



APPRENDISTATO: UNA PILLOLA PER OGNI MALE?

L'apprendistato non dovrebbe solo servire a trovare un'occupazione per le persone, ma a garantire la loro occupabilità a lungo termine

Dopo la crisi finanziaria e la conseguente flessione economica dello scorso decennio, l'apprendistato ha suscitato un rinnovato interesse tra i responsabili politici sia a Bruxelles che negli Stati membri dell'UE. Da allora, le strategie europee e nazionali di gestione della crisi hanno sostenuto l'apprendistato sia come una soluzione a breve termine per la disoccupazione giovanile sia come una risposta utile al fabbisogno di competenze a lungo termine delle imprese.

L'aumento della diffusione degli apprendistati è stato di conseguenza al centro di un massiccio sforzo politico che ha portato a una proliferazione di programmi di apprendistato con diversi scopi: formazione professionale per preparare globalmente i discenti a un'occupazione, sviluppo di competenze a breve termine, inclusione sociale e offerta di percorsi di se-

apprendistati e sul miglioramento delle loro qualità ⁽¹⁾ – due facce della stessa medaglia. In questo contesto, la **raccomandazione del Consiglio del 2018 relativa a un quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci** è stata accolta come un punto di riferimento importante per le iniziative dei paesi in questo campo.

CHE COS'È L'APPRENDISTATO? COSA DOVREBBE ESSERE? COSA POTREBBE ESSERE?

Con i criteri di qualità stabiliti nel quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci, il Consiglio ha invitato gli Stati membri dell'UE a garantire che i programmi di apprendistato rispondano alle esigenze del mercato del lavoro e forniscano benefici a lungo termine sia ai datori di lavoro che agli apprendisti.



conda opportunità per chi ha abbandonato la formazione professionale e altri gruppi vulnerabili.

Tuttavia, dopo i primi anni di attuazione della politica e di investimento finanziario per aumentare il numero di apprendistati, le parti sociali e gli esperti hanno sollevato delle rimostranze: non tutti i programmi chiamati «apprendistati» meritavano di essere chiamati tali, non tutti assicuravano una formazione di alta qualità (o alcuna formazione in assoluto) e non tutti gli «apprendisti» avevano diritto a un'occupazione o ai diritti di protezione sociale. Alcuni sono stati semplicemente usati come lavoratori a basso costo.

Negli ultimi cinque anni, l'enfasi è stata spostata sul rafforzamento delle caratteristiche distintive degli

Delineando l'ampia gamma di scopi che l'apprendistato può coprire e il potenziale per un'azione coordinata e mirata al fine di migliorare i risultati sul mercato del lavoro, il quadro europeo per apprendi-

⁽¹⁾ Contesto politico:

- **Parere del comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP) su Una visione condivisa per apprendistati di qualità ed efficaci e apprendimento basato sul lavoro** (disponibile in inglese con il titolo *A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning*), dicembre 2016.
- **Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee** (Business-Europe, CEEP, CES, UEAPMI), giugno 2016.
- Due audizioni del 2017 con le parti sociali europee a livello intersettoriale e settoriale e i contributi dell'Associazione di erogatori europei di IFP e di altre parti interessate all'**Alleanza europea per l'apprendistato** e alla **Rete europea degli apprendisti**.
- **Raccomandazione del Consiglio su un quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci**, marzo 2018.

stati di qualità ed efficaci ha contribuito a informare il dibattito sulla qualità dell'apprendistato e a sostenere l'azione politica nazionale.

In apparenza, numerosi paesi soddisfano – e hanno soddisfatto in passato – i criteri stabiliti dal quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci. Eppure le apparenze possono essere ingannevoli. Questo è il motivo per cui il Cedefop ha intrapreso un «controllo della realtà» delle caratteristiche sistemiche dei programmi di apprendistato in diversi paesi, scoprendo alcune lacune inaspettate lungo la strada ⁽²⁾.

RIQUADRO 1. ALCUNI CRITERI DEL QUADRO EUROPEO PER APPRENDISTATI DI QUALITÀ ED EFFICACI CHE DEFINISCONO L'APPRENDISTATO: DOMANDE DA PORRE (ANALISI DEL CEDEFOP)

In tutti i paesi sembrano esistere strutture che permettono la partecipazione tripartita delle parti interessate alla progettazione e all'attuazione degli apprendistati. Ma le parti sociali e gli altri attori chiave hanno voce in capitolo nelle decisioni strumentali e strategiche, quali la definizione delle professioni per le quali viene offerto l'apprendistato?

Esistono accordi scritti tra datori di lavoro e apprendisti, ma fino a che punto sono vincolanti per lo status di apprendista e i relativi diritti, obblighi e condizioni di lavoro e apprendimento?

Il tempo trascorso sul posto di lavoro costituisce di solito più del 50 % della durata totale dell'apprendistato. Ma la durata totale è sufficiente a coprire le esigenze del settore e le necessità di apprendimento dell'apprendista?

I requisiti per i formatori interni all'azienda di solito esistono, ma includono le qualifiche pedagogiche e/o professionali che rendono una persona un formatore qualificato? E permettono ai formatori di far fronte a una varietà di ruoli, come il collegamento con gli erogatori di IFP?

Le qualifiche ottenute attraverso un apprendistato sono di solito descritte in termini di risultati dell'apprendimento e registrate nei quadri nazionali delle qualifiche. Ma sono adeguatamente strutturate e definite per orientare la progettazione della componente relativa alla formazione sul posto di lavoro? Assicurano la comparabilità della formazione sul posto di lavoro?

Fonte: Cedefop (di prossima pubblicazione).

Il Cedefop pone queste domande per capire meglio gli atteggiamenti e gli obiettivi dei soggetti interes-

⁽²⁾ Pubblicazione imminente nel 2021. L'analisi, condotta in 19 paesi dell'UE e in Islanda, ha riguardato i programmi di apprendistato con una base giuridica stabile che porta a una qualifica formale di IFP. In questo contesto, il Cedefop ha anche condotto un primo esercizio collegando la propria banca dati europea sui programmi di apprendistato ai criteri del quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci (Cedefop, 2020).

sati nazionali in materia di apprendistato. Lo vedono come un sottosistema dell'IFP che fornisce qualifiche specifiche, una vera alternativa ad altre forme di IFP? O si tratta semplicemente di un modo per offrire ai discenti un'esperienza lavorativa? E quali bisogni della società e del mercato del lavoro vengono soddisfatti dall'apprendistato?

IMPORTANZA DELLA DEFINIZIONE DELL'IDENTITÀ E DELLO SCOPO DELL'APPRENDISTATO

Le analisi tematiche per paese sull'apprendistato (TCR) del Cedefop hanno già suggerito delle sfide in relazione alle incertezze sull'identità e lo scopo dell'apprendistato ⁽³⁾. Per esempio, il Flash TCR in Svezia del 2018 ha rilevato che gli apprendistati del paese non hanno una chiara identità rispetto all'istruzione e formazione professionale a livello scolastico. Entrambi i percorsi, duale e scolastico, hanno una componente di apprendimento sul posto di lavoro come parte del programma. Gli studenti iscritti a un programma triennale di IFP a livello scolastico possono intraprendere un apprendistato e tornare all'istruzione e formazione professionale a livello scolastico in qualsiasi punto del programma. Di conseguenza, gli studenti e i datori di lavoro fanno fatica a distinguere gli apprendistati da altre forme di apprendimento basato sul lavoro incorporate nell'istruzione e formazione professionale a livello scolastico nonché a confrontare le opzioni disponibili, non da ultimo in termini di costi e benefici (come il loro rispettivo valore sul mercato del lavoro).

La funzione socioeconomica dell'apprendistato vista in Italia, esaminata in un TCR del 2017, è rappresentativa di molti paesi. Formalmente, lo scopo degli «apprendistati per la qualifica e il diploma professionale» ⁽⁴⁾ è di fornire percorsi di apprendimento alternativi all'istruzione e formazione professionale a livello scolastico di tipo superiore o post-secondario, che portano a qualifiche formali. Tuttavia, il programma è stato percepito principalmente come un regolare contratto di lavoro a tempo indeterminato, piuttosto che come un investimento a livello di formazione. Tuttavia, come opzione di reclutamento si è rivelato meno attraente rispetto ad altre forme di reclutamento. In definitiva, il suo uso è rimasto limitato in tutto il paese.

Il «nuovo apprendistato moderno» è stato introdot-

⁽³⁾ Tra il 2014 e il 2018, il Cedefop ha condotto analisi tematiche per paese sull'apprendistato in nove paesi: Belgio (fr), Grecia, Croazia, Italia, Cipro, Lituania, Malta, Slovenia e Svezia – disponibili sulla pagina del progetto di apprendistato del Cedefop.

⁽⁴⁾ *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.*

to a [Cipro](#) ⁽⁵⁾ per formare le persone (giovani) e permettere loro di entrare nel mercato del lavoro. Concepito originariamente come un percorso IFP specifico posto al di fuori dell'istruzione secondaria formale, non è riuscito a fornire i risultati sperati e da allora è stato portato sotto l'egida del ministero dell'Istruzione per migliorarne la qualità, pertinenza e immagine come un'opzione distinta di istruzione e formazione. Tuttavia, molti lo percepiscono ancora come un percorso della «seconda opportunità». Questo solleva la questione di cosa occorre per cambiare la percezione che le persone hanno dell'apprendistato.

Nei paesi di lingua tedesca, più la Danimarca, la Norvegia e altri con una lunga tradizione in materia di apprendistato, esiste una comprensione condivisa e profondamente radicata del suo scopo e della sua identità nella società: è progettato per dotare i discenti di tutte le qualifiche, che sono ottenute solo o principalmente attraverso l'apprendistato, in contrasto con altre opzioni nell'ambito dell'IFP.

Molti dei paesi che concepiscono l'apprendistato come una modalità distinta di erogazione dell'IFP ⁽⁶⁾ hanno introdotto una serie di politiche che ne ampliano lo scopo: hanno aperto l'apprendistato, tradizionalmente ancorato alla formazione professionale iniziale, ai discenti adulti, reagendo ai cambiamenti sociali, demografici ed economici. E hanno rafforzato la funzione di inclusione sociale dell'apprendistato, ad esempio per integrare migranti e rifugiati nel mercato del lavoro.

STATUS DEGLI APPRENDISTI

Lo status degli apprendisti è probabilmente la migliore illustrazione dei diversi approcci all'apprendistato. Uno sguardo tra i paesi dell'UE rivela che un «apprendista» potrebbe essere un discente (ma non regolare), un lavoratore dipendente [ma non sempre regolare ⁽⁷⁾], sia un discente (quando è a scuola) che un lavoratore dipendente [quando è sul posto di lavoro ⁽⁸⁾], o avere un effettivo status di apprendista ⁽⁹⁾.

Lo status incerto degli apprendisti nei primi tre casi deriva dall'ambiguità che circonda il termine «apprendistato» in determinati paesi. Questo, a sua volta,

⁽⁵⁾ *Nέα σύγχρονη μαθητεία*, cfr. TCR pubblicato nel 2019.

⁽⁶⁾ Nella [Cross-nation overview of apprenticeship schemes in European countries](#) (Panoramica transnazionale sui programmi di apprendistato nei paesi europei) del 2018, il Cedefop ha raggruppato i paesi europei in cluster in base ai tipi di apprendistato offerti dai loro sistemi di istruzione e formazione professionale. Cfr. anche la [Nota informativa 2020 del Cedefop sull'apprendistato per adulti](#).

⁽⁷⁾ Per esempio, in Bulgaria, Lituania e Malta.

⁽⁸⁾ Come in Italia, Ungheria e Finlandia.

⁽⁹⁾ Come in Germania, Grecia e Paesi Bassi, tra gli altri: in questi paesi, gli apprendisti firmano un tipo di contratto specifico con l'azienda responsabile della loro formazione. Hanno uno status ben definito e seguono programmi regolamentati.

ha implicazioni per la qualità e l'efficacia dell'apprendistato.

Per esempio, il fatto che gli apprendisti siano visti principalmente come lavoratori o come discenti incide sui benefici a cui possono avere diritto (diritti in materia di sicurezza sociale) e sui requisiti stabiliti per i datori di lavoro (per esempio in relazione alla natura e al livello della compensazione finanziaria). La confusione può anche sorgere quando lo status di apprendista differisce all'interno dello stesso programma a causa dei diversi tipi di contratti utilizzati, per esempio in Belgio (nl) o in Spagna. Gli apprendisti potrebbero essere lavoratori dipendenti se firmano un «contratto di apprendistato», o studenti se hanno un «accordo di cooperazione» con la loro azienda.

CHE COS'È L'«APPRENDISTATO»? ALLA RICERCA DEL MINIMO COMUNE DENOMINATORE

Per contribuire a promuovere una comprensione europea comune, il Cedefop ha identificato le caratteristiche fondamentali che un programma di istruzione e formazione basato sul lavoro dovrebbe avere per essere chiamato «apprendistato» ⁽¹⁰⁾. Suggerisce ai paesi di accordarsi su un denominatore comune basato sulle seguenti caratteristiche:

- il programma è sostenuto da un quadro giuridico;
- conduce a una qualifica formale e trasferibile;
- si basa su un'alternanza strutturata tra l'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendimento scolastico;
- implica un impegno per una durata minima che rende significativa l'alternanza della formazione;
- l'azienda e il discente firmano una tipologia specifica di contratto;
- il discente riceve una remunerazione.

Più che una somma di aspetti tecnici, questo elenco riflette quella che dovrebbe essere la vera natura dell'apprendistato. È in questo spirito che il Cedefop, nel suo [Analytical framework for apprenticeships](#) (Quadro analitico per gli apprendistati) del 2019, ha esaminato, come punto di partenza, il posto che occupano gli apprendistati nei sistemi di istruzione e formazione dei paesi, rispetto ad altri programmi di istruzione e formazione basati sul lavoro. Conclude che la posizione all'interno del sistema generale determina in gran parte le aspettative degli utenti su ciò che può – e dovrebbe – fare.

Se da un lato un approccio comune europeo offre ai paesi un aiuto nell'orientamento, dall'altro le parti interessate devono trovare all'interno del loro conte-

⁽¹⁰⁾ Cfr. la [Nota informativa 2020 del Cedefop sull'apprendistato per adulti](#).

sto nazionale un accordo su cosa sia e cosa comporti l'apprendistato.

Nella sua **Cross-nation overview of apprenticeship schemes** (panoramica transnazionale dei programmi di apprendistato) del 2018, il Cedefop aveva osservato negli Stati membri dell'UE delle tendenze a ridurre lo scopo degli apprendistati. La maggior parte dei programmi analizzati era principalmente associata all'obiettivo a breve termine di aiutare le persone a trovare un lavoro. Pur essendo importante, soprattutto in tempi di crisi, questo scopo non dovrebbe compromettere la funzione specifica dell'apprendistato come strumento di istruzione e formazione forte, che pone le basi per l'ulteriore apprendimento e l'occupabilità delle persone (giovani) nel corso della vita.

In molti paesi, l'apprendistato si è evoluto diventando un trampolino di lancio che permette la partecipazione all'apprendimento permanente. Gli apprendisti possono progredire verso opportunità di apprendimento più avanzate o cambiare lavoro nel loro settore o oltre. Inoltre, accogliendo un numero crescente di discenti adulti ⁽¹⁾, l'apprendistato offre alle persone opportunità di ottenere qualifiche per il mercato del lavoro più tardi nel corso della vita. E porta a un livello di istruzione superiore ⁽²⁾ o viene offerto a tale livello, assicurando benefici a medio e lungo termine per gli individui, le società e le economie.

Questo solleva la questione se sia necessario applicare criteri diversi per misurare la qualità e l'efficacia degli apprendistati con scopi diversi.

Gli obiettivi a breve termine, come l'integrazione nel mercato del lavoro, possono essere soddisfatti con versioni «leggere» dell'apprendistato, con requisiti limitati per quanto riguarda il contenuto della formazione, soprattutto per la parte sul posto di lavoro, e con poca o nessuna partecipazione delle parti sociali nella loro progettazione. In ultima analisi, tuttavia, tali programmi snelliti potrebbero portare ad apprendistati specifici per l'azienda, con contenuti e risultati della formazione definiti da ciascun datore di lavoro. Questo pone un rischio in termini di comparabilità delle esperienze di apprendimento; potrebbe minare il valore che le parti interessate attribuiscono all'apprendistato e indebolire l'occupabilità degli apprendisti che hanno concluso il loro percorso.

Per esempio, in Lituania e in Romania, dove le parti sociali hanno solo un ruolo consultivo nelle decisioni di basso livello o negli aspetti tecnici legati all'attuazione del programma, il quadro normativo prevede che i contratti di apprendistato siano concordati a livello aziendale.

⁽¹⁾ Cfr. la relazione del 2019 del Cedefop sull'**apprendistato per adulti**.

⁽²⁾ Per esempio, in Francia, Italia e nel Regno Unito.

Altri programmi, pur concentrandosi sugli obiettivi educativi, potrebbero anche essere privi delle caratteristiche essenziali dell'apprendistato, come il coinvolgimento delle parti sociali oppure l'esistenza di un contratto di apprendista e di un compenso. In programmi come i **Foundation apprenticeships** in Scozia e il **modello unificato di istruzione** in Croazia, gli obiettivi educativi sono chiaramente dichiarati e perseguiti, ma i discenti sono semplicemente considerati come studenti, piuttosto che come studenti-lavoratori, lavoratori dipendenti o, idealmente, apprendisti.

UNA VISIONE COMUNE VISIONE DELL'APPRENDISTATO

I programmi di apprendistato «leggeri» sono allettanti: permettono ai datori di lavoro di trarre un beneficio immediato dal contributo degli apprendisti alla produttività dell'azienda; gli apprendisti possono vederli come un modo per entrare nel mercato del lavoro e avere un reddito; e i paesi possono usarli per aumentare i tassi di occupazione. Anche se potrebbero portare benefici a tutte le parti interessate a breve termine, tali apprendistati non soddisfano una serie di obiettivi a lungo termine di secondo livello:

- assicurare la piena qualifica e l'occupabilità a lungo termine dei discenti, supportata da competenze professionali non specifiche dell'impresa e da forti competenze trasversali, che permettono loro di trovare un impiego al di là di specifiche aziende e settori;
- permettere ai discenti di scegliere tra lavori di qualità ed equamente retribuiti in settori commerciali dinamici con prospettive di carriera a lungo termine;
- fornire al mercato del lavoro una forza lavoro adeguatamente formata che possa guidare l'innovazione, affrontare il cambiamento e aumentare la competitività, specialmente nel contesto delle transizioni verdi e digitali;
- permettere ai paesi di raggiungere gli obiettivi di occupazione e inclusione a lungo termine.

Oltre a quanto esposto in precedenza, una visione comune dell'apprendistato dovrebbe comprendere le seguenti caratteristiche dinamiche di qualità:

- il processo di apprendimento dovrebbe comprendere sia la teoria che la pratica come un'unità integrata, sia a scuola che sul posto di lavoro, senza separarle l'una dall'altra (come per esempio la teoria a scuola e la pratica sul posto di lavoro);
- un formatore qualificato dovrebbe essere in grado di accompagnare un apprendista o un gruppo di apprendisti in una riflessione guidata su ciò che viene insegnato e appreso;

- gli apprendistati non dovrebbero essere certificati mediante un diploma specifico dell'azienda, bensì portare a una qualifica riconosciuta.

La strada da percorrere è lunga. Per approvare una visione europea comune, le parti interessate in tutta l'UE devono riflettere sulla distinzione tra obiettivi di occupazione e di occupabilità, direttamente collegati ai benefici a lungo termine degli apprendisti. Questo è ancora più importante in un momento in cui i mercati del lavoro europei vengono rimodellati dalle transizioni verdi e digitali e dalla necessità di una ripresa foriera di occupazione.

PORTARE LA POLITICA AL LIVELLO SUCCESSIVO

Per essere sostenibili, le politiche sull'apprendistato devono essere sostenute da prove. Solo stime sicure dei risultati quantitativi e qualitativi delle politiche, basate su una comprensione condivisa e su dati comparabili, permetteranno ai soggetti interessati di valutare il valore e il ritorno sull'investimento dell'apprendistato in una prospettiva di lungo termine. Solo quando i datori di lavoro saranno rassicurati che il loro investimento vale il tempo e lo sforzo, il "vero" apprendistato farà la differenza.

I paesi europei devono essere chiari sugli obiettivi che si prefiggono per l'apprendistato: questo determinerà se gli apprendisti saranno visti come una risorsa (un paio di mani in più che hanno solo bisogno di una formazione specifica a livello aziendale) o come un capitale (futuri lavoratori con qualifiche solide e ampie, in grado di lavorare in più aziende o settori). Per rafforzare il valore dell'apprendistato al fine di supportare i datori di lavoro e gli apprendisti e sostenere mercati del lavoro nazionali robusti e competitivi, i paesi devono aumentare gli investimenti a livello di governance, regolamentazione e norme.

L'Europa non ha – e non dovrebbe avere – un unico modello di apprendistato. Analogamente, nessun modello può essere semplicemente copiato: le condizioni che permettono di offrire un apprendistato di qualità sono diverse da paese a paese. Non sono legate solo alla struttura dell'industria nazionale, al partenariato sociale e ai modelli di governance economica, ma anche ai valori sociali e culturali condivisi nonché all'esistenza di un contratto sociale tra i diversi attori del mercato del lavoro. Il Cedefop sta ampliando e approfondendo la sua comprensione di queste condizioni nei loro rispettivi contesti, al fine di contribuire ad accelerare il trasferimento e l'adattamento delle migliori prassi in futuro.



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Nota informativa – 9155 IT

N.º de catálogo: TI-BB-21-002-IT-N

ISBN 978-92-896-3134-1, doi:10.2801/138755

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscribise en www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu