



MODELLI E PRASSI DI APPRENDISTATO FORMATIVO A CONFRONTO

Studi di caso in Italia ed Europa

Executive Summary

Maggio 2023



Presentazione

Il volume 'Modelli e prassi di apprendistato formativo a confronto. Studi di caso in Italia e Europa' presenta i risultati di una indagine condotta dall'Inapp nell'ambito del progetto Analisi del sistema di work-based learning: normative, evidenze empiriche e confronti internazionali, contemplato dal Piano di Attività FSE 2018-2020 – PON SPAO, volta da un lato ad individuare strategie e modelli territoriali di intervento di apprendistato formativo, ovvero quelle tipologie di contratto correlate ai sistemi di istruzione e formazione professionale, dall'altro a determinare le criticità che ne impediscono una piena attuazione in altre Amministrazioni. I risultati sono quindi descritti partendo dalle esperienze di successo dei percorsi di leFP (I livello) seguiti da quelle in ITS (III livello) in esercizio di apprendistato, nelle regioni in cui l'apprendistato formativo ha raggiunto un buon livello di implementazione. L'analisi prosegue con la descrizione delle esperienze nei territori in cui si sono riscontrati ritardi nell'avvio delle attività formative in esercizio di apprendistato e con un approfondimento sul ruolo delle Parti sociali nel processo di definizione del sistema di apprendistato. La trattazione dell'indagine di campo si conclude con la descrizione dei risultati delle interviste realizzate in tre Paesi europei con modelli di apprendistato consolidati ed efficaci, cui il legislatore italiano si è ispirato nella definizione di una 'via italiana al sistema duale'.

Obiettivi

La ricorrente attività di monitoraggio sull'apprendistato condotta dall'Inapp ha evidenziato un'eterogeneità, sul territorio nazionale, nell'implementazione e nell'attuazione dell'apprendistato formativo di I e III livello (artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015).

In tale scenario, si è sentita la necessità sia di analizzare in profondità, a livello di sistema, le scelte adottate e le azioni intraprese dalle Regioni per sviluppare i percorsi in apprendistato; sia di scoprire, a livello operativo, strumenti e iniziative ideati e adottati dalle istituzioni formative e dagli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle attività, funzionali al buon esito dei percorsi.

Scopo dell'indagine è stato quello di scoprire e conoscere i meccanismi che si determinano tra le diverse azioni che compongono le fasi del percorso in apprendistato, comprenderne e descriverne il funzionamento ed i reali effetti sul processo. Fine ultimo dell'indagine è stato quello di individuare aspetti di riscontro sulla validità e l'efficacia dei programmi di apprendistato di I e III livello e di identificare esperienze, modelli territoriali di intervento realizzati nei diversi contesti aziendali e territoriali, in Italia e in tre realtà europee, che possano essere considerati strategie, iniziative, processi di qualità virtuosi trasferibili in altri territori.

Metodologia

Per raggiungere gli obiettivi prefissati era necessario conoscere il sistema attraverso le testimonianze ed il vissuto esperienziale delle persone che operano attivamente nelle diverse fasi del processo; pertanto, il ricorso allo studio di caso ha rappresentato la naturale risposta alle esigenze di ricerca. L'indagine di campo è stata quindi condotta attraverso interviste a testimoni privilegiati ed ai diversi soggetti che intervengono nel processo di attuazione dell'apprendistato formativo. Questi ultimi, inoltre, sono stati successivamente invitati a partecipare ad un focus group, che ha rappresentato un importante momento di confronto e di riflessione, per ricostruire un percorso ideale di apprendistato formativo e per individuare ulteriori elementi per la definizione di indicazioni di policy a livello regionale e nazionale.

Per la realizzazione dell'indagine sono stati adottati criteri per delimitare l'oggetto ed il campo di indagine. Infatti, in presenza della varietà dei titoli del II e III ciclo del sistema di istruzione e di formazione professionale conseguibili in esercizio di apprendistato, in merito all'apprendistato di I livello si è scelto di ricorrere al criterio della 'significatività', ovvero considerare quei percorsi che, al momento della realizzazione dell'indagine, presentassero un buon livello di implementazione a livello territoriale, pertanto si è giunti ad individuare i percorsi di Istruzione e formazione professionale (IeFP). Rispetto all'apprendistato di III livello, invece, si è preferito adottare il criterio della 'continuità' formativa tra i diversi percorsi previsti tra il I ed il III livello dell'apprendistato. La scelta è ricaduta sui percorsi di Istruzione tecnica superiore (ITS) che si pongono in una logica di progressione formativa con i percorsi di apprendistato di I livello e la cui offerta, orientata allo sviluppo di competenze tecniche e tecnologiche, è strettamente correlata alle richieste del sistema produttivo. I contesti regionali da coinvolgere negli studi di caso sono stati scelti in base alla numerosità di apprendisti inseriti nei percorsi formativi e alla presenza di una offerta formativa sull'intera filiera della formazione professionale (Piemonte, Lombardia, Veneto e Lazio). Al fine di scoprire anche le criticità che hanno ostacolato l'avvio di tali tipologie contrattuali, è stata richiesta la collaborazione di due Regioni (Umbria e Abruzzo) alle quali, al momento della realizzazione dell'indagine, non era ancora presente una offerta formativa dedicata. Infine, i Paesi europei a cui è stata estesa l'indagine fanno riferimento a quelle realtà europee (Germania, Austria e Svizzera-Canton Ticino), alle quali il legislatore italiano si è ispirato nella definizione di una 'via italiana al sistema duale'.

L'individuazione dei soggetti da coinvolgere nell'indagine riflette l'articolazione e la complessità dell'apprendistato formativo. A livello di sistema sono stati identificati i referenti regionali in materia di apprendistato, i rappresentanti delle associazioni datoriali e sindacali e i soggetti intermediari; mentre a livello operativo, gli interlocutori fanno riferimento ai rappresentanti delle istituzioni formative, ai datori di lavoro, ai tutor formativi ed aziendali ed agli apprendisti.

Sono stati complessivamente realizzati 9 studi di caso (6 nazionali e 3 esteri) e sono state condotte 65 interviste, di cui 49 per i casi italiani e 16 per le realtà europee.

Risultati

Un primo elemento che emerge dai risultati delle interviste evidenzia che la presenza di modelli regionali basati su un approccio partecipativo e concertativo, con spazi di dialogo e collaborazione tra istituzioni regionali e istituzioni formative, aziende e associazioni datoriali, conduce a risultati positivi in termini di efficacia dei percorsi in apprendistato, e ad alti livelli di soddisfazione degli attori coinvolti.

È unanime tra i soggetti intervistati la considerazione che i percorsi di apprendistato formativo generano vantaggi sia a livello di sistema – formazione e mercato del lavoro – sia per gli stessi soggetti coinvolti. Secondo il parere dei rappresentanti delle Regioni, l'apprendistato formativo infatti consente una drastica riduzione dello skill mismatch, l'innalzamento educativo dei giovani e lo sviluppo della filiera lunga di istruzione e formazione post-secondaria e terziaria; i rappresentanti dei Centri di formazione professionale (CFP) ritengono che rafforza il sistema di formazione professionale, il ruolo dei CFP come formatori di manodopera qualificata, amplia l'offerta formativa e la rete aziendale sul territorio e contribuisce a creare un nuovo modello organizzativo e gestionale centrato sugli studenti. Agli apprendisti consente di acquisire competenze direttamente sul posto di lavoro, attraverso un affiancamento nell'apprendimento e nell'approccio alla professione, garantisce un guadagno economico, permette di sviluppare le soft skill ed essere più responsabili. Per i datori di lavoro, invece, è una grande opportunità per coltivare il talento in prospettiva di un'assunzione, confrontarsi con il nuovo paradigma di impresa come soggetto formatore, accompagnare l'apprendista, attraverso un percorso formativo personalizzato, nell'apprendimento e fidelizzarlo. Al di là degli impegni delle Regioni a costruire un robusto sistema di governance, a garantire regolarità nei finanziamenti e a mettere a disposizione strumenti informatizzati per la gestione dei percorsi, la centralità del sistema è però identificata nelle istituzioni formative (CFP e fondazioni ITS), sulle quali grava la quasi totalità degli impegni per l'attivazione del contratto di apprendistato: dalla gestione della fase documentale al presidio del processo di apprendimento, dalla valutazione e certificazione degli apprendimenti allo *scouting* delle aziende e alla relativa valutazione della capacità formativa.

Dalla centralità del 'sistema ente' emerge al suo interno quella del tutor formativo definito come la risorsa fondamentale per il buon esito del percorso formativo, a cui si contrappone la 'debolezza' del tutor aziendale, non adeguatamente preparato sugli aspetti didattici e pedagogici, necessari per accompagnare l'apprendista nell'inserimento in azienda e in un percorso di apprendimento professionale e crescita personale.

Si ravvisa, da parte dei datori di lavoro, dei CFP e delle Parti sociali, una eccessiva burocraticizzazione dell'apprendistato formativo e criticità legate all'organizzazione del percorso formativo-lavorativo per gli apprendisti minorenni. Viene espresso, in tal senso, il bisogno di dedicare più tempo alle attività formative, al monitoraggio, alla condivisione dell'andamento del percorso con l'azienda e all'accompagnamento quotidiano con l'apprendista. Il 'tempo' si traduce di fatto nella necessità di una migliore organizzazione e

gestione del processo e di maggiori risorse umane, in particolar modo di tutor formativi, e quindi di maggiori finanziamenti.

All'interno del sistema di apprendistato, rimane comunque marginale il ruolo delle Parti sociali, relegato all'attività di promozione, pur importante per correggere la visione che le imprese hanno dell'apprendistato formativo. Viene infatti rimarcata l'insufficiente diffusione di informazioni circa le procedure, i benefici economici e gli oneri formativi ad esso collegati, cui si affianca la scarsa conoscenza delle potenzialità e dei vantaggi professionali dell'apprendistato, tra giovani, famiglie e insegnanti della scuola secondaria di primo grado. Rimane, quindi, ancora debole il ruolo dell'azienda, che ha scarsa consapevolezza dell'impegno richiesto dalla tipologia di contratto e del nuovo ruolo che la stessa riveste nel processo.

Nei Paesi europei coinvolti, il ruolo dei soggetti coinvolti nell'attuazione dei percorsi in apprendistato è diversamente bilanciato. Le Parti sociali hanno potere decisionale e consultivo ed intervengono sia nella fase di regolamentazione, sia nella definizione dei contenuti e degli standard formativi, nonché nella valutazione e nel rilascio le qualifiche finali. D'altra parte, le aziende hanno un ruolo primario all'interno del sistema, ad esse infatti è affidata l'intera responsabilità della formazione on the job, percepita come un vero e proprio investimento nella futura forza lavoro, supportata al suo interno dal tutor aziendale, figura professionale formalmente riconosciuta e adeguatamente formata a ricoprirne il ruolo.

Conclusioni

Gli studi di caso realizzati mostrano un chiaro e ben definito quadro di quelli che sono gli elementi di forza, le criticità e quelle che, secondo i diversi soggetti intervistati, possono essere le prospettive future di sviluppo e le indicazioni circa percorsi risolutivi ai limiti riscontrati. Gli esiti degli studi di caso tracciano così un possibile percorso di interventi mirati che, anche con le specifiche risorse messe a disposizione dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), potrebbero rappresentare, almeno in parte, alcune soluzioni alle criticità e agli ostacoli individuati per la diffusione di questo strumento.

Tutti i soggetti coinvolti (Regioni, Parti sociali, CFP/Fondazioni, Consulenti del lavoro) sono chiamati ad attuare azioni sinergiche per la diffusione e il potenziamento dell'apprendistato attraverso azioni di carattere informativo e formativo rivolte sia alle aziende, per chiarire il ruolo delle stesse nell'ambito del contratto, i vantaggi economici e i relativi aspetti burocratici e amministrativi, sia alle famiglie, per far comprendere loro la valenza formativa e occupazionale dei percorsi di I livello e ai giovani. A tali iniziative occorre affiancare azioni volte a determinare proposte formative più ampie che, oltre ad essere coerenti con il fabbisogno professionale dei sistemi produttivi e allineate ai continui mutamenti del mercato del lavoro, siano in grado di rispondere alle prospettive professionali dei giovani e delle loro famiglie. Strettamente collegata a quest'ultimo aspetto è la necessità di rafforzare il sistema di orientamento, anello nevralgico per la diffusione del sistema duale. L'orientamento, in ogni

caso, deve costituire un servizio dedicato ai giovani – ma anche alle famiglie – per accompagnarli in ogni fase del percorso scolastico e formativo: dalle scelte in uscita dalla scuola secondaria di primo grado, durante il percorso educativo, per favorire passerelle tra i diversi percorsi e ridurre quindi l'abbandono scolastico, fino ad arrivare alla prosecuzione degli studi a livello post secondario e terziario, in un'ottica di filiera lunga in modalità duale.

Adoperarsi per implementare e sviluppare questi aspetti può far sì che l'apprendistato conquisti quel valore 'reputazionale' che è stato proprio dei sistemi duali negli altri Paesi europei, rompendo quel paradigma culturale che lo vede erroneamente legato a professioni di basso profilo e adatto a giovani con disaffezione verso il sistema scolastico o in disagio sociale.

I riflettori sono quindi puntati sull'attuazione del PNRR, che ha previsto una specifica linea di investimento mirata al rafforzamento del sistema duale e dell'apprendistato e un'altra dedicata alla riforma degli ITS, che mira a potenziare e ampliare la formazione per le professionalità capaci di governare l'innovazione tecnologica a livello industriale, in forte connessione con i tessuti produttivi locali, sia in fase di progettazione dei percorsi che in fase di erogazione della formazione.

Il Piano, le cui iniziative di implementazione e sviluppo saranno attuate dalle Regioni, rappresenta una opportunità unica per i diversi soggetti coinvolti per intervenire significativamente sul sistema – anche in termini strutturali ed organizzativi – e offrire una formazione professionale ampia e di qualità, coerente con le richieste del mercato e al passo con i rapidi cambiamenti del mercato del lavoro. L'occasione offerta dal PNRR dovrà in maggior misura essere colta da quelle Amministrazioni che ad oggi hanno sistemi duali deboli e non presentano un'offerta formativa in esercizio di apprendistato.

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) e del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2023-2026 del Fondo sociale europeo, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

INAPP
Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche
Corso d'Italia, 33 – 00198 Roma
Tel. +39 06854471
www.inapp.org

