

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Il 10 maggio 2018 i **Segretari del lavoro, dell'istruzione e del commercio del Governo americano hanno presentato al Presidente Trump il rapporto sulla *Taskforce on Apprenticeship Expansion***, il documento conclusivo di una serie di lavori, avviati nel novembre 2017, in seguito ad un Executive Order della presidenza, che identificavano strategie e raccomandazioni per promuovere l'apprendistato, a fronte di un investimento presidenziale di 200.000.000 di dollari per l'implementazione dell'istituto.

Preso atto della **mancanza di lavoratori dotati delle competenze tecnico-professionali necessarie per operare in settori quali quello manifatturiero, edile, sanitario, IT, dei trasporti e dell'energia**, nell'apprendistato si riconosce una risorsa chiave per colmare lo *skills gap* generatosi, soprattutto nella piccola industria (sui fabbisogni di competenze nel mercato del lavoro statunitense si veda M. Roiatti, *Skills gap nell'industria manifatturiera. Spunti made in USA*).

L'apprendistato viene presentato come un **modello *earn and learn*, garante di esperienze lavorative valide e retribuite che consentono di sviluppare le competenze richieste dal mercato del lavoro**. Infatti, durante un programma di apprendistato, che in media ha una durata variabile da 1 a 6 anni, i lavoratori ricevono sia una formazione *on the job*, che una formazione d'aula - entrambe guidate da un *mentor* - che consente loro di **sviluppare le competenze che li rendono occupabili, di svolgere delle prestazioni lavorative efficaci e soddisfacenti per i loro datori di lavoro e di ottenere un salario competitivo**. Inoltre, far parte di un programma di apprendistato contribuisce **a creare dei percorsi di carriera che siano produttivi, sicuri e soddisfacenti**.

L'aspetto formativo, i percorsi di carriera, insieme ai vantaggi per le imprese e alle semplificazioni amministrative, sono i quattro pilastri su cui la *Task Force* ha puntato per rilanciare l'apprendistato negli Stati Uniti. Sono state infatti istituite quattro sotto-commissioni su

L'apprendistato negli Stati Uniti

questi specifici temi che hanno elaborato ciascuna le proprie raccomandazioni per l'implementazione dell'apprendistato, mostrando i vantaggi che questo istituto può portare da ognuno di questi punti di vista.

Sotto l'aspetto della formazione, l'obiettivo è quello di creare un sistema *work and learn* in cui il raggiungimento degli obiettivi formativi non è più dato dal superamento di un corso e dalla realizzazione di una formazione on the job basata su un rigido e arbitrario monte ore predefinito, ma sul possesso consapevole di un insieme di competenze predefinite. Questa metodologia garantisce che il lavoratore possa applicare conoscenze, competenze e abilità nello svolgimento del proprio lavoro, in modo da collegare ciò che viene appreso a scuola con quanto sarà necessario sapere per avere delle carriere di successo.

Tuttavia, in ragione dell'ormai superata tendenza a mantenere lo stesso lavoro, nella stessa azienda o anche nello stesso settore, per l'intera vita lavorativa, si rende necessario creare un **meccanismo di portabilità delle credenziali** che fa sì che le competenze, conoscenze e abilità apprese nei percorsi di istruzione e nel corso delle esperienze lavorative siano **esportabili in altre realtà lavorative e in altre realtà territoriali.**

Per far questo è però **necessario che i programmi di apprendistato si basino su standard formativi e professionali che rendano omogenei i risultati di apprendimento per una specifica professione caratteristica di un determinato settore.** A tal fine, è necessario che le organizzazioni dei datori di lavoro identifichino e aggiornino costantemente le conoscenze, competenze e abilità che si richiedono ai lavoratori per eseguire le proprie mansioni e che questi fabbisogni vengano successivamente presentati sia ai lavoratori, sia alle istituzioni formative, in modo da guidare le transizioni scuola-lavoro.

Un sistema così costruito permetterebbe di risolvere un altro dei problemi che affliggono le transizioni scuola-lavoro nell'ordinamento americano: **l'eccessivo indebitamento degli studenti che scelgono di frequentare l'Università perché rilasciante titoli di studio validi e riconosciuti su tutto il territorio dello Stato federale, ma che non rispondono alle reali esigenze del mondo del lavoro.** Le carriere sviluppabili attraverso i percorsi di apprendistato sono parimenti valide, soddisfacenti e remunerative rispetto a quelle conseguenti al possesso di un

titolo della *higher education*.

I vantaggi di un sistema così strutturato non riguardano soltanto i lavoratori, ma anche i datori di lavoro. I programmi di apprendistato promettono di **riuscire a soddisfare la richiesta**, che si presenterà entro il 2026, **di circa 18 milioni di lavoratori con un titolo di studio post-secondario**, richiesta che gli attuali sistemi di istruzione o formazione non sono in grado di soddisfare perché non idonei a preparare gli studenti al lavoro.

Inoltre, riconoscendo l'ingente investimento che le imprese che accedono a questi programmi sono chiamate a fare in termini monetari e di tempo, vengono riportati dati che ne dimostrano la validità. In particolare, si fa leva sulla **capacità degli apprendisti di comprendere i principi alla base del lavoro che svolgono, sviluppando così capacità di *problem-solving* e di adattamento alle nuove tecnologie**. Questo farebbe sì che per ogni dollaro speso in apprendistato, il datore di lavoro ne avrebbe un ritorno pari a 1,47 dollari, risultante da un incremento della produttività, una riduzione degli sprechi e maggiore innovazione.

Le parti della *Taskforce*, in conclusione, riconoscono che per costruire un tale modello di apprendistato **è essenziale la partecipazione di diversi soggetti, inclusi i rappresentanti del settore privato, lo Stato e i governi locali, le università, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori**. Le indicazioni date dal Governo pertanto costituiscono soltanto una cornice di riferimento, ma il cambiamento sostanziale deve iniziare con le partnership tra questi soggetti per creare, gestire e certificare i programmi di apprendistato.

Il sistema di apprendistato delineato dal Governo degli Stati Uniti non si discosta troppo dal modello di apprendistato professionalizzante dell'ordinamento italiano. L'idea della creazione di un percorso di formazione standardizzato esportabile, basato sui fabbisogni professionali delle imprese, delineati dalle loro organizzazioni, trova un riflesso **nell'introduzione del sistema di standard professionali per l'apprendistato professionalizzante, ad opera del Testo Unico dell'apprendistato del 2011**, di fatto però mai attuato. Il meccanismo ideato prevedeva che le parti sociali delineassero un sistema di professionalità, a partire dalle declaratorie contrattuali, che fosse riconducibile ai titoli di studio dell'istruzione tecnico-professionale. **Una**

determinata professionalità, dunque, avrebbe dovuto potersi acquisire sia mediante un percorso di apprendistato professionalizzante che attraverso i percorsi di istruzione o formazione professionale.

Il grande assente del sistema di apprendistato americano pare essere l'apprendistato così detto duale, ossia un percorso attraverso cui è possibile conseguire titoli dell'istruzione secondaria e terziaria mediante la metodologia dell'integrazione di formazione e lavoro. Assenza giustificata dal pragmatismo del sistema americano, attento a creare degli strumenti efficaci e diretti a soddisfare la specifica esigenza di colmare il *gap* di professionalità di tipo tecnico, esistente soltanto in alcuni settori, ma che forse priva di opportunità i giovani e le imprese americane.

Alessia Battaglia

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@_alebattaglia](#)

Scarica il **PDF** 