



APPRENDISTATI PER ADULTI

Contribuire a garantire buoni posti di lavoro alle persone e competenze per le imprese e i mercati del lavoro

Mentre i paesi europei stanno gradualmente riprendendo le proprie attività uscendo dalle rigide misure adottate durante la pandemia di Covid-19, molti avvertono che alcuni effetti della crisi dureranno nel tempo. In alcuni paesi sono state sollevate preoccupazioni per il crollo del numero di posti di apprendistato, in parte dovuto alla chiusura provvisoria o definitiva delle aziende. Le proiezioni in Austria indicano una potenziale mancanza di 7 500 posti di apprendistato nell'autunno 2020, mentre la Francia sta intensificando la promozione dei suoi centri di apprendistato (CFA) in tutto il paese per mitigare l'aumento previsto della disoccupazione.

La crisi ha aggravato una situazione già esistente. In tutta l'UE, secondo le stime del Cedefop ⁽¹⁾, vi sono circa 128 milioni di adulti con un potenziale di miglioramento delle proprie competenze o di riqualificazione. Allo stesso tempo, nei paesi che vantano una lunga tradizione per l'apprendistato, come la Germania, il numero di aziende che offrono posti di apprendistato e di giovani che li cercano è in calo. La partecipazione degli adulti all'apprendistato è vista come una possibile soluzione strategica alla necessità di sostenere gli adulti che desiderano formarsi, ampliando al contempo la base di competenze della popolazione attiva in tutta Europa.

Tutti gli Stati membri dell'UE hanno iniziato a compiere passi in questa direzione e la partecipazione degli adulti agli apprendistati è chiaramente in aumento. Ciò non implica nuovi tipi di apprendistato o concetti radicalmente nuovi. Si tratta piuttosto di politiche e iniziative volte a facilitare la partecipazione degli adulti all'apprendistato, anche mediante la promozione di opzioni di apprendimento più flessibili in considerazione delle loro situazioni di vita e delle loro

esigenze di apprendimento ⁽²⁾.

In Austria, gli apprendisti adulti rappresentano solo il 6 % di tutti gli apprendisti, mentre in Germania costituiscono il 12 %, in Danimarca il 35 % e in Finlandia uno sbalorditivo 85 % ⁽³⁾.

L'età media delle persone che iniziano un apprendistato in Austria è di circa 16 anni; sia in Danimarca che in Finlandia supera i 20 anni. In Germania, oltre il 60 % degli apprendisti al primo anno ha un'età compresa tra i 19 e i 24 anni e più del 10 % ha più di 24 anni ⁽⁴⁾.



Cedefop, 2019/Sakle Group/pais

Ciò si ricollega ai risultati di una [relazione del Cedefop del 2020 sull'IFP in Europa 1995-2035](#) che mostra che l'istruzione e formazione professionale (IFP), compresi gli apprendistati e altre forme di studi duali, si è estesa notevolmente negli ultimi anni all'istruzione post-secondaria e terziaria e quindi alle fasce d'età più elevate ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Il calcolo del Cedefop si basa sull'indagine sulle forze di lavoro di Eurostat del 2016, sul CSIS 2015 e sul PIAAC 2012 e 2015 dell'OCSE. Maggiori informazioni sono contenute nella pubblicazione del Cedefop del 2020 [Empowering adults through upskilling and reskilling pathways](#) (Responsabilizzare gli adulti mediante percorsi di miglioramento delle proprie competenze e di riqualificazione).

⁽²⁾ La relazione del Cedefop 2020 [Apprenticeship for adults](#) (Apprendistato per adulti) offre una panoramica completa dei diversi approcci dei paesi europei.

⁽³⁾ Fonte: Statistiche nazionali e Muehlemann, S. (di prossima pubblicazione), *The economics of apprenticeships for adults*, OECD Publishing.

⁽⁴⁾ Fonte: Banca dati Cedefop dei programmi di apprendistato.

⁽⁵⁾ Una nota informativa dal titolo [Quale futuro si profila per l'istruzione e la formazione professionale in Europa?](#) offre una lettura più breve su questi aspetti.

GLI APPRENDISTATI IN EUROPA: UNA DEFINIZIONE, DUE APPROCCI

In tutta Europa, gli apprendistati sono definiti da alcune caratteristiche comuni, “neutre dal punto di vista dell’età”:

- sono sostenuti da un quadro giuridico;
- portano a una qualifica formale;
- si basano su un’alternanza strutturata tra l’apprendimento basato sul lavoro e l’apprendimento scolastico;
- implicano un impegno per un periodo da due a quattro anni;
- esiste un contratto tra il discente e l’azienda;
- i discenti ricevono un compenso.

Nonostante queste analogie, gli approcci politici nazionali all’organizzazione degli apprendistati differiscono notevolmente, anche nel modo in cui vengono definite le politiche per la partecipazione degli adulti. I paesi dell’UE possono essere divisi in due gruppi principali in termini di approcci politici ⁽⁶⁾.

1. Un sistema a livello di istruzione secondaria superiore

In un gruppo di paesi, che comprende Danimarca, Germania, Irlanda, Germania e Austria, il sistema di apprendistato è distinto da quello IFP di tipo scolastico (con o senza tirocinio obbligatorio).

L’apprendistato tende a essere il modello predominante dell’IFP iniziale o a coesistere con l’IFP di tipo scolastico. In quest’ultimo caso i sistemi si differenziano per governance, portata (l’apprendistato è in linea di principio limitato a occupazioni o mestieri definiti a livello nazionale), risultato (diploma di apprendistato) e contenuti/organizzazione (piani di studio per l’apprendistato oppure standard formativi e programmi di apprendistato).

Il diploma di apprendistato, come ad esempio il certificato di operaio qualificato o commerciante, attesta il buon esito di un apprendistato. Si tratta di un marchio con un valore definito sul mercato del lavoro (anche se non è un requisito obbligatorio per l’impiego in questi mestieri). I certificati di apprendistato concludono programmi di apprendistato ben strutturati, senza escludere una certa adattabilità alle esigenze dei discenti.

2. Un percorso distinto all’interno dei sistemi di IFP

Nel secondo gruppo, che comprende Spagna, Francia, Francia, Ungheria e Finlandia, gli apprendistati sono erogati come un tipo di IFP accanto all’istruzione e formazione professionale di tipo scolastico, sia nell’ambito dell’IFP iniziale sia nell’ambito dell’IFP per adulti, e a vari livelli di istruzione. Quest’ultimo aspetto ha contribuito all’espansione dell’apprendistato a livello post-secondario e terziario.

Gli apprendistati sono stati introdotti o reintrodotti nei sistemi di istruzione e formazione professionale tradizionalmente di tipo scolastico come percorso supplementare per i giovani e gli adulti in grado di portare a un titolo di IFP. Mentre le qualifiche sono uguali in entrambi i percorsi, l’apprendistato può essere un’opzione più attraente soprattutto per gli adulti, a causa della retribuzione che prevedono e delle prospettive di collocamento in azienda. Il più delle volte l’apprendistato viene erogato come percorso di apprendimento individuale, con vari gradi di flessibilità.

Gli apprendistati tendono a essere visti come una seconda possibilità.

GLI ADULTI HANNO BISOGNO DI POTERVI ACCEDERE

Gli adulti hanno avuto accesso al sistema di apprendistato nel primo gruppo di paesi ma, in pratica, i programmi sono tradizionalmente concepiti per i giovani in età adolescenziale. Negli ultimi anni, la partecipazione degli adulti a tali apprendistati è stata ampiamente discussa ed è stato posto l’accento su cosa significa per gli adulti tornare “sui banchi di scuola” e su cosa serve per consentire loro di conseguire un diploma di apprendistato.

Nel secondo gruppo di paesi, l’accesso degli adulti all’apprendistato è determinato dalla struttura del sistema di istruzione e formazione professionale. Un adulto (non qualificato) che ha i titoli per l’IFP iniziale ha, in linea di principio, accesso sia all’apprendistato che al percorso di tipo scolastico. Per gli adulti che desiderano ottenere un titolo di studio secondario superiore nell’ambito dell’IFP per adulti, l’accesso all’apprendistato dipende dal fatto che sia offerto come percorso distinto all’interno del sistema di istruzione e formazione professionale per adulti di un paese.

⁽⁶⁾ Fonte: *Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview* (Programmi di apprendistato nei paesi europei: una panoramica transnazionale) (Cedefop 2018).

RIQUADRO 1. ESEMPIO DA UN PAESE DEL GRUPPO B: FINLANDIA

La Finlandia ha introdotto un percorso di apprendistato nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale per adulti. Entrambi i percorsi IFP per adulti, l'apprendistato e il percorso di tipo scolastico, hanno lo stesso valore: entrambi aprono la porta a una qualifica rilevante per il mercato del lavoro per coloro che altrimenti non potrebbero permettersela. Il principale incentivo del percorso di apprendistato, sia nell'IFP iniziale che in quella per adulti, è il compenso versato dal datore di lavoro all'apprendista.

ADULTI – UN GRUPPO ETEROGENEO

A differenza degli adolescenti, che intraprendono un percorso di apprendimento per una qualifica IVET all'incirca alla stessa età e con un orizzonte di esperienze simile, gli adulti si differenziano ampiamente in termini di età, esperienza, situazione di vita e aspettative. Molti hanno precedenti esperienze di apprendimento e di lavoro. Alcuni potrebbero essere riluttanti a tornare a scuola o a ricevere istruzioni da una persona più giovane di loro. Molti hanno responsabilità nella vita (una famiglia, un mutuo) e tutti hanno bisogno di comprendere il valore sul mercato del lavoro della qualifica che il loro percorso formativo offrirà loro.

Le politiche che incoraggiano l'apprendimento degli adulti, compresa la partecipazione all'apprendistato, devono concentrarsi sulle esigenze e le motivazioni dei candidati più che sulla loro età.

POLITICHE DI RESPONSABILIZZAZIONE DEGLI ADULTI

Mentre gli adulti del primo gruppo di paesi sono incoraggiati a frequentare regolarmente i programmi di apprendistato, è un dato di fatto che questi non possono sempre soddisfare le loro esigenze, visto che comportano una frequenza scolastica obbligatoria e orari rigorosi.

Per questo motivo i paesi hanno elaborato misure e politiche incentrate sulla convalida delle esperienze di apprendimento e di lavoro precedenti, tra cui programmi di apprendistato più brevi, l'accesso diretto all'esame finale di apprendistato e l'accesso a corsi brevi di preparazione all'esame finale. Gli incentivi sono finanziari (versati all'interessato o all'azienda) o riguardano la durata di un programma, che può essere ridotta a seconda delle conoscenze pregresse del candidato.

RIQUADRO 2. ADATTARE L'APPRENDISTATO ALLE ESIGENZE DEGLI ADULTI: DANIMARCA

La Danimarca ha introdotto condizioni speciali per adattare gli apprendistati alle esigenze degli adulti in termini di qualifiche; esse fanno parte della legislazione che disciplina l'IFP per adulti (*erhvervsuddannelser for voksne*, EUV). Prevedono che agli adulti al di sopra dei 25 anni di età si debbano offrire programmi di apprendistato più attraenti, prevedibili e mirati rispetto ai giovani. Le regole garantiscono che i programmi prendano come punto di partenza la formazione e l'esperienza di ogni singolo candidato. (Nonostante queste condizioni, i discenti adulti possono comunque iscriversi a un apprendistato alle stesse condizioni dei giovani).

Cfr. la [Guida alla formazione](#) del ministero dell'Istruzione.

In tutti i paesi di questo gruppo, l'apprendistato ha un'identità educativa, economica e sociale definita e un valore riconosciuto sul mercato del lavoro attestato da un certificato di apprendistato, ampiamente lodato per l'occupabilità che garantisce. Il legame tra i diplomi di apprendistato e le professioni qualificate è chiaramente identificabile dalla società. Questo forte valore di scambio, combinato con il sostegno finanziario e la flessibilità dell'orario, può far scattare in un adulto la decisione di partecipare a una (ulteriore) formazione.

RIQUADRO 3. SOSTENERE GLI APPRENDISTI ADULTI: GERMANIA

L'*iniziativa Zukunftsstarter* del ministero della Famiglia e dell'Agenzia nazionale per l'occupazione sostiene gli adulti non qualificati o scarsamente qualificati tra i 25 e i 35 anni che vogliono intraprendere un apprendistato o un'altra formazione IVET. L'iniziativa prevede sovvenzioni per 120 000 candidati nel periodo 2020-22 ed è specificamente concepita per aiutare gli adulti svantaggiati a trovare un impiego qualificato.

Da gennaio 2020, l'*offerta di IFP a tempo parziale* è stata resa più flessibile per consentire a un numero maggiore di adulti, come quelli con problemi di salute o che si occupano di bambini o di altri familiari, nonché ai rifugiati e ad altri gruppi vulnerabili di adulti, di scegliere questa opzione. La condizione di base è che il candidato all'apprendistato e l'azienda interessata si accordino sulle condizioni pratiche del lavoro a tempo parziale.

Nel secondo gruppo di paesi, l'apprendistato si distingue da altri percorsi di IFP per la presenza di un contratto, di una retribuzione nonché di un'elevata formazione pratica, a vantaggio sia degli adulti che dei giovani apprendisti. Ulteriori elementi della responsabilizzazione degli adulti, come la convalida, la modularizzazione e le qualifiche basate sulle com-

petenze, sono integrati nel sistema e si applicano sia all'IFP di tipo scolastico che ai percorsi di apprendistato, garantendone pari valore.

Nel complesso, tuttavia, il valore specifico dell'apprendistato sul mercato del lavoro è difficile da determinare rispetto a quello delle altre opzioni in materia di IFP. Il salario e la formazione all'interno dell'azienda sono i suoi punti di forza, ma garantiscono il consenso di una persona solo quando questa ha già deciso di iniziare la formazione.

FLESSIBILITÀ E AUTONOMIA: RISORSE IMPORTANTI PER GLI ADULTI

Come voglio imparare? Cosa devo imparare? L'esperienza del paese dimostra che, nel contesto della partecipazione degli adulti agli apprendistati, queste domande tendono ad applicarsi più alla parte scolastica che alla parte aziendale della formazione.

Oltre a considerare l'esperienza lavorativa dei discenti adulti e la relativa istruzione e formazione precedente, gli insegnanti che operano nell'ambito dell'IFP devono comprendere la loro motivazione. È necessario affrontare un grado più elevato di variazione individuale, dalle lacune nelle competenze di alfabetizzazione e di calcolo alla mancanza di esperienza lavorativa pratica. A seconda delle esigenze e delle motivazioni dei discenti, i piani di formazione per adulti tendono a concentrarsi sulle competenze e le conoscenze generali più che su una formazione specifica per materia (anche se alcuni adulti potrebbero averne bisogno e apprezzarla). Gli insegnanti che hanno a che fare con apprendisti adulti di solito concedono e si aspettano dai discenti maggiori responsabilità. Inoltre, tendono a condividere le conoscenze utilizzando dimostrazioni piuttosto che basandosi sulla teoria.

Poiché alcuni adulti sono riluttanti a tornare a scuola, potrebbero essere potenziati i programmi di apprendimento a distanza per coprire le esigenze degli adulti. Le recenti esperienze legate alla Covid-19 hanno evidenziato come questo potenziale possa essere sfruttato meglio in futuro.

MAGGIORE PROTEZIONE DEI CONTRATTI PER ADULTI

L'esperienza della Covid-19 dimostra che, se vengono trattati come studenti e non sono tutelati dal codice del lavoro, gli apprendisti sono vulnerabili in caso di sospensione o di risoluzione del relativo contratto, ricevendo al massimo un'indennità dello Stato.

Poiché gli apprendisti adulti hanno spesso responsabilità nella vita, sono più vulnerabili a tali situazioni di limbo.

RIQUADRO 4. FORMAZIONE A DISTANZA IN FRANCIA E GERMANIA

In Francia, la formazione a distanza per gli apprendisti è prevista dal codice del lavoro. Se la loro azienda fornisce formazione a distanza, gli apprendisti possono imparare da casa o dai locali della stessa azienda, a seconda della disponibilità di attrezzature. L'obiettivo è quello di garantire la continuità di un numero massimo di apprendisti.

In Germania, a causa della chiusura delle scuole di IFP, gli apprendisti possono accedere alle risorse di formazione scolastica mentre sono sul posto di lavoro. Infatti, la Confederazione tedesca dell'artigianato ha raccomandato alle aziende di concedere ai loro apprendisti un periodo di formazione supplementare sul posto di lavoro per elaborare il materiale fornito dalla loro scuola, incoraggiando sia i datori di lavoro che le scuole a trovare le migliori soluzioni individuali.

RIQUADRO 5. SISTEMI DI RISARCIMENTO IN SLOVENIA, MALTA E PORTOGALLO

In Slovenia, gli apprendisti ricevono un'indennità di apprendistato solo per i giorni di lavoro effettivo. Non sono inclusi nel regime di risarcimento previsto per la Covid-19 in quanto sono considerati studenti con un contratto di apprendistato. Le persone che si sono viste sospendere i contratti a causa della pandemia non hanno diritto a un risarcimento.

A Malta, gli apprendisti non sono pagati dal loro datore di lavoro in caso di sospensione del contratto; tuttavia, hanno diritto alla borsa emessa dal governo.

In Portogallo, le assenze degli apprendisti durante il periodo di sospensione sono considerate giustificate e le prestazioni sociali continuano a essere pagate, con alcune eccezioni, alle seguenti condizioni: l'assegno di formazione/professionalizzazione è pagato in base ai giorni lavorativi che cadono nel periodo di sospensione, indipendentemente dal fatto che si tratti di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. Inoltre, gli apprendisti ricevono l'indennità di benvenuto e di alloggio nonché il rimborso delle spese di trasporto sostenute dietro presentazione di un giustificativo di spesa.

Nei paesi in cui i contratti di apprendistato sono disciplinati dal codice del lavoro, gli apprendisti godono delle reti di sicurezza garantite dallo Stato per i lavoratori dipendenti regolari.

RIQUADRO 6. RETI DI SICUREZZA: AUSTRIA, GERMANIA E IRLANDA

In Austria, gli apprendisti delle aziende che hanno dovuto chiudere per alcune settimane hanno potuto richiedere il *Kurzarbeit* (orario di lavoro ridotto), un regime in base al quale l'azienda di formazione paga il 100 % della retribuzione dell'apprendistato, mentre lo Stato le rimborsa la maggior parte di queste spese (il regime è limitato fino alla fine di settembre 2020).

In Germania, condizioni simili si applicano al *Kurzarbeit*. Se il periodo di formazione viene ridotto, i salari possono essere adeguati.

In Irlanda, gli apprendisti che si trovano nella fase scolastica del loro apprendistato ricevono un'indennità di formazione fuori dal luogo di lavoro dallo Stato per tutta la durata dell'emergenza legata alla pandemia. Tuttavia, quando gli apprendisti vengono licenziati, la loro unica scelta è quella di richiedere l'indennità di disoccupazione.

PERCHÉ I DATORI DI LAVORO DOVREBBERO SCEGLIERE APPRENDISTI ADULTI?

In primo luogo, perché hanno bisogno di lavoratori qualificati. Tuttavia, per i datori di lavoro gli apprendisti adulti potrebbero rivelarsi in realtà una scelta migliore rispetto ai giovani:

- i datori di lavoro possono utilizzare l'apprendistato per migliorare le competenze di questo o quel lavoratore della loro azienda (questo programma è noto come “conversione” nel Regno Unito). Permette loro di migliorare la propria forza lavoro, rafforzando al contempo i legami dei lavoratori con l'azienda e offrendo loro prospettive di carriera futura^(?);
- gli apprendisti adulti hanno esperienza di lavoro e capacità di vita e sono spesso molto motivati, il che li rende più rapidamente produttivi e spesso più affidabili;
- considerando le loro responsabilità nella vita, gli adulti sono potenzialmente lavoratori stabili e a lungo termine.

(?) Il sistema necessita di valvole di sicurezza che impediscano la ri-etichettatura di posti di lavoro esistenti oppure che la formazione per lavori poco qualificati sia etichettata come “apprendistato”.

UNA STRADA PROMETTENTE, MA IMPERVIA

Dal punto di vista politico, è importante preservare il marchio dell'apprendistato rafforzandone ulteriormente la qualità e l'identità. Per essere un'opzione di IFP attraente sia per gli adulti che per i giovani, l'apprendistato deve essere regolamentato e chiaramente collegato a professioni qualificate.

La partecipazione degli adulti deve essere sostenuta, in primo luogo con l'eliminazione dei limiti di età. In secondo luogo, garantendo la flessibilità nell'offerta di apprendistato e promuovendone il valore distintivo. In terzo luogo, offrendo incentivi ai singoli e ai datori di lavoro, incoraggiando i datori di lavoro a utilizzare l'apprendistato come un modo per migliorare le competenze dei loro lavoratori e offrendo loro opportunità di avanzamento di carriera. Gli adulti dal canto loro devono essere ben preparati ad accettare un apprendistato; l'orientamento è fondamentale in questo senso.

Per preservare o rafforzare l'identità definita e il valore sul mercato del lavoro dell'apprendistato, la politica deve delimitarlo rispetto ad altre forme di apprendimento basato sul lavoro, etichettandolo in modo diverso (non dovrebbero essere chiamati apprendistati quelli che non lo sono) e aiutando a scartare i “falsi” apprendistati.

L'UE potrebbe incoraggiare i suoi Stati membri a intraprendere questo percorso, considerando il nuovo ciclo di cooperazione europea in materia di IFP che sarà inaugurato in autunno.



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Nota informativa – 9147 IT

Cat. n.: TI-BB-20-003-IT-N

ISBN 978-92-896-2984-3, doi:10.2801/795220

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo:

www.cedefop.europa.eu/it/user/register

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

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu