per tipologia e contratto

	Val. ass.		Comp. %	
	2018	2019	2018	2019
Rapporto di lavoro succ. presso altra azienda	6.045	5.014	100,0%	100,0%
- Rapporto successivo presso altra impresa artigiana	1.519	1.191	25,1%	23,8%
<i>Apprendistato</i>	895	695	14,8%	13,9%
<i>Tempo determinato</i>	390	320	6,5%	6,4%
<i>Tempo indeterminato</i>	174	127	2,9%	2,5%
<i>Altro</i>	60	49	1,0%	1,0%
- Rapporto successivo presso altra impresa non artigiana	4.526	3.823	74,9%	76,2%
<i>Apprendistato</i>	755	617	12,5%	12,3%
<i>Somministrato</i>	1.088	921	18,0%	18,4%
<i>Tempo determinato</i>	1.545	1.317	25,6%	26,3%
<i>Tempo indeterminato</i>	296	255	4,9%	5,1%
<i>Altro</i>	842	713	13,9%	14,2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

3.5. In sintesi

In relazione ai percorsi successivi ai rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale attivati nel 2018 e nel 2019 presso le imprese artigiane della regione (tab. 16), è possibile osservare che:

- il peso delle conferme a tempo indeterminato si attesta a circa il 30% del totale: un valore al di sotto della media registrata per il complesso delle imprese (pari a circa il 40% nei due anni);
- dopo la conferma, oltre 3 rapporti di lavoro a tempo indeterminato su 4 risultano ancora aperti a distanza di 5 anni dall'avvio dell'apprendistato. Si tratta di una quota, pur numericamente limitata, superiore al dato medio rilevato per il totale delle imprese;
- dal lato opposto, nel 70% dei casi il rapporto di lavoro in apprendistato risulta essersi concluso anticipatamente, prima della conferma a tempo indeterminato, soprattutto a causa delle dimissioni del lavoratore;
- in corrispondenza della maggior parte di queste cessazioni è stata intercettata l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro presso un'azienda diversa. Nel 25% dei casi, il nuovo rapporto di lavoro è stato avviato presso un'altra azienda del comparto artigiano (spesso con l'attivazione di un nuovo apprendistato); nel 75% dei casi presso un'impresa non artigiana e, soprattutto, con un contratto a tempo determinato o in somministrazione.

Tab. 16 - Percorsi professionali successivi all'attivazione dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale. Artigianato e totale imprese

	IMPRESE ARTIGIANE		TOTALE IMPRESE	
	2018	2019	2018	2019
RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI	10.322	8.565	37.168	33.491
- APPRENDISTATO CONFERMATO	3.079	2.506	14.951	13.603
<i>% su totale</i>	30%	29%	40%	41%
con rapporto di lavoro ancora in essere	2.379	1.901	10.498	9.496
<i>% su totale confermati</i>	77%	76%	70%	70%
- APPRENDISTATO CESSATO	7.186	6.017	22.053	19.757
<i>% su totale</i>	70%	70%	59%	59%
con altro rapporto di lavoro in azienda diversa	6.045	5.014	18.452	16.482
<i>% su totale cessati</i>	84%	83%	83%	84%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

PARTE SECONDA – L'esperienza dell'apprendistato nelle imprese artigiane venete*

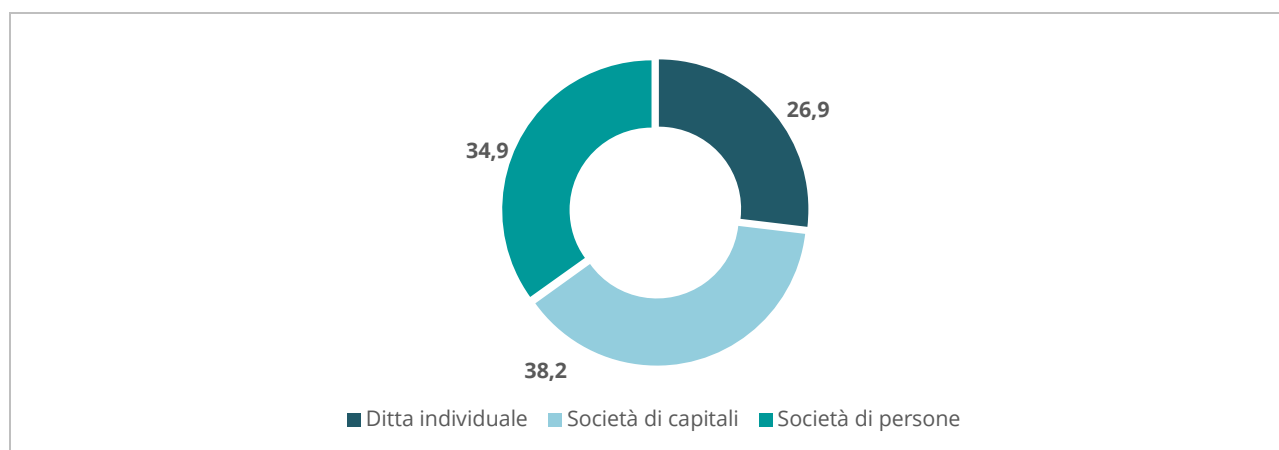
1. Utilizzo dell'apprendistato nelle imprese artigiane venete: gli esiti della survey

Nella seconda metà del 2024 Confartigianato Imprese Veneto ha condotto una indagine tra le imprese del sistema con l'obiettivo di approfondire l'esperienza di utilizzo del contratto di apprendistato carpando eventuali criticità ed evidenziando al contempo pregi ed opportunità.

1.1. Le caratteristiche delle imprese rispondenti

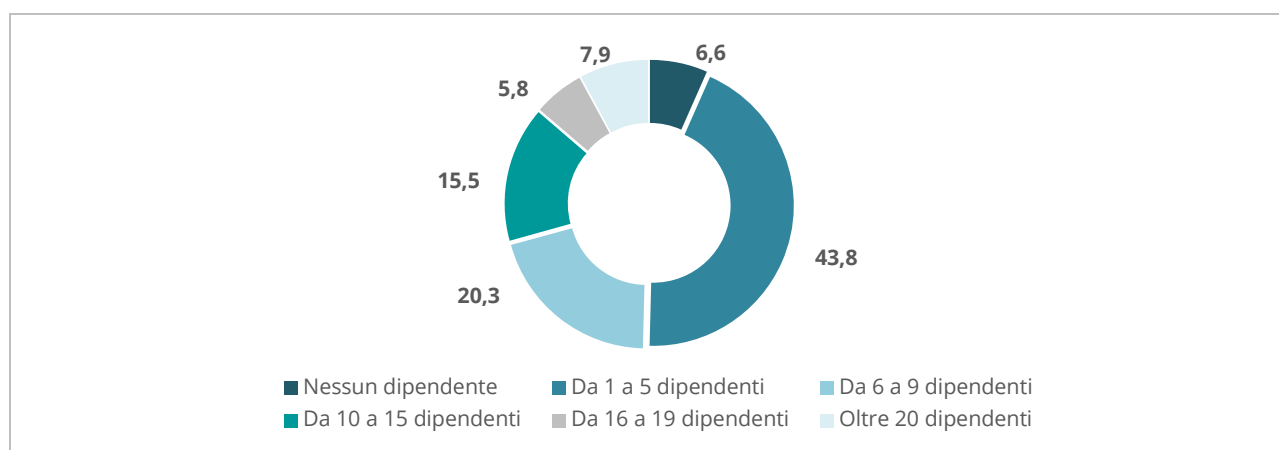
Sono stati raccolti oltre 600 questionari¹⁷, di cui il 26,9% da ditte individuali, il 38,2% da società di capitali e il 34,9% da società di persone.

Fig. 1 – Le imprese protagoniste della survey per natura giuridica: distribuzione %.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Distribuzione % per natura giuridica



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Fig. 2 – Le imprese protagoniste della survey per classe dimensionale: distribuzione %.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Distribuzione % per classi di età



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

* a cura di Confartigianato Imprese Veneto.

¹⁷ Hanno partecipato alla survey 605 imprese associate al sistema Confartigianato Veneto. Nello specifico: 69 della provincia di Belluno, 82 della provincia di Padova, 1 della provincia di Rovigo, 199 della provincia di Treviso, 13 della provincia di Venezia, 43 della provincia di Verona, 197 della provincia di Vicenza e una da fuori regione.

Il 43,8% delle imprese rispondenti ha da 1 a 5 dipendenti; seguono, con il 20,3%, quelle che occupano da 6 a 9 dipendenti; il 15,5% ha tra i 10 e 15 dipendenti, mentre il 13,7% ha più di 15 dipendenti. Vi è, tuttavia, una fetta di imprese che non ha dipendenti (6,6% del totale).

Guardando ai settori, Meccanica (21,7% del totale), impianti (17,5%), edilizia (10,4%), benessere (9,1%) ed autoriparazione (8,4%) sono quelli maggiormente rappresentati nella survey.

Tab. 1 – Le imprese protagoniste della survey per settore e classe dimensionale.
Periodo rilevazione Maggio-Settembre 2024. Distribuzione % sul totale

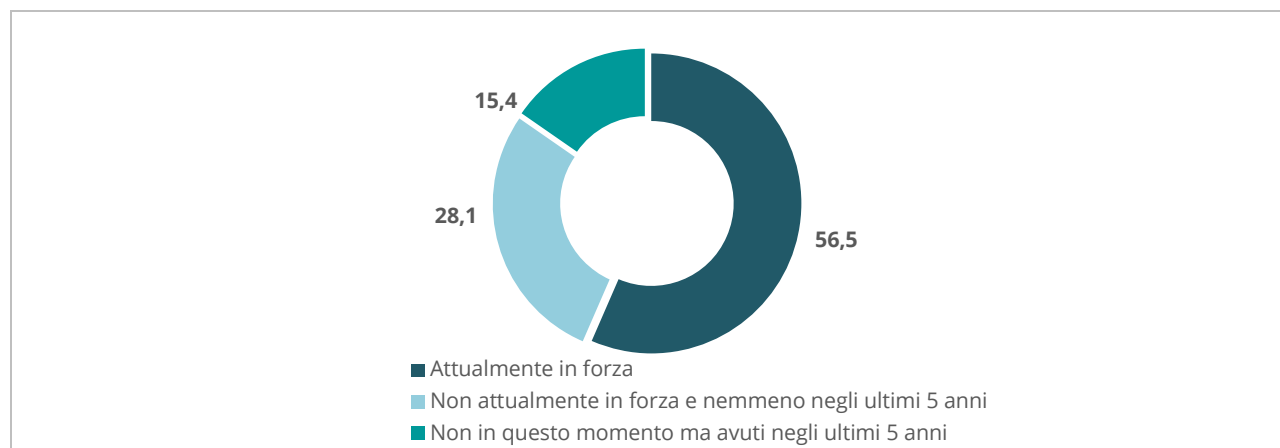
	Nessun dipendente	Da 1 a 5 dipendenti	Da 6 a 9 dipendenti	Da 10 a 15 dipendenti	Da 16 a 19 dipendenti	Oltre 20 dipendenti	Totale
Alimentazione e ristorazione	0,0	1,8	1,0	0,8	0,2	1,8	5,6
Artistico	0,5	1,2	0,7	0,8	0,2	0,7	4,0
Autoriparazione	0,7	5,3	2,0	0,3	0,2	0,0	8,4
Benessere	0,7	6,9	1,2	0,3	0,0	0,0	9,1
Comunicazione e ICT	0,2	1,7	1,2	0,3	0,0	0,5	3,8
Edilizia	1,2	5,5	2,6	0,5	0,5	0,2	10,4
Impianti	1,0	7,8	4,0	2,6	1,3	0,8	17,5
Legno e arredo	0,5	3,8	2,8	1,5	0,8	0,3	9,8
Meccanica	0,3	7,1	3,3	6,6	1,8	2,5	21,7
Moda e pulitintolavanderie	1,2	1,2	0,8	0,5	0,5	1,2	5,3
Servizi di riparazione	0,0	0,5	0,0	0,3	0,3	0,0	1,2
Trasporto merci	0,0	0,5	0,2	0,3	0,0	0,0	1,0
Trasporto persone	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,5
Altro	0,2	0,7	0,7	0,3	0,0	0,0	1,8
Totale	6,6	43,8	20,3	15,5	5,8	7,9	100

Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

1.2. Le evidenze sull'utilizzo dell'apprendistato

Emerge fin dalle primissime risposte un largo utilizzo dell'apprendistato da parte delle imprese artigiane protagoniste dell'indagine: il 56,5% ha attualmente in forza apprendisti, mentre il 15,4% ha dichiarato di averne avuti in forza negli ultimi cinque anni (ma non attualmente). Sommando le due percentuali, si ottiene un'incidenza complessiva del 72% di imprese che hanno avuto esperienza recente con l'apprendistato. Ciò conferma che l'apprendistato è una modalità di inserimento lavorativo centrale per il comparto artigiano, che punta sulla formazione diretta in azienda e sulla trasmissione del sapere pratico. Inoltre, il fatto che più della metà delle imprese abbia apprendisti attualmente in forza potrebbe indicare una volontà concreta di investire sulle nuove generazioni, garantendo continuità al know-how e favorendo il ricambio generazionale.

Fig. 3 – Apprendisti in forza nelle imprese della survey. Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024.
Distribuzione % su tot. risposte

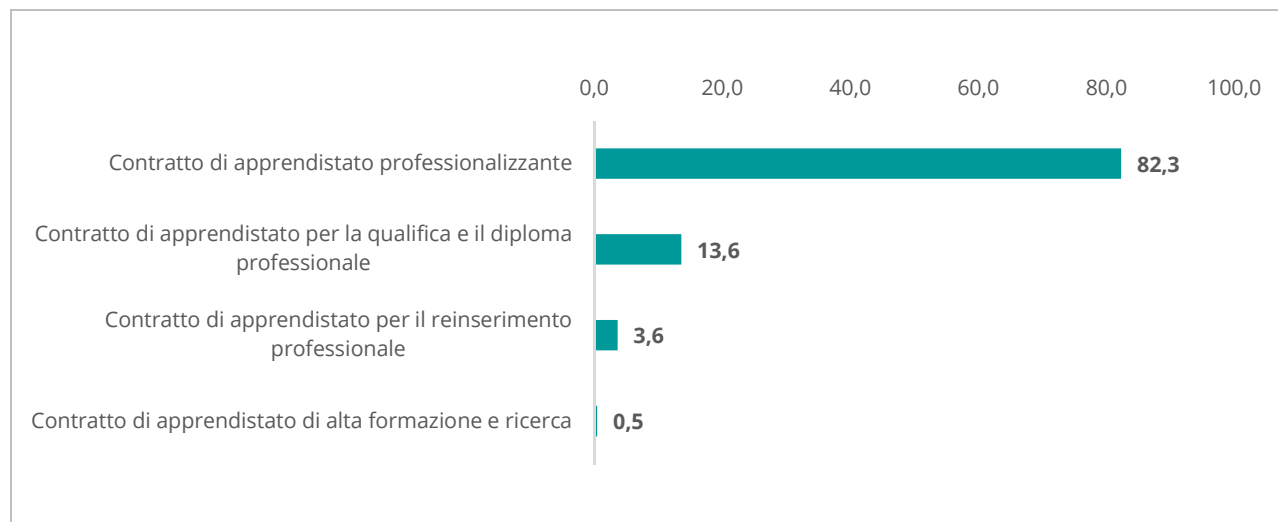


Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Tra le diverse tipologie di contratto di apprendistato, quello professionalizzante è certamente quello più utilizzato: la forma dell'apprendistato professionalizzante ha raccolto infatti l'82,3% delle preferenze; segue a notevole distanza (con il 13,6%) l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Fig. 4 – Apprendistato per tipologia contrattuale nelle imprese della survey.

Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Distribuzione % su tot. risposte. Possibili max. due risposte



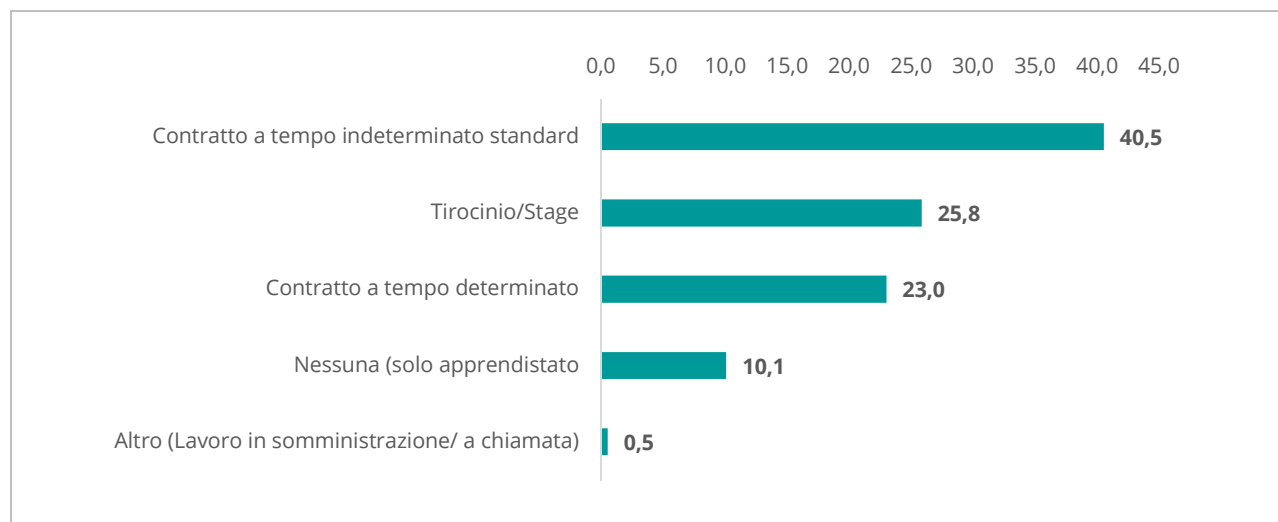
Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

L'apprendistato professionalizzante sembra quindi rispondere bene alle necessità del comparto, che richiede figure da formare direttamente in azienda.

La scarsa diffusione dell'apprendistato per la qualifica/diploma professionale (rivolto prevalentemente ai giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado) potrebbe dipendere da una certa ritrosia da parte delle imprese ad assumere giovanissimi (spesso minori), dovuta probabilmente ad una ancora bassa conoscenza della tipologia contrattuale oltreché per le onerose responsabilità educative e formative e gli aspetti ancora non definiti puntualmente in materia di salute e sicurezza nei contesti scolastici e lavorativi.

Fig. 5 – Altre tipologie contrattuali (e non) utilizzate dalle imprese della survey.

Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Distribuzione % su tot. risposte. Possibili max. due risposte



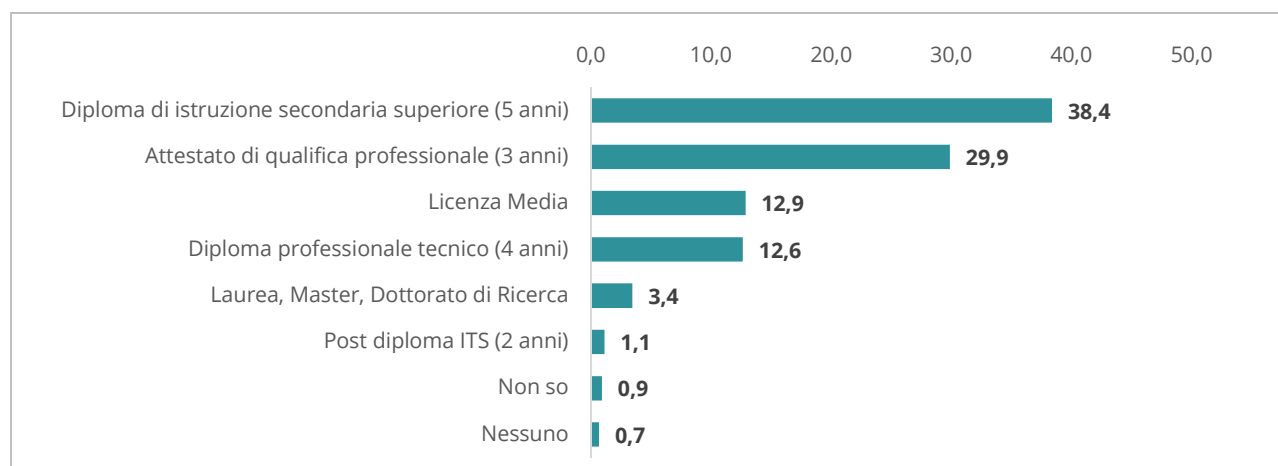
Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Guardando anche alle altre tipologie contrattuali (e non) utilizzate per l'assunzione di giovani emerge il contratto a tempo indeterminato che raccoglie il 40,5% delle risposte; nel 25,8% dei casi viene utilizzato anche la forma del tirocinio/stage. Segue a breve distanza il contratto a tempo determinato (23,0% del totale delle risposte). Va poi sottolineato che una quota pari al 10,1% ha affermato di utilizzare solo l'apprendistato quale tipologia contrattuale per l'inserimento dei giovani: questo sottolinea la centralità e la coerenza dello strumento apprendistato con i bisogni del settore artigiano, soprattutto in termini di formazione professionale integrata e gradualità retributiva nell'inserimento lavorativo.

Tra le imprese protagoniste della survey emerge un ambiente professionale che privilegia l'inserimento di giovani con un'istruzione tecnico-pratica di livello medio. I dati evidenziano, infatti, un profilo formativo degli apprendisti fortemente orientato verso titoli di studio intermedi, con una prevalenza di diplomi di istruzione secondaria superiore (38,4%) e qualifiche professionali (3 anni – 29,9% e 4 anni – 12,6%). Questo riflette una tendenza coerente con le esigenze pratiche e operative del settore artigiano, che richiede competenze tecniche specifiche e una preparazione orientata al "saper fare".

La quota di apprendisti in possesso della sola licenza media (12,9%) suggerisce che una parte del tessuto artigiano continua ad assorbire giovani con un livello di istruzione relativamente basso, forse privilegiando l'esperienza diretta e l'apprendimento sul campo.

Fig. 6 – Il livello di istruzione degli apprendisti nelle imprese della survey.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Distribuzione % su tot. risposte



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

L'incidenza di apprendisti con un titolo di istruzione terziaria (ITS, laurea, master) è pari al 4,5%, un dato che seppure contenuto evidenzia comunque una diffusione della tipologia contrattuale anche tra i giovani con un livello di istruzione elevato. Tale incidenza potrebbe ulteriormente crescere se venissero poste in essere efficaci politiche per l'attrattività del settore artigiano oltre che per il disallineamento tra l'offerta formativa superiore e la domanda di competenze dell'artigianato

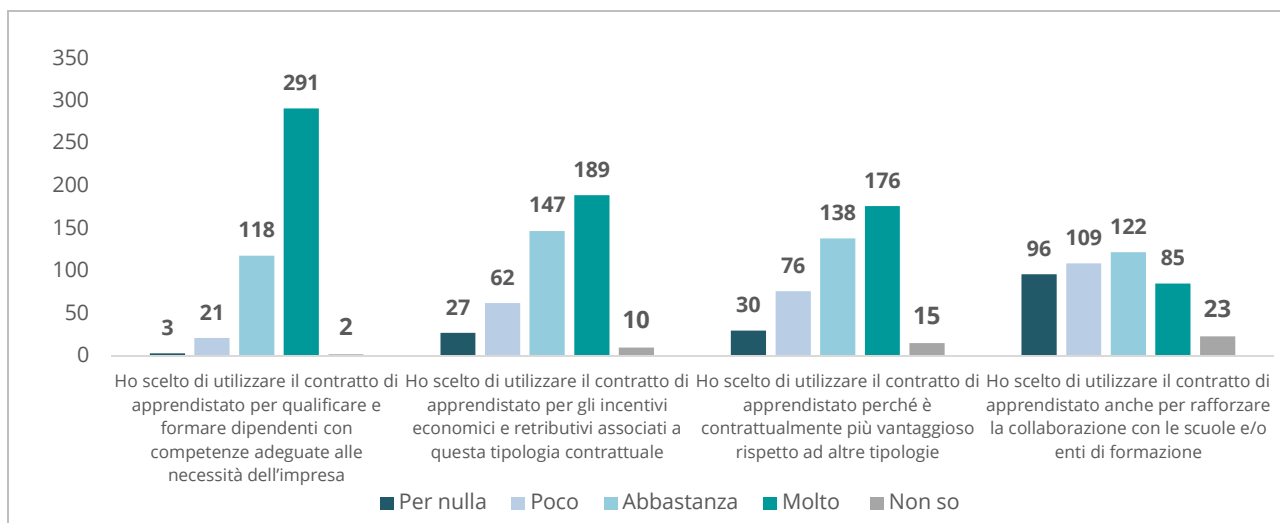
I protagonisti del sondaggio hanno affermato di prediligere il contratto di apprendistato in quanto consente di qualificare e formare dipendenti con competenze adeguate alle necessità dell'impresa.

Questo può indicare la percezione che l'apprendistato sia prima di tutto uno strumento formativo e non solo una forma contrattuale. Emerge quindi come la funzione educativa e professionalizzante sia al centro delle strategie di inserimento giovanile nel comparto artigiano.

In seconda battuta, le imprese scelgono di utilizzare l'apprendistato per gli incentivi economici e retributivi associati a questa tipologia contrattuale: sembra quindi che il vantaggio economico sia complementare ma non prioritario rispetto al fabbisogno di competenze.

L'utilizzo dell'apprendistato anche come strumento per rafforzare i rapporti con le scuole e gli enti di formazione non ha raccolto, invece, molte preferenze.

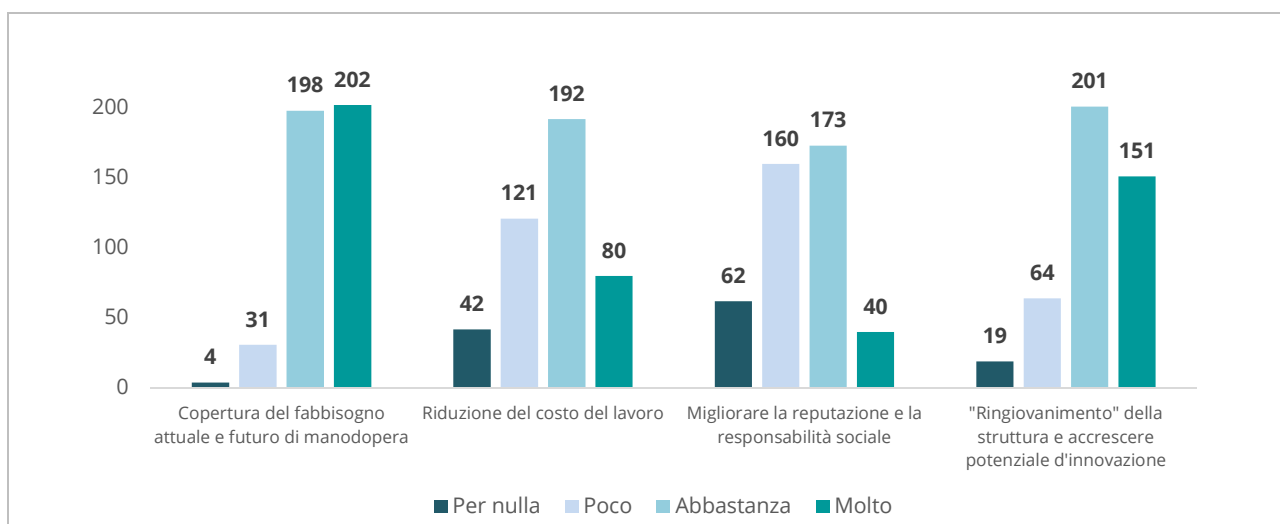
Fig. 7 – Motivi della scelta di utilizzo del contratto di apprendistato per le imprese della survey.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese con in forza apprendisti o avuti negli ultimi 5 anni.
Val. assoluti



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Quanto evidenziato nel precedente grafico trova una sua correlazione con quanto emerso in un altro quesito della survey: nell'assumere un apprendista gli imprenditori artigiani cercano in primis di soddisfare la copertura del fabbisogno di manodopera e il rinnovamento della struttura aziendale. Motivazioni come la riduzione dei costi o il miglioramento della reputazione sono meno decisive, anche se comunque rilevanti. Tali risultanze denotano quindi un approccio orientato alla crescita e alla sostenibilità aziendale/produttiva a lungo termine.

Fig. 8 – Perché assumere un apprendista: cosa conta per le imprese.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese con in forza apprendisti o avuti negli ultimi 5 anni.
Val. assoluti

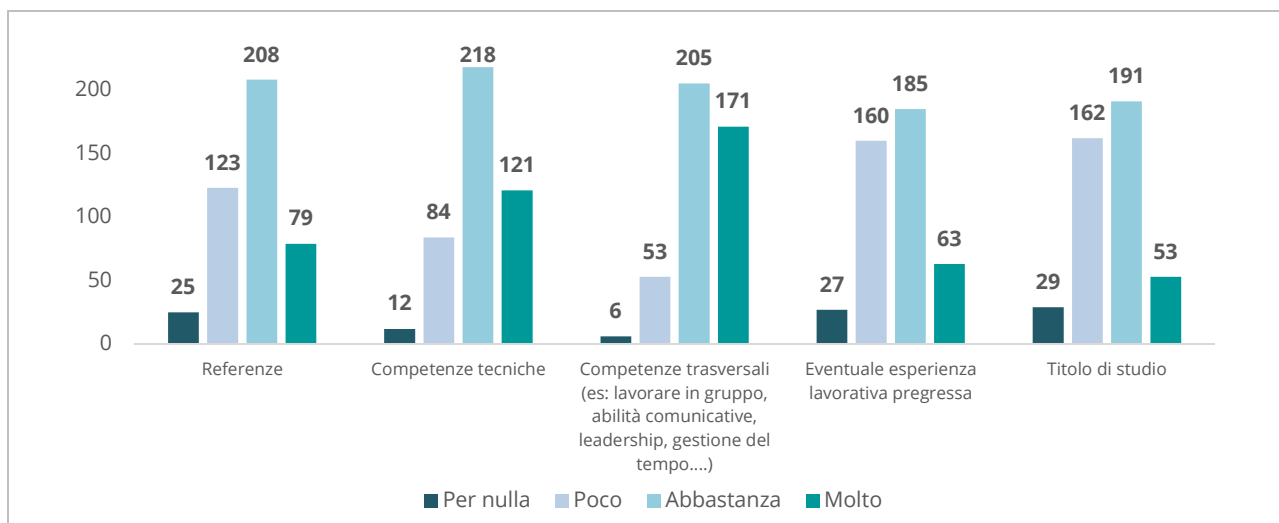


Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Nel valutare l'eventuale assunzione di un giovane in apprendistato gli imprenditori artigiani considerano in primo luogo le competenze trasversali (con un numero molto alto di valutazioni "Abbastanza" e "Molto").

Fig. 9 – Aspetti che l'imprenditore valuta nell'assumere un apprendista.

Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese con in forza apprendisti o avuti negli ultimi 5 anni.
Val. assoluti



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Ciò sta ad indicare che le capacità come lavorare in gruppo, comunicare bene, leadership e gestione del tempo sono fondamentali per le aziende.

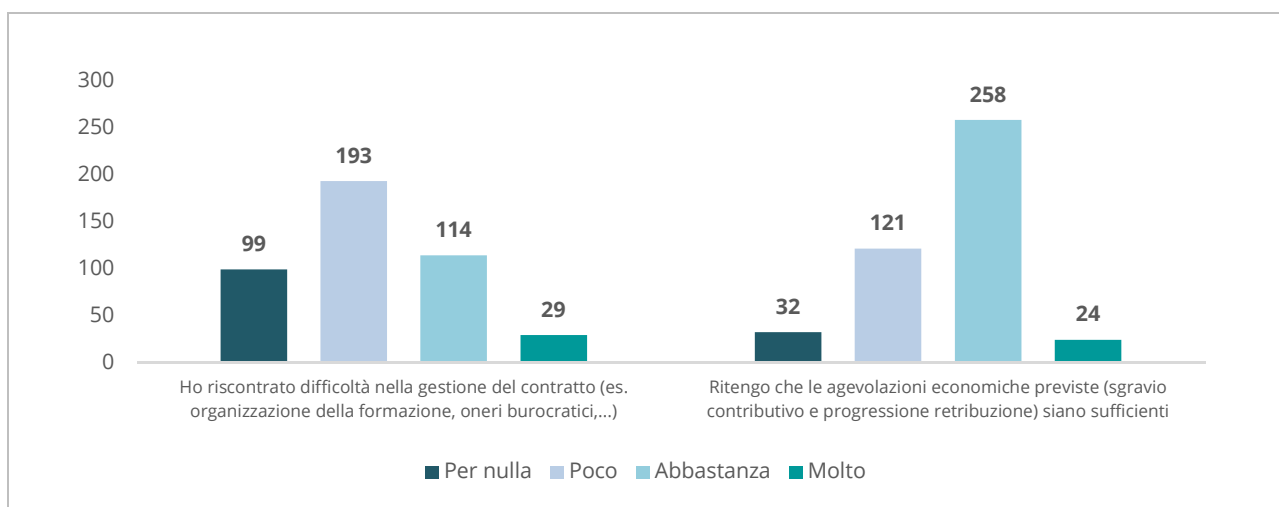
Anche le competenze tecniche sono considerate importanti, ma in misura leggermente inferiore rispetto alle competenze trasversali. L'esperienza lavorativa pregressa, il titolo di studio e le referenze sono valutate un po' meno, ma rappresentano comunque aspetti rilevanti.

In generale, sembra che le imprese siano molto interessate a trovare apprendisti con buone capacità trasversali, che possano integrarsi facilmente nel team e contribuire positivamente all'ambiente di lavoro.

Il grafico riportato di seguito mette in luce due aspetti chiave dell'esperienza concreta delle imprese nell'utilizzo del contratto di apprendistato: la gestione e la percezione delle agevolazioni economiche.

Fig. 10 – Esperienza di utilizzo del contrattato di apprendistato per le imprese della survey.

Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese con in forza apprendisti o avuti negli ultimi 5 anni.
Val. assoluti

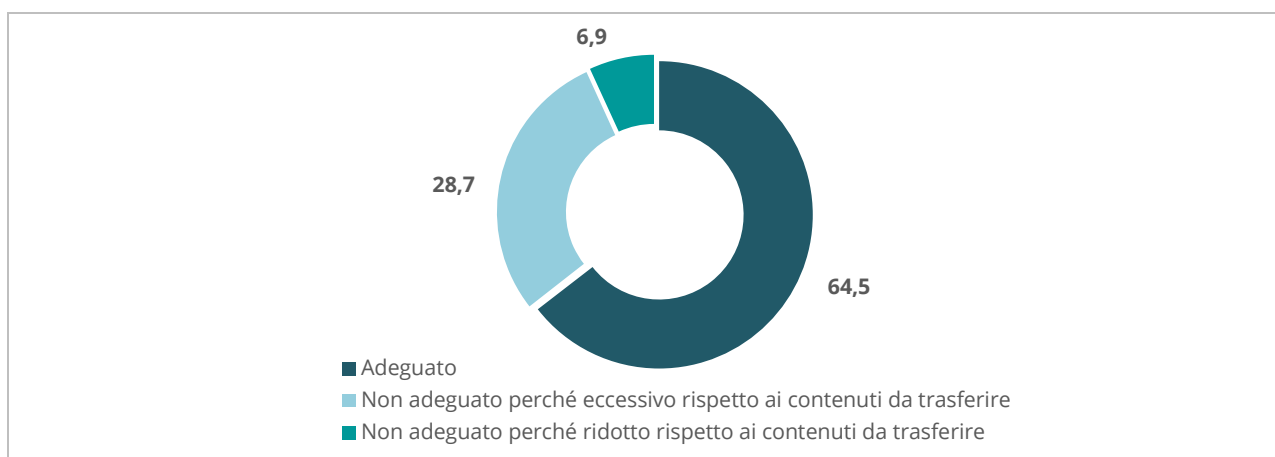


Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Circa la metà delle imprese rispondenti ha affermato di non aver riscontrato particolari difficoltà nella gestione del contratto (la somma dei "per nulla" e "poco").

Relativamente alle agevolazioni economiche previste dal contratto di apprendistato (come sgravi contributivi e progressione retributiva), emerge un giudizio tendenzialmente positivo, ma non unanime. Infatti, un quarto delle imprese intervistate (32 "per nulla" + 121 "poco") ritiene che tali incentivi non siano sufficienti o lo siano solo in parte. Questo dato, sebbene minoritario, non è trascurabile e segnala che per una fetta non marginale del campione le agevolazioni economiche non compensano pienamente la complessità o i costi dell'apprendistato.

Fig. 11 – Adeguatezza monte ore previsto per il contratto di apprendistato professionalizzante. Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese che hanno usato/usano apprendistato professionalizzante. Incid. %



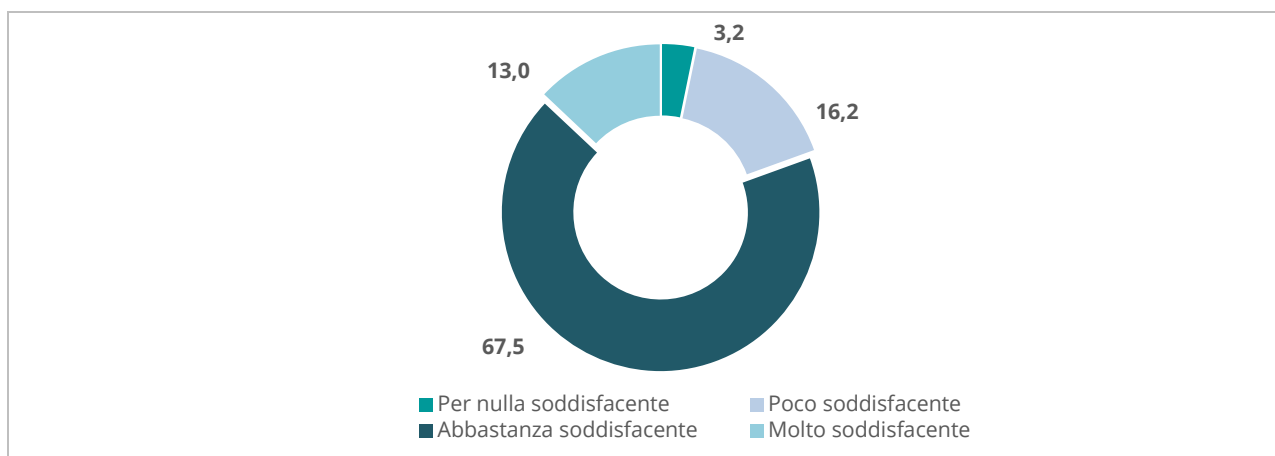
Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, emerge una valutazione prevalentemente positiva da parte delle imprese sull'adeguatezza del monte ore formativo previsto per l'apprendistato professionalizzante. Il 64,5% delle imprese considera il monte ore adeguato, segno che nella maggioranza dei casi la durata prevista risulta coerente con le esigenze formative e operative dell'impresa.

Tuttavia, il 28,7% lo ritiene eccessivo rispetto ai contenuti da trasferire. Questo dato non trascurabile indica che in oltre un quarto dei casi le imprese percepiscono un carico formativo troppo ampio.

Infine, una quota residuale (6,9%) lo ritiene invece troppo ridotto, ritenendo evidentemente che in alcune figure professionali o contesti aziendali, il monte ore non sia sufficiente a garantire un trasferimento completo delle competenze richieste.

Fig. 12 – Apprendistato duale e/o alta formazione e ricerca: valutazione delle imprese rispondenti. Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese che hanno usato/usano apprendistato duale e/o di alta formazione e ricerca. Incid. %

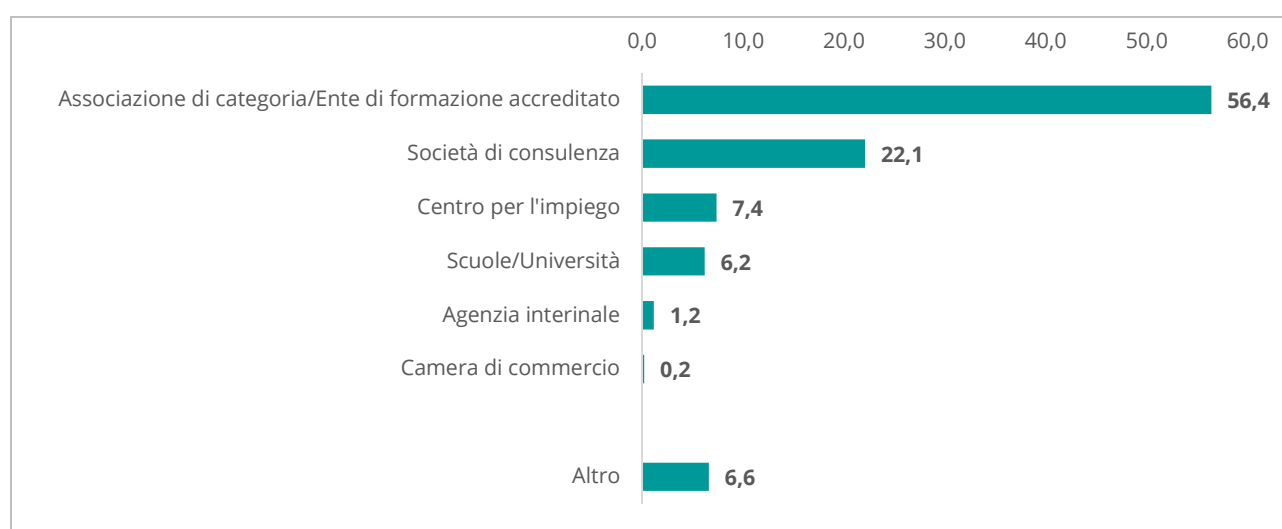


Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

L'apprendistato duale e quello di alta formazione e ricerca rappresentano strumenti ancora poco diffusi tra le imprese artigiane venete, ma con potenziale strategico nel collegare istruzione e lavoro: si evidenzia, tra le imprese che li utilizzano o li hanno utilizzati in passato, un parere abbastanza positivo. In particolare, come visto nelle pagine precedenti, l'apprendistato di alta formazione rappresenta una tipologia contrattuale che trova ancora scarsa applicazione nel mondo dell'artigianato probabilmente per una minore propensione delle aziende alla ricerca interna.

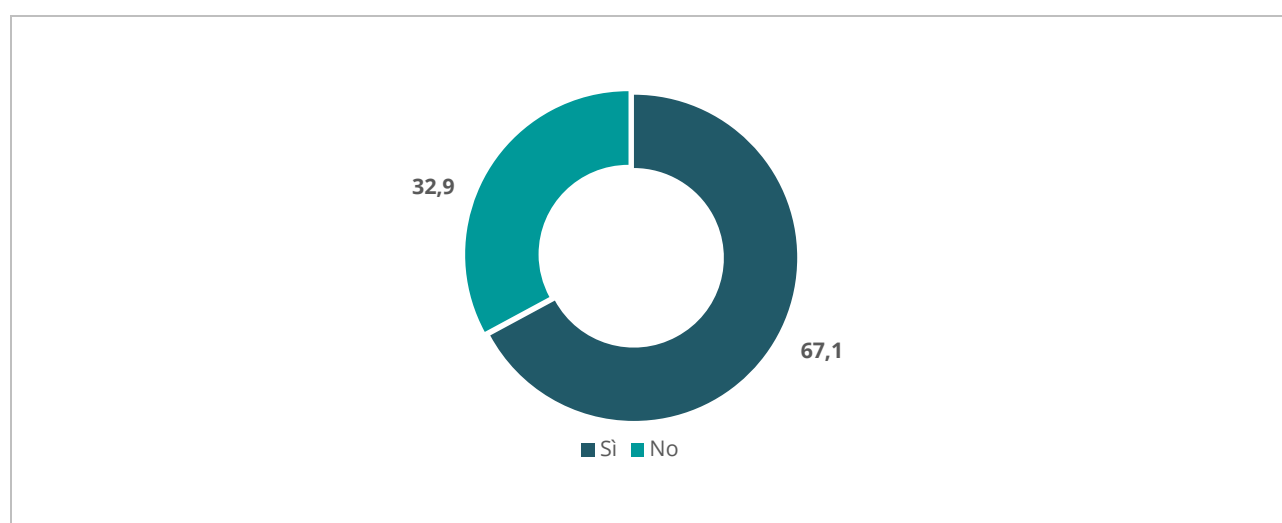
Nell'attivazione del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo le aziende si fanno supportare (talvolta anche solo a livello informativo) da consulenti e specialisti. Tra le imprese protagoniste della survey sono le associazioni di categoria e gli enti di formazione accreditati a raccogliere il maggior numero di preferenze (56,4% delle risposte); seguono a distanza altre società di consulenza (22,1%). Centri per l'impiego (7,4%) e le scuole/università (6,2%) raccolgono invece un minor numero di preferenze.

Fig. 13 – Supporto per attivazione contratto e piano formativo apprendistato: a chi ci si rivolge.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese che hanno usato/usano apprendistato.
Incid. % su totale risposte



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Fig. 14 – Conoscenza misure agevolative presenti per l'apprendistato.
Periodo di rilevazione Maggio-Settembre 2024. Imprese che hanno usato/usano apprendistato.
Incid. % su totale risposte



Fonte: elab. Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su rilevazione soci

Il contratto di apprendistato prevede alcune misure di agevolazione che possono variare a livello nazionale e regionale; si tratta in generale di incentivi economici, agevolazioni contributive e alcune semplificazioni burocratiche. La maggior parte delle imprese (67,1%) ha familiarità con le opportunità di supporto disponibili, il che può favorire l'adozione di questa forma di contratto.

Tuttavia, il fatto che il 32,9% delle imprese non sia ancora a conoscenza di queste misure rappresenta un'opportunità di miglioramento.

1.3. Conclusioni

Le imprese artigiane venete dimostrano un forte coinvolgimento nell'utilizzo del contratto di apprendistato, con oltre il 72% che ha avuto esperienza recente o attuale con questa modalità, confermando la sua centralità nel settore. La preferenza per l'apprendistato professionalizzante, che rappresenta l'82,3% delle tipologie contrattuali adottate, evidenzia l'orientamento delle imprese verso figure con competenze pratiche e già parzialmente formate, mentre l'utilizzo di contratti per qualifiche più giovani risulta meno diffuso, probabilmente per le responsabilità più impegnative che comportano.

Il profilo degli apprendisti si orienta prevalentemente verso titoli di studio intermedi, come diplomi di istruzione secondaria superiore e qualifiche professionali, rispecchiando le esigenze pratiche del settore artigiano. Le motivazioni principali per l'adozione dell'apprendistato sono, in prima battuta, la formazione di competenze adeguate alle esigenze aziendali e il rafforzamento del ricambio generazionale. Gli incentivi economici risultano essere un aspetto rilevante, ma non il principale.

Le imprese percepiscono generalmente positivamente le agevolazioni economiche e il monte ore formativo previsto, anche se una quota significativa ritiene che gli incentivi possano essere migliorati e che il carico formativo possa risultare eccessivo in alcuni casi. La collaborazione con enti di formazione e associazioni di categoria si rivela fondamentale per l'attivazione e la gestione del contratto di apprendistato.

La conoscenza delle misure agevolative è abbastanza diffusa, anche se c'è ancora spazio per aumentare la sensibilizzazione.

In conclusione, il settore artigiano veneto vede l'apprendistato come uno strumento strategico per la formazione, il ricambio generazionale e la crescita sostenibile, con margini di miglioramento soprattutto nella comunicazione delle agevolazioni e nell'integrazione tra formazione e imprese.

2. Approfondimento sui dati contrattuali: retribuzione media e durata media

In questo box di apprendimento vengo analizzati i dati provenienti dai contratti e dalle retribuzioni effettive registrate presso le associazioni provinciali aderenti. L'indagine offre un quadro dettagliato delle condizioni economiche degli apprendisti inseriti nelle imprese artigiane venete, con particolare attenzione alla retribuzione mensile lorda, suddivisa per genere e fascia d'età. L'utilizzo di dati concreti e aggiornati consente di descrivere con precisione le dinamiche salariali nel comparto dell'artigianato, mettendo in evidenza eventuali criticità, come le disuguaglianze retributive, e fornendo uno strumento utile per interventi mirati in ambito formativo e contrattuale.

La seguente tabella mostra la distribuzione percentuale degli apprendisti in forza nelle imprese artigiane venete associate, suddivisi per genere e fascia d'età, con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante. La fascia 20-24 anni è quella numericamente più rappresentata, con il 61,5% degli apprendisti totali. Seguono le fasce: 25-29 anni con il 25,3%, Fino a 19 anni: 7,9% e 30 anni e oltre: 5,3%. Questo indica che il contratto di apprendistato viene attivato prevalentemente nella fascia post-scolastica e pre-laurea, coerentemente con l'obiettivo formativo e professionalizzante del percorso. L'apprendistato professionalizzante rappresenta quindi un canale centrale per i giovani tra i 20 e i 29 anni.

Fig. 15 – Apprendisti in forze nelle imprese artigiane venete associate.
Apprendistato professionalizzante. Distribuzione % apprendisti per genere e classe di età

	Fino a 19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30 anni e oltre	Totale
Femmina	2,2	20,4	10,5	2,6	35,8
Maschio	5,7	41,1	14,8	2,6	64,2
Totale	7,9	61,5	25,3	5,2	100

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su dati associativi

I dati riportati nella tabella di seguito riportata offrono un quadro aggiornato delle retribuzioni medie mensili lorde degli apprendisti nel comparto artigiano veneto per l'anno 2024, suddivise per fasce d'età e genere.

Fig. 16 – Retribuzione media degli apprendisti nell'artigianato veneto.
Anno 2024. Apprendistato professionalizzante. Retribuzione mensile media

	Femmina	Maschio	Totale
Fino a 19 anni	877,9	1.181,0	1.097,1
20-24 anni	1.161,1	1.382,6	1.309,1
25-29 anni	1.292,9	1.487,4	1.406,5
30 anni e oltre	1.420,4	1.625,2	1.521,8
Totale	1.201,6	1.398,6	1.328,2

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su dati associativi

La retribuzione aumenta in modo significativo con l'avanzare dell'età. Questa progressione è coerente con la maggiore esperienza e autonomia lavorativa che generalmente si acquisisce con il tempo, anche in ambito di apprendistato professionalizzante.

In tutte le fasce d'età, le donne apprendiste guadagnano meno rispetto agli uomini. Nel complesso, la retribuzione media mensile femminile è di € 1.201,6, mentre quella maschile è € 1.398,6, con un gap medio di circa 197 euro, pari a un differenziale di circa 14%. Questo dato segnala una persistente disparità salariale di genere, anche in contesti formativi e di inserimento lavorativo come l'apprendistato, dove ci si potrebbe attendere maggiore equità. Tale divario retributivo è probabilmente riconducibile, almeno in parte, alla diversa distribuzione settoriale: le donne risultano maggiormente impiegate in ambiti a bassa remunerazione (come il benessere e i servizi alla persona), mentre gli uomini sono prevalentemente occupati in settori tecnici e industriali, mediamente più retribuiti.

In conclusione, le retribuzioni degli apprendisti artigiani risultano tutto sommato adeguate a un percorso formativo, ma si evidenziano forti asimmetrie tra genere e fasce d'età, che meritano attenzione da parte delle istituzioni e delle parti sociali.

Nella tabella che segue abbiamo riportato la durata media del contratto di apprendistato considerando i dati relativi a un campione di apprendisti assunti nel 2019 presso imprese artigiane associate.

La durata media complessiva degli apprendistati è pari a 31 mesi, valore che rappresenta una media tra percorsi conclusi regolarmente e apprendistati interrotti.

Se si considerano solo gli apprendisti che portano a termine l'intero periodo previsto dal contratto, la durata media sale a 60 mesi.

Al contrario, per gli apprendisti che cessano anticipatamente, la durata media è di 19,6 mesi.

Un dato particolarmente rilevante è che il 70% degli apprendisti del campione ha interrotto il contratto prima della scadenza prevista. Questo significa che solo il 30% ha completato l'intero percorso formativo.

L'elevata incidenza delle interruzioni (7 apprendisti su 10) contribuisce ad abbassare significativamente la durata media generale. Le possibili cause potrebbero essere riconducibili a più fattori:

- debole orientamento iniziale o mancato allineamento tra aspettative e realtà lavorativa;
- assenza di sistemi di tutoraggio strutturati;
- difficoltà dei giovani a integrarsi nel contesto lavorativo o a vedere prospettive a lungo termine.

Fig. 17 – Durata media degli apprendisti nell'artigianato veneto.

Apprendisti assunti nel 2019. Apprendistato professionalizzante. Durate media in mesi e incid. %

	Durata media in mesi	Indic. % su apprendisti assunti nel 2019
Cessati prima del termine	19,6	72,6
Fino a fine termine	60,0	27,4
Apprendisti assunti nel 2019	31,0	100

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su dati associativi

3. Approfondimento: le testimonianze di alcune imprese

Confartigianato Imprese Veneto ha condotto un'indagine qualitativa su un campione di trenta imprenditori artigiani, volta ad esplorare – alla luce delle trasformazioni sociali, culturali ed economiche in atto – le dinamiche che legano il mondo giovanile al lavoro, con un particolare focus sull'istituto dell'apprendistato. Le riflessioni raccolte restituiscono una fotografia complessa e sfaccettata, che consente di interrogarsi su come le mutate aspettative dei giovani si stiano intrecciando con le esigenze dell'impresa artigiana e con il futuro stesso della trasmissione del sapere tecnico.

3.1. Mutamento delle aspettative giovanili: dal lavoro come necessità al lavoro come equilibrio

Le interviste condotte rivelano un profondo e strutturale cambiamento nel sistema valoriale che orienta le nuove generazioni rispetto al mondo del lavoro. Ciò che un tempo appariva come orizzonte unico e indiscusso – l'ottenimento di un'occupazione stabile come principale strumento di emancipazione economica e sociale – viene oggi rielaborato all'interno di una cornice più ampia, in cui l'esperienza lavorativa è solo una delle molteplici componenti della realizzazione individuale. Non è più sufficiente "avere un lavoro": è essenziale che esso sia sostenibile, compatibile con la sfera personale, e capace di integrare benessere soggettivo, crescita professionale e qualità della vita.

I giovani manifestano, con crescente consapevolezza, un bisogno di equilibrio tra tempo lavorativo e tempo libero, tra produttività e benessere psicofisico. Tale tensione verso un nuovo paradigma di sostenibilità esistenziale si traduce nella richiesta di flessibilità oraria, di politiche di welfare aziendale, di ambienti di lavoro accoglienti e di dinamiche relazionali meno gerarchiche e più orientate alla collaborazione orizzontale. La centralità del tempo – inteso non solo come tempo produttivo, ma anche come spazio per sé, per la famiglia, per l'autocostruzione personale – emerge come uno dei criteri fondamentali nella valutazione dell'attrattività di un posto di lavoro.

L'aspetto economico, pur non essendo trascurato, assume una posizione subordinata rispetto a tali priorità. Questo non implica una deresponsabilizzazione o un disinteresse nei confronti della remunerazione, ma piuttosto una nuova gerarchia dei bisogni, in cui la retribuzione non è più considerata in modo isolato, bensì all'interno di un sistema valoriale più articolato, che privilegia la qualità dell'esperienza lavorativa nel suo complesso.

Molti imprenditori intervistati attribuiscono tale cambiamento, almeno in parte, all'impatto sociale e psicologico prodotto dalla pandemia da Covid-19, che ha reso visibili con nuova urgenza le fragilità della vita lavorativa tradizionale, ponendo al centro del dibattito pubblico il tema del benessere individuale. Tuttavia, vi è consenso nel ritenere che queste trasformazioni fossero già in atto prima dell'emergenza sanitaria, la quale ha agito piuttosto da catalizzatore e da acceleratore di tendenze latenti.

Un dato particolarmente rilevante è che queste istanze non si limitano ai giovani in senso stretto, ma iniziano a pervadere anche le fasce anagrafiche più mature della forza lavoro. Tale fenomeno suggerisce che ci troviamo di fronte a una vera e propria trasformazione culturale nel rapporto con il lavoro, che interessa trasversalmente l'intera società contemporanea.

Questo nuovo scenario interpella in modo diretto le imprese artigiane, le quali vengono chiamate direttamente a un ripensamento dell'organizzazione del lavoro in modo più adattivo e inclusivo e ad aprire una riflessione sul significato stesso del mestiere artigiano nel XXI secolo: non più solo come trasmissione di un sapere tecnico, ma come proposta culturale e antropologica, in grado di coniugare il fare con l'essere, la competenza con la qualità della vita.

3.2. L'apprendistato come strumento efficace di formazione e innovazione

Nel contesto dell'impresa artigiana, l'istituto dell'apprendistato si configura non soltanto come un contratto di inserimento lavorativo, ma come un vero e proprio dispositivo formativo strutturale, capace di rispondere alle esigenze di trasmissione del sapere e di rigenerazione del capitale umano. Le testimonianze raccolte delineano un quadro largamente positivo rispetto a questa forma contrattuale, che viene riconosciuta dagli imprenditori come il canale più efficace per avviare i giovani a un mestiere complesso, stratificato e non pienamente codificabile come quello artigiano.

In primo luogo, l'apprendistato permette al giovane di coniugare l'apprendimento teorico con l'esperienza concreta e situata, consentendo l'acquisizione progressiva di competenze pratiche che non possono essere trasmesse né attraverso la sola formazione scolastica, né mediante percorsi esclusivamente teorici. Il lavoro artigiano, infatti, si fonda su una conoscenza tacita, incarnata nei gesti, nei materiali, nei ritmi della produzione quotidiana – una conoscenza che necessita di essere osservata, interpretata, ripetuta, interiorizzata nel tempo. L'apprendistato, in tal senso, si pone come luogo privilegiato di questa sedimentazione graduale del sapere.

Parallelamente, gli imprenditori sottolineano come l'introduzione di giovani apprendisti rappresenti un'occasione preziosa per l'azienda stessa, in quanto il giovane, non ancora imbrigliato nelle abitudini operative e nei modelli mentali del lavoratore esperto, si mostra incline a esplorare soluzioni nuove, ad approcciare le mansioni con uno sguardo fresco, a interrogare i processi con spirito critico e innovativo. In questo senso, l'apprendistato non è soltanto un investimento sul futuro, ma un potenziale generatore di rinnovamento nel presente. Il giovane, muovendosi ancora fuori dai vincoli dell'automatismo produttivo, è capace di introdurre varianti, di suggerire semplificazioni, di fare emergere criticità invisibili agli occhi di chi svolge le stesse mansioni da decenni.

Affinché tale potenziale possa realizzarsi pienamente, tuttavia, è necessario che l'impresa riconosca l'apprendista non solo come risorsa da formare, ma come interlocutore a pieno titolo, da ascoltare, accompagnare e valorizzare all'interno di un processo di reciproca trasformazione.

3.3. Criticità e prospettive dell'apprendistato nel contesto attuale

Nonostante l'apprezzamento diffuso per l'apprendistato come strumento formativo e leva strategica per l'innovazione, le interviste hanno messo in luce anche una serie di criticità strutturali e dinamiche contraddittorie che ne compromettono, in parte, l'efficacia e l'attrattività. Tali criticità emergono principalmente sul piano della sostenibilità economica del contratto per i giovani, e sul confronto – spesso impari – tra il mondo artigiano e quello industriale.

Uno degli aspetti più controversi riguarda il livello retributivo previsto dal contratto di apprendistato. Numerosi imprenditori riconoscono che la remunerazione, specie nei primi anni, risulta scarsamente competitiva rispetto alle esigenze concrete di un giovane adulto, in particolare nella fascia d'età compresa tra i 23 e i 25 anni. A fronte dell'innalzamento generalizzato del costo della vita – che impone oneri sempre più gravosi in termini di autonomia abitativa, mobilità e accesso ai servizi – lo stipendio offerto si rivela, in molti casi, inadeguato a garantire una reale dignità economica. Questa

condizione induce spesso le imprese ad integrare volontariamente la retribuzione dell'apprendista, pur in assenza di obblighi normativi, per evitare la dispersione dei talenti e assicurare continuità al percorso formativo.

Il problema si acuisce ulteriormente nel confronto con il settore industriale, che appare ai giovani come più strutturato, più lineare nei percorsi di carriera e, soprattutto, più generoso dal punto di vista salariale sin dalle fasi iniziali. Di conseguenza, nonostante il fascino dell'artigianato e la ricchezza esperienziale che esso promette, molti giovani finiscono per orientarsi verso ambienti lavorativi percepiti come più stabili e remunerativi. Questa fuga dal mestiere artigiano si traduce in una perdita non soltanto di forza lavoro, ma anche di potenziale rigenerativo per l'intero settore.

Una parte del mondo imprenditoriale artigiano, tuttavia, invita a una riflessione più profonda e di lungo periodo. Vi è chi sostiene che i giovani, oggi, adottino spesso una visione miope e orientata al breve termine, incapace di cogliere le prospettive evolutive che il lavoro artigiano può offrire. Nell'artigianato, affermano, il guadagno iniziale può essere inferiore, ma il margine di crescita – professionale, umano e anche economico – è significativamente più ampio. A differenza della grande industria, dove il singolo lavoratore rischia di restare una figura indistinta tra molte, l'artigiano ha la possibilità di affermarsi come individuo riconosciuto, portatore di un sapere proprio e di un'identità professionale distintiva.

Questo discorso trova un fondamento empirico nelle esperienze – emerse dalle interviste – di apprendisti che, dopo aver completato il loro percorso formativo all'interno di un'impresa artigiana, hanno scelto di avviare un'attività autonoma, diventando a loro volta imprenditori. In questi casi virtuosi, l'apprendistato ha rappresentato non solo uno strumento di apprendimento tecnico, ma un vero e proprio trampolino di lancio verso l'autoimprenditorialità. La transizione da apprendista a imprenditore non ha interrotto i legami con l'azienda madre, ma ha dato origine a un sistema di relazioni produttive fondate su complementarità, fiducia e condivisione di valori. Le aziende "figlie" nate da ex-apprendisti hanno spesso sviluppato competenze specifiche in ambiti funzionali alla filiera, contribuendo così alla creazione di reti produttive locali coese e resilienti.

Questi casi suggeriscono che l'apprendistato non debba essere concepito solo come un passaggio transitorio verso il lavoro dipendente, ma come un dispositivo capace di attivare processi di empowerment, di autonomia e di costruzione di capitale sociale. Il successo di tali percorsi, tuttavia, richiede un contesto favorevole: un ecosistema che riconosca e supporti la gradualità della formazione, la personalizzazione dei percorsi, e l'importanza di un accompagnamento attento e continuativo.

3.4. Il confronto con il modello europeo: spunti di riforma

Alcuni imprenditori con esperienza internazionale, in particolare nei contesti dell'Europa centrale, hanno evidenziato come il sistema dell'apprendistato italiano sia ancora migliorabile. In paesi come la Germania, ad esempio, il giovane è posto al centro di un vero e proprio percorso di crescita: il maestro artigiano agisce come tutor, accompagnando l'apprendista nell'esecuzione concreta delle attività, piuttosto che sostituirsi ad esso. Ciò consente un'acquisizione più rapida, profonda e responsabile delle competenze.

Nel contesto italiano, invece, l'urgenza operativa e la scarsità di tempo dedicato alla formazione concreta rischiano in alcuni casi di impoverire il processo formativo, relegando il giovane a un ruolo passivo di osservatore e rischiando di minare la funzione originaria dell'apprendistato, trasformandolo in una semplice anticamera del lavoro subordinato, svuotata del suo contenuto formativo e culturale. Alcuni imprenditori auspicano soluzioni strutturate che prevedano, ad esempio, l'affiancamento di figure non più operative ma dedite esclusivamente alla trasmissione del sapere, come ex lavoratori in pensione che possano svolgere un ruolo di mentori, sgravati dall'urgenza produttiva e concentrati sulla trasmissione paziente e ragionata del mestiere.

È tuttavia opportuno riconoscere che anche in Italia, negli ultimi anni, si è avviato un processo di rinnovamento in tal senso. Diverse regioni, tra cui proprio il Veneto, stanno progressivamente introducendo la figura del Maestro Artigiano come elemento qualificante del percorso formativo in azienda. Tale figura non solo detiene competenze tecnico-professionali elevate, ma si fa carico anche della dimensione pedagogica del mestiere, rendendo possibile un passaggio intergenerazionale del sapere più consapevole, strutturato e intenzionale. Sebbene questo percorso sia ancora in fase di consolidamento, rappresenta un segnale importante della volontà di valorizzare il ruolo educativo dell'impresa artigiana.

Tale aspetto è particolarmente rilevante in quanto dalle interviste è emerso che nei casi in cui il giovane apprendista viene inizialmente adibito a mansioni secondarie, di supporto, o meramente esecutive, senza che gli vengano affidati compiti significativi o coerenti con il percorso di crescita, l'esclusione parziale dalla "vita vera" del mestiere – anche quando motivata da esigenze di sicurezza o produttività – finisce per generare frustrazione, disinteresse, e talvolta abbandono del percorso.

Contro questa tendenza, emerge con forza dalle interviste l'importanza strategica del dialogo continuo e del confronto aperto con l'apprendista. Numerosi imprenditori sottolineano come l'ascolto attivo delle sue difficoltà, la comprensione dei suoi bisogni e delle sue aspettative, costituiscano elementi decisivi per evitare disaffezione e discontinuità. Prendere il giovane in disparte, parlargli in modo informale ma regolare, creare momenti di confronto autentico – al di là delle gerarchie – si è rivelata per molti una pratica fondamentale per fidelizzare il lavoratore e per costruire un rapporto basato sulla fiducia reciproca.

Questi "colloqui relazionali", come alcuni li hanno definiti, non solo aiutano a prevenire il disimpegno precoce, ma offrono all'imprenditore una preziosa occasione di feedback sul funzionamento dell'ambiente di lavoro e sulla qualità della formazione erogata. In tal senso, l'apprendista cessa di essere destinatario passivo del sapere e diventa interlocutore attivo nel processo di miglioramento dell'impresa stessa.

3.5. Formazione esterna e visione trasversale del sapere: limiti percepiti e potenzialità educative

Tra gli elementi più dibattuti emersi nel corso delle interviste, figura il rapporto tra la formazione esterna all'impresa – generalmente affidata a enti accreditati o istituti professionali – e l'esperienza formativa maturata in azienda. In diversi casi, gli imprenditori riportano l'insoddisfazione espressa dai giovani apprendisti nei confronti dei percorsi formativi teorici, percepiti come distanti, talvolta astratti, o poco coerenti con le reali attività svolte in azienda.

Tale percezione è spesso aggravata dalla composizione eterogenea delle classi, che rende difficile la personalizzazione dell'insegnamento. I giovani apprendisti provengono da settori diversi, operano in contesti lavorativi molto eterogenei, e possiedono livelli di esperienza differenti: ciò produce una didattica generalista, talvolta poco incisiva, che rischia di non rispondere in modo puntuale alle esigenze concrete di chi si sta formando sul campo. Alcuni imprenditori hanno denunciato il rischio che la formazione esterna si trasformi in un mero adempimento burocratico, scollegato dal vissuto reale del giovane e scarsamente efficace in termini di apprendimento.

Tuttavia, pur riconoscendo tali limiti, numerosi interlocutori hanno ribadito l'importanza di mantenere un'offerta formativa trasversale e integrale, capace di superare la sola trasmissione delle competenze tecniche immediate. La formazione esterna, se ben progettata, può rappresentare un'occasione preziosa per offrire al giovane una visione più ampia e articolata del lavoro: conoscenze normative, elementi di cultura d'impresa, competenze relazionali, sensibilità verso la sicurezza, l'ambiente, la comunicazione, l'etica professionale. In altre parole, una formazione alla cittadinanza lavorativa, che contribuisce a costruire non solo il "fare", ma anche il "pensare" e "stare" nel lavoro.

In questo senso, il compito dell'impresa artigiana non è solo quello di "insegnare un mestiere", ma di concorrere – insieme alle istituzioni formative – alla formazione di una persona intera, dotata non solo di abilità tecniche, ma anche di senso critico, autonomia, capacità di apprendimento continuo e adattabilità. È in questa prospettiva che alcuni imprenditori suggeriscono una maggiore integrazione tra formazione esterna e interna, basata su una corresponsabilità educativa e su una progettazione condivisa dei percorsi, che consenta di superare la frammentazione attuale.

Emergono, inoltre, pratiche virtuose in cui la formazione esterna viene arricchita da momenti di scambio, visite aziendali, testimonianze, e progetti laboratoriali, capaci di creare un ponte tra la scuola e l'impresa. Laddove tali sinergie si realizzano, i giovani manifestano un maggiore coinvolgimento e una più chiara comprensione del senso del proprio percorso.

Infine, si afferma con sempre maggiore evidenza il ruolo dell'impresa artigiana come comunità educante, che assume su di sé – spesso in modo spontaneo e non formalizzato – una funzione pedagogica di grande valore. In cui l'imprenditore che dialoga con l'apprendista, che ne riconosce le fragilità, che lo guida e ne celebra i progressi, si fa carico di una responsabilità formativa che va ben oltre l'interesse economico immediato.

3.6. Conclusioni

Dalle testimonianze raccolte emerge un quadro di grande vitalità, ma anche di sfide non trascurabili. L'apprendistato continua a rappresentare, per il mondo artigiano, non solo il canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro ma anche un modello formativo e di trasmissione del sapere, capace di incidere profondamente sulla traiettoria professionale e personale del giovane lavoratore, nonché sulla capacità dell'impresa di rigenerarsi e di costruire continuità nel tempo.

La domanda di maggiore equilibrio tra vita e lavoro, di flessibilità, dialogo e riconoscimento, espressa in modo sempre più chiaro dalle nuove generazioni, chiama il mondo produttivo – e in particolare l'impresa artigiana – a una riflessione strutturale. Non si tratta di adattarsi passivamente a nuovi "capricci generazionali", ma di intercettare segnali di cambiamento profondo nella cultura del lavoro, che toccano anche i lavoratori più maturi e pongono al centro il tema della sostenibilità umana del lavoro stesso.

L'apprendistato, se interpretato in chiave evolutiva, si configura come uno spazio-tempo formativo ad alta intensità, in cui la trasmissione del sapere non avviene per semplice imitazione, ma attraverso relazioni significative, responsabilità progressivamente attribuite e ascolto reciproco. Le imprese che investono tempo, attenzione e cura nei confronti dell'apprendista – dialogando con lui, restituendogli senso e prospettiva – sono anche quelle che più spesso riescono a trattenerlo, motivarlo e accompagnarlo nella crescita.

Al tempo stesso, non si possono ignorare le fragilità ancora presenti nel sistema: retribuzioni iniziali inadeguate, mancanza di coordinamento tra formazione interna ed esterna, discontinuità nei percorsi e assenza, in molti contesti, di una cultura strutturata dell'insegnamento professionale.

Ma proprio da tali fragilità emergono anche le proposte più promettenti: il rafforzamento della figura del Maestro Artigiano, la valorizzazione della formazione trasversale, l'introduzione di figure formative dedicate e la costruzione di reti tra imprese che hanno saputo trasformare l'apprendistato in uno strumento di creazione di nuove realtà imprenditoriali.

La sfida è dunque quella di continuare a investire sull'apprendistato non solo come politica del lavoro, ma come progetto di società, fondato sull'idea che il sapere condiviso, il tempo dedicato alla formazione, e la trasmissione della passione costituiscono il vero capitale, invisibile ma essenziale, delle imprese artigiane di oggi e di domani.

Sintesi delle principali evidenze

- In Veneto, le complessive assunzioni in apprendistato nel 2024 sono state circa 43.200 (41.200 i lavoratori assunti). Nel 2022 – sulla scia della ripresa post-pandemica – si è registrato il numero massimo sia di nuove attivazioni contrattuali (48.500) che di lavoratori assunti (46.200). Nelle imprese artigiane, le assunzioni nel corso del 2024 sono state all'incirca 9.700 (9.400 i lavoratori assunti) e, anche in questo caso, il picco si è registrato nel 2022, quando si sono raggiunte le 11.600 attivazioni (11.200 i lavoratori assunti), superando di poco i livelli particolarmente elevati del biennio 2018-2019.
- Mediamente, nel raffronto con la complessiva domanda di lavoro dipendente, il peso dell'apprendistato si attesta stabilmente attorno al 6%-7% del totale delle assunzioni. Nel caso delle realtà artigiane l'incidenza raggiunge il 15%, nettamente al di sopra di quella rilevata per la totalità delle imprese.
- Al 31 dicembre 2024 sono complessivamente 63mila i rapporti di lavoro in apprendistato attivi in Veneto, in leggero calo rispetto al numero massimo registrato nel 2019 (69.300). Per quanto riguarda nello specifico le imprese artigiane, i contratti in essere al 31 dicembre 2024 sono 16.700, con un peso sul totale dei rapporti di lavoro in apprendistato che si attesta al 27%. Nel 63% dei casi sono rapporti di lavoro attivati nell'ambito industriale (soprattutto nelle costruzioni, nel metalmeccanico e nel made in Italy), nel rimanente 37% riguardano il terziario, specie l'ambito dei servizi alla persona.
- L'apprendistato professionalizzante – di gran lunga la tipologia più diffusa – conta 41.500 nuove assunzioni nel 2024 (in diminuzione rispetto al volume massimo registrato nel 2022). Nelle imprese artigiane, dopo le punte massime del 2018 e del 2022 (circa 11.100), negli ultimi due anni si è registrata una nuova importante contrazione.
- Al 31 dicembre 2024 sono 61.100 i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante attivi nel complesso delle realtà imprenditoriali della regione. Quelli in essere presso le imprese artigiane sono oltre 16mila, in progressivo calo rispetto al livello massimo del 2019 (18.900), con un peso sul totale che si attesta mediamente attorno al 30% (26% nell'ultimo biennio).
- I contratti in apprendistato professionalizzante stagionale – riferiti soprattutto all'ambito dei servizi turistici – rappresentano, per il totale delle imprese, una quota mediamente pari al 14%; il ricorso allo stagionale presso le imprese artigiane si attesta, invece, al di sotto dei tre punti percentuali.
- Con specifico riferimento alla componente non stagionale dell'apprendistato professionalizzante (in totale circa 35.300 assunzioni nel 2024; 8.800 nelle imprese artigiane), il peso del comparto artigiano si attesta mediamente al 27% (25% nel corso degli ultimi anni).
- Sul totale delle imprese, l'incidenza dei rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante non stagionale delle realtà artigiane è significativa nelle costruzioni (60%) e in alcuni ambiti del made in Italy (legno mobiliario, 52%; industrie alimentari, 39%). Nel terziario, è elevata nei servizi alla persona (soprattutto nelle attività rientranti nelle categorie dei "Servizi degli istituti di bellezza" e "Riparazioni e noleggi") dove raggiunge il 62%.
- In relazione ai percorsi successivi all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante non stagionale, considerando gli ingressi nel 2018 e 2019, rispettivamente il 40% e il 41% dei rapporti avviati è risultato successivamente (entro i 5 anni) confermato a tempo indeterminato. Nel caso delle imprese artigiane, il peso delle conferme a tempo indeterminato si attesta a circa il 30% del totale: un valore al di sotto della media registrata per il complesso delle imprese.
- Oltre i 3/4 dei rapporti di lavoro confermati presso le aziende artigiane risultano ancora aperti a distanza di 5 anni dall'avvio dell'apprendistato. Si tratta di una quota, pur numericamente limitata, superiore al dato medio rilevato per il totale delle imprese.

- Considerando le realtà artigianali, nel 70% dei casi (59% per il totale delle imprese) il rapporto di lavoro in apprendistato risulta essersi concluso anticipatamente, prima della conferma a tempo indeterminato, per lo più in ragione delle dimissioni del lavoratore.
- In corrispondenza della maggior parte delle cessazioni è stata intercettata l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro presso un'azienda diversa. Nel 25% dei casi, il nuovo rapporto di lavoro è stato avviato presso un'altra azienda del comparto artigiano (spesso con l'attivazione di un nuovo apprendistato); nel 75% dei casi presso un'impresa non artigiana e soprattutto con un contratto a tempo determinato o in somministrazione.
- L'apprendistato si conferma un contratto centrale per il comparto artigiano veneto: oltre il 72% delle imprese intervistate ha avuto esperienze recenti con questa tipologia contrattuale. Più della metà (56,5%) ha apprendisti attualmente in forza, segno di un orientamento strategico verso l'investimento nel capitale umano e nel ricambio generazionale. Il dato conferma anche l'importanza dell'apprendistato quale modalità coerente con le esigenze formative e operative del tessuto artigiano regionale.
- Tra le tipologie contrattuali, l'apprendistato professionalizzante è largamente predominante (82,3% delle preferenze). Questa forma risulta particolarmente adatta alla formazione "on the job", mirata al trasferimento di competenze tecniche attraverso l'esperienza pratica in azienda. La bassa diffusione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (13,8%) è attribuibile a una certa reticenza nell'assunzione di giovani molto giovani (minorenni), nonché a una conoscenza ancora limitata del contratto tra le imprese.
- La scelta dell'apprendistato è principalmente motivata dalla possibilità di formare giovani secondo le esigenze specifiche dell'impresa. L'apprendistato è percepito non solo come un contratto di lavoro, ma come uno strumento formativo strutturato, che consente di costruire competenze su misura. In secondo luogo, viene apprezzato per gli incentivi economici, anche se questi non rappresentano la motivazione principale. Le imprese riconoscono anche la funzione dell'apprendistato nella continuità aziendale e nel trasferimento intergenerazionale del sapere tecnico.
- I titoli di studio più diffusi tra gli apprendisti sono i diplomi di scuola secondaria superiore (38,4%) e le qualifiche professionali triennali e quadriennali (42,5%). Solo una piccola quota è in possesso di laurea o titolo terziario (4,5%), mentre il 12,9% ha come titolo massimo la licenza media. Questi dati indicano un chiaro orientamento delle imprese verso giovani con una formazione tecnico-pratica, coerente con la natura del lavoro artigiano.
- Nel processo di selezione dell'apprendista, le imprese attribuiscono priorità alle competenze trasversali (lavoro di squadra, comunicazione, autonomia), ritenute più rilevanti delle competenze tecniche. Esperienza pregressa e titolo di studio sono considerati aspetti secondari. Questo orientamento riflette l'attenzione delle imprese per la qualità delle relazioni e per l'inserimento armonioso del giovane nel contesto lavorativo.
- La maggior parte delle imprese valuta positivamente le agevolazioni economiche legate all'apprendistato (sgravi, progressione retributiva), anche se circa un quarto del campione le ritiene inadeguate o poco sufficienti. Quanto alla gestione del contratto, il 50% delle imprese non riscontra difficoltà particolari. Ciò suggerisce una discreta familiarità operativa, soprattutto tra le aziende supportate da associazioni di categoria.
- L'analisi dei contratti effettivi rivela che la durata media dell'apprendistato è di 31 mesi, ma solo il 30% dei percorsi viene portato a termine. Il restante 70% si interrompe prima del termine, con una durata media di 19,6 mesi. Le cause delle interruzioni sembrano legate a mismatch tra aspettative e realtà lavorativa, scarsa motivazione o mancanza di sistemi di accompagnamento strutturati.

- Nel 2024, la retribuzione media mensile lorda degli apprendisti è di €1.328,2, ma si evidenziano due aspetti critici: 1. progressione retributiva per età: da €1.097 (under 19) a €1.521 (30+); 2. gap di genere: le donne guadagnano in media €197 in meno degli uomini, con un differenziale del 14%. Le disuguaglianze retributive possono riflettere la diversa distribuzione settoriale degli apprendisti.
- Diversi imprenditori segnalano criticità nella formazione esterna, ritenuta spesso generica, scollegata dal contesto aziendale e scarsamente personalizzata. Tuttavia, viene riconosciuto il valore potenziale di questa componente se riformata in modo più integrato e trasversale. Diverse imprese propongono una progettazione condivisa tra scuola e azienda.
- Il confronto con modelli europei (es. Germania) evidenzia l'opportunità di rafforzare il ruolo del tutor aziendale e di promuovere figure dedicate alla formazione interna (es. ex lavoratori come mentori formativi). La trasmissione del sapere dovrebbe essere un processo il più possibile strutturato, evitando che dipenda esclusivamente dalle esigenze operative quotidiane.
- L'apprendistato emerge come strumento non solo lavorativo ma educativo, capace di trasmettere competenze tecniche, valori e identità. Le testimonianze degli imprenditori indicano che un giovane può diventare motore di innovazione, se considerato come interlocutore attivo e non semplice destinatario di compiti. Il dialogo costante tra imprenditore e apprendista si rivela decisivo nella costruzione di percorsi efficaci e motivanti.