



**DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE INTERNE**

**DIPARTIMENTO TEMATICO B:  
POLITICHE STRUTTURALI E DI COESIONE**

**CULTURA E ISTRUZIONE**

# **ISTRUZIONE DUALE: UN PONTE SU ACQUE AGITATE?**

**STUDIO**

**SINTESI E COMMENTO**

## **Contenuto**

Il presente studio analizza i punti di forza e le carenze dell'istruzione/apprendistato di tipo duale ed esamina gli sviluppi politici nell'UE-28 per quanto riguarda l'introduzione e/o il miglioramento dei sistemi di apprendistato. Lo studio si basa su dati provenienti da diverse fonti, tra cui la letteratura accademica e una ricerca approfondita in 10 Stati membri dell'Unione. Individua le caratteristiche delle quattro principali forme di erogazione dell'istruzione e formazione professionale in funzione del ruolo dell'apprendimento in ambito lavorativo e suggerisce modi in cui i paesi potrebbero promuovere l'apprendistato nel contesto dei loro sistemi formativi, sociali ed economici. Formula altresì raccomandazioni per i responsabili politici nazionali ed europei, che possono essere utilizzate per migliorare l'offerta di istruzione e formazione professionale in tutta Europa.

Il presente documento è stato richiesto dalla commissione per la cultura e l'istruzione.

## **AUTORI**

*ICF International*: Stelina Chatzichristou, Daniela Ulicna, Ilona Murphy, Anette Curth

## **AMMINISTRATORE RESPONSABILE**

Ana Maria Nogueira / Markus J. Prutsch  
Dipartimento tematico B: Politiche strutturali e di coesione  
Parlamento europeo  
B-1047 Bruxelles  
E-mail: [poldep-cohesion@europarl.europa.eu](mailto:poldep-cohesion@europarl.europa.eu)

## **ASSISTENZA REDAZIONALE**

Lyna Pärt

## **VERSIONI LINGUISTICHE**

Originale: EN  
Traduzione: DE, FR

## **INFORMAZIONI SULL'EDITORE**

Per contattare il Dipartimento tematico o abbonarsi alla sua newsletter mensile, scrivere a:  
[poldep-cohesion@europarl.europa.eu](mailto:poldep-cohesion@europarl.europa.eu)

Manoscritto ultimato nel giugno 2014.  
© Unione europea, 2014.

Il documento è disponibile sul seguente sito Internet:  
<http://www.europarl.europa.eu/committees/it/studies.html>

## **LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ**

Le opinioni espresse nel presente documento sono di responsabilità esclusiva degli autori e non riflettono necessariamente la posizione ufficiale del Parlamento europeo.

Riproduzione e traduzione autorizzate, salvo a fini commerciali, con menzione della fonte, previa informazione dell'editore e con invio di una copia a quest'ultimo.

## SINTESI E COMMENTO

La crisi economica ha avuto un profondo impatto sui giovani che incontrano gravi difficoltà a trovare un lavoro. Di conseguenza l'"istruzione duale"<sup>1</sup> o l'apprendistato, più in particolare, è al centro dell'agenda politica. Numerose importanti iniziative promuovono l'apprendimento che combina teoria e pratica all'interno di un'impresa. Tali iniziative comprendono l'alleanza europea per l'apprendistato, i sistemi di garanzia per i giovani, il lavoro dell'OIL sulla qualità dell'apprendistato e la strategia sulle competenze dell'OCSE. I paesi prestano attenzione a tale tema e molti hanno elaborato nuovi sistemi (CY, DK, EL, ES, FI, HU, IE, IT, LT, PT, SE, SI), hanno migliorato quelli esistenti (AT, DE, DK, EL, FI, FR, IT, NL, PT, PL, UK (ENG)) o hanno introdotto riforme volte a rafforzare l'apprendimento in ambito lavorativo nel contesto dell'istruzione e formazione professionale (IFP) (ad esempio migliorando la qualità dell'orientamento CZ, DE, FR).

I benefici che un apprendistato di elevata **qualità** comporta per l'individuo, i datori di lavoro e la società sono molteplici e ben documentati<sup>2</sup>. Essi combinano lo sviluppo di abilità e competenze (comprese abilità che sono più difficili da acquisire in classe), lo sviluppo di un'identità professionale, maggiori opportunità di lavoro, il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, l'incremento della produttività e migliori opportunità di assunzione e mantenimento del personale per i datori di lavoro<sup>3</sup>. Ciononostante, l'apprendistato è lungi dal rappresentare un elemento fondamentale dell'IFP nella maggior parte degli Stati membri dell'UE. I paesi in cui l'apprendistato costituisce una soluzione diffusa e gode di una buona reputazione tra i giovani, i loro genitori e i datori di lavoro sono pochi (principalmente AT, DE e DK). Il presente studio aveva quindi l'obiettivo principale di acquisire conoscenze in merito alle varie forme di "istruzione duale" e di esaminare il motivo per cui alcuni paesi sono maggiormente inclini a sviluppare taluni modelli piuttosto che altri.

### Situazione attuale e fattori che influiscono sull'elaborazione di percorsi di alternanza

Nella grande maggioranza degli Stati membri dell'UE vi è almeno un percorso che combina in modo sistematico l'apprendimento sul posto di lavoro e quello in ambito scolastico. In molti paesi vi sono due percorsi che combinano i due luoghi di formazione ma seguendo modalità differenti (ad esempio FR, FI e NL). I due percorsi presentano tuttavia differenze significative per quanto concerne la loro diffusione. In molti paesi l'apprendistato esiste ma costituisce solo una piccola parte del sistema di IFP ed è spesso considerato una seconda scelta.

Lo studio dimostra che i sistemi di alternanza possono essere più o meno aperti in termini di accesso. Per quel che riguarda l'apprendistato, gli studenti devono trovare un datore di lavoro disposto ad assumerli per un periodo di tempo prolungato. Ciò comporta determinate barriere all'accesso, giacché i datori di lavoro sono maggiormente inclini ad

<sup>1</sup> Va notato che non esiste alcuna definizione condivisa e di ampia diffusione del termine "istruzione duale". Pertanto lo studio distingue tra a) apprendistato, in cui gli studenti dispongono di un chiaro status di apprendistato o occupazionale sulla base di un contratto ma al tempo stesso ottengono titoli di formazione professionale riconosciuti a livello nazionale; b) sistemi di alternanza che abbinano periodi di formazione all'interno dell'azienda all'istruzione e formazione professionale attraverso mezzi diversi dall'apprendistato; nonché c) apprendimento in ambito lavorativo quale approccio pedagogico che promuove l'apprendimento all'interno di un'impresa sulla base di mansioni lavorative reali.

<sup>2</sup> Fondazione europea per la formazione professionale (2013), *Work-based learning: Benefits and obstacles a literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries*.

assumere giovani che dimostrano di avere un elevato potenziale, col rischio che rimangano esclusi giovani vulnerabili, soprattutto in sistemi in cui il numero di posti di apprendistato è insufficiente rispetto alla domanda.

## **I principali modelli dei programmi di IFP analizzati**

Lo studio ha esaminato i principali tipi di sistemi di IFP presenti nell'Unione europea, tra i quali figurano: l'"apprendistato vero e proprio"/sistema duale come principale modello di IFP<sup>4</sup>; l'apprendistato in quanto opzione meno ampia e parallela ad altri percorsi di IFP<sup>5</sup>; l'IFP scolastica con l'aggiunta di importanti elementi dell'apprendimento in ambito lavorativo<sup>6</sup>; nonché sistemi di IFP in ambito prevalentemente scolastico<sup>7</sup>.

L'analisi indica che l'"apprendistato vero e proprio" si fonda sulle *caratteristiche strutturali del sistema di IFP*. Di conseguenza, la capacità di tale sistema di trasmettere ai diplomati le qualifiche che permetteranno loro di avere elevate prospettive occupazionali dipende da tali strutture. Più specificamente:

- l'apprendistato rappresenta il percorso principale per ottenere le qualifiche nel campo dell'IFP;
- sono offerti percorsi di apprendistato per un numero maggiore e una gamma più ampia di qualifiche<sup>8</sup> molto apprezzate sul mercato del lavoro;
- l'apprendistato è stato modellato fino ad acquisire la forma attuale gradualmente, rispecchiando gli sviluppi economici e settoriali nel paese;
- l'apprendistato è molto apprezzato dalla società, di conseguenza è caratterizzato da elevati livelli di partecipazione, soprattutto tra coloro che mirano a ottenere risultati importanti;
- per quanto riguarda la qualità di entrambi i luoghi di formazione (scuole e imprese), il sostegno finanziario e amministrativo spetta a diversi attori (autorità nazionali<sup>9</sup>, organizzazioni/istituti formativi e associazioni di imprese/camere di commercio), che cooperano strettamente tra loro attraverso legami consolidati e disposizioni giuridiche;
- ai fini del successo dell'apprendistato è necessaria la partecipazione delle parti sociali e in particolare dei datori di lavoro, che devono altresì cooperare strettamente con le autorità preposte e con le scuole che impartiscono istruzione e formazione professionale.

## **Riforme in materia di IFP nell'UE**

Negli ultimi cinque anni la maggior parte degli Stati membri dell'UE ha avviato la riforma del proprio sistema di IFP. L'analisi condotta nell'ambito del presente studio dimostra che nonostante le notevoli differenze nei sistemi di IFP, vi sono sei fattori comuni che hanno portato alle riforme (cfr. la tabella 1). Tali fattori sono tuttavia interpretati diversamente in

---

<sup>3</sup> Commissione europea (2013j).

<sup>4</sup> Danimarca, Germania. Il sistema duale è applicato anche in Austria ma in tale paese l'IFP scolastica svolge un ruolo altrettanto significativo.

<sup>5</sup> Grecia, Polonia, Italia, Francia, Paesi Bassi e Regno Unito (Inghilterra).

<sup>6</sup> Finlandia, Francia, Paesi Bassi, Portogallo.

<sup>7</sup> Repubblica ceca, Grecia (prima della riforma del 2013) e Polonia.

<sup>8</sup> AT: 206 qualifiche legalmente approvate; DE: 348 percorsi di formazione; DK: 12 corsi di base che si sviluppano in 109 programmi principali, comprensivi di diversi gradi e specializzazioni per un totale di 309 qualifiche riconosciute.

<sup>9</sup> AT: ministero federale dell'economia, della famiglia e della gioventù; DE: ministero federale dell'istruzione e della ricerca; DK: ministro dell'infanzia e dell'istruzione.

ogni paese. Le sfide comuni possono comunque consentire di sviluppare visioni condivise, elaborare ampi quadri di intervento e trarre beneficio dall'apprendimento tra pari. È comunque opportuno elaborare soluzioni e processi di attuazione specifici per paese.

**Tabella 1: Sei fattori di riforma fondamentali nei 10 Stati membri dell'UE selezionati**

	<b>Fattori di riforma fondamentali</b>	<b>Paesi</b>
1	Divergenza tra l'IFP e il mercato del lavoro/margini di miglioramento nella partecipazione dei datori di lavoro	CZ, FI, IT, PL, PT CZ, DE, UK (ENG)
2	Sfide in termini di qualità ed efficienza nei sistemi di IFP/di alternanza	DE, FI, NL, UK (ENG)
3	Elevata disoccupazione giovanile	EL, FR, IT, PT
4	Attrattiva dei sistemi di IFP/di alternanza inferiore a quella di altri percorsi	CZ, FI, NL
5	Elevato tasso di abbandono scolastico e di ritiri	FI, PT
6	Sfida demografica/invecchiamento della popolazione	DE, CZ

**Fonte:** Ricerca di ICF International sui paesi selezionati

Indipendentemente dal tipo di sistema di IFP/di alternanza in atto, i paesi si trovano principalmente dinanzi alle seguenti sfide:

- trovare i posti disponibili per la formazione, vale a dire coinvolgere i datori di lavoro;
- affrontare l'aumento dei costi determinato dalle riforme in un periodo in cui i fondi pubblici sono limitati;
- assicurare la qualità dei sistemi di alternanza nuovi ed esistenti.

I **datori di lavoro** potrebbero essere restii a partecipare ai sistemi a causa degli effetti negativi della crisi economica, ma anche degli sviluppi settoriali (ad esempio il pensionamento dei baby-boomer che crea lacune nella disponibilità di formatori esperti interni all'impresa). Gli incentivi finanziari a favore dei datori di lavoro sono considerati un modo per creare una maggiore disponibilità di posti, anche se nella pratica ciò non è necessariamente vero. Gli incentivi sono più efficaci se si rivolgono a settori specifici in cui la partecipazione dei datori di lavoro è bassa<sup>10</sup>, e se su questi ultimi non gravano elevati oneri burocratici.

Il ruolo dei datori di lavoro è correlato anche alle caratteristiche dell'impresa, vale a dire alle sue dimensioni e al settore economico in cui opera. La maggior parte delle imprese

<sup>10</sup> Mühlemann et al. (2005) in Hoeckel K. (2008), *Costs and Benefits in Vocational Education and Training*.

nell'Unione è data non solo da PMI, ma anche da microimprese<sup>11</sup>. Le microimprese, date le loro dimensioni, hanno un numero di posti limitato da offrire e un'infrastruttura ridotta. Inoltre, potrebbero non essere in grado di fornire agli apprendisti la formazione necessaria per ottenere una qualifica completa. Tale situazione dà origine a sfide soprattutto nell'ambito dell'"apprendistato vero e proprio", in cui gli apprendisti solitamente ottengono una qualifica completa da un unico datore di lavoro.

Il tipo di occupazione che un settore offre definisce il contenuto dell'apprendistato. Ne costituiscono un esempio i settori ad alta tecnologia, come l'informatica, dove gli ambiti di lavoro entro cui le imprese operano possono essere altamente specializzati. In tal caso gli apprendisti possono essere formati in un modo che rischia di limitare la loro capacità di tenersi aggiornati riguardo ai continui sviluppi nel settore.

Un ulteriore problema è dato dalla **qualità** dei posti di lavoro e dal loro potenziale di apprendimento. Senza un percorso di apprendimento di elevata qualità non è possibile realizzare il potenziale dell'apprendimento in ambito lavorativo (e si rischia di fatto un'assenza di apprendimento). Per accrescere al massimo la qualità dell'apprendimento in ambito lavorativo, i paesi in cui l'IFP si avvale in larga misura dell'apprendistato dispongono di sofisticati meccanismi di governance e garanzia della qualità. Tuttavia, nei paesi in cui non vi sono ancora una partecipazione e un impegno forti dei datori di lavoro è probabile che simili modelli di garanzia della qualità fissino standard troppo elevati e richiedano investimenti eccessivi da parte delle imprese. La qualità del percorso di apprendimento è il risultato di molti fattori tra cui la cultura d'impresa, la visione strategica dell'impresa nonché le condizioni specifiche di ciascun apprendistato (programma di formazione, interazione sociale, mansioni da svolgere ecc.).

## **Sostegno allo sviluppo dell'apprendistato a livello dell'Unione europea**

L'importanza attribuita all'apprendistato, l'offerta di percorsi di apprendimento tra pari e il sostegno finanziario della Commissione europea agli Stati membri facilitano il miglioramento e l'introduzione di sistemi nei vari paesi. L'aumento dell'interesse nei confronti dell'apprendistato dovrebbe essere accompagnato da rigidi controlli della qualità onde evitare che l'apprendistato sia usato come fonte di lavoro a basso costo o che le imprese sostituiscano lavoratori non qualificati con apprendisti. Un simile comportamento negativo rafforzerebbe ulteriormente la percezione negativa di genitori e studenti, soprattutto nei paesi che hanno un'esperienza limitata o nulla in materia di apprendistato, ostacolando così lo sviluppo e le possibilità di successo.

Al tempo stesso, anche se il sostegno finanziario a titolo del Fondo sociale europeo (FSE) è importante ai fini dello sviluppo/miglioramento dei sistemi di apprendistato/di alternanza, alcuni sistemi potrebbero dipendere in misura eccessiva da tale fondo. I paesi dovrebbero essere incoraggiati a fondare i loro sistemi su modelli di finanziamento prociclici e a fare affidamento sulle risorse nazionali/regionali nella misura del possibile.

## **Spunti di riflessione**

I paesi dovrebbero sviluppare/migliorare i loro sistemi di IFP tenendo in considerazione la loro politica, il mercato del lavoro nonché il quadro educativo e culturale. Il passaggio a un "sistema di apprendistato vero e proprio" potrebbe non essere opportuno per tutti i paesi. Anche se il sistema tedesco può essere valutato positivamente, potrebbe non essere idoneo per essere attuato in tutti i paesi, soprattutto quelli caratterizzati da strutture del mercato del lavoro differenti e poca o nessuna esperienza nel campo dell'apprendistato. La ricerca

---

<sup>11</sup> Impiegano un massimo di 10 persone.

ha sottolineato che anche i sistemi consolidati si trovano ad affrontare sfide importanti e che vi sono margini di miglioramento. Di conseguenza è legittimo dire che, di fatto, non vi è un "sistema migliore", ma piuttosto una serie di strutture e pratiche efficaci che possono essere viste come fonte di ispirazione.

I paesi che stanno attualmente introducendo sistemi di apprendistato/di alternanza dovrebbero vedere nell'apprendistato un efficace strumento per la formazione di qualità nonché un modo per migliorare le prospettive occupazionali dei diplomati. Non dovrebbero tuttavia considerare l'apprendistato come uno strumento che automaticamente permette di ridurre la disoccupazione giovanile o di creare un sistema di IFP di elevata qualità. Occorre tenere conto di alcuni punti fondamentali:

- è essenziale un'infrastruttura dotata delle risorse adeguate, che sia integrata da un mercato del lavoro e da strutture formative di sostegno;
- in fase di sviluppo/miglioramento dei sistemi di apprendistato/di alternanza potrebbe essere necessario un lungo periodo di tempo prima che i benefici/i miglioramenti diventino evidenti o misurabili;
- i nuovi sistemi dovrebbero essere oggetto di un'attuazione selettiva in settori prioritari<sup>12</sup>, anziché essere predisposti per tutte le qualifiche e tutti i settori. Tale attuazione graduale può permettere ai paesi di compiere i primi piccoli ma decisi passi verso il coinvolgimento di datori di lavoro e studenti, individuare le sfide lungo il percorso e garantire i fondi e le risorse adeguati;
- l'introduzione dell'apprendistato non accrescerà automaticamente l'attrattiva dell'IFP né migliorerà l'occupabilità dei diplomati. Sull'attrattiva dell'IFP influiscono diversi fattori, legati principalmente alla cultura locale, alla struttura economica e allo stesso sistema di istruzione. La ricerca per paese evidenzia fattori particolari (ad esempio le percezioni, il genere e il livello di conoscenza degli studenti in merito all'apprendistato) che possono creare strozzature nei tipi di apprendistato/nelle qualifiche più diffusi o, al contrario, comportare una calo della domanda da parte degli studenti. Tali problematiche sono presenti anche nei paesi in cui l'apprendimento in ambito lavorativo è fortemente integrato nell'IFP (ad esempio FI);
- le misure a sostegno delle PMI dovrebbero essere ulteriormente suddivise per le microimprese, soprattutto se detengono una parte rilevante dell'occupazione;
- il ruolo fondamentale svolto dalle parti sociali, in particolare dai datori di lavoro, come pure la loro cooperazione rigidamente disciplinata con le autorità nazionali mettono in evidenza la necessità di adeguare l'apprendistato alla politica, al mercato del lavoro e al contesto culturale del paese. Ciò vale in particolare per i paesi che hanno poca o nessuna esperienza precedente nell'introduzione dell'apprendistato;
- nei settori in cui i professionisti necessitano di un elevato grado di specializzazione e devono costantemente acquisire nuove conoscenze e migliorare le competenze, l'apprendista dovrebbe essere formato in diverse imprese e non solamente in una.

<sup>12</sup> Con riferimento agli obiettivi economici e ai settori che già partecipano ad altri sistemi di alternanza e/o collaborano con le autorità e le scuole che impartiscono istruzione e formazione professionale.