

## I prossimi passi per l'apprendistato: le indicazioni di OCSE e Cedefop

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

Bollettino ADAPT 25 gennaio 2021, n. 3

La scorsa settimana è stato pubblicato un report curato dall'OCSE e dal CEDEFOP **“The next steps for apprenticeships”** che tratteggia lo stato dell'arte dell'apprendistato in Europa e le possibili prospettive dei prossimi anni.

**Punto di partenza dell'analisi è la constatazione che l'apprendistato, nell'ultimo decennio, ha raccolto un sempre maggiore consenso e interesse politico, oltre che l'attenzione di esperti e operatori,** soprattutto per via degli ottimi livelli di occupazione giovanile registrati durante la crisi finanziaria del 2007 nei paesi nei quali il sistema di apprendistato è ben strutturato. **E tuttavia ancora non sembra matura e radicata, soprattutto nella prassi, una visione comune su cosa l'apprendistato sia o dovrebbe essere.** Non di rado l'apprendistato è utilizzato con scopi e funzioni diversi tra i vari Paesi oggetto della indagine e i soli elementi comuni in tutti gli ordinamenti sono l'esecuzione di una prestazione di lavoro e la sussistenza di un vincolo giuridico tra il giovane e il datore di lavoro. Come si legge nell'introduzione al rapporto esistono Paesi in cui l'apprendistato è concepito come un *sistema* educativo autonomo e altri in cui invece, a favore di una dimensione occupazionale più accentuata, è più semplicemente un *metodo* formativo alternativo a quello tradizionale («alternative mode of learning delivery»). **Allo stesso modo vi sono Paesi in cui la paga dell'apprendista è assimilabile a quella di un lavoratore ordinario e altri in cui l'importo corrisposto al ragazzo è simbolico o comunque inferiore («weekly pocket money»).** Non da ultimo, anche l'età degli apprendisti varia molta a seconda della nazione: in alcune sono coinvolti prevalentemente gli adolescenti, in altre i destinatari principali sono più in avanti con gli anni e non di rado con alcuni anni esperienza di lavoro alle spalle.

Al di là delle definizioni e delle disomogeneità dell'esperienza europea, i ricercatori di

## I prossimi passi per l'apprendistato: le indicazioni di OCSE e Cedefop

**Cedefop e OCSE rimarcano come l'apprendistato si ritrovi oggi ad affrontare, non meno di altri istituti e strumenti, le grandi sfide che stanno attraversando il mondo del lavoro.**

Innanzitutto i cambiamenti tecnologici dovrebbero aumentare la centralità dell'apprendistato, incrementando anche la "capacità formativa" dei posti di lavoro, sempre più attrezzati e occasione di stimoli professionalizzanti per un giovane lavoratore al punto tale che le istituzioni educative dovrebbero anche rinunciare a rincorre l'industria contemporanea con costosissimi laboratori, difficilmente maneggiabili dallo staff scolastico, che si limitano *replicare* ciò che accade nelle imprese.

**La *gig economy*, nella quale i lavoratori sono ingaggiati tramite piattaforme online, è anch'essa una minaccia («existential threat») per l'apprendistato.** Venendo a mancare il ruolo del datore di lavoro "tradizionale" e affermandosi sempre più una organizzazione "piatta", nella quale le gerarchie vengono meno o cambiano, il futuro dell'apprendistato non può che essere diverso. «**Can apprenticeship exist without a "real" employer?**», si chiede Erika Smith (docente della Federation university Australia) nel sesto capitolo del rapporto (*Getting ready for new apprenticeship arrangements for a new world of work*, pp. 59-68). **Non è un caso che in molti Paesi vadano diffondendosi corpi intermedi, sia pubblici che privati, che erogano percorsi di apprendistato.** Sul punto, il capitolo sette *Shared apprenticeship* (pp. 69-80), curato da un gruppo di ricercatori belga, ricostruisce alcune esperienze comparate in cui delle organizzazioni intermedie rendono possibile l'accesso all'apprendistato anche alle piccole e medie aziende che, coordinate in percorsi multilaterali, cogestiscono il medesimo apprendista offrendogli un percorso formativo che si sviluppa presso più imprese.

**Al netto degli stravolgimenti tecnologici, anche le aspirazioni dei giovani sembrano non trovare nell'apprendistato una meta particolarmente appetibile.** L'ultima ricerca OECD's PISA, che ha coinvolto centinaia di migliaia di quindicenni di tutto il mondo, ha rilevato un *trend* che va rinvigorendosi negli ultimi anni: i giovani ambiscono sempre più a frequentare percorsi di educazione terziaria e a svolgere lavori manageriali e professionali, rispetto ai quali l'apprendistato appare non funzionale. Il rischio, tutt'altro che marginale, è che **l'apprendistato degradi a canale di addestramento dei c.d. lavoratori *lowskilled*, dal basso valore aggiunto e ridotto patrimonio professionale.**

## I prossimi passi per l'apprendistato: le indicazioni di OCSE e Cedefop

**Quale futuro dunque per l'apprendistato? Gli scenari che possono delinearsi sono tre: l'apprendistato *fake*, l'apprendistato come *brand* e l'apprendistato come *label*.** Secondo Philipp Grollmann (dirigente del BIBB, l'Istituto federale di formazione professionale della Germania) e Jörg Markowitsch (docente della Danube University Krems in Austria), autori del secondo capitolo del rapporto (*The future of apprenticeships in Europe: three scenarios*, pp. 22-31), l'apprendistato rischia prepotentemente di ridursi (o confermarsi) come mero strumento per accedere a forza lavoro con basse competenze a basso costo (*fake apprenticeship*) ovvero a mero slogan utilizzato in lungo e in largo, senza che il contenuto della proposta sia identificato chiaramente (*apprenticeship as label*). Nel migliore degli scenari, infine, l'apprendistato diverrà sempre più un impegno a lungo termine che il datore di lavoro assume in autonomia, con l'obiettivo di costruire percorsi professionali di alto livello.

**A sostegno di queste previsioni, il report procede anche con un'analisi comparata che approfondisce, tra i tanti, i casi di Svezia** (si veda il capitolo tre, J. Olofsson, *Apprenticeship training in Sweden*, pp. 32-38) **e Inghilterra** (si veda il capitolo quattordici, J. Hordern, *Are apprenticeship standards in England supporting expert vocational practice*, pp. 144-151). In particolare, in Svezia l'apprendistato è diventato un percorso istituzionale della scuola secondaria eppure continua ad avere difficoltà nell'attrarre studenti, soprattutto per la mancanza di un adeguato coordinamento a livello di *governance* tra il mercato del lavoro e il sistema educativo («...depends on specific institutional contexts linked to labour market and education system arrangements», p. 16). Anche in Inghilterra lo strumento stenta a decollare per via, tra le altre cose, della scarsa propensione agli investimenti in capitale umano all'interno di un mercato del lavoro notoriamente caratterizzato da una forte flessibilità in entrata e in uscita (e pertanto il timore è quello che gli apprendisti possano comportarsi da *free riders*, portando i propri talenti e competenze presso altri datori di lavoro, una volta completato il periodo formativo).

**La vera sfida**, ben inquadrata da Dieter Euler (docente dell'University St. Gallen in Svizzera) nel quarto capitolo (*Shaping the relationship between vocational and academic education*, pp. 39-49), **è quella di costruire una convergenza tra i percorsi educativi generali e quelli di istruzione e formazione professionale (VET)**. Nell'educazione generale e generalista d'altronde è sempre più diffuso il richiamo a competenze come il pensiero critico, il *problem solving*, l'imprenditorialità *et similia*. Dall'altro lato, nei sistemi con un apprendistato ad alto livello, è ancor più forte la domanda di un nesso maggiore con il mondo accademico, riconoscendosi la necessità di

## I prossimi passi per l'apprendistato: le indicazioni di OCSE e Cedefop

elevare i percorsi formativi e professionali dei lavoratori. È ad esempio il caso della Scozia (S. McKinlay, *The development and implementation of a graduate apprenticeship programme*, pp. 50-58), dove ha avuto un grande successo il percorso di *Graduate apprenticeship in engineering*. Ed è del resto anche il caso (non menzionato) dell'Italia dove, seppur con numeri ancora ridotti - ma comunque non inferiori a quelli registrati in Scozia - esistono buone pratiche di apprendistato di alta formazione (di frequente raccontate anche sulle pagine virtuali del Bollettino ADAPT, vedi da ultimo M. Colombo, E. Massagli, *Verso la costruzione di un (vissuto, non teorico) sistema di apprendistato duale: la nuova disciplina di Regione Piemonte*, Bollettino ADAPT n. 45/2020), alcune delle quali conducono anche al conseguimento di un titolo di dottorato, elevando non di poco il prestigio e la reputazione dello strumento che, come si è visto, è ancora troppo spesso assimilato al garzonato di bottega. **Le trasformazioni tecnologiche stanno d'altronde eliminando la storica divisione tra i due ordinari metodi di apprendimento:** per entrambi, sia quello teorico che quello pratico, la digitalizzazione consente di acquisire facilmente le competenze nozionistiche e pertanto **un'impresa, come segnalato da Mann e Ranieri, «non paga più qualcuno per ciò che sa ma per ciò che è in grado di fare in situazioni mutevoli»** (p. 16).

### **Giorgio Impellizieri**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

[@giorgioimpe](https://www.instagram.com/giorgioimpe)