

**NOTA INFORMATIVA**

# Sviluppare l'apprendistato

Nonostante offra il grande vantaggio di allineare l'istruzione e la formazione professionale ai fabbisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro, l'apprendistato è tuttora sottoutilizzato

Per ridurre l'alta disoccupazione tra i giovani molti paesi guardano all'esperienza dei loro partner europei. Nell'attuale fase di contrazione economica, alcuni paesi come la Germania, l'Olanda e l'Austria sono riusciti a contenere la disoccupazione giovanile su livelli relativamente bassi. Il motivo è stato in parte attribuito ai loro sistemi di apprendistato, o 'duali', che hanno di conseguenza guadagnato una crescente attenzione.

E' opinione diffusa che l'apprendistato (riquadro 1) e le altre forme di apprendimento sul lavoro presentino vantaggi particolari. Dotando giovani e adulti delle competenze specifiche e generiche richieste dai datori di lavoro facilitano il passaggio dalla scuola o altro sistema di apprendimento all'attività lavorativa vera e propria. Considerato che i sistemi di apprendistato richiedono anche una maggiore cooperazione tra governo, parti sociali, datori di lavoro e istituti di formazione, non sorprende il trend che ne segna una rinascita a livello mondiale.

**Riquadro 1 Definire l'apprendistato**

Le caratteristiche che concorrono alla definizione di apprendistato sono:

- apprendimento erogato in alternanza sul posto di lavoro e da un istituto di istruzione o formazione;
  - percorso formale di istruzione o formazione;
  - al termine dell'apprendistato l'apprendista acquisisce una qualifica e una certificazione riconosciuta ufficialmente;
- 
- gli apprendisti sono generalmente considerati dipendenti e ricevono un corrispettivo per il loro operato;
  - idealmente fondato su un contratto o accordo formale tra il datore di lavoro e l'apprendista, ma talvolta sancito da un contratto con l'istituto di istruzione o formazione.

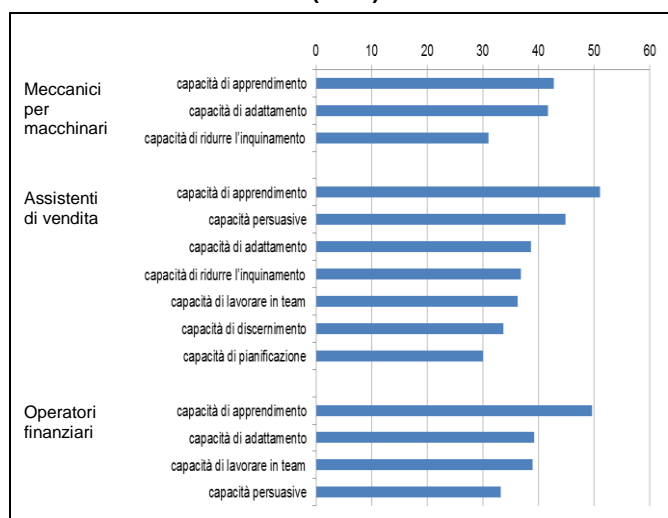
**Il passaggio dall'apprendimento al lavoro**

Sebbene i giovani siano oggi più qualificati che mai (entro il 2025 solamente il 14% della forza lavoro europea avrà un basso livello di istruzione rispetto al 31% del 2000), i datori di lavoro lamentano spesso una mancanza di preparazione al lavoro dei diplomati che si affacciano al mercato del lavoro.

Tuttavia è proprio sul posto di lavoro che meglio si apprendono quelle combinazioni di competenze generiche e specialiste che ricercate dai datori di lavoro (Figura 1), come

la capacità di comunicare con i clienti e la capacità di lavorare in team con colleghi di età ed estrazione diversa.

Figura 1 **Competenze con importanza crescente, % di datori di lavoro (2012)**



Fonte: Cedefop.

Per i giovani che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro, la mancanza di esperienza lavorativa è spesso il principale ostacolo alla possibilità di trovare un lavoro che a sua volta permetta loro di maturare esperienze lavorative, creando un circolo vizioso che per molti giovani diventa un ostacolo difficile da superare. L'apprendistato può contribuire a superare il problema combinando l'apprendimento scolastico con l'apprendimento in azienda. Poiché offre una vera esperienza lavorativa, l'apprendistato migliora le prospettive future di lavoro dei giovani, garantendo peraltro un compenso per il periodo di formazione.

Molti sono gli elementi che confermano che chi termina un percorso di istruzione e formazione professionale (IFP) a livello secondario superiore e, in particolare, chi assolve un apprendistato, è facilitato nel passaggio al mondo del lavoro rispetto a chi ha seguito un percorso di istruzione polivalente. Secondo i dati più recenti che risalgono al 2009, il tasso d'occupazione degli studenti UE (esclusa la Croazia) tra i 20 e i 34 anni con percorsi di IFP è del 79,1%, ossia di circa 5,6 punti percentuali superiore al tasso di occupazione degli studenti della stessa età con percorsi di istruzione polivalente.

L'apprendistato non è solamente per i giovani. L'apprendimento basato sul lavoro può anche migliorare le prospettive future di lavoro degli adulti inattivi o disoccupati di lungo periodo attraverso l'aggiornamento e l'accrescimento delle loro competenze professionali.

Tradizionalmente, la maggior parte degli apprendistati portano al conseguimento di un titolo di livello secondario superiore. E saranno soprattutto questi i livelli di istruzione maggiormente richiesti per la maggior parte delle opportunità occupazionali offerte entro il 2025 nell'Unione europea (UE). Tuttavia, in un mercato del lavoro caratterizzato da un surplus d'offerta sulla domanda, i datori di lavoro diventano sempre più esigenti nella selezione di nuovo personale. Avendo a disposizione un gran numero di candidati altamente qualificati in cerca di lavoro, i datori di lavoro preferiscono selezionare candidati che presentano caratteristiche perfettamente corrispondenti alle proprie esigenze piuttosto che candidati con potenziale da formare. L'indagine Manpower 2013 evidenzia come solamente il 7% dei datori di lavoro sia disposto a ridefinire i criteri di qualificazione al fine di facilitare il processo di selezione del personale. Gli apprendistati e i programmi di apprendimento basato sul lavoro per gli adulti disoccupati offrono esperienze lavorative e riducono il rischio di reclutamento per l'azienda, che può così allargare la platea dei candidati al cui interno trovare con maggiore facilità le persone giuste da inserire nell'organico.

### Rafforzare la governance

Nell'apprendistato e nei sistemi duali, scuole, datori di lavoro, sindacati e autorità pubbliche cooperano allo sviluppo delle competenze (Riquadro 2).

#### Riquadro 2 Gestione congiunta dell'apprendistato in Danimarca

In Danimarca, il dialogo sociale permea tutti i livelli della governance in materia di apprendistato.

A livello nazionale, al Council for Vocational Training (Consiglio per la formazione professionale) partecipano le rappresentanze delle parti sociali, dei dirigenti d'azienda, degli insegnanti, degli studenti ed esperti. Il Consiglio fornisce ad esempio pareri sul sistema di IFP nel suo complesso, sul sistema di accreditamento degli istituti, e relativamente a questioni sia valutative che di contenuto dei programmi.

Circa 50 comitati di settoriali partecipano alla formulazione dei contenuti specifici dei programmi di istruzione e formazione, come la durata e la struttura dei programmi, le loro finalità, i sistemi di valutazione e la combinazione di formazione pratica e insegnamento scolastico.

Per le professioni emergenti per cui non esiste un Consiglio di settore, il Ministero dell'istruzione ha la facoltà di nominare, comitati di sviluppo ad hoc cui affidare lo sviluppo di nuovi programmi di istruzione e formazione.

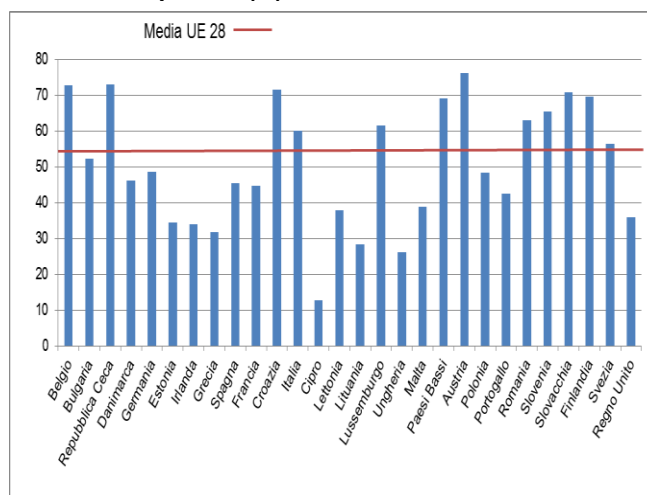
I comitati settoriali nominano comitati di istruzione locali (i "LEC") per ciascun programma offerto dalle singole scuole d'apprendistato. I LEC sono quindi consultati dalle scuole ai fini della pianificazione dei programmi e sostengono la cooperazione con le rappresentanze locali del commercio e dell'industria.

La cooperazione tra tutte le parti interessate alla regolamentazione ed erogazione dell'IFP consente una maggiore capacità di adattamento alla mutevole domanda di competenze e favorisce un costante aggiornamento dei piani di studio per il livello secondario superiore. Una maggiore cooperazione sta interessando anche il livello terziario, il che è importante per soddisfare la domanda attuale e futura di figure professionali altamente qualificate espressa dal mercato del lavoro.

### Apprendistato – punti di forza e di debolezza

Nonostante tutti i vantaggi che presenta, l'apprendistato, al pari dell'IFP, sembra soffrire di un problema d'immagine, perlomeno in alcuni paesi. Nel 2012 circa la metà degli studenti UE aveva intrapreso un percorso di IFP secondaria superiore (il 50,5%), ma con marcate differenze tra i singoli paesi (oltre il 70% in Austria e solo il 13% a Cipro) (Figura 2).

Figura 2 Studenti in IFP in istruzione secondaria superiore (%)



Fonte: Eurostat.

Nello stesso anno in quasi tutti i paesi esistevano programmi di apprendistato, ma solo il 27% degli studenti di IFP iniziale seguivano programmi professionali che coniugavano apprendimento scolastico e sul posto di lavoro e con almeno il 25% del piano di studio svolto al di fuori dell'ambito scolastico.

In paesi come il Belgio, la Repubblica Ceca, l'Austria e la Slovacchia, oltre il 70% degli studenti in istruzione secondaria superiore era, sempre nel 2012, in IFP iniziale, i valori più alti dell'UE. Altri paesi, come la Danimarca (con il 46,1%), la Germania (con il 48,6%) e la Francia (con il 44,5%) si attestavano intorno alla media europea.

In Danimarca, tuttavia, la quasi totalità degli studenti in IFP iniziale seguiva una qualche forma di apprendimento combinato tra scuola e lavoro. Anche in Germania tale proporzione risultava molto elevata (l'88,2%), mentre in Austria e in Slovacchia si aggirava intorno al 40%. La Francia, con circa il 26,9% di studenti in IFT iniziale che

combina apprendimento scolastico e apprendimento basato sul lavoro, si avvicina alla media europea mentre il Belgio raggiunge solo il 4,3%, nonostante l'alta proporzione di studenti in programmi professionali.

Per diversi anni i paesi europei si sono impegnati per accrescere la capacità di attrazione dei percorsi di studio in IFP o in apprendistato. E' stato concordato di definire entro il 2015 quadri nazionali comuni per la garanzia della qualità degli erogatori di IFP, che includeranno anche l'apprendimento sul posto di lavoro. E' stato posto anche l'obiettivo di aumentare il numero di giovani studenti in apprendistato. L'apprendistato e le altre forme di apprendimento basato sul lavoro sono parte della Garanzia Giovani, il programma europeo che intende facilitare il passaggio dallo studio al lavoro e ridurre la disoccupazione giovanile.

I giovani possono ora passare più facilmente dall'IFP iniziale, incluso l'apprendistato, all'istruzione universitaria. È cresciuto il numero di programmi e qualifiche IFP offerti ai livelli post-secondario e terziario. Anche il quadro delle qualifiche nazionali ha contribuito ad aumentare lo status delle qualifiche IFP. I risultati ottenuti in alcuni paesi suggeriscono che anche le campagne promozionali e i campionati delle capacità professionali contribuiscono ad aumentare il numero di iscritti ai percorsi di IFP.

Ma i giovani e le loro famiglie non sono ancora del tutto convinti dei vantaggi di un percorso in IFP, incluso l'apprendistato. Questo problema di immagine non riguarda tanto l'IFP o l'apprendistato come forma d'apprendimento. Sebbene in taluni paesi l'IFP e l'apprendistato siano ancora considerati come percorsi destinati a lavori di basso profilo, che offrono condizioni di lavoro difficili e male retribuiti, i dati raccolti dall'Eurobarometro nel 2011 suggeriscono che oltre il 70% dei giovani ritiene che l'IFP abbia la sua attrattiva e sia soprattutto utile per trovare un lavoro. Il problema è che il 38% dei giovani considera i lavori e le carriere cui conduce l'IFP poco appetibili.

Per genitori e giovani, l'apprendistato è spesso considerato come tipico di settori e occupazioni ad alta intensità di competenze che tuttavia non offrono sbocchi professionali allettanti e carriere promettenti, diversamente da ICT, vendite, sanità ed energie rinnovabili.

## Ampliare l'apprendistato

Per incoraggiare lo sviluppo dell'apprendistato, la Commissione europea ha lanciato nel luglio 2013 l'alleanza europea per l'apprendistato (Riquadro 3).

A sostegno dell'alleanza, nel maggio del 2014 il Cedefop ha organizzato in collaborazione con la Commissione europea la conferenza europea sull'apprendistato, un'occasione d'incontro tra paesi in cerca di soluzioni, strumenti ed esempi di buone pratiche. Oltre a migliorare la qualità e l'offerta di apprendistato nella UE, l'alleanza si propone anche di migliorarne l'immagine.

Sul finire del 2013 la Commissione europea ha proposto una struttura di qualità per la formazione non direttamente correlata ai programmi di IFP per dare ai giovani la possibilità di maturare esperienze di lavoro di qualità, in condizioni di lavoro ragionevoli, in tutta l'Europa.

Alcuni Stati membri hanno già adottato delle iniziative mirate a rafforzare l'apprendistato. Nel 2012, Germania, Grecia, Spagna, Italia, Lettonia, Portogallo e Slovacchia hanno sottoscritto un protocollo d'intesa a sostegno dell'apprendistato.

### Riquadro 3 L'alleanza europea per l'apprendistato

L'alleanza europea per l'apprendistato si propone di migliorare la qualità e l'offerta dell'apprendistato professionalizzante in Europa e di cambiare la comune percezione di questo tipo di apprendimento. L'alleanza coinvolge autorità pubbliche, parti sociali e rappresentanze industriali, erogatori di IFP, rappresentanti di organizzazioni giovanili e di altre istituzioni come le camere di commercio, al fine di coordinare e migliorare le diverse iniziative che intendono promuovere l'apprendistato professionalizzante.

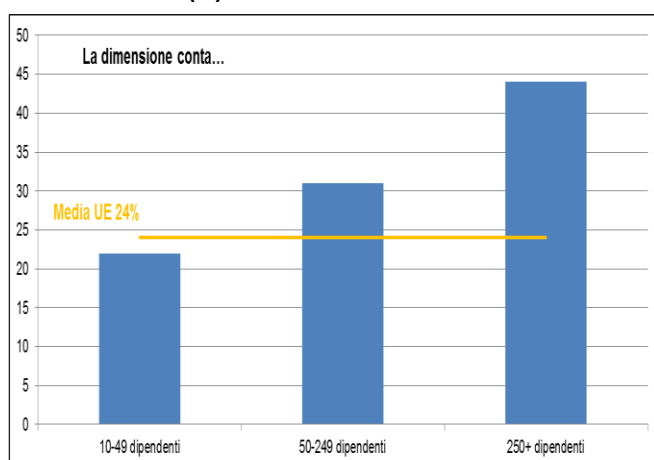
Tra i principali attori interessati all'alleanza europea, insieme agli Stati membri e alla Commissione europea, figurano le parti sociali europee (CES, BusinessEurope, UEAPMI e CEEP), Eurochambres, singole imprese e la tavola rotonda degli industriali europei. Il Cedefop offre assistenza in termini di monitoraggio e analisi. Nelle conclusioni del Consiglio europeo del gennaio 2012, gli Stati membri si sono impegnati ad aumentare "sostanzialmente l'offerta di apprendistato professionalizzante e formazione affinché rappresentino una vera opportunità per i giovani."

Nel 2012 la Spagna ha promulgato la legislazione per i programmi di IFP basati sui principi dell'apprendistato. Alcune comunità autonome hanno già iniziato ad applicarla in alcuni settori. La legislazione disciplina anche i contratti di formazione e apprendistato e incoraggia la partecipazione delle imprese. Per chi ha in precedenza abbandonato il sistema educativo conseguendo solo un basso livello di istruzione o è privo di titolo di studio, i nuovi programmi sono anche un'occasione per aggiornare le proprie competenze. Gli accordi di settore incoraggiano la partecipazione delle camere di commercio e delle imprese allo sviluppo e all'implementazione dei programmi di apprendistato. Dall'autunno del 2013, l'Ungheria ha incrementato l'incidenza dell'apprendimento basato sul lavoro con programmi triennali diretti alla formazione di lavoratori qualificati. Alle camere di commercio è stato affidato il ruolo cruciale di supervisionare i contratti e aiutare gli allievi a trovare un tirocinio. In Grecia, una legge a disciplina dell'istruzione secondaria promulgata nel 2013 promuove la IFP e ne rafforza le componenti professionalizzanti. Il piano d'azione della Grecia per l'occupazione giovanile si propone altresì di incoraggiare l'apprendistato.

## L'impegno dei datori di lavoro

Lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante dipende fortemente dalla disponibilità dei datori di lavoro di offrire tirocini, formazione aziendale e formulare piani di formazione di concerto con scuole e, se necessario, centri di formazione professionale. In Europa, le camere di commercio gestiscono circa 900 000 apprendistati. Ma sono troppo poche le imprese europee che offrono apprendistati. Nel 2010 circa un quarto delle imprese europee con oltre 10 dipendenti ha formato apprendisti, con percentuali molto più basse in numerosi Stati membri (Figura 3).

Figura 3 **Percentuale di imprese che offrono apprendistati per singola dimensione, 2010 (%)**



Fonte: Eurostat.

Non sorprende che le grandi imprese formino apprendisti con maggiore frequenza. Le piccole, medie, ma soprattutto le micro imprese necessitano di sostegno ed incoraggiamento per poter offrire apprendistati e acquisire le competenze e qualificazioni necessarie per svolgere l'attività formativa. Le imprese dei settori a maggiore intensità di capitale umano dovrebbero essere incoraggiate a intraprendere iniziative di apprendimento basate sull'apprendistato.

I datori di lavoro che formano apprendisti confermano i benefici di questa pratica (Riquadro 4). Ritengono che gli apprendisti possano contribuire in modo prezioso agli obiettivi aziendali e vedono l'impegno speso in formazione come un investimento nel futuro.

Grazie alla formazione sotto forma di apprendistato l'impresa può anche migliorare la sua capacità di innovare, crescere e competere. Affidare ai dipendenti con maggiore anzianità e competenza la formazione degli apprendisti incoraggia la formazione intergenerazionale e stimola la cultura d'apprendimento dell'impresa, che può rafforzare la sua capacità di adattarsi alle mutevoli esigenze e innovare.

### Riquadro 4 Perché formare un apprendista

Secondo la quarta indagine sulla formazione professionale permanente (2010), tre sono le principali motivazioni che spingono le imprese a offrire l'apprendistato:

- poter disporre in futuro di dipendenti qualificati conformemente agli specifici requisiti dell'azienda (86% degli interpellati);
- individuare i candidati migliori per le future assunzioni (62%)
- gli apprendisti contribuiscono alla produttività aziendale e consentono in parte di recuperare i costi di formazione (45%).

Tradizionalmente associato ai programmi di formazione secondaria superiore, maggiori opportunità di apprendistato potrebbero essere offerte anche a livello terziario. In molti paesi, tra i quali la Polonia e il Regno Unito, stage e tirocini fanno parte dei programmi accademici. La Romania sta aumentando gli stage per gli studenti in istruzione terziaria. In Svezia, tutta l'istruzione professionale superiore combina l'apprendimento scolastico con la formazione sul posto di lavoro. La formazione sul posto di lavoro viene strutturata come parte integrante del programma. Nella formazione professionale avanzata di secondo livello, l'istruzione deve combinare l'apprendimento scolastico con l'apprendimento sul posto di lavoro per almeno un quarto della sua durata. L'Olanda offre istruzione universitaria a ciclo breve (gli associate degrees), che dura generalmente intorno ai due anni. Gli "associate degrees" possono essere programmi a tempo pieno, part-time o duali. Circa la metà degli studenti seguono programmi duali, che combinano l'apprendimento con il lavoro.

L'apprendistato non è una panacea per la disoccupazione giovanile. Ma dove la formazione dei lavoratori è una priorità dell'impresa e il datore di lavoro crede nel valore economico di istruzione e formazione, l'apprendistato di alto livello può facilitare il passaggio dei giovani al mercato del lavoro. E allineando le competenze e le qualifiche ai fabbisogni del mercato del lavoro, concorre a ridurre gli squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze e soddisfare i fabbisogni di competenze professionali richiesti dal mercato.

Nota informativa – 9088 IT  
 N° di cat.: TI-BB-14-003-IT-N  
 ISBN 978-92-896-1489-4, doi: 10.2801/58315  
 Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2014  
 Tutti i diritti riservati.

Le note informative sono redatte in francese, greco, inglese, italiano, polacco, portoghese, spagnolo e tedesco e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente e-mail a: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Ulteriori note informative e pubblicazioni Cedefop sono disponibili all'indirizzo: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Salonico, Grecia  
 Europe 123, Salonico, Grecia  
 Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
 E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)