

*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)*

Il 10 maggio 2018 i **Segretari del lavoro, dell'istruzione e del commercio del Governo americano hanno presentato al Presidente Trump il rapporto sulla *Taskforce on Apprenticeship Expansion***, il documento conclusivo di una serie di lavori, avviati nel novembre 2017, in seguito ad un Executive Order della presidenza, che identificavano strategie e raccomandazioni per promuovere l'apprendistato, a fronte di un investimento presidenziale di 200.000.000 di dollari per l'implementazione dell'istituto.

Preso atto della **mancanza di lavoratori dotati delle competenze tecnico-professionali necessarie per operare in settori quali quello manifatturiero, edile, sanitario, IT, dei trasporti e dell'energia**, nell'apprendistato si riconosce una risorsa chiave per colmare lo *skills gap* generatosi, soprattutto nella piccola industria (sui fabbisogni di competenze nel mercato del lavoro statunitense si veda M. Roiatti, *Skills gap nell'industria manifatturiera. Spunti made in USA*).

L'apprendistato viene presentato come un **modello *earn and learn*, garante di esperienze lavorative valide e retribuite che consentono di sviluppare le competenze richieste dal mercato del lavoro**. Infatti, durante un programma di apprendistato, che in media ha una durata variabile da 1 a 6 anni, i lavoratori ricevono sia una formazione *on the job*, che una formazione d'aula - entrambe guidate da un *mentor* - che consente loro di **sviluppare le competenze che li rendono occupabili, di svolgere delle prestazioni lavorative efficaci e soddisfacenti per i loro datori di lavoro e di ottenere un salario competitivo**. Inoltre, far parte di un programma di apprendistato contribuisce **a creare dei percorsi di carriera che siano produttivi, sicuri e soddisfacenti**.

**L'aspetto formativo, i percorsi di carriera, insieme ai vantaggi per le imprese e alle semplificazioni amministrative**, sono i quattro pilastri su cui la *Task Force* ha puntato per rilanciare l'apprendistato negli Stati Uniti. Sono state infatti istituite quattro sotto-commissioni su

questi specifici temi che hanno elaborato ciascuna le proprie raccomandazioni per l'implementazione dell'apprendistato, mostrando i vantaggi che questo istituto può portare da ognuno di questi punti di vista.

**Sotto l'aspetto della formazione, l'obiettivo è quello di creare un sistema *work and learn* in cui il raggiungimento degli obiettivi formativi non è più dato dal superamento di un corso e dalla realizzazione di una formazione on the job basata su un rigido e arbitrario monte ore predefinito, ma sul possesso consapevole di un insieme di competenze predefinite.** Questa metodologia garantisce che il lavoratore possa applicare conoscenze, competenze e abilità nello svolgimento del proprio lavoro, in modo da collegare ciò che viene appreso a scuola con quanto sarà necessario sapere per avere delle carriere di successo.

Tuttavia, in ragione dell'ormai superata tendenza a mantenere lo stesso lavoro, nella stessa azienda o anche nello stesso settore, per l'intera vita lavorativa, si rende necessario creare un **meccanismo di portabilità delle credenziali** che fa sì che le competenze, conoscenze e abilità apprese nei percorsi di istruzione e nel corso delle esperienze lavorative siano **esportabili in altre realtà lavorative e in altre realtà territoriali.**

Per far questo è però **necessario che i programmi di apprendistato si basino su standard formativi e professionali che rendano omogenei i risultati di apprendimento per una specifica professione caratteristica di un determinato settore.** A tal fine, è necessario che le organizzazioni dei datori di lavoro identifichino e aggiornino costantemente le conoscenze, competenze e abilità che si richiedono ai lavoratori per eseguire le proprie mansioni e che questi fabbisogni vengano successivamente presentati sia ai lavoratori, sia alle istituzioni formative, in modo da guidare le transizioni scuola-lavoro.

Un sistema così costruito permetterebbe di risolvere un altro dei problemi che affliggono le transizioni scuola-lavoro nell'ordinamento americano: **l'eccessivo indebitamento degli studenti che scelgono di frequentare l'Università perché rilasciante titoli di studio validi e riconosciuti su tutto il territorio dello Stato federale, ma che non rispondono alle reali esigenze del mondo del lavoro.** Le carriere sviluppabili attraverso i percorsi di apprendistato sono parimenti valide, soddisfacenti e remunerative rispetto a quelle conseguenti al possesso di un

titolo della *higher education*.

I vantaggi di un sistema così strutturato non riguardano soltanto i lavoratori, ma anche i datori di lavoro. I programmi di apprendistato promettono di **riuscire a soddisfare la richiesta**, che si presenterà entro il 2026, **di circa 18 milioni di lavoratori con un titolo di studio post-secondario**, richiesta che gli attuali sistemi di istruzione o formazione non sono in grado di soddisfare perché non idonei a preparare gli studenti al lavoro.

Inoltre, riconoscendo l'ingente investimento che le imprese che accedono a questi programmi sono chiamate a fare in termini monetari e di tempo, vengono riportati dati che ne dimostrano la validità. In particolare, si fa leva sulla **capacità degli apprendisti di comprendere i principi alla base del lavoro che svolgono, sviluppando così capacità di *problem-solving* e di adattamento alle nuove tecnologie**. Questo farebbe sì che per ogni dollaro speso in apprendistato, il datore di lavoro ne avrebbe un ritorno pari a 1,47 dollari, risultante da un incremento della produttività, una riduzione degli sprechi e maggiore innovazione.

Le parti della *Taskforce*, in conclusione, riconoscono che per costruire un tale modello di apprendistato **è essenziale la partecipazione di diversi soggetti, inclusi i rappresentanti del settore privato, lo Stato e i governi locali, le università, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori**. Le indicazioni date dal Governo pertanto costituiscono soltanto una cornice di riferimento, ma il cambiamento sostanziale deve iniziare con le partnership tra questi soggetti per creare, gestire e certificare i programmi di apprendistato.

**Il sistema di apprendistato delineato dal Governo degli Stati Uniti non si discosta troppo dal modello di apprendistato professionalizzante dell'ordinamento italiano.** L'idea della creazione di un percorso di formazione standardizzato esportabile, basato sui fabbisogni professionali delle imprese, delineati dalle loro organizzazioni, trova un riflesso **nell'introduzione del sistema di standard professionali per l'apprendistato professionalizzante, ad opera del Testo Unico dell'apprendistato del 2011**, di fatto però mai attuato. Il meccanismo ideato prevedeva che le parti sociali delineassero un sistema di professionalità, a partire dalle declaratorie contrattuali, che fosse riconducibile ai titoli di studio dell'istruzione tecnico-professionale. **Una**

**determinata professionalità, dunque, avrebbe dovuto potersi acquisire sia mediante un percorso di apprendistato professionalizzante che attraverso i percorsi di istruzione o formazione professionale.**

**Il grande assente del sistema di apprendistato americano pare essere l'apprendistato così detto duale**, ossia un percorso attraverso cui è possibile conseguire titoli dell'istruzione secondaria e terziaria mediante la metodologia dell'integrazione di formazione e lavoro. Assenza giustificata dal pragmatismo del sistema americano, attento a creare degli strumenti efficaci e diretti a soddisfare la specifica esigenza di colmare il *gap* di professionalità di tipo tecnico, esistente soltanto in alcuni settori, ma che forse priva di opportunità i giovani e le imprese americane.

### ***Alessia Battaglia***

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@\\_alebattaglia](#)

Scarica il **PDF** 