

WORKING PAPER

INAPP WP n. 70

Il Sistema duale come risposta all'evoluzione dei fabbisogni di competenze del mercato del lavoro

Emmanuele Crispolti

Massimiliano Franceschetti

Alessia Romito



Il Sistema duale come risposta all'evoluzione dei fabbisogni di competenze del mercato del lavoro

Emmanuele Crispolti

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
e.crispolti@inapp.org

Massimiliano Franceschetti

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
m.franceschetti@inapp.org

Alessia Romito

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
a.romito@inapp.org

SETTEMBRE 2021

*Si ringrazia Marianna Forleo (INAPP) per il prezioso contributo tecnico fornito.
Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.*

SOMMARIO: 1. Imprese, filiere formative tecnico-professionali, *mismatch*. – 2. La risposta della IeFP e del Sistema duale. – 3. I limiti e le potenzialità dell'apprendistato. – 4. Considerazioni finali

DOI: 10.53223/InappWP_2021-70

Citazione:

Crispolti E., Franceschetti M., Romito A. (2021), *Il Sistema duale come risposta all'evoluzione dei fabbisogni di competenze del mercato del lavoro*, Inapp Working Paper n.70, Roma, Inapp

INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.org

www.inapp.org

ABSTRACT

Il Sistema duale come risposta all'evoluzione dei fabbisogni di competenze del mercato del lavoro

Questo paper indaga su come il fenomeno del *mismatch* (*skill shortage* e/o *skill gap*) può essere contrastato da politiche che favoriscono l'avvicinamento del mondo della formazione e del mondo del lavoro attraverso percorsi di Istruzione e formazione professionale e più in generale con il cosiddetto Sistema duale e l'apprendistato (pratiche di work based learning).

Il paper, in tema di *skill shortage*, mette a confronto, in termini di variazioni annuali, gli ultimi dati forniti da Unioncamere sulle previsioni dei fabbisogni occupazionali nel medio termine e quelli dell'ultimo Rapporto di monitoraggio Inapp sul sistema leFP. Il confronto stima, per la prima volta, un significativo *mismatch* tra domanda di lavoro e offerta di qualificati. Rispetto a tale risultato, la ricerca indica alcune possibili misure necessarie a contrastare le situazioni di *skill gap* tra cui: una programmazione dei corsi formativi da parte delle Amministrazioni regionali più mirata a massimizzarne l'impatto occupazionale; un costante aggiornamento degli standard formativi; una maggiore promozione e omogenea attuazione del Sistema duale, in particolar modo l'istituto dell'apprendistato, quale canale privilegiato di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Le pratiche di work based learning hanno grandi potenzialità ma anche alcuni limiti che vanno superati con nuove strategie.

PAROLE CHIAVE: apprendistato, competenze, fabbisogni formativi, leFP, skill mismatch, Sistema duale

JEL CODES: I21, J23, J24, M53

1. Imprese, filiere formative tecnico-professionali, *mismatch*

Ormai da tempo, come è noto, uno dei problemi più preoccupanti che caratterizza il mercato del lavoro del nostro Paese è legato alla difficoltà che le imprese italiane registrano nel reperire risorse umane adeguate ai profili professionali richiesti o nell'aggiornare in tempo reale le competenze del personale già impiegato, alla luce dei processi di globalizzazione e di innovazione tecnologica.

Il *mismatch* (disallineamento) in generale identifica dunque una situazione di 'spiazzamento' con connotazioni spesso cangianti all'interno della medesima impresa, che mutano da fenomeni di *skill shortage* (vale a dire figure e competenze di cui vi è penuria ed è difficile il reperimento dal mercato per insufficiente disponibilità quantitativa e/o qualitativa) a fenomeni di *skill gap* (competenze e saperi delle risorse umane che si presentano insufficienti rispetto alle esigenze aziendali di innovazione e competitività, dunque con necessità di *upskilling* o *reskilling*).

Le ragioni del *mismatch* sono molteplici, forse in parte non del tutto ben identificabili né delimitate nel tempo (le conseguenze dell'impatto della pandemia Covid-19 sono ancora in buona parte da interpretare in questo senso).

Senza dubbio, tra i fattori da considerare, il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro trova origine nella necessità di allineare ulteriormente il sistema formativo (le filiere formative) con quello del lavoro, adeguando in modo più significativo il complesso dei percorsi scolastico-educativi alla multiforme evoluzione che sta pervadendo il mondo del lavoro e l'economia. E ciò vale, soprattutto per le filiere formative tecnico-professionali (leFP, IFTS, ITS) deputate alla formazione, ogni anno, di diverse decine di migliaia di giovani nel nostro Paese.

Sul tema dei fabbisogni di nuove figure da inserire in azienda, infatti, occorre sottolineare come la difficile reperibilità non riguarda solo alcune professionalità più elevate (figure specialistiche) ma anche potenziali nuovi lavoratori in possesso di qualifica e diploma professionale, in qualche modo una sorta di conferma dell'effetto di polarizzazione del mercato del lavoro.

Sul versante dell'analisi quantitativa, informazioni utili per riflettere sugli scenari che riguardano il futuro prossimo delle filiere formative tecnico-professionali (e dunque dei profili in uscita dalle stesse) sono desumibili anche dal recente rapporto di Unioncamere e Anpal (2021) relativo alle previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia¹.

¹ Il Sistema Informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e dall'Anpal, si colloca tra le maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro. A partire dal 2010, il Sistema Informativo Excelsior fornisce anche previsioni sul fabbisogno occupazionale a medio termine (orizzonte quinquennale), tramite un modello econometrico multisettoriale e con un approccio analogo a quello seguito a livello europeo dal Cedefop. Attualmente le previsioni sono riferite al periodo 2021-2025 e sono dettagliate per settore economico, tipologia di occupazione, professioni, livelli di istruzione e principali indirizzi di studio. Il modello, che valorizza le informazioni acquisite periodicamente tramite le indagini Excelsior condotte presso le imprese italiane dell'industria e dei servizi, consente di prevedere l'evoluzione dell'occupazione per 35 settori (compresa la Pubblica amministrazione) e di derivare il fabbisogno occupazionale (al netto del settore agricolo, della silvicoltura e della pesca) per gruppo professionale, livello di istruzione e principali indirizzi formativi.

Il rapporto, sulla base di un modello previsivo², offre un contributo conoscitivo utile per la programmazione dell'offerta formativa ai diversi livelli e per l'orientamento delle scelte formative da parte degli studenti e delle famiglie (Unioncamere e Anpal 2021).

È opportuno tenere in considerazione che si tratta di previsioni che, come tali, sono soggette ad eventuali ulteriori aggiustamenti alla luce dell'evoluzione del mercato.

Il rapporto Excelsior presenta, già a partire dalla precedente edizione, un approfondimento sui dati che riguardano l'Istruzione e formazione professionale regionale (IeFP), articolati per indirizzi³.

Il confronto, in termini di variazioni annuali, tra gli ultimi dati forniti da Unioncamere e quelli che emergono dall'ultimo Rapporto di monitoraggio Inapp sul sistema IeFP⁴ stima, per la prima volta, un significativo *mismatch* domanda-offerta per l'Istruzione e formazione professionale (IeFP), in considerazione di un'offerta complessiva di circa 80mila giovani qualificati/diplomati in grado di soddisfare solo il 52% della domanda potenziale (fabbisogni), con situazioni ancora più critiche per gli indirizzi della meccanica, della logistica e dell'edilizia.

La crescente importanza di un'opera di aggiornamento dei contenuti formativi delle filiere formative tecnico-professionali può essere letta, in filigrana, anche attraverso l'analisi delle evidenze empiriche raccolte nel corso degli ultimi anni sul tema complementare dello *skill gap* in azienda.

Inapp già nel corso del 2019, intervistando migliaia di imprese, ha registrato come i gruppi professionali (considerando gli occupati) maggiormente interessati da un fabbisogno di aggiornamento delle competenze sono le professioni tecniche, quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, gli operai specializzati e le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio⁵, vale a

² Il modello previsivo Excelsior fornisce in primo luogo l'evoluzione dello stock degli occupati medi annui a livello settoriale fino al 2025. Per ciascun settore le variazioni annuali dello stock di occupati identificano la domanda di lavoro incrementale (*expansion demand*), che può essere di segno sia positivo (per i settori economici in cui la produzione gode di buona salute) che negativo (per i settori economici in crisi). Accanto alla domanda di lavoro incrementale viene considerata anche un'ulteriore componente della domanda di lavoro, la cosiddetta domanda di sostituzione (*replacement demand*) costituita invece dalla domanda che deriva dalla necessità di sostituzione dei lavoratori in uscita (per esempio per motivi pensionamento o per mortalità). La domanda di sostituzione non tiene conto della mobilità intersettoriale e interaziendale. Come precisato nel rapporto Excelsior: "Il *fabbisogno lavorativo*, che è quindi la principale variabile del modello, è dato dalla somma di queste due componenti" (Unioncamere e Anpal 2021, 13).

³ Si veda Unioncamere e Anpal (2020, 22, nota 7) dove, in riferimento all'Accordo Stato-Regioni del 1° agosto 2019, viene specificato: "La ripartizione per indirizzi è stata ottenuta mediante il trattamento preliminare delle serie storiche delle indagini Excelsior e delle Rilevazioni Forze Lavoro, basato sull'analisi della professione: in sintesi per chi è richiesto con qualifica professionale triennale (o diploma professionale quadriennale) viene attribuito l'indirizzo più prossimo rispetto alla figura professionale richiesta. Lo stesso procedimento si applica ai dati associati a persone senza particolare qualificazione, la cui professione (richiesta in Excelsior o dichiarata in forze lavoro) trova corrispondenza in una 'figura di riferimento-indirizzo' dell'attuale offerta del sistema IeFP. Per i casi non abbinabili ad alcuna figura viene utilizzata la dizione 'altri indirizzi'".

⁴ Cfr. Inapp e Crispolti 2021.

⁵ I dati derivano dalla terza edizione dell'indagine PEC - Professioni e Competenze nelle imprese dell'Inapp, prima denominata Audit, sui fabbisogni professionali (Franceschetti *et al.* 2019). L'indagine ha coinvolto un campione rappresentativo di 35.000 imprese e fornisce informazioni di dettaglio sulle conoscenze e sulle competenze che gli imprenditori dichiarano di voler aggiornare nel breve termine per la forza lavoro occupata. Il 35,2% delle imprese con almeno un dipendente (circa 550.000 aziende) ha dichiarato di avere in azienda "almeno una figura per cui si registra un fabbisogno da soddisfare nell'arco dei prossimi mesi con specifiche attività di aggiornamento". Il dato medio nazionale registrato con la terza edizione è in crescita (+2,4%) rispetto a quello registrato nel corso della edizione di tre anni prima.

dire i raggruppamenti che comprendono lavori e mestieri tradizionalmente riconducibili anche alle filiere formative tecnico-professionali (per esempio i percorsi di IeFP o i corsi ITS). Un esempio può aiutare a capire meglio: tra le figure più citate dalle imprese c'è quella di "Cuoco in alberghi e ristoranti", compresa nel grande gruppo delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (codice 52210 della classificazione delle professioni) e riconducibile alla qualifica IeFP di Operatore della ristorazione.

Nel dettaglio, infatti, i gruppi professionali maggiormente interessati da un fabbisogno di aggiornamento di conoscenze e di *skills*, sono le professioni tecniche (14,9% del totale delle figure citate dalle oltre 500mila imprese con almeno un dipendente che rilevano fabbisogni da aggiornare nei prossimi mesi) ma soprattutto quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (29,2% del totale) e poi quelle esecutive nel lavoro di ufficio (20,8%) nonché gli artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori (20,9%).

Questi valori percentuali, che si registrano a livello nazionale per i grandi gruppi di professioni, sono confermati anche dalle analisi su singoli settori economici, pur se con livelli diversi di omogeneità ed eterogeneità legati alle peculiari caratteristiche dei mercati territoriali del lavoro e, appunto, alle specificità delle imprese che operano in determinati ambiti produttivi.

Allo stesso tempo, anche quando si parla di figure riconducibili a filiere formative tecnico-professionali, occorre ricordare come la percezione del fabbisogno da colmare con attività di aggiornamento è una dote che caratterizza principalmente le aziende di dimensioni medio-grandi. Un fabbisogno di aggiornamento di conoscenze e *skills* è infatti manifestato dal 76,5% delle imprese che hanno tra 50 e 249 dipendenti e dall'87,8% di quelle con oltre 250 dipendenti, mentre le piccole imprese manifestano una certa debolezza nel riuscire a prefigurare i propri fabbisogni.

Vale la pena evidenziare un altro aspetto, alla luce della rilevazione condotta da Inapp presso le imprese, a beneficio delle riflessioni che possono essere fatte anche nell'ambito delle filiere formative tecnico-professionali. La percezione del fabbisogno da colmare con future attività formative ha natura differente quando si parla di conoscenze o di *skills*. Nel caso delle conoscenze (tipicamente saperi disciplinari) le risposte degli imprenditori si concentrano per lo più su pochi saperi (sia nell'ambito del manifatturiero che dei servizi) mentre la percezione delle variabili da aggiornare quando si ragiona in termini di *skills* e competenze è sicuramente più ampia e trasversale e coinvolge in modo significativo più set di abilità.

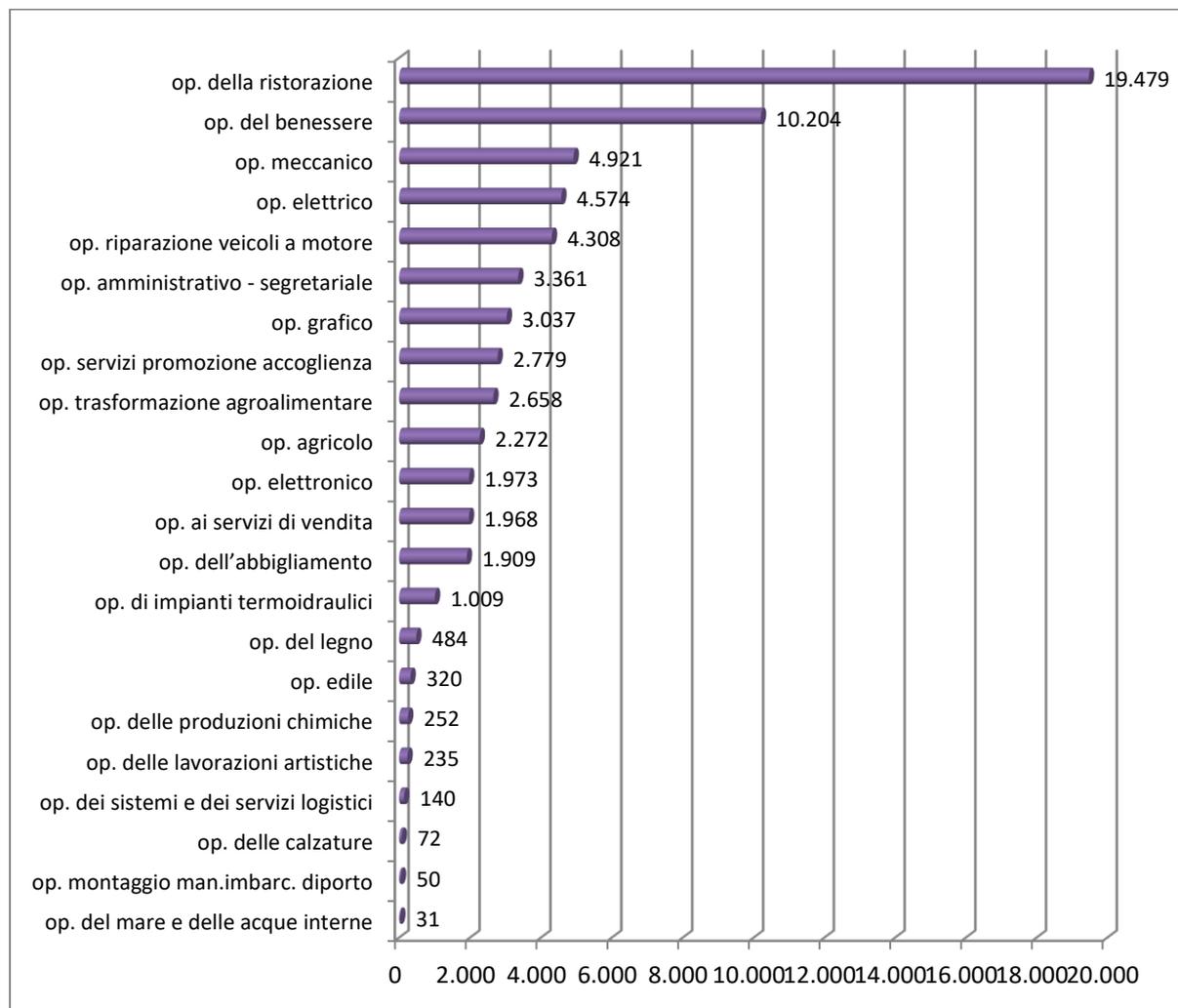
2. La risposta della IeFP e del Sistema duale

Si è sopra evidenziato come il *mismatch* si connota in due diverse direzioni: *skill shortage* e *skill gap*. Sono due problematiche interconnesse ma distinte. Per quanto riguarda la prima questione, relativa all'insufficiente numero di giovani che escono con una determinata qualifica (ad esempio Operatore meccanico) rispetto al corrispondente fabbisogno del mercato di quella figura professionale, appare confortante registrare una certa corrispondenza tra la graduatoria presentata da Excelsior e quella relativa al numero dei qualificati della IeFP⁶ (Unioncamere e Anpal 2021; Inapp e Crispolti 2021).

⁶ Cfr. Inapp e Crispolti 2021.

Entrambe vedono ai primi posti le figure relative alla ristorazione, al benessere, alla meccanica, sia tra i qualificati che tra i diplomati (figura 1 e figura 2).

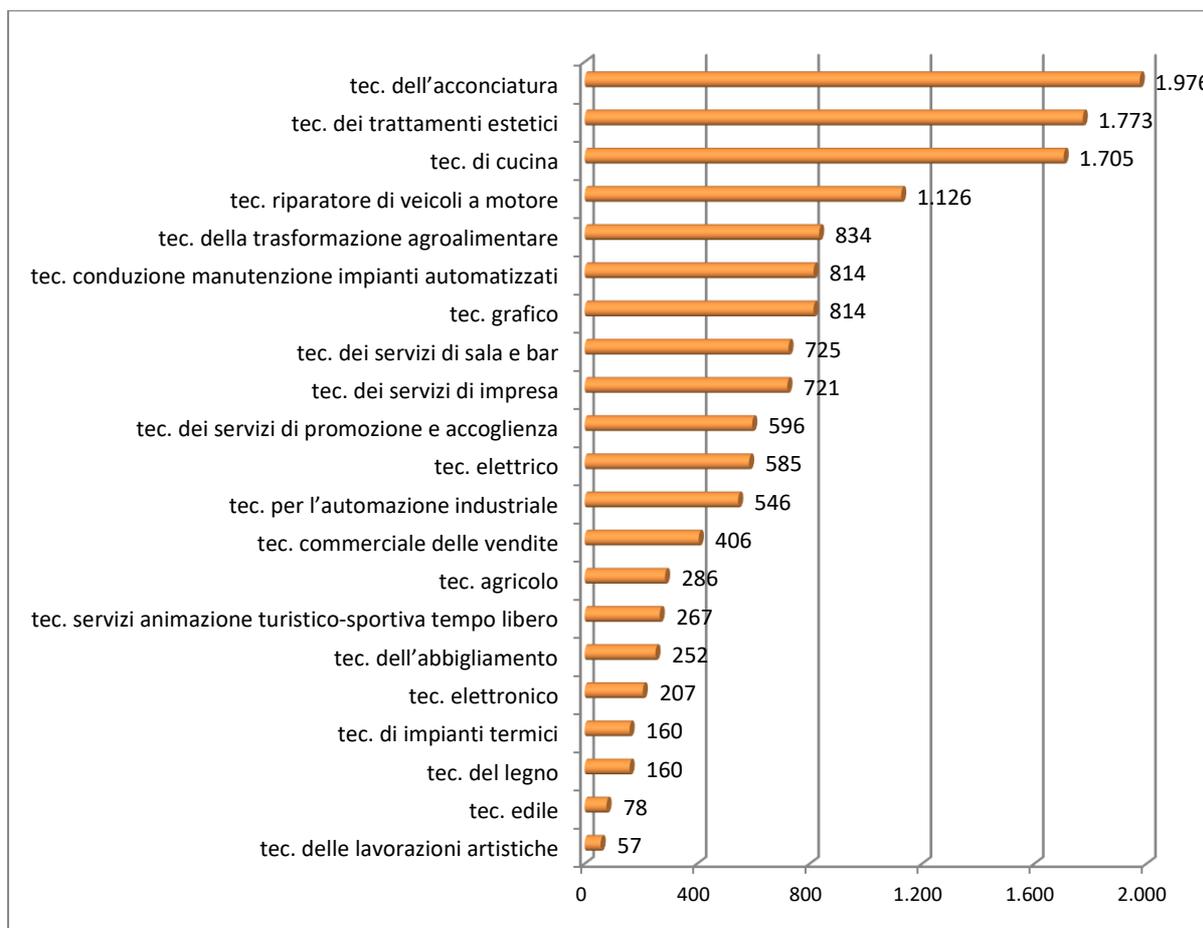
Figura 1. Numero qualificati leFP - figure professionali - anno formativo 2018-19 (v.a.)



Fonte: Inapp e MLPS su dati regionali e provinciali

A di là di questo colpo d'occhio, però, l'attività di ricerca presentata in questo paper relativamente all'analisi delle differenze tra la variazione annuale dello stock di qualificati/diplomati leFP (in questo caso anno formativo 2018-2019) e quella dei fabbisogni del mercato⁷, evidenzia come gli scarti siano molto vari nelle diverse figure.

⁷ Questa analisi prende in considerazione, in particolare, lo Scenario A descritto nel Rapporto Excelsior 2021-2025, vale a dire quello più prudente ("quadro programmatico avverso"). "Per la costruzione dello Scenario A sono state applicate alle stime sul PIL del quadro programmatico della Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (NADEF), pubblicata a ottobre 2020, gli impatti ipotizzati per la recrudescenza della pandemia da Covid-19 e il proseguimento di una serie di misure restrittive alla fine del 2020 e inizio 2021, che appaiono attuali al momento della chiusura del Rapporto il 15 marzo 2021" (Unioncamere e Anpal 2021, 60).

Figura 2. Numero diplomati leFP - figure professionali - anno formativo 2018-19 (v.a.)

Fonte: Inapp e MLPS su dati regionali e provinciali

Degli oltre 73mila professionisti mancanti all'appello delle imprese, tra qualificati/diplomati, i valori assoluti più elevati (oltre 10mila unità) si concentrano nell'ambito dei settori meccanico (oltre 26mila), servizi di vendita e benessere (tabella 1), cui va aggiunto il settore edile (quasi 10mila unità). Percentualmente risultano però maggiormente carenti soprattutto le figure relative all'edile e ai sistemi e servizi logistici, che vedono coperto meno del 5% del fabbisogno, seguiti da servizi di vendita, meccanico e legno (coperto tra 16 e 21% del fabbisogno). Esistono viceversa anche figure per cui l'offerta supera la domanda, tra cui quelle relative all'abbigliamento, e altre per cui la quota di rispondenza al fabbisogno è superiore al 90%, come nel caso dei settori servizi di custodia e accoglienza, trasformazione agroalimentare e ristorazione.

È quindi evidente come, pur in presenza di maggiori disponibilità finanziarie, incrementare semplicemente i finanziamenti, con il conseguente aumento dell'offerta formativa, non basterebbe, senza una adeguata finalizzazione delle risorse verso i corsi più richiesti dal mercato. In questo senso, indirizzare in maniera più prescrittiva le finalità delle risorse è un compito che probabilmente le Amministrazioni regionali devono assumersi se vogliono massimizzare l'impatto occupazionale dei percorsi formativi.

Tabella 1. Rispondenza dei qualificati/diplomati leFP ai fabbisogni del mercato del lavoro

Figure professionali	Fabbisogno mercato del lavoro (v.a.) (media annua) dati Excelsior	Qualificati/ diplomati a.f. 2018-19 (v.a.) (dati Inapp- MLPS)	Scarto (v.a.)	Rispondenza al fabbisogno (%)	Scarto tra fabbisogno e offerta (%)
Ristorazione	23.400	21.909	1.491	93,6	6,4
Meccanico	31.800	5.434	26.366	17,1	82,9
Benessere	24.600	13.953	10.647	56,7	43,3
Servizi Di Vendita	14.700	2.374	12.326	16,1	83,9
Amministrativo Segretariale	11.700	4.082	7.618	34,9	65,1
Edile	10.000	398	9.602	4,0	96,0
Elettrico	6.800	5.159	1.641	75,9	24,1
Sistemi e servizi logistici	5.600	140	5.460	2,5	97,5
Abbigliamento	1.700	2.161	-461	127,1	-27,1
Servizi di custodia e accoglienza	3.500	3.375	125	96,4	3,6
Agricolo	4.000	2.558	1.442	64,0	36,0
Legno	3.100	644	2.456	20,8	79,2
Trasformazione agroalimentare	3.700	3.492	208	94,4	5,6
Altri Indirizzi leFP	9.000	14.445	-5.445	160,5	-60,5
Totale	153.600	80.124	73.476	52,2	47,8

Fonte: elaborazione Inapp su dati Excelsior e Inapp-MLPS, XVIII Rapporto sul sistema leFP anno formativo 2018-19

In ogni caso, una certa corrispondenza nelle due graduatorie sembra ridimensionare, almeno in parte, una delle critiche più frequentemente avanzate alle Istituzioni Formative accreditate, ovvero promuovere l'offerta solo in base alla disponibilità di corsi in catalogo (quindi a minor costo e più graditi all'utenza giovane), trascurando l'ascolto dei fabbisogni territoriali. Se poi il problema consiste nello scarso *appeal* esercitato da alcune figure professionali sui giovanissimi, a vantaggio di altre, allora è chiaro che si deve investire su azioni di orientamento mirate, in grado di indirizzare gli utenti verso i percorsi che presentano maggiori sbocchi occupazionali.

Alla luce di queste considerazioni il tentativo di questa attività di ricerca di comparare per la prima volta, in termini tendenziali, il numero dei fabbisogni professionali espressi dalla domanda di lavoro con il numero dei qualificati in uscita dalle filiere formative della leFP, può rappresentare una base empirica di particolare interesse per i decisori politici, con particolare riferimento a quelli che si occupano di programmazione delle politiche formative. Allo stesso modo, il confronto tra domanda e offerta costituisce un elemento di indubbia utilità anche per le famiglie che sono chiamate a orientare i propri figli nell'intraprendere percorsi formativi in coerenza con le aspirazioni personali ma anche, possibilmente, in linea con le opportunità offerte dal mercato del lavoro.

La seconda problematica relativa al *mismatch* riguarda invece la non sempre perfetta corrispondenza tra le competenze che i ragazzi in uscita dai corsi possiedono e quelle che vengono richieste del mercato del lavoro. Fanno luce su questo punto i dati sopra descritti, relativi alle analisi dei fabbisogni delle imprese realizzate da Inapp⁸. Gli imprenditori intervistati evidenziano che il cambiamento del contenuto del lavoro, e dunque alcuni fabbisogni da colmare urgentemente, si concentra soprattutto

⁸ Cfr. Franceschetti *et al.* 2019.

nelle professioni riconducibili alle filiere formative tecnico-professionali. In questo senso, l'utilizzo delle informazioni sul fabbisogno di competenze espresse direttamente dalle imprese potrebbe risultare di grande aiuto nel supportare l'aggiornamento costante dei contenuti formativi dei percorsi professionalizzanti.

Su questo secondo aspetto appare necessario intervenire operativamente in due direzioni: la prima riguarda il processo stabile di aggiornamento degli standard formativi. La soddisfazione nell'acquisire il nuovo repertorio leFP, che, con l'Accordo del primo agosto del 2019⁹, ha visto concludersi la lunga opera di revisione del dispositivo, si accompagna al disagio di registrare che l'aggiornamento è avvenuto con grande ritardo rispetto ai tempi previsti e soprattutto all'evoluzione del mercato.

Al contrario, l'aggiornamento dei repertori della filiera lunga della formazione tecnico-professionale (non solo leFP ma anche IFTS e ITS) deve essere un processo costante e continuativo tale da poter 'sfornare' nuovi standard e nuove figure con una sostanziale continuità, evitando una spaccatura fra un mercato che si evolve rapidamente e standard formativi che rischiano di risultare superati. Procedere con step di aggiornamenti più ravvicinati consentirebbe inoltre un processo più snello di quello resosi necessario dopo otto anni di ferma.

Questo costante rinnovamento è tanto più necessario in quanto, come si è detto, non si tratta solo di aggiornare le competenze di operatori, tecnici e specializzati della filiera lunga ma anche di introdurre nuove figure professionali. A titolo di esempio, basti pensare all'informatica, alle nuove tecnologie e alle professioni del verde.

Non solo, è possibile dare anche ulteriori suggerimenti. Il continuo evolversi dei contenuti del lavoro richiede infatti un aggiornamento che non riguarda solo le competenze di base e le tecnico-professionali ma investe anche le competenze chiave per l'apprendimento permanente recentemente richiamate dalla Raccomandazione 2018 della Commissione Europea, soprattutto con riferimento alle quattro *soft skill* (Imparare a imparare; Competenze sociali e civiche; Spirito di iniziativa e imprenditorialità; Consapevolezza ed espressione culturale) non ricomprese negli assi culturali. Si tratta di competenze decisive nella valutazione dei potenziali datori di lavoro, che, più che agli sgravi fiscali e contributivi di cui si possono giovare nell'assunzione di un apprendista, ricercano sopra ogni altra cosa risorse proattive, che sanno comportarsi nel luogo di lavoro, in grado di interpretare correttamente il ruolo, imparare in fretta, lavorare in autonomia e con spirito collaborativo.

Non va poi trascurato che un passaggio importante nell'avvicinare le competenze dei qualificati alle richieste del mercato del lavoro consiste nell'opera che, in gergo tecnico, viene chiamata "curvatura", che le Amministrazioni regionali effettuano sui profili professionali in esito ai percorsi. È infatti importante che un Tecnico agricolo o un Operatore della ristorazione del Piemonte e della Sicilia possiedano, accanto al bagaglio di competenze comuni, anche segmenti di professionalità specifici rispetto ai diversi contesti. Si tratta del lavoro di affinamento degli standard formativi nazionali, attraverso l'aggiunta di ulteriori standard, così da fornire ai discenti competenze che consentano di rispondere più efficacemente alle specifiche richieste dai contesti locali.

⁹ Il 1° agosto 2019 la Conferenza Stato-Regioni ha approvato il Repertorio nazionale delle figure di qualifica e diploma dell'Istruzione e formazione professionale. Al posto delle precedenti 21 qualifiche e 22 diplomi, il nuovo Repertorio prevede 26 qualifiche di Operatore, articolate in 36 indirizzi, e 29 diplomi di tecnico, articolati in 54 indirizzi (Accordo 1° agosto 2019, n.155).

Queste operazioni, volte a ridurre il *mismatch* a partire dall'analisi dei fabbisogni imprenditoriali, vanno affiancate da una seconda direttrice di lavoro che si realizza questa volta 'sul campo', nel senso che la corrispondenza tra quanto si deve apprendere e quanto si apprende si snoda nel quotidiano confronto del discente con i problemi reali che un determinato lavoro comporta.

Questa considerazione ha spinto i policy maker a promuovere le due grandi politiche di apprendimento in *work based learning* di questi anni: sul versante dei percorsi dell'istruzione, l'alternanza scuola lavoro (oggi Percorsi per le Competenze trasversali e per l'Orientamento - PCTO), già prevista dal 2005 e che ha registrato un forte impulso con la cosiddetta legge Buona Scuola; sul versante della filiera lunga della formazione tecnico-professionale, la promozione dell'istituto dell'apprendistato e del Sistema duale. In questo caso è attraverso la pratica del lavoro in azienda e dell'apprendimento in situazione che le competenze si vanno modellando, in maniera quasi automatica, sulle esigenze di impresa, perché l'apprendimento deve misurarsi in una continua risposta a problemi e situazioni reali o realistiche e non a compiti prefigurati a tavolino.

A partire dal 2016, da quando è stata avviata la sperimentazione del Sistema duale (poi entrato a regime con finanziamenti annuali stabili da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), il modello di triennialità/quadriennialità della leFP si sta progressivamente configurando con un nuovo modello. Mentre il primo anno viene realizzato in modalità tradizionale, ovvero con una quota limitata di ore in alternanza e un focus principale sulle competenze di base e sulla fase orientativa verso la professione (si tratta di ragazzi molto giovani che avviano un percorso formativo), i successivi due anni, più l'eventuale terzo per l'acquisizione del diploma leFP, vengono realizzati in modalità duale, ogni volta che i fondi e la disponibilità delle imprese lo consentono.

Un'annotazione va fatta sulla modalità di formazione in duale che prevede lo strumento dell'impresa formativa simulata, modalità che affianca quelle dell'apprendistato e dell'alternanza rafforzata (400 ore annue in contesto lavorativo). Ci si riferisce a situazioni di apprendimento che simulano, appunto, un'attività aziendale, attraverso la strutturazione di ipotetici contesti di impresa, con relativi vincoli economici, finanziari e burocratici e con la definizione di situazione di commesse virtuali, avvalendosi, in alcuni casi, di avanzati applicativi informatici.

Pur essendo questo un utile strumento per testare le competenze e le capacità degli allievi, si tratta inevitabilmente di una modalità meno probante dell'esperienza in contesto lavorativo reale, prevalentemente riservata ai più giovani, così come indicato dallo stesso Accordo Stato-Regioni e dagli Avvisi Pubblici. Tale strumento viene privilegiato soprattutto nei territori dove il numero delle imprese disponibili ad assumere giovani in apprendistato oppure ospitarli in alternanza, risulta limitato.

Questa considerazione ci porta a osservare una delle criticità dello strumento 'duale'. Si tratta del fenomeno dei 'divari territoriali'. È chiaro come il tessuto imprenditoriale delle Regioni del Nord-Est o della Lombardia offra di gran lunga maggiori disponibilità rispetto ad alcune aree del Sud del nostro Paese, in termini di disponibilità economiche, di mercato e di varietà d'impresе (dal punto di vista delle dimensioni e delle tipologie di lavoro). Laddove si registra una disponibilità limitata, risulta infatti assai più complesso attivare modalità di alternanza per un numero elevato di utenti in formazione.

Non esiste una soluzione univoca a un problema di contesto così importante; favorire la mobilità territoriale dei giovani verso imprese collocate in territori dove la richiesta è maggiore, offre certamente buone prospettive per i qualificati/diplomati ma non favorisce la crescita delle aziende del territorio, che è il secondo (ma non secondario) obiettivo che può essere raggiunto promuovendo percorsi di alternanza.

3. I limiti e le potenzialità dell'apprendistato

La politica relativa alla promozione dei percorsi di leFP svolti in duale, attraverso la modalità dell'alternanza rafforzata, affianca quello che continua ad essere considerato il principale strumento di transizione al lavoro della popolazione giovanile, ovvero l'istituto dell'apprendistato, dove la componente formativa è in grandissima parte svolta all'interno dell'azienda, nell'ambito di un vero e proprio contratto di lavoro.

Infatti, sulla scia della diffusa e condivisa considerazione che l'apprendistato rappresenta lo strumento che offre maggiore potenzialità ai fini dell'occupabilità, dello sviluppo personale dei giovani e della creazione di una forza lavoro altamente preparata e qualificata, i decisori hanno adottato una serie di misure, anche a carattere economico, con l'intento di dare un nuovo e decisivo impulso all'*apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di scuola secondaria superiore e il Certificato di formazione tecnica superiore (IFTS)* – (art. 43 d.lgs. 81/2015 - I livello). Nonostante gli interventi di policy attuati nell'ultimo quinquennio, i livelli occupazionali e la partecipazione alle attività formative dedicate degli apprendisti con contratto di I livello mostrano una crescita esigua, seppur costante. Tale tipologia contrattuale rappresenta solo una minima quota del numero complessivo dei contratti di apprendistato¹⁰ – all'incirca il 4% –, prevalentemente concentrata nel Settentrione e in misura minore nel Centro. Tra i diversi titoli conseguibili attraverso un contratto di apprendistato di I livello, inoltre, quelli correlati alla leFP rappresentano la quasi totalità, ovvero il 92%; i percorsi IFTS sono presenti solo in Lombardia e Piemonte, con una percentuale al di sotto dell'1%; mentre la restante quota afferisce ai percorsi per l'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore, che evidenzia un trend in crescita.

Sembra quindi che le azioni adottate dai decisori, non siano state sufficientemente efficaci a far esprimere le potenzialità che l'apprendistato offre.

Il limitato e disomogeneo sviluppo dell'apprendistato è indubbiamente imputabile al fatto che è per natura uno strumento alquanto complesso. Quale contratto con valenza formativa, si basa su un sistema di governance *multilevel* – nazionale e regionale –, e per la sua attuazione e gestione, coinvolge attori che, chiamati a rivestire nuovi ruoli, devono necessariamente cooperare con continuità e sinergia. È una struttura che si fonda su 'sistemi di rete', che coinvolgono soggetti istituzionali, istituzioni formative e scolastiche, giovani e famiglie, imprese, parti sociali e soggetti intermediari, senza i quali l'apprendistato non può decollare.

Supportare e promuovere la costituzione di reti locali deve rappresentare un obiettivo prioritario, sia perché favorisce un pieno sviluppo di questo strumento, sia perché contribuisce all'incontro domanda e offerta di lavoro in apprendistato a livello locale. Non solo. Un sistema di cooperazione tra i diversi soggetti che intervengono nel processo di attuazione dell'apprendistato può aiutare a gestire quegli aspetti di carattere giuslavoristico, amministrativo e burocratico, propri di un rapporto di lavoro a causa mista, che spesso ne disincentivano il ricorso. È stato più volte evidenziato come le aziende, le istituzioni formative e scolastiche devono far fronte a obblighi e oneri, spesso su questioni poco chiare, con modeste risorse umane e finanziarie.

¹⁰ Cfr. Inapp *et al.* 2019.

In tal senso, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito della riattivazione dell'Organismo tecnico per la predisposizione del Repertorio nazionale delle professioni (art. 46 del D.lgs. 81/2015), ha istituito un Tavolo tecnico per l'apprendistato di I livello, coinvolgendo diversi stakeholder che a vario titolo intervengono nel sistema di apprendistato, volto a esaminare e risolvere questioni di carattere burocratico, a colmare vuoti di natura normativa e contrattualistica, che limitano la piena applicabilità del contratto di apprendistato, e a individuare linee comuni di intervento tra le Amministrazioni territoriali.

All'iniziativa ministeriale, andrebbero affiancate – sempre in ottica di rete – azioni di supporto, da parte dei soggetti intermediari, delle Associazioni datoriali, degli Enti Bilaterali, nell'adempimento delle incombenze amministrative, al fine di agevolare gli oneri attualmente in capo ai datori di lavoro e alle istituzioni formative e rendere più agevole l'avvio e la gestione del contratto di apprendistato.

Ai limiti descritti a livello di sistema, si aggiungono quelli culturali. L'apprendistato, nella sua nuova veste di rapporto di lavoro finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio, è ancora poco conosciuto. Infatti, permane l'opinione comune che tale contratto sia confinato a lavori poco qualificanti e a soggetti con disagio sociale e con disaffezione verso il sistema scolastico. I percorsi formativi in esercizio di apprendistato sono invece destinati a giovani talentuosi, con una forte propensione all'apprendimento, capaci di conciliare, già in giovane età, il lavoro e lo studio ed in grado di inserirsi in un contesto lavorativo. Agli apprendisti vengono quindi richiesti sacrifici e grande impegno. È quindi indispensabile abbattere tale barriera attraverso una capillare e diffusa promozione di una "cultura dell'apprendistato", finalizzata a elevare la consapevolezza delle sue potenzialità e a superare la comune convinzione che tale contratto sia legato solo a professioni di basso profilo.

Inoltre, alle consuete azioni di promozione e diffusione del contratto di apprendistato, deve affiancarsi una efficace attività di orientamento, che non si riduca alla sola promozione dei percorsi degli organismi formativi, ma che sia un vero e proprio servizio dedicato ai giovani in ogni fase del percorso formativo e/o educativo, e che coinvolga attivamente anche le famiglie, per far comprendere loro le potenzialità formative e occupazionali di tali percorsi, che si sviluppano sull'intera filiera lunga.

Richiamando quanto già descritto per il sistema di leFP, anche i livelli di partecipazione ai percorsi formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale mostrano una piena corrispondenza al fabbisogno professionale, indicato nell'analisi di Excelsior¹¹, richiesto nei settori della Ristorazione, del Benessere, della Meccanica e dei Servizi alla vendita, ed evidenziano quindi una coerente risposta alle richieste del mercato del lavoro. Ancor di più, i percorsi formativi in esercizio di apprendistato rappresentano una valida opportunità per le aziende, che possono individuare la propria forza lavoro in anticipo e ridurre contestualmente lo *skill gap*. Infatti, il datore di lavoro interviene direttamente nella fase di progettazione del percorso formativo, adattandolo alle proprie esigenze, e trasferisce – in qualità di formatore – conoscenze e competenze tecnico-professionali immediatamente applicabili ai processi produttivi. La formazione in apprendistato, inoltre, consente agli apprendisti di sviluppare le *soft skills* che vengono direttamente agite in un contesto lavorativo.

Specularmente a quanto indicato per i percorsi di leFP nell'ambito del Sistema duale, occorre operare per garantire una offerta formativa che soddisfi le prospettive di crescita dei giovani, le esigenze – anche in termini di occupabilità – delle famiglie, che risponda alle più ampie richieste del mercato del

¹¹ Cfr. note 2 e 3.

lavoro e che soprattutto sia presente in maniera omogenea sul territorio nazionale. Il nuovo Repertorio nazionale delle figure di qualifica e diploma dell'Istruzione e formazione professionale (Accordo 1° agosto 2019, n.155) risponde in parte a tale esigenza attraverso l'ampliamento e la diversificazione delle opportunità formative. Al contempo, sarà necessario, da un lato, interagire proattivamente con le realtà produttive locali (Distretti produttivi, Poli Tecnologici ecc.) al fine di un certo e rapido inserimento dei giovani nei contesti lavorativi, e dall'altro aprirsi alle nuove sfide poste da Industria 4.0 e dai rapidi mutamenti tecnologici.

In quest'ottica andrebbero potenziati quei percorsi in esercizio di apprendistato del II e III ciclo del sistema educativo, che rappresentano gli anelli di congiunzione che rafforzano la filiera lunga del sistema di istruzione e formazione. L'offerta formativa dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e degli Istituti tecnici superiori (ITS), infatti, si caratterizza per essere molto vicina alle richieste del mercato del lavoro e per garantire l'acquisizione di nuove ed elevate competenze – tecniche e tecnologiche – per promuovere i processi di innovazione. Inoltre, tali percorsi prevedono una piena e sinergica collaborazione tra i diversi soggetti interessati, in presenza di una partnership costituita già in fase di presentazione delle proposte formative, e coinvolgono giovani che hanno raggiunto una maturità personale ed educativa, per i quali i datori di lavoro manifestano una maggior propensione ad assumere con un contratto di apprendistato.

4. Considerazioni finali

Il Sistema duale, nelle sue diverse forme, rappresenta una efficace risposta ai problemi di *mismatch* evidenziati nell'analisi. Il sistema, tuttavia, necessita di azioni efficaci volte al suo rafforzamento e a una piena e omogenea attuazione.

Le misure messe in campo dalla Commissione Europea per far fronte agli effetti causati dalla pandemia da Covid-19, nonché quelle presenti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza specificamente dedicate al rafforzamento del Sistema duale – per la cui attuazione è previsto un investimento di 600 milioni di euro – rappresentano, per i diversi soggetti interessati nel sistema di istruzione e formazione professionale, una irripetibile opportunità per intervenire significativamente sul sistema di IeFP, anche in termini strutturali ed organizzativi, affinché si possa offrire una formazione professionale ampia e di qualità, coerente con le richieste del mercato.

Per sfruttare al meglio questa opportunità è necessario operare un'attenta analisi delle politiche del *work based learning* adottate nel nostro Paese negli ultimi anni. Le attività di monitoraggio realizzate dall'Inapp fotografano lo stato, costantemente aggiornato, dell'offerta e della partecipazione alle filiere formative. Su questa base è possibile e necessario avviare analisi valutative della IeFP, del Sistema duale e dell'apprendistato che consentano, di perfezionare il legame tra la domanda di professionalità del mercato (con le cautele derivanti dalla lettura delle analisi di tipo previsionale) e l'offerta di competenze promossa dai percorsi formativi, anche con modalità di *work based learning*.

Bibliografia

- Accordo 1° agosto 2019, n.155, Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano riguardante l'integrazione e modifica del Repertorio nazionale delle figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali, l'aggiornamento degli standard minimi formativi relativi alle competenze di base e dei modelli di attestazione intermedia e finale dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, di cui all'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 <<https://bit.ly/3tH6Wp2>>
- Franceschetti M., Guarascio D., Mereu M.G. (2019), *Fabbisogni professionali e competenze per il lavoro che cambia. L'indagine PEC-Inapp su professioni e competenze nelle imprese*, Inapp Policy Brief n.12, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3tFYV3U>>
- Inapp, Crispolti E. (a cura di) (2021), *XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella leFP a.f. 2018-19. Report tecnico*, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3Aa5iyF>>
- Inapp, Inps, D'Arcangelo A., Romito A. (a cura di) (2019), *L'Apprendistato tra continuità ed innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio*, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3k55mdz>>
- Unioncamere, Anpal (2021), *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2021-2025). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*, Sistema Informativo Excelsior, Roma, Unioncamere <<https://bit.ly/3hxEIIN>>
- Unioncamere, Anpal (2020), *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2020-2024). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*, Sistema Informativo Excelsior, Roma, Unioncamere <<https://bit.ly/3hs5O3J>>

