

L'evoluzione dei sistemi europei di formazione Dicembre 2018

Il presente rapporto è stato realizzato da INAPP in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo FSE 2014-2020 Azione 10.1.9 Ambito di attività 1.

INDICE

Introduzione.....	2
1. I sistemi duali in Austria Francia e Italia	5
1.1 Austria.....	5
1.2 Francia	13
1.3 Italia	26
2. Sistemi duali a confronto	37
2.1 La governance	37
2.2 L'attrattività dei sistemi duali	41
2.3 La qualità della formazione	44
2.4 L'impatto dell'innovazione sui sistemi duali	46

Introduzione

Nell'ambito del Piano triennale articolato per annualità (2018, 2019 e 2020) delle operazioni di competenza dell'Inapp, in qualità di Organismo Intermedio del Programma Operativo Nazionale "Sistema di Politiche Attive per l'Occupazione", è stato elaborato il presente Rapporto di ricerca dedicato a un segmento dei sistemi formativi che è centrale per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro: il sistema duale. Infatti, una copiosa letteratura scientifica ha evidenziato il rapporto fra sistema duale e disoccupazione giovanile, dimostrando l'influenza positiva che il primo ha nel facilitare la transizione scuola-lavoro e quindi nel consentire un rapido inserimento occupazionale.

In questa prima fase sono stati presi in considerazione i sistemi duali di tre Paesi europei: Austria, Francia e Italia. La comparazione tra questi sistemi si concentra su alcuni ambiti considerati fondamentali per valutare il funzionamento e l'efficacia della formazione duale: governance; attrattività, ossia capacità dei sistemi duali di attrarre i giovani e le imprese; qualità della formazione; innovazione, ovvero impatto delle trasformazioni dei sistemi e dei processi produttivi sui sistemi del lavoro e quindi sulla formazione.

Successivamente il lavoro sarà arricchito mediante l'ampliamento dell'analisi ad altri Paesi europei considerati significativi ai fini di una valutazione esaustiva dei diversi modelli europei di funzionamento del sistema duale.

Poiché i sistemi duali europei presentano caratteristiche molte diverse tra loro e spesso anche all'interno dei Paesi convivono più strumenti che possono essere ricondotti all'ampia categoria del "work-based learning", è stato necessario effettuare in primo luogo un'analisi dei diversi contesti, per individuare, nell'ambito degli strumenti e dei percorsi di work-based learning, quelli con le caratteristiche più omogenee. La scelta è stata imperniata sulla definizione adottata dal Cedefop, l'agenzia europea che si occupa di istruzione e formazione professionale, secondo la quale il sistema duale o "apprendistato" si caratterizza per la presenza dei seguenti elementi:

- è parte del sistema di istruzione e formazione formale;
- l'apprendimento si realizza in alternanza fra un posto di lavoro e un istituto di istruzione o formazione;
- al termine, gli studenti acquisiscono una qualifica e ricevono una certificazione riconosciuta;
- gli apprendisti generalmente hanno lo status di dipendenti e vengono remunerati per il loro lavoro;
- generalmente è basato su un contratto o un accordo formale tra datore di lavoro e apprendista, ma può basarsi anche su un contratto con l'istituto di istruzione o formazione.

A partire da tale definizione, quando si parla di "sistemi duali" o "modelli di apprendistato" ci si riferisce ai seguenti strumenti:

AUSTRIA	Lehre/ Lehrlingsausbildung / Duale Ausbildung/ Betriebliche Ausbildung
FRANCIA	Contrat d'apprentissage
ITALIA	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore / Apprendistato di I livello

I tre Paesi considerati condividono la presenza di una forma di apprendistato che ha caratteristiche in linea con la definizione del Cedefop e risulta integrata – con legami più o meno stretti - nel sistema di istruzione e formazione.

Nel progettare la ricerca sui sistemi duali nei Paesi e nelle Regioni dell'area alpina, si è tenuto conto della letteratura disponibile, degli studi e delle indagini principali di comparazione condotte dagli organismi sovra-nazionali (UE, Oecd, ILO, ecc.) e promosse da singoli Paesi, nonché dei temi e degli interventi al centro del dibattito in corso nei Paesi considerati per promuovere e sostenere lo sviluppo e la diffusione del sistema duale.

1. I sistemi duali in Austria, Francia e Italia

1.1 Austria



Indicatori chiave (anno 2017):

Superficie: 83.879 km²

Popolazione: 8.772.865 ab.

Tasso di attività (15-74 anni): 67,9%

Tasso di disoccupazione (15-74 anni): 5,5%

Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni): 9,8%

Giovani 18-24 anni fuori dal sistema scolastico senza qualificazione secondaria superiore: 7,4%

NEET 15-24 anni: 6,5%

Nuovi contratti di apprendistato in un anno: 33.721

Numero apprendisti: 106.613

Rilevanza dell'apprendistato per la formazione e l'occupazione dei giovani

L'Austria occupa il quart'ultimo posto in Europa nella classifica dei Paesi in base al più basso tasso di disoccupazione giovanile rilevato nel 2017 (9,8%). Una delle ragioni di questo risultato, oltre alla modesta entità del tasso di disoccupazione generale, risiede nella forza e nel consolidamento del suo sistema duale.

Quasi tutti i giovani acquisiscono un titolo secondario superiore o attraverso un percorso di istruzione a tempo pieno o nell'ambito della formazione professionale, per cui la percentuale di *early school leavers* è molto bassa. Al completamento della scuola dell'obbligo, circa il 40% dei giovani sceglie un programma di apprendistato, grazie alla collaborazione delle imprese: quasi 30.000 sono le aziende che accolgono i giovani in apprendistato. Questi numeri danno la misura della rilevanza dell'apprendistato nell'ambito del sistema di istruzione e formazione austriaco.

Alla fine del 2017 si contavano complessivamente in Austria 106.613 apprendisti, circa 300 meno dell'anno precedente (106.950) e circa 25.000 in meno rispetto al 2009 (131.676). I profili professionali più ricercati in apprendistato sono quelli delle aree professionali "lavori d'ufficio" e "metalmeccanica". Anche il numero delle aziende formatrici è in contrazione da circa vent'anni, toccando il nuovo minimo nel 2017 di 27.792 imprese. Una analisi di lungo periodo mette in evidenza che il numero degli apprendisti risulta in contrazione dalla fine degli anni Novanta, soprattutto a causa delle tendenze demografiche e del maggiore interesse espresso dalle famiglie per percorsi di formazione più generalisti.

Un elemento positivo da sottolineare è che nel 2017, per il secondo anno consecutivo, il numero di nuovi contratti di apprendistato è in aumento (+3,1% sul 2016), come pure la

quota dei giovani quindicenni che opta per l'apprendistato (dal 38,2% del 2016 al 39,5% del 2017).

I destinatari e i titoli conseguibili

Al completamento di 9 anni di scuola, tutti i giovani possono entrare in apprendistato, senza che sia richiesta una specifica certificazione. Dal 2017 è in vigore l'obbligo formativo fino a 18 anni (*Ausbildungspflicht*), per cui tutti i giovani devono essere inseriti in un percorso di istruzione o di formazione, anche di tipo duale. La caratteristica del sistema duale austriaco è che convive con un sistema VET a tempo pieno, altrettanto forte in termini di studenti. Questi canali, all'incirca della stessa dimensione, costituiscono i pilastri del Sistema VET (IBW, 2016).

Generalmente, l'ingresso in apprendistato avviene attraverso un ufficio di placement dell'AMS (*Arbeitsmarktservice* - il servizio per l'impiego austriaco). L'AMS ha anche predisposto, in collaborazione con la Camera dell'Economia Federale, una piattaforma informatica per la ricerca delle vacancy. Inoltre, le Camere dell'Economia hanno predisposto una piattaforma informatica di orientamento sulle professioni, i percorsi professionali e la formazione. Oltre all'AMS, svolgono attività di informazione e orientamento anche gli Uffici Regionali di Apprendistato, le Camere dell'Economia e del Lavoro.

L'apprendistato ha una durata compresa fra 2 e 4 anni, a seconda del profilo. Per coloro che hanno già completato un apprendistato o acquisito un diploma di scuola secondaria superiore, la durata dell'apprendistato si riduce di un anno, previo consenso dell'azienda. La qualifica acquisita al termine del percorso formativo è una certificazione formale regolamentata dalla legge, che corrisponde al livello 3B della classificazione ISCED e si colloca al livello 4 del quadro austriaco nazionale delle qualifiche (NQF).

Per ciascuna delle qualifiche acquisibili in apprendistato, il Ministero per la Digitalizzazione e l'Economia definisce i Regolamenti per la Formazione e i Regolamenti di esame, che descrivono il profilo professionale anche in termini di attività svolte, individuano le competenze necessarie e le modalità di formazione, le materie e le modalità di svolgimento degli esami finali. Quindi, stabiliscono la durata del periodo di apprendistato. In particolare i Regolamenti si occupano della formazione svolta in azienda, ma costituiscono un riferimento anche per la definizione dei curricula per la scuola professionale.

A novembre 2018 si contano 203 regolamenti, di cui la maggior parte di durata triennale (163) (<http://lehrberufsliste.m-services.at>).

Spesso si avviano processi per adattare od introdurre nuovi curricula, generalmente su iniziativa delle Parti sociali. La proposta viene quindi deliberata all'interno del Comitato Federale per l'Apprendistato BABB, che eventualmente affida ai due istituti di ricerca delle parti sociali IBW e ÖIBF la definizione della proposta operativa. Nella fase di stesura della

bozza di regolamento generalmente vengono realizzate ricerche e indagini specifiche, anche analizzando gli esempi già esistenti estratti dalla letteratura internazionale.

Quindi la proposta viene rinviata al BABB, per una discussione fra attori istituzionali e Parti sociali che può eventualmente concludersi con l'emanazione del Regolamento da parte del Ministero per l'Economia. Parallelamente il Ministero dell'Istruzione emana la proposta di curriculum per le scuole professionali.

La governance dell'apprendistato

Come Repubblica parlamentare federale, l'Austria è composta da 9 Länder (Regioni) che godono di un certo grado di autonomia. L'istruzione e la formazione professionale sono materia di competenza per lo più federale.

La principale norma di riferimento per l'organizzazione del sistema duale è la legge sulla formazione professionale (*Berufsausbildungsgesetz* or BAG), approvata nel 1970 e più volte emendata, che identifica nei Regolamenti per la formazione in apprendistato il perno del sistema duale. I Regolamenti definiscono obiettivi e contenuti della formazione svolta in azienda con riferimento ad ogni profilo professionale. L'apprendistato nel settore dell'agricoltura e silvicoltura è invece soggetto ad una disciplina di settore, coordinata dal relativo Ministero competente.

La formazione off-the-job erogata dalle scuole professionali è regolata nell'ambito di due leggi importanti: la legge di organizzazione scolastica (*Schulorganisationsgesetz*, SchOG, BGBl. no. 242/1962) e la legge sull'istruzione scolastica (*Schulunterrichtsgesetz*, SchUG, BGBl. no. 472/1986).

Il successo del sistema duale è l'esito di un processo che coinvolge molte istituzioni e organizzazioni a vari livelli.

A livello federale, i Ministeri di riferimento sono due: Il Ministero Federale per la Digitalizzazione e l'Economia¹ (*Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort*), che è responsabile del coordinamento e della promozione della collaborazione fra i diversi attori istituzionali coinvolti nella VET, e il Ministero Federale per l'Istruzione, le Arti e la Cultura (BMUKK) che definisce il curriculum e finanzia in parte le scuole professionali.

In ogni Land opera un Ufficio di Apprendistato, collocato presso la Camera regionale dell'Economia ma dipendente dal Ministero Federale per l'Economia. L'Ufficio svolge una pluralità di funzioni a supporto dell'apprendistato: realizza azioni di informazione per le imprese e i giovani; valuta (insieme alla Camera del Lavoro) le candidature delle imprese che intendono assumere apprendisti; verifica la correttezza dei contratti di assunzione degli apprendisti; fornisce eventuali sussidi alle imprese; organizza gli esami finali di apprendistato e nomina il presidente delle commissioni valutatrici.

¹ Fino a dicembre 2017 il Ministero di riferimento era quello per la Scienza, la Ricerca e l'Economia (BMWFW)

Il Governo del Land finanzia la costruzione e manutenzione degli edifici delle scuole professionali, provvede all'acquisto di attrezzature, macchinari e materiali didattici e co-finanzia, insieme al governo Federale, le spese per i formatori.

La partecipazione al sistema duale di imprese e lavoratori avviene attraverso diversi soggetti. In Austria operano la Camera dell'Economia e la Camera del Lavoro, che sono organizzazioni a partecipazione obbligatoria rispettivamente delle imprese e dei lavoratori. Esse rappresentano gli interessi degli iscritti soprattutto nell'ambito dei processi legislativi; i contratti collettivi, invece, sono siglati dalla Camera dell'Economia in rappresentanza delle imprese, mentre i lavoratori sono rappresentati da associazioni sindacali.

Le Camere sono organizzate con rappresentanze operanti a livello federale e regionale; in materia di apprendistato esse collaborano al processo decisionale attraverso due Comitati:

- il Comitato Federale sull'Apprendistato (*Bundes-Berufsausbildungsbeirat* – BBAB) è un organismo composto di 12 membri, 6 provenienti dalle Camere dell'Economia e altrettanti dalle Camere del Lavoro, cui si aggiungono due rappresentanti del mondo della formazione, nominati dal Ministero per l'Economia, con il compito di supportare l'evoluzione del sistema duale e definire nuovi regolamenti di apprendistato;
- il Comitato Regionale sull'Apprendistato (*Landes-Berufsausbildungsbeirat* - LBAB), nominato dal governo del Land e composto di 4 membri espressi in modo paritario dalla Camere dell'Economia e dalla Camera del Lavoro, che opera con funzioni di consulenza.

A livello locale, le aziende assumono gli apprendisti ed erogano loro la formazione aziendale servendosi di formatori autorizzati. Le scuole professionali forniscono la formazione generale e teorica e ulteriore formazione pratica. Gli ispettori scolastici verificano la qualità del servizio erogato dalla scuola professionale e assicurano l'implementazione degli obiettivi federali.

Le Parti sociali svolgono un ruolo importante anche nel monitoraggio del sistema duale, soprattutto grazie all'apporto di due istituti di ricerca, uno affiliato alla Camera dell'economia - IBW – e uno alla Camera del lavoro - ÖIBF. Tali istituti conducono analisi sui fabbisogni per introdurre nuovi profili e/o modernizzare quelli esistenti, realizzano materiale informativo e di supporto alla formazione, organizzano gli esami di fine apprendistato. Ogni due anni, IBW e ÖIBF redigono un rapporto sulla "Situazione dell'occupazione giovanile e dell'apprendistato in Austria", che viene sottoposto alla valutazione del Comitato Nazionale BBAB al fine di elaborare proposte di riforma.

Il contratto e le misure di incentivazione per le imprese

L'apprendistato si avvia in seguito alla firma di un contratto stipulato fra l'azienda e l'apprendista. Se il giovane è minorenne, anche un genitore o altro tutore legale dovrà apporre la firma al contratto.

Il contratto deve essere stipulato obbligatoriamente in forma scritta e deve contenere la specifica di una serie di elementi legati alla formazione in azienda e presso la scuola professionale, oltre che alla remunerazione; presso gli Uffici regionali per l'apprendistato sono disponibili dei modelli standard.

Subito dopo la stipula, il contratto deve essere sottoposto all'Ufficio per l'apprendistato locale, che verifica la legittimità degli elementi inseriti; inoltre, l'Ufficio può riconoscere dei crediti sulla base delle precedenti esperienze, abbreviando la durata della formazione.

Il salario (minimo) degli apprendisti è definito, per ogni occupazione, all'interno degli accordi di contrattazione collettiva. Negli ambiti per i quali tali accordi non esistono, la remunerazione degli apprendisti è definita d'intesa fra l'impresa e il giovane.

La remunerazione è progressiva. Va dal 25% (rispetto al salario orario di un lavoratore qualificato) percepito durante il primo anno di apprendistato, aumenta ogni anno, finché all'ultimo anno ammonta approssimativamente all'80% del salario di un lavoratore specializzato corrispondente. L'apprendista è retribuito anche durante la formazione a scuola e può ricevere delle gratifiche una tantum.

Il salario degli apprendisti non viene considerato nel calcolo del reddito d'impresa, per cui lo Stato finanzia in parte l'apprendistato in azienda, anche se indirettamente. Inoltre, ci sono altri benefici riservati alle aziende formatrici: nei primi due anni di apprendistato, né gli apprendisti né le imprese pagano i contributi di assicurazione sulla salute; per l'intero periodo vige l'esenzione dal pagamento dei contributi per l'assicurazione sugli infortuni; i contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione si pagano solo l'ultimo anno.

In aggiunta, esistono una serie di altri sussidi di natura premiale gestiti dagli uffici per l'apprendistato; ad esempio, per l'apertura di nuovi posti in apprendistato alcune imprese (start-up, imprese che assumono per la prima volta apprendisti o che assumono dopo 3 anni dal completamento dell'ultimo apprendistato) possono ricevere un sussidio pari a € 2.000.

Al termine dell'apprendistato non esiste alcun obbligo per le imprese di mantenere i giovani nell'organico.

La formazione in azienda e presso le strutture formative

Prima di assumere apprendisti, le aziende devono dimostrare di possedere i requisiti richiesti dalla legge, in termini di strumentazione e attrezzature e di qualificazione degli istruttori deputati alla formazione. L'istruttore aziendale può essere lo stesso imprenditore o un altro dipendente da lui delegato; in ogni caso, deve avere un'esperienza professionale nel profilo o in un profilo analogo e deve aver superato l'esame da istruttore di formazione iniziale, che corrisponde ad un modulo dell'esame di maestro artigiano, per verificare il possesso di adeguate competenze pedagogiche; la partecipazione ad un corso di formazione di 40 ore consente l'esonero dal superamento dell'esame.

La procedura per l'accreditamento come impresa formatrice prevede l'invio di una candidatura all'Ufficio per l'Apprendistato che ne accerta l'adeguatezza. L'esito positivo comporta il rilascio di una "dichiarazione" che certifica che l'azienda ha i titoli per accogliere degli apprendisti.

Le aziende possono erogare la formazione anche nell'ambito di alleanze per la formazione con altre imprese. Tali alleanze possono essere di natura obbligatoria, nel caso in cui l'impresa non sia in grado di erogare tutte le conoscenze e competenze secondo quanto previsto dal Regolamento, oppure volontaria, nel caso di aziende che preferiscano specializzarsi nell'erogare solo una parte di formazione, generalmente competenze molto specialistiche che arricchiscono quanto previsto dal Regolamento.

Dal 2009, i giovani che non trovano un posto in azienda possono svolgere l'apprendistato attraverso un modello di formazione sovra-aziendale denominato *Überbetriebliche Ausbildung* (ÜBA). Al momento esistono due modelli di ÜBA, diffusi in pressoché tutte le Regioni austriache:

- nel modello ÜBA 1, è un'istituzione inter o sovra-aziendale (generalmente una scuola professionale) che assume la responsabilità dell'apprendista per l'intero durata del contratto; il giovane sperimenta alcuni periodi in uno o più imprese formatrici;
- nel modello ÜBA 2 l'apprendistato si realizza attraverso il susseguirsi di diversi contratti con varie imprese, ognuna che assume la responsabilità formativa per una parte del periodo di durata dell'apprendistato.

La formazione sovra-aziendale (ÜBA) è finanziata interamente dal servizio per l'impiego AMS, che finanzia anche l'inserimento in apprendistato di persone appartenenti a categorie a rischio di esclusione.

Oltre alla formazione in azienda, l'apprendista è tenuto a frequentare una scuola professionale (*Berufsschule*) per un giorno o un giorno e mezzo a settimana, corrispondente a circa il 20% del tempo. L'organizzazione del percorso nella scuola professionale può avvenire anche "a blocchi", ovvero continuativamente per otto settimane all'anno, calendarizzate anche in determinati periodi dell'anno per specifiche professioni che hanno una forte stagionalità.

La scuola professionale impartisce principalmente le conoscenze e competenze fondamentali connesse con la professione scelta (65% del curriculum) - formazione teorica sulle materie maggiormente correlate alla professione e una formazione pratica in laboratorio - oltre a curare l'ampliamento della cultura generale degli apprendisti (35%).

I curricula definiti a livello federale consentono un certo grado di autonomia alle scuole, che possono individuare i temi di maggiore interesse su una lista specifica di argomenti.

Esistono diversi collegamenti formali e informali tra impresa e scuola professionale: molti insegnanti hanno lavorato nelle aziende degli apprendisti; i formatori aziendali e gli insegnanti scolastici si incontrano spesso per confrontarsi sugli ultimi sviluppi nella loro

area tematica e le scuole contattano regolarmente le aziende quando hanno bisogno di supporto pratico e informazioni, materiali o dati per mantenere aggiornato il loro materiale didattico.

Dal 2006 è stata introdotta la possibilità di organizzare percorsi di formazione per apprendisti su base modulare con lo scopo di migliorare l'attrattività del sistema duale. In queste forme di apprendistato il percorso di formazione è strutturato su tre moduli: il modulo base ha generalmente la durata di due anni; il modulo principale – che è specifico per ogni professione – è di durata annuale e, infine, il modulo specialistico, che fornisce competenze relative a produzioni o servizi speciali, ha una durata di 6 mesi/ un anno. Nel contesto modulare, gli apprendisti possono variare la combinazione dei moduli specialistici, scegliendone anche più di uno. A novembre 2018 si contano 11 apprendistati modulari, con 42 moduli principali e 32 moduli specialistici.

Gli insegnanti della scuola professionale generalmente devono possedere un titolo universitario, triennale o di laurea magistrale; per i formatori cui sono affidati i laboratori per lo sviluppo delle competenze pratiche relative al profilo è sufficiente una certificazione di maestro artigiano coerente o equipollente.

Alla fine del periodo di apprendistato, è previsto un esame finale (*Lehrabschlussprüfung*, LAP) che ha lo scopo di verificare che le competenze previste siano state effettivamente acquisite. L'esame è pratico e teorico. I giovani che hanno completato con successo la scuola professionale sono esentati dal sostenere la parte teorica. Possono accedere all'esame anche giovani con almeno 18 anni di età, che dimostrino di aver acquisito le conoscenze e competenze previste dal Regolamento di una data professione anche in contesti non formali.

Dall'autunno 2008 tutti gli apprendisti hanno la possibilità di conseguire anche la maturità professionale (*Berufsmatura* o *Berufsreifeprüfung*) parallelamente al percorso di apprendistato e gratuitamente, per accedere poi agli studi terziari. Per conseguire la maturità professionale occorre superare quattro esami; tre possono essere sostenuti anche prima dell'esame finale di apprendistato, mentre per essere ammessi al quarto e ultime i giovani devono avere superato l'esame finale di apprendistato e compiuto 19 anni di età.

Per essere ammessi a sostenere gli esami, la frequenza scolastica non è obbligatoria; tuttavia in ogni Regione esiste almeno un istituto che organizza corsi di preparazione a pagamento, che si tengono in orario extra-lavorativo ma che, in accordo con l'azienda, possono essere frequentati anche all'interno dell'orario di lavoro. Tale costo, insieme alla quota di iscrizione all'esame e ai costi per l'acquisto del materiale didattico, sono rimborsati dallo Stato.

La maturità professionale può essere conseguita anche se l'apprendista ha superato un solo esame solo un esame durante il percorso di apprendistato; gli altri, possono essere

sostenuti entro i 5 anni successivi. Inoltre, è possibile sostenere la maturità anche dopo la conclusione dell'apprendistato.

Nel 2013 è stata lanciata l'iniziativa Gestione della qualità in Apprendistato (*Qualitätsmanagement Lehrlingsausbildung*, QML) che si basa sulla definizione di un set di indicatori che vengono verificati annualmente, quali ad esempio: abbandoni durante l'apprendistato; giovani che non si presentano a sostenere l'esame finale o che non riescono a superarlo. Le scuole professionali dal 2006/07 assicurano la qualità attraverso il sistema QIBB (*Qualitätsinitiative Berufsbildung*, www.qibb.at), basato sul ciclo di Deming: programmazione – gestione – valutazione - revisione. L'attenzione è sia sull'azione pedagogica che su quella amministrativa.

1.2 Francia



Indicatori chiave (anno 2017):

Superficie: 640,679 km²
Popolazione: 66.694.863 ab.
Tasso di attività (15-74 anni): 62,1%
Tasso di disoccupazione (15-74 anni): 9,4%
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni): 22,4%
Giovani 18-24 anni fuori dal sistema scolastico senza qualificazione secondaria superiore: 8,9%
NEET 15-24 anni: 11,5%
Nuovi contratti di apprendistato nel 2017: 294.800
Numero complessivo di giovani in apprendistato (2016/17): 412.266

Rilevanza dell'apprendistato per la formazione e l'occupazione dei giovani

Tra i Paesi dell'eurozona, la Francia, ad agosto 2018, presentava il tasso di disoccupazione più elevato dopo la Grecia, la Spagna e l'Italia. Anche per quanto riguarda la disoccupazione giovanile, la Francia si colloca al quarto posto per numero di disoccupati tra i 15 e i 24 anni, sempre dopo la Grecia, la Spagna e l'Italia, mentre i giovani tra i 18 e i 24 anni fuori dal sistema scolastico e privi di una qualificazione secondaria superiore sono poco meno del 9%.

L'apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo che coniuga percorsi di formazione in azienda e nell'istituzione formativa con l'attività lavorativa, è considerato uno strumento che può contribuire a facilitare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e a contrastare l'abbandono scolastico. Per questa ragione, l'apprendistato ha progressivamente occupato una posizione centrale nel campo delle politiche del lavoro francesi e numerosi sono stati gli interventi legislativi che hanno introdotto modifiche strutturali nella disciplina di questo istituto con l'obiettivo di promuoverne l'utilizzo.

L'ultima riforma è contenuta nella legge «*pour la liberté de choisir son avenir professionnel*» che è stata approvata il 1° agosto 2018 e promulgata il successivo 5 settembre². La legge introduce diverse modifiche alla disciplina dell'apprendistato per rivitalizzare uno strumento che nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni (box 1) continua ad essere poco attrattivo per i giovani e le imprese. Attualmente soltanto il 7% dei giovani tra i 16 e i 25 anni sceglie l'apprendistato, nonostante il fatto che il 70% degli apprendisti trovi un impiego entro sette mesi dalla conclusione della formazione, mentre vi

² (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

sono 1,3 milioni di giovani che non studiano né lavorano (NEET - Not in Education, Employment or Training”).

Le modifiche normative intendono rispondere alle diverse sfide, di seguito brevemente descritte, con cui si deve confrontare l'apprendistato in Francia.

Negli ultimi anni, il sistema di formazione in alternanza ha attratto soprattutto giovani già qualificati. Il limitato accesso all'apprendistato dei giovani non specializzati è anche il risultato delle scelte effettuate dai datori di lavoro che tendono a selezionare prevalentemente i profili accademici più forti. Si avverte quindi la necessità di introdurre degli incentivi alle imprese che intendono assumere in apprendistato i giovani meno qualificati.

Un'altra sfida consiste nel ridurre l'alto tasso di insuccesso dell'apprendistato. Ogni anno circa il 29% dei contratti di apprendistato viene interrotto prima della fine del periodo di formazione (DARES, 2018) e il tasso di insuccesso aumenta nei programmi di formazione poco qualificati, arrivando al 39% di cessazioni.

Una ulteriore criticità riguarda la strutturazione dell'offerta a livello locale. In alcune Regioni, l'offerta formativa è troppo dispersiva e i suoi contenuti risultano scarsamente coordinati. Inoltre, la formazione offerta non sempre è in linea con i fabbisogni del mercato del lavoro; ma anche le imprese, specialmente quelle di piccola dimensione, fanno fatica a prevedere di quali competenze avranno bisogno per mantenere o migliorare il proprio posizionamento sul mercato. Vi è quindi la necessità di intervenire sull'offerta formativa esistente, attraverso un meccanismo di implementazione e di aggiornamento dei titoli e delle competenze in grado di tenere il passo con le rapide innovazioni del sistema produttivo e dell'organizzazione del lavoro.

Oggi le PMI accolgono oltre il 70% degli apprendisti (Dares, 2018). Tuttavia, queste aziende a volte mancano delle competenze interne e degli strumenti necessari all'utilizzo del contratto di apprendistato e all'accompagnamento degli apprendisti nel loro percorso di apprendimento. Per rispondere a questa sfida si prevede di rafforzare le attività di supporto e di assistenza alle imprese.

L'ultima sfida globale è sicuramente quella di semplificare il sistema di alternanza, che è molto complesso e poco trasparente nel suo funzionamento (Eurofound, 2018). Ciò penalizza in primo luogo i giovani che non dispongono di adeguati strumenti di informazione e di orientamento, ma anche i datori di lavoro che vedono l'apprendistato come uno strumento di difficile utilizzo e i cui vantaggi non sono sempre immediatamente percepibili.

La riforma non sarà immediatamente operativa; infatti, una larga parte delle misure previste dalla legge entrerà in vigore solo dal 1° gennaio 2019, inoltre per l'attuazione di molte di queste misure si dovrà attendere l'emanazione di specifici decreti. Il 2019 segnerà quindi una fase di passaggio che porterà gradualmente alla piena attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato.

Box 1 - L'apprendistato in Francia nel 2017³

A giugno 2017 lo stock di apprendisti in Francia era di circa 420.000. Nello stesso anno il numero di nuovi ingressi in apprendistato era di 294.800, di cui 280.400 nel settore privato e 14.500 nel pubblico. Rispetto al 2016 si registra un aumento del 2,1%, più elevato nel settore pubblico (+7,9%) rispetto al privato (+1,8%). Questo incremento è attribuibile per più della metà alla sperimentazione introdotta nel 2017 che in sette Regioni ha innalzato a 30 anni il limite di età per accedere all'apprendistato. Si tratta di un'inversione di tendenza rispetto ai decrementi nei nuovi ingressi registrati dal 2013 al 2015 e ad una fase di stasi nel 2016. L'aumento nel 2017 si registra nel settore terziario (+1,9%), nelle costruzioni (+3,8%) e in agricoltura (+6,7%), mentre diminuisce leggermente nel settore dell'industria (-0,6%). Nel settore privato l'aumento degli ingressi in apprendistato riguarda le imprese di tutte le dimensioni, ad eccezione di quelle con meno di 4 dipendenti (-1,4%), ma è più marcato nelle imprese dai 10 ai 250 dipendenti (+4,4%). Si deve però rilevare che le imprese che accolgono apprendisti sono per più del 70% di piccole dimensioni (sino a 49 dipendenti). E' interessante notare che all'incremento dell'età dei nuovi apprendisti si accompagna un livello di istruzione più elevato: aumentano infatti gli apprendisti in possesso di un diploma o di un titolo superiore (+3,7%) e aumentano anche i giovani che entrano in un percorso di formazione in apprendistato per acquisire un diploma di istruzione terziaria, mentre continua a diminuire il numero di apprendisti che intendono conseguire un Certificato di attitudine professionale - CAP (-0,5%). Per l'86% dei nuovi apprendisti il contratto di apprendistato è la prosecuzione di un percorso di formazione nella scuola (59%), mentre meno di 1/3 proviene da un precedente percorso in apprendistato.

Per quanto riguarda le cessazioni, il 29% dei contratti di apprendistato sottoscritti tra giugno 2015 e maggio 2016 è stato risolto prima del termine previsto, una percentuale analoga si era registrata anche nello stesso periodo tra il 2014 e il 2015. Le cessazioni sono più elevate per gli apprendisti più giovani e meno scolarizzati, infatti, tra gli apprendisti con meno di 18 o che si preparano per conseguire il livello CAP-BEP le cessazioni raggiungono il 39%; questa percentuale si riduce al 19% per gli apprendisti tra i 21 e i 25 anni e al 18% per gli apprendisti che devono conseguire un diploma di istruzione terziaria (livello I-III). Le cessazioni prima del termine previsto sono più elevate nelle imprese di minori dimensioni e presentano una grande variabilità in base ai settori economici.

I destinatari dell'apprendistato e i titoli conseguibili

I principali riferimenti legislativi per l'apprendistato francese sono collocati nel *Codice del lavoro*, in particolare all'interno del libro II della sesta parte del codice, dedicata a "*La formation professionnelle tout au long de la vie*".

L'apprendistato è definito dal Codice del Lavoro francese come uno strumento che concorre al conseguimento degli obiettivi educativi della nazione e, infatti, si rivolge ai giovani che hanno concluso il ciclo della scuola dell'obbligo e hanno compiuto 16 anni (o almeno 15 anni se hanno completato il primo ciclo dell'istruzione secondaria).

Il limite di età per stipulare un contratto di apprendistato era fissato a 25 anni, ma nel 2017 è stato autorizzato per legge⁴ l'innalzamento in via sperimentale del limite di età a 29 anni

³ Dares Résultats, L'apprentissage en 2017, n. 046, ottobre 2018.

⁴ Legge n. 2016-1088 del 8 agosto 2016 "relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels".

in sette Regioni (Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire; Île-de-France et Occitanie). La riforma del 2018 estende a titolo sperimentale e sino al 31/12/2019 il nuovo limite di età su tutto il territorio nazionale. Nelle intenzioni del governo l'ampliamento della platea potenziale degli apprendisti dovrebbe favorire la diffusione dell'apprendistato.

I giovani in possesso dei requisiti di età richiesti possono accedere a un contratto di apprendistato e seguire un percorso di formazione di carattere generale, teorico e pratico, finalizzato ad acquisire una qualifica professionale certificata da un diploma di istruzione professionale o tecnica di secondo grado o di grado superiore, o di uno o più titoli equipollenti. I titoli acquisibili tramite l'apprendistato corrispondono alla maggioranza dei titoli di scuola secondaria o terziari acquisibili in uscita dai percorsi di istruzione secondaria e terziaria. Pertanto, l'apprendistato francese è perfettamente inserito nel sistema educativo, come contratto di lavoro finalizzato all'acquisizione di titoli di studio⁵.

Il sistema educativo francese consente ai giovani che hanno concluso la scuola dell'obbligo di proseguire gli studi scegliendo tra due canali: la filiera dell'istruzione generale e tecnologica, che prevede la frequenza del *lycée d'enseignement général et technologique* o la filiera dell'istruzione professionale, che prevede la frequenza dei Licei professionali. Il primo canale consente il conseguimento dopo tre anni del *baccalauréat (BAC)* tecnologico o generale, corrispondente al diploma di maturità del sistema italiano. La seconda filiera si suddivide in due canali di formazione; il primo, della durata di due anni, qualifica lo studente per l'esercizio di un mestiere e porta all'acquisizione del CAP (*Certificat d'aptitude professionnelle*- Certificato di attitudine professionale); il secondo consente di acquisire dopo due anni il BEP (*Brevet d'études professionnelles* - Brevetto di studi professionali) e, a conclusione del terzo anno, il *baccalauréat* professionale.

Il sistema dell'istruzione terziaria si articola in tre livelli - *Licence-Master-Doctorat* - e consente di conseguire un titolo terziario dopo due anni di formazione dall'acquisizione del BAC (*diplôme universitaire de technologie, diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques, brevet de technicien supérieur, diplôme d'études universitaires générales*), dopo tre anni di studi dall'acquisizione del BAC (*diplôme national de technologie spécialisée, licence professionnelle, licence*) e di conseguire dopo 4 o 5 anni titoli di master e di acquisire il dottorato nei percorsi post master.

La legge del 2018 che riforma l'apprendistato assegna a un nuovo organismo denominato France compétences (par. 2.2.3) le funzioni precedentemente attribuite alla Commissione nazionale di certificazione professionale⁶, di raccolta dell'offerta educativa esistente e di aggiornamento della stessa per tenere conto delle innovazioni del sistema e

⁵ S. D'Agostino (a cura di), Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito; I Libri del Fondo Sociale Europeo, ottobre 2011.

⁶ La legge di modernizzazione sociale n. 7/2002 aveva assegnato alla Commissione nazionale di certificazione professionale, composta da rappresentanti dell'amministrazione centrale, delle Regioni, delle Camere dei vari settori e delle parti sociali, il compito di raccogliere e aggiornare l'offerta educativa e di inserirla nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali.

dell'organizzazione del lavoro. France compétences sarà dotata di una specifica Commissione per la certificazione professionale composta in modo paritario da rappresentanti dell'Amministrazione centrale e delle Parti sociali.

Le certificazioni professionali sono raccolte in due distinti Repertori nazionali: il Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP) e il Repertorio specifico. Nel primo sono registrati tutti i titoli, diplomi e certificazioni professionalizzanti, riconosciuti sull'intero territorio nazionale, organizzati per settore di attività e livello di qualificazione. Complessivamente si stima che in Francia esistano oltre 15.000 titoli di studio riconosciuti. I titoli conseguibili sono suddivisi in 5 livelli dal V (il più basso) al I (il più alto) e si distinguono per la valenza del titolo, finalità, durata e tipologia di formazione. Nel Repertorio specifico sono registrate le certificazioni e le abilitazioni corrispondenti a delle competenze professionali complementari alle certificazioni professionalizzanti.

Le certificazioni professionali registrate nel RNCP permettono la validazione delle competenze e delle conoscenze acquisite necessarie all'esercizio delle attività professionali. Queste sono definite attraverso: un *Référentiel des activités professionnelles* (referenziale delle attività professionali), che contiene la descrizione puntuale di una figura professionale in termini di ambito e contesto professionale in cui si colloca, di funzioni e attività svolte; un *Référentiel de compétences* (referenziale delle competenze) che identifica le competenze, comprese quelle trasversali e le conoscenze necessarie a svolgere un'attività lavorativa; un *Référentiel d'évaluation* (referenziale di valutazione) che definisce i criteri e le modalità di valutazione delle competenze e conoscenze acquisite. Le certificazioni professionali sono classificate per livello di qualificazione e ambito di attività e sono costituite da blocchi di competenze, ossia da un insieme coerente e omogeneo di competenze che contribuiscono all'esercizio autonomo di un'attività professionale e che possono essere valutate e certificate. La prevista strutturazione in blocchi di competenze dovrebbe favorire il processo di validazione delle stesse e facilitare il passaggio dei giovani da un percorso di formazione in apprendistato a un percorso ordinario di istruzione (passerelle).

La legge di riforma dell'apprendistato modifica il sistema di certificazione dei diplomi e dei titoli professionali con l'obiettivo di renderli maggiormente rispondenti ai bisogni del mercato del lavoro. Si prevede, infatti, il rafforzamento del ruolo delle Parti sociali nel processo di elaborazione e regolazione dei diplomi e titoli a finalità professionale, ad eccezione di quelli rilasciati nell'ambito dell'istruzione terziaria. A questo scopo la legge armonizza le regole di composizione delle Commissioni professionali consultive, istituite nel 1972, con il compito di esaminare i progetti di creazione, di revisione e di soppressione dei titoli a finalità professionale e i loro referenziali, ad eccezione dei diplomi di istruzione terziaria. Le Commissioni sono composte da rappresentanti dell'Amministrazione centrale, delle Parti sociali e da esperti di varia provenienza. La legge di riforma dell'apprendistato impone che almeno la metà dei componenti delle Commissioni professionali siano

espressione delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e stabilisce che nessuna decisione sulla creazione, soppressione e aggiornamento dei titoli a finalità professionale e dei loro referenziali - ad eccezione dei referenziali di valutazione, potrà essere adottata senza il parere conforme delle Commissioni professionali.

Sono previste due modalità di registrazione: quella di diritto comune e la registrazione semplificata. La registrazione di diritto comune riguarda i titoli e i diplomi a finalità professionale rilasciati in nome dello Stato e creati per decreto. Questi sono inseriti nel RNCP da *France compétences* per una durata di 5 anni a seguito del parere espresso dalle Commissioni professionali consultive competenti per materia. La stessa modalità comune riguarda i diplomi e i titoli a finalità professionale, nonché le certificazioni e le abilitazioni corrispondenti a delle competenze professionali complementari alle certificazioni professionalizzanti definiti dai Ministeri competenti per materia o da un settore professionale o da altri organismi certificatori. Questi titoli e certificazioni possono entrare nei Repertori su domanda dei soggetti che li hanno elaborati solo a seguito dell'avviso conferme della Commissione di certificazione istituita presso *France compétences*. La registrazione è effettuata da *France compétences* ed ha una validità massima di 5 anni. La registrazione semplificata riguarderà le certificazioni professionali relative ad ambiti professionali e a competenze emergenti o in forte evoluzione individuati da *France compétences*. Le specifiche modalità di registrazione saranno definite con decreto del Consiglio di Stato.

La governance

Il funzionamento del sistema di apprendistato si fonda su una *governance* quadripartita (Stato, Regioni, Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro), cui si affiancano altri attori e intermediari, come le Camere del commercio e dell'industria, le Camere dell'artigianato e dell'agricoltura e gli Organismi che raccolgono le tasse destinate a finanziare l'apprendistato.

Il meccanismo di partnership tra questi soggetti così come il meccanismo di raccolta e di erogazione delle risorse dedicate all'apprendistato sono considerati molto complessi, eterogenei e disfunzionali⁷.

La legge di riforma del 2018 è quindi intervenuta a modificare in profondità il sistema di *governance* e di gestione della formazione professionale e dell'apprendistato.

Il sistema di finanziamento dell'apprendistato viene semplificato e centralizzato. La tassa per l'apprendistato pagata dalle imprese che è stata istituita nel 1925 per finanziare lo sviluppo dell'apprendistato e dell'insegnamento tecnologico e professionale, non subisce variazioni e rimane quindi ferma allo 0,68% della massa salariale. Rispetto al passato aumenta la parte di queste risorse (pari all'87%) che viene dedicata al finanziamento

⁷P. Cahuc e M. Ferracci, L'apprentissage au service de l'emploi, Les notes de Conseil d'analyse économique, n. 19, dicembre 2014.

dell'apprendistato, mentre il restante 13% (cosiddetto fuori quota) è destinato a finanziare gli istituti di istruzione terziaria (le imprese individuano liberamente gli istituti ai quali versare il contributo).

Sino alla riforma del 2018 la tassa per l'apprendistato era raccolta dagli organismi collettori dei finanziamenti per l'apprendistato (c.d. OCTA), che, sebbene ridotti dalla Legge Sapin da 140 a 40, rimanevano troppo numerosi per garantire un efficace coordinamento del sistema di finanziamento e per assicurare la trasparenza e il controllo di qualità della spesa (P. Cahuc, M. Ferracci, 2014). La legge di riforma dell'apprendistato semplifica il sistema affidando il compito di raccogliere la tassa dell'apprendistato alla rete URSSAF (Organismo gestito dalle parti sociali il cui principale compito è di raccogliere i contributi previdenziali per finanziare il sistema di welfare). L'URSSAF verserà l'87% della tassa dell'apprendistato alla nuova agenzia nazionale *France compétences*, che dovrà garantire la ripartizione di queste risorse tra le Regioni e gli ex OCTA. Questi ultimi saranno sostituiti dagli *Opérateurs de compétences* (OPCO).

I nuovi Organismi, istituiti da accordi tra le Parti sociali a livello settoriale e accreditati dallo Stato sulla base di criteri ancora da definire, avranno il compito di finanziare i centri di formazione in ragione del numero di apprendisti inseriti nei percorsi formativi e dovranno rafforzare la loro funzione di supporto tecnico alle Parti sociali settoriali e alle imprese e, in particolare, a quelle di piccole dimensioni. Gli OPCO avranno, inoltre, il compito di predisporre metodi e strumenti di analisi sulle evoluzioni del mercato del lavoro per individuare e anticipare i fabbisogni di competenze delle imprese.

Per ciascun diploma o titolo professionale, il costo del contratto d'apprendistato sarà stabilito a livello nazionale dalle Parti sociali di settore. Le Regioni avranno la possibilità di aumentare questo importo per migliorare la qualità e la capacità d'innovazione didattica e per evitare eventuali sperequazioni, ad esempio, tra i centri di formazione per apprendisti che si trovano in zone con un tessuto produttivo più sviluppato e centri di formazione ubicati in zone rurali. Gli OPCO dovranno garantire che per ogni contratto di apprendistato stipulato siano disponibili i finanziamenti previsti. Il nuovo regime finanziario dell'apprendistato entrerà in vigore nel 2020.

Per quanto riguarda la *governance*, la gestione quadripartita del sistema di apprendistato viene confermata, ma la riforma intende promuovere una maggiore centralizzazione a livello nazionale e una modifica del peso specifico di ciascun attore principale del sistema a vantaggio delle parti sociali, con un ridimensionamento del ruolo delle Regioni.

A livello nazionale è prevista l'istituzione dell'agenzia *France compétences*, che avrà un ruolo centrale e strategico nella *governance* del sistema di apprendistato. Attiva dal 1° gennaio 2019, la nuova agenzia eserciterà le funzioni in precedenza assegnate al Cnefop⁸, (*Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles*),

⁸La legge del 5 marzo 2014 ha creato il Cnefop, costituito da rappresentanti di 12 Ministeri, delle Regioni e delle parti sociali, con il compito di esprimere pareri sull'insieme dei testi normativi e regolamentari in materia

al Copanef⁹ (*Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation*), al Fpspp (*Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*) e alla Cncp¹⁰ (*Commission nationale de la certification professionnelle*) e sarà gestita dallo Stato, dalle Regioni e dalle Organizzazioni sindacali e datoriali. Oltre ad assicurare il finanziamento dell'apprendistato, France compétences garantirà la trasparenza dei costi e del funzionamento del sistema, definendo degli indicatori per valutare il valore aggiunto della formazione in apprendistato e realizzando attività di monitoraggio e indagini sull'andamento e i risultati delle politiche e degli interventi sviluppati a livello regionale. Inoltre, l'agenzia si occuperà di accreditare gli organismi che dovranno certificare, a partire dal 2021, gli enti che intendono richiedere risorse pubbliche per la formazione degli apprendisti.

A livello regionale il quadro strategico e le politiche per lo sviluppo della formazione e dell'orientamento professionale continueranno a essere definite nel *Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles* (CPRDFOP), che ha validità pluriennale ed è articolato anno per anno. Tale contratto è predisposto nell'ambito del Comitato Regionale su Occupazione e Formazione Professionale (*Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle* - CCRFP), composto dai rappresentanti dello Stato in ogni regione, delle Assemblee regionali, delle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle Camere regionali dell'agricoltura, del commercio, dell'industria e dell'artigianato. Il comitato ha funzioni di coordinamento, monitoraggio e valutazione delle politiche per l'occupazione e la formazione.

Le organizzazioni di rappresentanza partecipano all'elaborazione delle linee strategiche per l'attuazione e lo sviluppo dell'apprendistato. Attraverso la definizione di accordi tra lo Stato, le Regioni e le categorie professionali vengono definite le modalità di implementazione delle proposte strategiche per lo sviluppo della formazione in generale e in particolare della formazione in alternanza. Inoltre, attraverso la contrattazione collettiva di settore, le organizzazioni di rappresentanza, hanno la possibilità di definire specifiche norme in materia di apprendistato. Le Parti sociali sono rappresentate in diversi organismi istituiti a livello nazionale e regionale che concorrono alla definizione e attuazione delle politiche e degli interventi in materia di formazione professionale e di apprendistato.

Come già evidenziato, la riforma del 2018 rafforza notevolmente il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza di settore all'interno delle Commissioni professionali consultive per la definizione e l'aggiornamento dei titoli a finalità professionale e dei loro referenziali e assegna alle stesse organizzazioni il compito di stabilire, per ciascun titolo

di occupazione, formazione e orientamento professionale e di coordinamento, monitoraggio e valutazione delle politiche per l'occupazione e per la formazione professionale.

⁹Nel 2014 le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno costituito un Comitato paritetico interprofessionale – Copanef, con il compito prioritario di definire strategie e linee d'intervento sulla formazione e l'occupazione.

¹⁰La Cncp è stata istituita dalla legge di modernizzazione sociale n. 73 del 2002 raccogliere l'offerta formativa esistente, aggiornarla e inserirla nel Repertorio nazionale delle certificazioni professionali.

professionale, i costi dell'apprendistato che potranno essere riconosciuti dagli *Opérateurs de compétences* ai centri di formazione degli apprendisti.

Per quanto riguarda infine le Camere del commercio e dell'industria, le Camere dell'artigianato e dell'agricoltura, esse partecipano alla *governance* regionale del sistema e contribuiscono allo sviluppo dell'apprendistato svolgendo alcune specifiche funzioni: gestione dei centri di formazione per gli apprendisti; supporto alle imprese nella fase di avvio del contratto di apprendistato; intermediazione nell'attivazione del contratto d'apprendistato; formazione dei maestri d'apprendistato (*maitre d'apprentissage*) che all'interno dell'azienda devono seguire la formazione degli apprendisti. Elaborano, inoltre, statistiche e svolgono indagini sul futuro professionale dei giovani formati attraverso l'apprendistato.

Il contratto di apprendistato e gli incentivi alle imprese

L'apprendistato prevede la stipula di un contratto scritto tra il datore di lavoro, che può essere privato o pubblico, e l'apprendista (o da un suo rappresentante nel caso in cui l'apprendista sia minorenne), secondo un modello predefinito. Gli apprendisti sono quindi dei dipendenti che beneficiano dell'insieme delle disposizioni applicabili agli altri dipendenti. La precedente disciplina delle condizioni di lavoro degli apprendisti è stata rivista al fine di facilitare l'inserimento dei giovani nell'impresa. In particolare il tempo massimo di lavoro settimanale è portato dalle 35 alle 40 ore. Le ore che eccedono le 35 saranno pagate come ore supplementari sulla base di accordi nazionali di settore sottoscritti tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La durata del contratto di apprendistato può variare da sei mesi a tre anni in funzione della professione e del tipo di diploma da conseguire. Gli accordi nazionali di settore definiscono la durata del contratto e l'articolazione dell'alternanza tra le ore trascorse in azienda e nel centro di formazione. Per rendere più semplice l'adeguamento della durata del contratto in funzione del livello iniziale di competenza dell'apprendista, la riforma del 2018 ha semplificato le procedure di adeguamento che saranno decise mediante una semplice convenzione allegata al contratto e sottoscritta tra l'apprendista, l'impresa e il centro di formazione.

Per semplificare le pratiche amministrative per la formalizzazione del contratto di apprendistato, dal 1° gennaio 2020 la procedura di registrazione del contratto sarà sostituita da un semplice deposito del contratto presso l'*Opérateurs de compétences*.

I contratti di apprendistato potranno essere sottoscritti durante tutto l'anno e la data di inizio della formazione presso il datore di lavoro e presso il centro di formazione non potrà superare i tre mesi dalla sottoscrizione. I giovani che non hanno trovato un'impresa potranno iniziare un percorso formativo come *stagiaire* presso il centro di formazione, ma la durata dello stage è ridotta da un anno a tre mesi.

Le interruzioni prima del termine previsto riguardano una percentuale non irrilevante di contratti di apprendistato (29%). Per ridurre gli effetti negativi di queste interruzioni la riforma del 2018 ha previsto l'intervento di un mediatore che dovrebbe consentire di evitare il ricorso al giudice. Inoltre, gli *Opérateurs de compétences* potranno finanziare interventi di formazione, di valutazione e di accompagnamento a favore degli ex apprendisti, mentre il centro di formazione che ha in carico l'apprendista, dopo la rottura del contratto e per i successivi sei mesi, deve garantire la possibilità di proseguire l'attività formativa. Anche le Regioni possono prevedere interventi di sostegno ai giovani che hanno interrotto il contratto prima del termine previsto.

Il datore di lavoro versa all'apprendista un salario calcolato in funzione della sua età e della sua progressione nel percorso di formazione. Nel 2017 questo salario variava dal 25% (circa 374 euro) dello Smic (salario minimo convenzionale corrisposto ai dipendenti) per gli apprendisti di 16-17 anni nel primo anno del contratto al 78% (circa 1.100 euro) dello Smic per gli apprendisti di più di 20 anni a partire dal terzo anno del contratto. Nel settore pubblico è prevista una maggiorazione della retribuzione di 10 punti per gli apprendisti che devono conseguire un diploma di livello IV e di 20 punti per gli apprendisti che si preparano per acquisire un titolo di livello III. La riforma del 2018 stabilisce una maggiorazione del salario per gli apprendisti dai 16 ai 20 anni di 30 euro al mese, mentre tutti gli apprendisti maggiorenni beneficeranno di un contributo di 500 euro per pagare le spese per acquisire la patente di guida.

Le imprese beneficiano di incentivi economici per l'assunzione di apprendisti. Al fine di semplificare e rendere più trasparente e facilmente accessibile il sistema di incentivazione, la legge di riforma del 2018 ha unificato le tre precedenti tipologie di incentivo in un unico contributo che sarà riservato alle aziende con meno di 250 dipendenti che assumono almeno un apprendista per conseguire un titolo non superiore al diploma di scuola secondaria superiore (baccalauréat). L'ammontare del contributo per ciascun apprendista, che sarà definito con apposito decreto, non dovrebbe essere inferiore ai 3.000 euro annui.

La formazione in apprendistato

L'apprendista deve seguire un percorso formativo che si sviluppa sia nell'impresa che in un centro di formazione per apprendisti (Cfa).

Le imprese che intendono assumere apprendisti devono compilare una dichiarazione (declaration d'engagement), con la quale certificano l'adeguatezza della struttura, delle attrezzature e delle condizioni di sicurezza in relazione alle esigenze della formazione dell'apprendista e dichiarano che all'interno dell'organizzazione è presente un maestro d'apprendistato (maître d'apprentissage) o una équipe in possesso delle competenze pedagogiche e professionali necessarie a svolgere una funzione di tutoraggio nei confronti dell'apprendista. Ogni apprendista deve essere obbligatoriamente seguito da un maître d'apprentissage che può essere sia l'imprenditore, sia un dipendente dell'impresa stessa, che ha il compito di assicurare il coordinamento del gruppo e la relazione con il Cfa. Il suo

ruolo è centrale e consiste nell'essere una guida e un supporto per l'apprendista, capace di orientarlo nell'impresa e di trasferirgli il contenuto della sua professionalità. La riforma dell'apprendistato del 2018 prevede che per svolgere la funzione di maître d'apprentissage sarà necessaria una certificazione che potrà essere acquisita attraverso un percorso formativo o mediante il riconoscimento delle competenze sviluppate attraverso l'esperienza. Il compito di definire la qualifica e le competenze necessarie per diventare maître d'apprentissage è assegnato alle Organizzazioni di rappresentanza a livello settoriale (branches professionnelles) che potranno stabilire anche il numero massimo di apprendisti che ogni maître d'apprentissage potrà seguire.

Accanto alla formazione in azienda, la legge di regolamentazione dell'apprendistato impone un monte ore minimo di formazione esterna presso un Cfa. La legge di riforma del 2018 ha previsto che tale monte ore sia pari almeno al 25% della durata totale del periodo di apprendistato. Il numero di ore di formazione da svolgere in impresa e nel Cfa e il ritmo dell'alternanza variano in funzione del titolo e della professionalità da conseguire. Generalmente al crescere del livello dei diplomi da acquisire aumenta il numero di ore di formazione da svolgere all'interno del Cfa.

I Cfa rappresentano la struttura portante del sistema di apprendistato francese. Si tratta di organismi associativi tra enti/istituzioni pubbliche e/o soggetti privati, istituiti ad hoc per erogare la formazione specifica necessaria al conseguimento dei diplomi del settore rappresentato. I Cfa, quindi, costituiscono i luoghi della formazione extra-aziendale ed è loro la responsabilità della formazione erogata agli apprendisti di natura generale, tecnica e pratica, al fine di integrare e completare la formazione ricevuta all'interno dell'impresa.

La riforma del 2018 ridefinisce i criteri di costituzione e la missione dei Cfa, allo scopo di rafforzare la qualità della formazione erogata e di garantire una maggiore rispondenza delle competenze acquisite nei percorsi presso i Cfa ai fabbisogni delle imprese.

La nuova normativa semplifica le regole per la costituzione di un Cfa. L'obbligo di sottoscrivere una convenzione con la Regione per istituire un Cfa viene sostituito dal deposito di una dichiarazione di attività presso un OPCO, ma per beneficiare di un finanziamento pubblico, il centro di formazione dovrà essere certificato da un organismo indipendente accreditato dall'agenzia *France compétences*. La certificazione viene rilasciata dopo verifica della qualità della formazione proposta e della capacità di accogliere, seguire e sostenere gli apprendisti.

Le modifiche apportate al sistema di finanziamento dell'apprendistato avranno delle importanti ripercussioni sui centri di formazione che saranno finanziati in base al numero di giovani inseriti nei percorsi di apprendistato. Ciò significa che in futuro lo sviluppo dei Cfa dipenderà dalla loro capacità di attrarre i giovani e le imprese.

I centri di formazione dovranno sostenere i giovani nel loro percorso di apprendimento e facilitare la loro integrazione nell'impresa. Per i giovani in situazione di svantaggio i centri di formazione sosterranno la ricerca dell'azienda con la quale sottoscrivere un contratto di

apprendistato, designando un referente incaricato di favorire la loro integrazione. Inoltre, i centri di formazione dovranno:

- informare gli apprendisti sui loro diritti e doveri e sulle regole applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire la coerenza tra la formazione *on* e *off the job*, favorendo la collaborazione tra i formatori del centro e i *maîtres d'apprentissage*;
- promuovere la parità di genere e combattere ogni forma di discriminazione;
- favorire la mobilità nazionale e transnazionale degli apprendisti individuando un referente per la mobilità e inserendo stabilmente la mobilità nei programmi formativi;
- permettere agli apprendisti che hanno rescisso il contratto prima del termine previsto di proseguire il percorso formativo per sei mesi, sostenendoli nella ricerca di una nuova impresa;
- valutare, durante tutta la durata del percorso formativo, le competenze acquisite dagli apprendisti.

Per quanto riguarda la progettazione formativa, la traduzione operativa dei *Référentiels* in un piano di formazione è una responsabilità ripartita tra i Cfa e le imprese formatrici. Per armonizzare i contenuti erogati in impresa a quelli sviluppati nei Cfa, i formatori dei Cfa si riuniscono ogni inizio anno e per ciascun diploma con i maestri d'apprendistato per predisporre i percorsi pedagogici, il calendario dell'alternanza e per definire le metodologie didattiche appropriate. I percorsi pedagogici sono poi erogati all'interno dell'impresa in modo autonomo ed eventualmente ulteriormente dettagliati sulla base di specifiche esigenze produttive e organizzative.

All'interno del Cfa ogni classe o gruppo di apprendisti fa riferimento a un "tutor pedagogico" che, oltre al contributo all'insegnamento, deve supportare l'apprendista nel suo percorso formativo intervenendo per risolvere eventuali difficoltà di apprendimento e garantire la coerenza e il raccordo tra gli insegnamenti impartiti in aula e la formazione in azienda, anche mediante un costante confronto, tramite visite e incontri, con il maestro di apprendistato con il quale effettua un bilancio finale dell'apprendista.

Per favorire il raccordo tra l'insegnamento nel Cfa e la formazione in impresa e per consentire di valutare i progressi e il livello delle acquisizioni maturate dall'apprendista nel corso della formazione, vengono utilizzati diversi strumenti: il libretto d'apprendistato (*Livret d'apprentissage*); il documento di collegamento (*Document de liaison*) e la fiche navette.

A conclusione del percorso formativo, l'apprendista deve superare un esame per il conseguimento del titolo. Il sistema di valutazione e certificazione della professionalità acquisita è analogo a quello previsto per tutti gli altri studenti; terminato il percorso, gli apprendisti partecipano all'esame finale alle stesse condizioni e con le stesse modalità

previste per gli studenti inseriti nei percorsi formativi ordinari. Le prove specifiche sono elaborate dall'equipe pedagogica. Generalmente sono oggetto di prova quelle situazioni o attività ritenute caratterizzanti il titolo di studio in tutti i suoi aspetti, sia culturali che professionali.

1.3 Italia



Indicatori chiave (anno 2017):

Superficie: 301.338 km²

Popolazione 60.589.445 ab.

Tasso di attività (15-74 anni): 57,1%

Tasso di disoccupazione (15-74 anni): 11,2%

Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni): 34,7%

Giovani 18-24 anni fuori dal sistema scolastico senza qualificazione secondaria superiore: 14%

NEET 15-24 anni: 20,1%

Numero contratti di apprendistato di I livello (2016): 10.682

Rilevanza dell'apprendistato per la formazione e l'occupazione dei giovani

Tra i Paesi dell'eurozona, l'Italia, ad agosto 2018, presentava il tasso di disoccupazione più elevato dopo la Grecia e la Spagna. Anche per quanto riguarda la disoccupazione giovanile, l'Italia si colloca al terzo posto per numero di disoccupati tra i 15 e i 24 anni, sempre dopo la Grecia e la Spagna, mentre i giovani tra i 18 e i 24 anni fuori dal sistema scolastico e privi di una qualificazione secondaria superiore sono il 14%.

Nel campo delle politiche del lavoro italiane, l'apprendistato vanta una lunga tradizione e ha alternativamente acquisito una posizione più o meno centrale nel contrasto agli alti livelli di disoccupazione giovanile e alla dispersione scolastica.

L'apprendistato in Italia si compone di tre diverse tipologie:

- quelle cosiddette di primo e terzo livello, che hanno una maggiore valenza formativa, poiché portano al conseguimento di un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, di istruzione e formazione professionale regionale e di istruzione terziaria;
- la tipologia professionalizzante (cosiddetta di secondo livello) che è invece finalizzata esclusivamente all'acquisizione di una qualifica contrattuale ed è quindi meno integrata nel sistema di istruzione e formazione (Garofalo, 2014; Tiraboschi, 2016).

Numerosi sono stati gli interventi legislativi che hanno introdotto modifiche strutturali nella disciplina di questo istituto con l'obiettivo di favorire il suo utilizzo da parte dei datori di lavoro. Le ultime modifiche sono intervenute nel 2015¹¹ e hanno puntato soprattutto sulle

¹¹Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*; Legge 13 luglio 2015, n. 107, Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti; Decreto 12 ottobre 2015, Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

forme di apprendistato di primo e terzo livello, lasciando pressoché inalterato l'apprendistato professionalizzante.

In questa sede, al fine di consentire la comparazione con i sistemi di apprendistato degli altri Paesi considerati, l'analisi sul sistema di apprendistato italiano si concentra esclusivamente sulla tipologia di primo livello che sembra avvicinarsi di più alla definizione di apprendistato proposta dal Cedefop e utilizzata ai fini della presente indagine.

Il nuovo quadro giuridico intende promuovere l'apprendistato di I livello, come strumento efficace per superare il disallineamento tra le competenze acquisite con l'apprendimento scolastico e le competenze professionali richieste dal mercato del lavoro, accelerando il percorso di transizione dei giovani verso l'attività lavorativa. L'obiettivo è quello di favorire l'incontro con il lavoro per contrastare la dispersione scolastica e coinvolgere l'elevato numero di giovani non impegnati in percorsi educativi, formativi o di lavoro.

La riforma intende costruire la 'via italiana al sistema duale', avvicinando l'Italia alle migliori pratiche europee, con particolare riferimento al sistema duale tedesco. Per questa via, gli interventi legislativi mirano a ridare slancio a un istituto contrattuale che negli anni della crisi economica non è riuscito a contrastare gli effetti della recessione sull'occupazione giovanile (box 2), com'è avvenuto in altri Paesi, ma anzi ha subito un drastico ridimensionamento rendendo evidente la difficoltà di trasformare l'apprendistato in una misura di *policy* resiliente nel contrastare le difficoltà incontrate dai giovani nel mercato del lavoro italiano (Cefalo, 2015).

Il nuovo apprendistato di I livello rafforza il rapporto tra impresa e istituzione formativa, tanto che la nuova disciplina rende possibile la stipula dei contratti solo conseguentemente alla firma di un protocollo fra i due soggetti formativi. In precedenza, invece, l'azienda provvedeva all'assunzione e successivamente andava a verificare se e quali offerte formative potevano esistere nel territorio per consentire all'apprendista di formarsi e conseguire i titoli; con il risultato che una quota significativa di giovani non frequentava alcun percorso di formazione all'esterno dell'impresa.

Inoltre, la nuova disciplina punta sulla riduzione del costo del lavoro; a questo scopo, sono previsti incentivi notevoli per le imprese che utilizzano l'apprendistato¹² che si sommano alle misure di abbattimento del costo del lavoro (par. 2.4.4).

Per fare decollare il nuovo sistema previsto dalla riforma, il Ministero del lavoro ha deciso di dare avvio nel 2016 a una sperimentazione nazionale, attraverso la quale presidiare, insieme alle Regioni, tutti i processi di *governance* locale, finalizzandola alla costruzione di modelli condivisi che siano le basi su cui poi consolidare il nascente sistema duale.

La sperimentazione, che poggia su un Accordo in sede di Conferenza permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome (PA) di Trento e Bolzano¹³, sostiene in

¹²Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

particolare l'attivazione di percorsi di istruzione e formazione professionale regionale che possono essere realizzati anche in apprendistato di primo livello (box 2).

Box 2 - L'apprendistato in Italia nel 2016¹⁴

Nel 2016 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello conta 10.682 lavoratori sul territorio nazionale, con una contrazione rispetto all'anno precedente di circa il 20%. Il peso percentuale di questa tipologia rispetto al totale dei rapporti di lavoro in apprendistato passa dal 3,3% del 2015 al 2,8% del 2016.

La riduzione riguarda tutte le ripartizioni geografiche, ma è più marcata al Nord che perde circa 1.000 apprendisti. Nello stesso tempo si assiste a un'accentuazione della concentrazione di apprendisti di primo livello nell'area settentrionale, che nel 2015 rappresentava poco meno del 61% del totale dello stock medio di apprendisti, mentre nel 2016 raggiunge quasi il 66%.

Gli apprendisti con contratto di apprendistato di primo livello inseriti in attività formative sono pari a 5.446 unità, con un incremento del 35% rispetto alla precedente annualità. Il risultato si riferisce a un numero di apprendisti ancora molto contenuto, soprattutto se si considera che più del 91% di questi sono concentrati nella P.a. di Bolzano (63,5%) e in Lombardia (27,9%). Nel valutare questo risultato si deve tuttavia tenere presente che nel 2016 la riforma del 2015 ancora non è a regime nella metà delle Regioni e, in particolare, quelle del Mezzogiorno non hanno avviato percorsi formativi per apprendisti di primo livello.

Al raggiungimento del numero di apprendisti in formazione con contratto di apprendistato di primo livello ha contribuito soprattutto il progetto sperimentale del sistema duale che è stato avviato nei primi mesi del 2016 e che ha coinvolto complessivamente 1.419 apprendisti (par. 2.4.5). Al 31/12/2016, su 19 Regioni che partecipano alla sperimentazione, risultano avviati percorsi formativi in apprendistato di primo livello soltanto in 7 Regioni (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche e Lazio). L'82% dei partecipanti alle attività formative si concentra in Lombardia, seguita dal Veneto e dal Lazio (con circa il 6% del totale) e dal Piemonte (con circa il 4%). Nelle restanti Regioni il numero di apprendisti inseriti nei percorsi formativi è molto ridotto.

Al di là della sperimentazione, come emerge dall'indagine condotta dal Cedefop¹⁵, le principali sfide che il Paese deve affrontare per promuovere lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello in Italia riguardano, tra le altre cose:

- i meccanismi di *governance*, che non sono ancora pienamente sviluppati e integrati fra il livello nazionale e quello regionale;
- la responsabilità delle parti sociali nello sviluppo e nel consolidamento dell'apprendistato, che risulta discontinua o limitata;
- i comportamenti dei datori di lavoro, che tendono a considerare l'apprendistato più come una opzione contrattuale a basso costo per assumere personale che non come un investimento per lo sviluppo dell'azienda e, in generale, conoscono poco l'apprendistato di primo livello e i potenziali benefici di questo strumento;

¹³Accordo in sede di Conferenza permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, del 24 settembre 2015, recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP)".

¹⁴Inapp, Verso una ripresa dell'apprendistato, XVII rapporto di monitoraggio, febbraio 2018.

¹⁵Cedefop, Analisi tematica sull'apprendistato in Italia. Creare opportunità di istruzione e formazione con l'apprendistato, Luxembourg, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, 2017.

- la scarsità dei servizi a supporto delle imprese e la scarsa attenzione alla qualità della formazione in azienda, per cui la formazione è generalmente allineata più alle esigenze della singola azienda, che a quelle del mercato del lavoro locale o del settore; inoltre, le imprese di minori dimensioni fanno fatica a sviluppare l'intero spettro di competenze tecniche previste;
- il carico eccessivo posto sugli istituti formativi, che devono gestire la progettazione e attuazione dei percorsi di apprendistato di primo livello, in particolare quando il datore di lavoro è una micro impresa o una piccola impresa, o quando la cooperazione tra aziende e istituti formativi non è sufficientemente stabile e robusta. Inoltre, la mancanza di linee guida univoche e di programmi di apprendistato specifici che hanno costretto a una organizzazione caso per caso dell'apprendistato di primo livello, con elevati costi di attuazione e rischio di frammentazione;
- la disomogeneità dei sistemi regionali di istruzione formazione sui quali l'apprendistato di primo livello si innesta, che presentano differenze rilevanti in termini di qualità ed efficacia dell'offerta formativa, costituendo un freno allo sviluppo dell'apprendistato sull'intero territorio nazionale (box 2).

I destinatari dell'apprendistato e i titoli conseguibili

Possono accedere all'apprendistato di I livello i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età, sino al compimento dei 25 anni.

L'apprendistato di primo livello non è un canale formativo autonomo, ma si inserisce nel sistema di istruzione e di formazione esistente, consentendo l'acquisizione degli stessi titoli di studio acquisibili nei percorsi ordinari a tempo pieno nel secondo ciclo di istruzione e nell'istruzione e formazione tecnica superiore.

In particolare, un giovane che ha concluso positivamente il primo ciclo di istruzione – cinque anni di scuola elementare più tre anni di scuola secondaria inferiore - può intraprendere un percorso in apprendistato nel secondo ciclo, che è articolato in due filiere:

- scuola secondaria superiore, di durata quinquennale, che comprende il percorso dei licei, quello dell'istruzione tecnica e quello professionale, tutti a responsabilità statale. Gli studenti possono frequentare questi percorsi attraverso un contratto di apprendistato a partire dal secondo anno – quando hanno compiuto i 15 anni di età – e conseguono al termine il diploma di maturità che consente di proseguire gli studi nell'istruzione terziaria. Per i percorsi in apprendistato, i profili di qualificazione in uscita, gli standard formativi e i modelli e le modalità per il rilascio dei titoli sono quelli definiti per i percorsi a tempo pieno nell'ambito degli ordinamenti nazionali;
- istruzione e formazione professionale (leFP) di competenza regionale, maggiormente orientata a sviluppare le competenze richieste dai settori produttivi, per un rapido inserimento nel lavoro. I percorsi triennali consentono di conseguire la

qualifica di operatore professionale e di accedere a un quarto anno finalizzato al conseguimento di un diploma professionale di tecnico. Successivamente è possibile frequentare un 5° anno integrativo, per poi accedere all'istruzione terziaria. Le qualificazioni conseguibili nei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale sono di diverso livello; gli standard formativi minimi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base, i modelli e le modalità per il rilascio dei titoli sono definiti a livello nazionale. Il Repertorio nazionale delle qualificazioni dell'istruzione e formazione è composto di ventidue figure nazionali di riferimento per i percorsi di durata triennale e da ventuno figure nazionali per i diplomi professionali di durata quadriennale. Gli standard formativi definiti a livello nazionale costituiscono livelli essenziali delle prestazioni applicabili su tutto il territorio e costituiscono quindi la base comune di tutte le regolamentazioni regionali che disciplinano l'apprendistato di primo livello.

Inoltre, un giovane che ha acquisito un diploma di istruzione secondaria superiore o solo l'ammissione al quinto anno, oppure ha ottenuto un diploma professionale di tecnico, può seguire in apprendistato un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTTS) che consente di conseguire un titolo di specializzazione tecnica superiore. Anche i percorsi IFTTS sono di competenza regionale ed hanno l'obiettivo di formare tecnici specializzati capaci di presidiare i processi organizzativi e produttivi di impresa anche collegati alle innovazioni tecnologiche e alle dinamiche internazionali dei mercati.

La durata è in genere di due semestri durante i quali si sviluppano competenze di base e trasversali comuni a tutti i percorsi IFTTS e competenze tecnico-professionali proprie della qualificazione da conseguire. Anche per i percorsi IFTTS, le specializzazioni tecniche di riferimento e le relative competenze tecnico-professionali sono state definite a livello nazionale.

La governance

Il sistema di apprendistato di primo livello si fonda su una *governance* multilivello, i cui principali attori istituzionali sono:

- a livello nazionale, lo Stato e, in particolare, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS);
- le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano.

Lo Stato ha competenza legislativa esclusiva per le "norme generali sull'istruzione" e per la "tutela dell'occupazione". Lo Stato definisce inoltre i principi fondamentali che le Regioni devono rispettare nell'esercizio delle loro specifiche competenze e gli standard formativi, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale. Il MLPS e il MIUR cooperano per assicurare il coordinamento generale, il

monitoraggio e la valutazione, a livello nazionale, dell'attuazione delle strategie e degli obiettivi definiti dalla normativa per l'apprendistato di primo livello.

Le Regioni hanno potestà legislativa concorrente in materia di istruzione ed esclusiva in materia di formazione professionale. La regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle PA di Trento e Bolzano. In caso di inadempienza delle Regioni, il Ministero del lavoro provvede con propri decreti alla disciplina della materia.

Su tutte le materie, la sede formale per il raccordo fra i due livelli istituzionali è la Conferenza Stato-Regioni.

Le Parti sociali svolgono una funzione rilevante nel sistema di istruzione e formazione.

Alle parti sociali è affidato, in primo luogo, il compito di definire la disciplina del rapporto di lavoro in apprendistato nei contratti collettivi di lavoro, che possono far riferimento a eventuali accordi interconfederali, nel rispetto dei principi fissati dalla legge. I contratti collettivi – articolati per settore economico e/o per territorio, talora integrati da accordi aziendali – costituiscono la base per l'attuazione dell'apprendistato di primo livello, in quanto definiscono principalmente le condizioni di lavoro degli apprendisti, i livelli di retribuzione, l'inquadramento e l'avanzamento di carriera, nonché i risultati in termini di formazione formale. Attraverso i Fondi paritetici interprofessionali¹⁶ per la formazione continua, le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro possono finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti. Sebbene di recente le organizzazioni sindacali siano intervenute con specifici accordi a disciplinare i principali aspetti del rapporto di lavoro in apprendistato, la contrattazione collettiva presta ancora poca attenzione ad aspetti cruciali per la qualità dell'apprendistato, quali la capacità formativa delle aziende, il ruolo e le competenze del tutor aziendale, la descrizione dei profili professionali e il loro aggiornamento, ecc.

Inoltre, le Parti sociali intervengono nei processi decisionali sulle politiche e gli interventi in materia di apprendistato, fornendo pareri formali alle istituzioni nazionali e regionali e avanzando proposte. Al livello nazionale non esistono sedi stabili di raccordo, ma generalmente le Parti sociali vengono sentite dal Parlamento in caso di riforme legislative e vengono frequentemente consultate dai Ministeri competenti e coinvolte in gruppi tecnici su aspetti specifici di regolamentazione. Tali organismi tecnici con competenze sull'apprendistato hanno funzioni limitate essendo concentrati principalmente su progetti o programmi specifici ed essendo privi di funzioni strategiche permanenti e/o trasversali. Manca un organismo collegiale di coordinamento permanente nazionale che riunisca gli attori istituzionali e le parti sociali per la definizione e il coordinamento dell'attuazione dell'apprendistato di primo livello.

¹⁶ I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali per finanziare la formazione dei dipendenti delle imprese.

A livello regionale le Parti sociali sono nominate nelle commissioni tripartite che definiscono strategie e programmi in materia di formazione e lavoro. Sul segmento specifico dell'apprendistato di primo livello esistono rilevanti differenze in termini di strutture di *governance*, di implementazione dei quadri di riferimento normativi e regolativi, di stabilità nel finanziamento dei percorsi e di qualità e flessibilità dell'offerta formativa. Infatti, mentre in alcune regioni si attuano da diversi anni politiche e interventi per lo sviluppo e la promozione dell'apprendistato di primo livello, in altre Regioni il sistema è ancora in una fase embrionale; di conseguenza l'apprendistato di primo livello non ha ancora una dimensione nazionale;

A livello locale, la gestione dell'apprendistato coinvolge principalmente l'istituzione formativa e l'azienda, che devono sottoscrivere tra di loro un protocollo per regolare i rispettivi compiti e responsabilità nell'attuazione dei percorsi formativi in apprendistato e definire i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa.

L'apprendistato è oggetto di un monitoraggio annuale realizzato da INAPP a cura del MLPS.

Il contratto di apprendistato e gli incentivi alle imprese

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione. All'apprendista è quindi riconosciuto il doppio status di studente e di lavoratore.

La durata minima dell'apprendistato è fissata dalla legge in sei mesi, mentre la durata massima è definita in rapporto alla durata dei corrispondenti percorsi a tempo pieno e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Conseguentemente, nell'ambito del sistema di leFP la durata massima all'apprendistato di primo livello è di tre anni per l'ottenimento della qualifica o di quattro per il diploma professionale. Per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore si prevede la possibilità di stipulare contratti della durata massima di quattro anni e di un anno per l'acquisizione del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore IFTS. I giovani che hanno concluso positivamente il percorso formativo in apprendistato possono prolungare di un anno il contratto per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione superiore o del diploma professionale. La proroga di un anno è concessa anche nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito alcun titolo triennale, quadriennale, IFTS o il diploma professionale statale.

Il datore di lavoro non può attivare un contratto di apprendistato se non ha prima sottoscritto un protocollo d'intesa con l'istituzione formativa presso la quale l'apprendista

svolgerà la formazione esterna all'azienda. Il protocollo regola i compiti e le responsabilità delle parti firmatarie.

Strutturalmente l'apprendistato è un contratto di lavoro molto vantaggioso per l'impresa, poiché consente al datore di lavoro di retribuire l'apprendista in misura significativamente più contenuta¹⁷ rispetto a un normale lavoratore.

L'apprendista riceve una retribuzione per il lavoro svolto, sottoposta a un trattamento fiscale agevolato, determinata dalla contrattazione collettiva; l'importo è destinato ad aumentare progressivamente sino a raggiungere la remunerazione di un lavoratore qualificato. Inoltre, l'apprendista, al pari dei lavoratori dipendenti, ha diritto: alla copertura assistenziale in caso di malattia e di maternità; all'assicurazione contro le malattie, l'invalidità, la vecchiaia e gli infortuni sul lavoro; alla piena copertura previdenziale; all'assegno per il nucleo familiare; agli ammortizzatori sociali in casi di disoccupazione involontaria.

Con la recente riforma, per rendere ancora più conveniente il contratto di apprendistato di primo livello e indurre i datori di lavoro a preferirlo ad altre forme contrattuali, sono stati introdotti degli specifici incentivi economici¹⁸ per le imprese che utilizzano questa tipologia di contratto. In particolare: è stato abolito il contributo previsto a carico dei datori di lavoro in caso di licenziamento dell'apprendista; l'aliquota contributiva prevista per le aziende con più di 9 dipendenti è stata ridotta dal 10% al 5%; è stato abolito il contributo dello 0,30% sulle retribuzioni per la formazione continua; è stato riconosciuto lo sgravio dei contributi a carico dei datori di lavoro per finanziamento degli ammortizzatori sociali (Naspi) per le imprese artigiane. Tali incentivi si sommano alle altre misure di abbattimento del costo del lavoro recentemente introdotte, per cui, scompare l'obbligo di stabilizzazione degli apprendisti assunti con contratto di primo livello per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti e non c'è obbligo di retribuzione delle ore formative svolte al di fuori dell'impresa, mentre la retribuzione del periodo formativo all'interno dell'azienda è fissata nella misura minima del 10%.

Il datore di lavoro deve garantire l'erogazione della formazione aziendale e la possibilità per l'apprendista di partecipare al percorso formativo esterno all'azienda. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione aziendale sono previste delle sanzioni pecuniarie a carico del datore di lavoro.

L'apprendista deve rispettare le disposizioni contrattuali e osservare le regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa e, in particolare, le norme in

¹⁷Il datore di lavoro può inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio

¹⁸ Articolo 32 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e gli obblighi di frequenza del percorso formativo.

La formazione in apprendistato

Per stipulare un contratto di apprendistato, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

- capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

Tuttavia non è al momento definita una procedura di accreditamento per le imprese, né verifiche sul possesso di tali requisiti.

Inoltre, preliminarmente alla stipula del contratto di apprendistato, deve esser firmato un protocollo d'intesa fra l'azienda e l'istituzione formativa. Questa assume diversa natura a seconda della qualificazione da acquisire.

Nel caso di titoli dell'istruzione secondaria, le istituzioni sono scuole statali, finanziate completamente a carico del bilancio pubblico dallo Stato, dalle Regioni e dalle altre autonomie locali. Nel sistema di leFP le istituzioni formative sono centri di formazione professionale, ovvero soggetti privati, accreditati dalle Regioni sulla base del possesso di determinati requisiti, che erogano attività formative finanziate in esito a bandi annuali o pluriennali. Infine, i percorsi IFTS sono progettati e realizzati da associazioni temporanee costituite fra università, centri di formazione professionale, scuole superiori e ad aziende, finanziate dalle Regioni in esito a bandi annuali..

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna all'azienda e periodi di formazione esterna effettuati nell'istituzione formativa. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro, progettato in riferimento agli standard nazionali eventualmente specificati e integrati da standard regionali, e attuati sulla base del protocollo d'intesa.

La durata, il contenuto e l'articolazione del percorso formativo sono stabiliti nel Piano Formativo Individuale (PFI) che è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa e allegato al contratto di assunzione. Ne segue che gli aspetti formativi sono presidiati in modo prevalente, seppure non esclusivo, dall'istituzione formativa. A questa è affidato il compito di trovare un punto di equilibrio tra il diritto dell'apprendista a svolgere un percorso formativo coerente con il titolo di studio da conseguire e l'esigenza del datore di lavoro che è invece interessato allo sviluppo delle

conoscenze e competenze più attinenti al mestiere e maggiormente focalizzate sulla specifica realtà produttiva. E infatti spetta all'istituzione formativa in collaborazione con il datore di lavoro definire nel PFI i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna all'impresa, i criteri e le modalità di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti, le misure di riallineamento, sostegno e recupero degli apprendisti.

La durata della formazione impartita presso l'istituzione formativa è definita per legge. In particolare, per i percorsi di leFP regionale la formazione esterna all'azienda non può superare il 60% dell'orario previsto per i percorsi ordinari per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno. Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica la formazione esterna non può superare il 50% dell'orario, mentre per i percorsi che portano al conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore la formazione esterna non può oltrepassare il 70% dell'orario per il secondo anno e il 65% per il terzo, quarto e quinto anno.

La funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

Il tutor aziendale che, insieme al tutor dell'istituzione formativa garantisce l'integrazione tra la formazione interna ed esterna, può essere anche il datore di lavoro. Il suo compito è di favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa; il tutor aziendale deve, inoltre affiancare e assistere l'apprendista nel percorso di formazione interna, trasmettergli le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornire all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Anche l'istituzione formativa, al pari dell'azienda, deve individuare un tutor che ha il compito di assistere l'apprendista per facilitarne l'apprendimento, di monitorare l'andamento del percorso e di intervenire nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato. Inoltre, il tutor formativo collabora con il tutor aziendale alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista che contiene i prodotti, i servizi e la documentazione realizzati dall'apprendista durante il percorso e gli attestati e i certificati di validazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

Spetta all'istituzione formativa fornire informazioni ai giovani e alle loro famiglie sulle modalità di candidatura ai percorsi di apprendistato, sugli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e sulle modalità di selezione degli apprendisti, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, mentre l'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa e sulla base delle domande di candidatura presentate dai giovani mediante comunicazione

scritta all'istituzione formativa. La selezione degli apprendisti può avvenire mediante la somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale, ma anche attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio, al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.

L'istituzione formativa è responsabile della formazione esterna all'azienda, compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza, mentre il datore di lavoro è responsabile della formazione aziendale ed ha l'obbligo di fornire agli apprendisti informazioni e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Anche la valutazione degli apprendimenti spetta all'istituzione formativa che può avvalersi del datore di lavoro per la parte di formazione aziendale. Tale valutazione che viene effettuata anche ai fini dell'ammissione agli esami finali è riportata nel dossier individuale e comunicata all'apprendista. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

Data la rilevante valenza formativa dell'apprendistato di primo livello, sono previsti degli obblighi stringenti per l'apprendista rispetto alla frequenza del percorso e al conseguimento degli obiettivi formativi. In particolare, si stabilisce che per avere diritto alla valutazione e certificazione finale, l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione aziendale che della formazione erogata dall'istituzione formativa. Inoltre, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dell'apprendista, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato e il rilascio dei titoli e delle certificazioni si effettuano in applicazione delle norme relative ai rispettivi percorsi ordinari di istruzione secondaria superiore e di istruzione e formazione professionale regionale, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

2. Sistemi duali a confronto

2.1 La *governance*

L'analisi dei modelli di *governance* dei sistemi di apprendistato, anche in chiave comparativa, ha prodotto un'autorevole e copiosa letteratura scientifica alla quale hanno attinto anche organismi sovranazionali con il duplice obiettivo di identificare i fattori di successo di alcuni Paesi rispetto all'inserimento e alla partecipazione dei giovani nel mercato del lavoro e di segnalare gli obiettivi chiave da perseguire per rafforzare i sistemi formativi di quei Paesi che invece presentano risultati non soddisfacenti.

In tale letteratura scientifica il concetto di "*governance*" è declinato in maniera non univoca, facendo riferimento a una pluralità di parametri che guardano generalmente alle modalità di collaborazione fra i vari soggetti – istituzionali e non - coinvolti nel funzionamento dei sistemi duali, alla solidità e coerenza del quadro normativo di riferimento, al ruolo specifico attribuito alle parti sociali e ad altre eventuali organizzazioni del lavoro che supportano l'apprendistato, ai sistemi di finanziamento e ripartizione delle spese, all'attenzione ai requisiti di accesso piuttosto che agli standard di risultato, alle modalità di monitoraggio sull'andamento del sistema, anche rispetto ai risultati a medio e lungo termine sui percorsi individuali, al fine di definire le più adeguate strategie di sviluppo.

Generalmente la letteratura scientifica individua tra i punti di forza dei sistemi duali la presenza di modelli solidi e consolidati di funzionamento e la vigenza di un quadro normativo adeguato.

E' questo il caso dell'Austria, dove il quadro normativo dell'apprendistato – articolato in una legge specifica sull'apprendistato e una parte di norme contenuta in una legge sul sistema scolastico - costituisce un riferimento stabile da decenni, anche se periodicamente sottoposto a modifiche.

Anche in Francia il sistema di apprendistato è tradizionalmente codificato, soprattutto con riferimento all'acquisizione dei titoli di livello 4 e 5, ma occupa un ruolo solo complementare rispetto al sistema di istruzione e formazione iniziale a tempo pieno. Conseguentemente il quadro normativo si basa su norme contenute nel Codice del Lavoro e rinnovate nell'ambito di provvedimenti di più ampia portata, come la recente legge sulla libertà di scelta del proprio avvenire professionale (2018). Negli ultimi anni si sono succeduti diversi interventi di riforma. L'obiettivo che hanno in comune tali riforme è di favorire la diffusione del sistema duale, bilanciando un modello educativo centrato sull'istruzione generale e l'accademia, al fine di promuovere l'occupazione giovanile; ma i provvedimenti più recenti hanno anche puntato al sistema di *governance* ridefinendo i rapporti fra Stato centrale e Regioni, a vantaggio soprattutto del primo.

In Italia, dove, invece, il sistema duale si trova ancora in una fase sperimentale, dal momento che solo recentemente (nel 2015) è stato definito un nuovo quadro normativo, si riscontra l'assenza di modalità operative efficaci e adeguate a promuovere l'adesione dei giovani e delle loro famiglie e a suscitare la collaborazione delle imprese e la necessità di migliorare il quadro normativo, ad esempio rispetto al sistema di finanziamento e ripartizione dei costi, oppure alla definizione della normativa di lavoro per i minori.

Nell'ambito della governance, un altro elemento necessario e indispensabile per assicurare il successo del sistema duale è la collaborazione fra i diversi attori e su diversi livelli – quello nazionale, quello regionale ed anche locale. Una *governance* efficace del sistema duale chiama in causa in primo luogo quei soggetti che svolgono un ruolo da protagonisti per il funzionamento del sistema, ovvero le istituzioni centrali e territoriali, le parti sociali e i rappresentanti delle istituzioni formative; ma – a seconda delle caratteristiche proprie di ogni Paese – si rivolge poi a una cerchia più ampia di soggetti: le Camere di commercio, dell'industria e dell'artigianato, i servizi per l'impiego, i soggetti deputati al monitoraggio e alla valutazione del sistema, i consulenti del lavoro.

Rispetto al coinvolgimento degli attori istituzionali, i Paesi considerati si caratterizzano diversamente con riferimento alla forma di governo e presentano meccanismi più o meno complessi di partecipazione degli attori istituzionali e una ripartizione delle competenze fra gli stessi diversamente articolata.

L'Austria, pur essendo uno Stato di tipo federale, presenta una regolamentazione del sistema duale centralizzata a livello federale sia per la parte scolastica. La gestione delle scuole professionali è invece svolta a livello regionale.

Francia e Italia presentano una forma di governo centralizzata seppure mitigata da un ruolo forte delle Regioni; anzi, tradizionalmente, in entrambi i Paesi, le Regioni hanno esercitato una competenza molto ampia in materia di formazione professionale. Dopo la costituzione delle macro-regioni, la recente riforma francese (2018) ha riportato al livello centrale la definizione delle strategie di sviluppo del sistema VET attraverso la costituzione dell'agenzia "France compétences"; in Italia, la forte caratterizzazione lavoristica dell'apprendistato rende evidente il ruolo di coordinamento esercitato dalle leggi nazionali per la regolamentazione dell'apprendistato.

Rispetto al coinvolgimento delle Parti sociali, la letteratura specifica generalmente qualifica l'Austria come un sistema "corporativista", per la presenza di un modello di funzionamento dell'apprendistato che attua il più ampio coinvolgimento delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori in tutte le fasi di programmazione, gestione e valutazione. Questo sistema si caratterizza per la presenza di Comitati tripartiti stabilmente dedicati all'analisi dell'apprendistato e alla condivisione delle linee strategiche di evoluzione del sistema, operanti tanto a livello nazionale (federale), quanto a livello regionale. Inoltre, le organizzazioni professionali svolgono un ruolo specifico nella gestione dell'apprendistato sia attraverso la partecipazione ai meccanismi di definizione e modifica

dei “regolamenti per la formazione”, sia attraverso il ruolo svolto dalle Camere in relazione all’accreditamento delle imprese e alla gestione del sistema degli esami.

Di contro, in Francia e Italia il modello di gestione del sistema VET è più di stampo statalista, con un ampio spazio della formazione iniziale a tempo pieno piuttosto che dell’apprendistato, e un ruolo attivo delle Parti sociali prevalentemente a livello territoriale, ma su questo aspetto si deve segnalare che tra le finalità della recente riforma francese dell’apprendistato vi è il potenziamento del ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali di categoria. In particolare, in Francia le Parti sociali sono tra i componenti di France compétences, la nuova agenzia prevista dalla riforma del 2018, cui è stato affidato un ruolo fondamentale nel funzionamento del sistema di apprendistato. In Italia, invece, la consultazione a livello nazionale con le Parti sociali in materia di apprendistato e formazione è affidata ai singoli ministeri in mancanza di sedi dedicate.

Al di là delle differenti architetture istituzionali, della varietà e variabilità dei quadri normativi, tutti i Paesi esaminati sono impegnati nella promozione di iniziative volte a favorire una solida collaborazione fra gli attori istituzionali e i rappresentanti del mondo del lavoro, al fine di sostenere un sistema efficace di apprendistato.

L’esigenza di individuare interventi che sostengano una più forte collaborazione fra le varie parti che cooperano al sistema duale è avvertita sia in Italia dove l’apprendistato duale è in via di introduzione, sia in Austria e in Francia in cui invece il duale è consolidato, con una lunga tradizione alle spalle.

Nel primo caso si tratta di interventi mirati a rafforzare la *governance* e quindi l’implementazione del sistema, sia attivando misure che puntano a sviluppare le competenze dei diversi attori chiamati a interagire, sia promuovendo la costituzione di sedi stabili di confronto e/o di reti per assicurare un sistema di qualità.

Nei territori in cui il sistema duale si basa su una lunga tradizione ed è quindi ben consolidato, sono già operative sedi stabili di confronto e condivisione su criticità, strategie, opportunità.

Accanto al lavoro egregio di tali strutture, è diffusa la consapevolezza che il funzionamento del sistema duale sia una responsabilità condivisa, che chiama in causa una pluralità di soggetti e che richiede uno sforzo continuo da parte di quanti sono coinvolti, per promuovere il confronto costruttivo in una prospettiva di miglioramento continuo della qualità. È su questo confronto che si può fondare la possibilità di continuare a innovare il sistema – come avvenuto di recente in Francia, con la riforma approvata nel 2018 - e i contenuti dei percorsi formativi, per assicurare che i giovani in uscita dall’apprendistato sviluppino le competenze più adeguate per inserirsi stabilmente nel mercato del lavoro.

A questo proposito si può segnalare l’esperienza di Bolzano, dove la Provincia nel 2015 ha sottoscritto con le Parti sociali un Patto per l’apprendistato con l’obiettivo di promuovere una serie di iniziative per il rafforzamento della formazione duale. La condivisione di linee strategiche di sviluppo del sistema è uno strumento di *governance* partecipata, che

favorisce un efficace presidio della cornice normativa, regolamentare e contrattuale dell'apprendistato, che è condizione necessaria - seppure non sufficiente - perché lo strumento possa produrre i suoi effetti benefici sulla transizione scuola-lavoro dei giovani, sui tassi di disoccupazione giovanile, sulla crescita e la competitività delle imprese e dei territori.

La collaborazione allargata fra diversi soggetti è altrettanto necessaria a livello locale per assicurare la disponibilità di un'adeguata offerta di formazione per gli apprendisti, basata sulla condivisione di obiettivi operativi e modalità organizzative fra scuole professionali/centri di formazione e imprese. In questa prospettiva le istituzioni formative devono individuare la configurazione organizzativa interna più adeguata a gestire il rapporto con l'ecosistema locale, inteso con riferimento alle imprese e ai settori, ma anche alle strutture amministrative e ad altre organizzazioni sociali. Non a caso in Francia le istituzioni formative stanno individuando, nell'ambito del proprio staff, una figura ad hoc dedicata allo sviluppo dei rapporti con le imprese e le altre organizzazioni/istituzioni locali. Tale collaborazione consente di costruire insieme percorsi formativi in condivisione progettuale e fattuale, nonché di aggiornare e diversificare continuamente l'offerta, nel senso della flessibilità e della personalizzazione.

Anche le organizzazioni di riferimento del sistema economico – in primo luogo Parti sociali e soggetti camerali, che assumono connotazioni molto diversificate nei Paesi considerati – contribuiscono a rafforzare la rete territoriale a supporto dell'apprendistato. Un esempio è il caso della “Ausbilderforum” del Tirolo, l'associazione dei formatori aziendali che promuove l'organizzazione di una serie di iniziative volte a sostenere il raccordo fra i vari attori del sistema. Sono questi luoghi di definizione di linee strategiche, ma anche di elaborazione di strumenti operativi che possono contribuire a rafforzare le competenze dei diversi soggetti che operano nel sistema.

Per assicurare un'efficace *governance* partecipata e quindi la possibilità di svolgere al meglio il lavoro di supporto al funzionamento del sistema duale, un altro elemento di fondamentale rilevanza è la disponibilità di dati e approfondimenti sull'andamento del sistema, sulle eventuali criticità rilevabili a livello complessivo o su singoli profili o ambiti territoriali o con riferimento a specifici target di giovani e/o settori e imprese. In una prospettiva di miglioramento continuo del sistema è necessario disporre di informazioni puntuali al fine di elaborare eventuali correttivi e/o introdurre innovazioni su strumenti, procedure, regole.

E, infatti, in tutti i Paesi esaminati si rileva uno sforzo particolare per rendere conto periodicamente dell'andamento dell'apprendistato e degli esiti degli apprendisti, attraverso la pubblicazione di report ampi e dettagliati che possono essere di portata generale o mirati su aspetti specifici.

In molti casi la funzione di monitoraggio e valutazione del sistema duale è affidata a soggetti specifici, generalmente enti di ricerca. Ad esempio, in Austria operano due Istituti di ricerca (ibw e öibf) affiliati alle due Camere dell'economia e del lavoro; oltre a svolgere analisi e ricerche sull'apprendistato, i due istituti collaborano ai processi di revisione dei regolamenti per la formazione e alla elaborazione di materiali informativi e didattici. In Italia, la legislazione prevede l'elaborazione di un rapporto annuale di monitoraggio dell'apprendistato realizzato dall'INAPP, d'intesa con il Ministero del Lavoro e con la collaborazione delle Regioni e province Autonome; all'ANPAL – l'agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro – è invece affidato il monitoraggio degli interventi di contrasto alla disoccupazione giovanile.

Accanto ai soggetti che istituzionalmente operano per assicurare il monitoraggio e la valutazione del sistema duale, sono stati attivati anche dei progetti specifici con l'obiettivo di analizzare il funzionamento del sistema. Ad esempio in Austria le Parti sociali hanno lanciato l'iniziativa “*QML – Qualitätsmanagement Lehrlingausbildung*” con l'obiettivo di monitorare annualmente alcuni indicatori chiave di performance. In particolare l'attenzione è stata posta sui tassi di insuccesso e sugli abbandoni.

2.2 L'attrattività dei sistemi duali

Nonostante i buoni risultati del sistema duale, confermati da molti studi e da tanti casi di successo, negli ultimi anni si riscontra una contrazione sia nella domanda che nell'offerta di posti in apprendistato.

Nei Paesi esaminati, l'obiettivo di promuovere l'utilizzo dell'apprendistato viene perseguito anche attraverso la realizzazione di azioni di informazione, promozione, orientamento e assistenza rivolte prioritariamente ai giovani e alle imprese.

In questo ambito alcune differenze tra i Paesi riguardano gli strumenti e le modalità privilegiati per promuovere l'apprendistato. Infatti, mentre in tutte le aree territoriali considerate si svolgono periodicamente giornate informative (open day), fiere, manifestazioni e campagne promozionali di tipo tradizionale, alcuni Paesi stanno puntando anche sul rafforzamento delle attività di promozione che utilizzano prioritariamente le ICT e le loro applicazioni. Ad esempio in Francia la recente riforma dell'apprendistato prevede che i centri di formazione debbano adeguare i propri sistemi informativi in modo da renderli compatibili con un'applicazione per dispositivi portatili che permetterà ai giovani di acquisire in modo rapido e immediato le informazioni sulle opportunità formative disponibili.

Inoltre, in alcune Regioni si utilizzano modalità di promozione che puntano sui casi di eccellenza, sottolineando i successi professionali ottenuti dai giovani apprendisti attraverso il racconto delle loro storie e assegnando dei riconoscimenti e dei premi sia agli apprendisti di successo sia alle imprese che offrono percorsi formativi di qualità. A questo

proposito si può citare la P.A. di Bolzano che sostiene un'iniziativa denominata "Ritratti di giovani che si sono qualificati attraverso un percorso d'apprendistato". L'iniziativa presenta i ritratti di giovani che hanno scelto una professione tecnica e hanno avuto successo nella loro attività professionale. La loro storia mostra che anche coloro che hanno acquisito una qualifica attraverso un percorso di apprendistato possono sviluppare una interessante carriera professionale. Anche il Tirolo promuove le eccellenze con un'iniziativa, sostenuta congiuntamente dal Land Tirolo, dalla Camera dell'economia e dalla Camera del lavoro, che consente alle imprese di ottenere, a seguito di una valutazione rigorosa sui processi e gli strumenti di formazione in apprendistato, la certificazione di "azienda eccellente di apprendistato". Attualmente più di 180 aziende tirolesi sono certificate come "eccellenti" e sono autorizzate a pubblicizzare la certificazione ottenuta.

Per quanto riguarda i destinatari, in alcune Regioni, oltre ai giovani e alle imprese, le attività di comunicazione e informazione sono rivolte anche alla platea dei consulenti d'impresa che supportano i datori di lavoro nella scelta della tipologia di contratto da utilizzare per l'assunzione di lavoratori e ai dirigenti e agli insegnanti degli istituti scolastici per evidenziare l'utilità e i vantaggi dell'apprendistato.

Anche l'orientamento di qualità può promuovere la diffusione dell'apprendistato poiché consente di superare gli stereotipi e i pregiudizi sull'apprendistato che possono condizionare le scelte formative e professionali dei giovani. In alcune aree si punta particolarmente sull'orientamento professionale nelle istituzioni formative con l'obiettivo di aiutare i giovani a gestire efficacemente e con successo i propri percorsi formativi e di carriera. In Austria, ad esempio, l'orientamento professionale è un punto focale nelle scuole austriache per le classi 7 e 8 (13 - 14 anni) e di grado 11 e 12 (17 e 18 anni). L'obiettivo dell'orientamento professionale è quello di promuovere le capacità di gestione della carriera, ovvero la capacità di auto-riflessione, capacità decisionali, l'abilità di ricercare e valutare le informazioni e la capacità di definire e perseguire obiettivi. Gli studenti hanno l'opportunità di acquisire esperienza pratica e costruire relazioni importanti attraverso i tirocini presso le aziende locali (durata di solito fino a una settimana), che formano anche apprendisti. Inoltre, gli studenti della classe 9° possono anche partecipare alla scuola pre-professionale, che è progettata per offrire orientamento professionale e facilitare il passaggio all'istruzione e formazione professionale e, in particolare, ai programmi di apprendistato. In Francia, per aiutare i giovani e le loro famiglie nella scelta del percorso formativo più adatto, la riforma dell'apprendistato affida alle Regioni il compito di garantire a livello territoriale interventi informativi e di orientamento mirati ed efficaci. In particolare le Regioni, avvalendosi di personale qualificato, organizzeranno attività d'informazione nelle scuole sulle opportunità formative e di sviluppo professionale. Per garantire l'unità del servizio pubblico di orientamento, lo Stato e le Regioni definiranno un quadro nazionale di riferimento che preciserà i rispettivi ruoli e i criteri d'intervento negli istituti scolastici. Inoltre, gli studenti della scuola secondaria superiore avranno la

possibilità di inserirsi per una settimana come osservatori all'interno di un'impresa, uno studio professionale, un'amministrazione o un'associazione. I giovani che intendono seguire un percorso formativo in apprendistato, ma non dispongono delle conoscenze di base e delle competenze richieste, potranno accedere a una classe di pre-apprendistato che sarà creata prioritariamente nei centri di formazione. Infine, per aiutare i giovani a fare delle scelte educative consapevoli e informate, la riforma francese prevede l'obbligo per tutti i centri di formazione di rendere pubblici il livello di soddisfazione degli apprendisti, il numero di apprendisti che supera l'esame finale per il conseguimento del titolo e il numero di giovani che trova un'occupazione a conclusione del percorso formativo.

Un'altra direttrice di intervento per promuovere l'immagine dell'apprendistato su cui si sta concentrando l'attenzione in alcune Regioni punta a facilitare l'integrazione dell'apprendistato nel sistema educativo generale. Questo obiettivo è perseguito, da un lato, attraverso l'ampliamento della gamma delle opportunità di formazione in apprendistato e il contestuale rafforzamento delle conoscenze e delle competenze di base e generali in ambito professionale e, dall'altro, mediante l'attuazione di misure che possano facilitare l'accesso degli apprendisti all'istruzione terziaria. In Austria, ad esempio, sono stati attivati dei programmi per fare acquisire agli apprendisti titoli di studio che consentono l'accesso all'istruzione superiore. La Regione Lombardia ha messo a disposizione un contributo finanziario ("dote lavoro") a favore degli apprendisti che, nell'ambito della formazione esterna, frequentano il corso integrativo di V annualità per accedere all'esame di Stato di istruzione professionale e a quelli che proseguono gli studi nell'istruzione terziaria sempre attraverso un contratto di apprendistato.

Per promuovere l'apprendistato presso le imprese, soprattutto quelle di piccola dimensione, prive di strumenti e di risorse adeguate, si sta puntando anche sul rafforzamento dei servizi di supporto alle aziende nella progettazione e attuazione dei percorsi formativi e nella gestione degli adempimenti burocratici. Mentre, però, in alcune aree territoriali i servizi di supporto e accompagnamento sono offerti prevalentemente dalle istituzioni formative, come nella P.A. di Trento dove le istituzioni formative supportano le imprese nella stesura dei piani formativi e nelle pratiche necessarie per attivare i percorsi di apprendistato, in altre aree si sta promuovendo un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni di categoria e professionali nella realizzazione di interventi di assistenza tecnica e accompagnamento. In Francia, ad esempio, la riforma dell'apprendistato prevede che gli Opérateurs de compétences, istituiti da accordi tra le Parti sociali a livello settoriale per finanziare i centri di formazione, dovranno rafforzare la loro funzione di supporto tecnico alle imprese e, in particolare, a quelle di piccole dimensioni.

In alcuni territori le misure per la promozione dell'attrattività dell'apprendistato sono definite sulla base di accordi tra i diversi attori del sistema duale. L'individuazione di obiettivi condivisi facilita il coordinamento nella fase di attuazione degli interventi e

consente di raggiungere risultati coerenti con le finalità perseguite. Ad esempio, nella P.A. di Bolzano le attività di informazione, sensibilizzazione e assistenza sono il risultato del Patto per l'apprendistato, sottoscritto dall'Istituzione pubblica con le Parti sociali per sostenere la diffusione dei sistemi duali. In altre Regioni, invece, le misure e i servizi di promozione e supporto sono realizzati dalle istituzioni pubbliche e delle organizzazioni professionali e sindacali in modo autonomo e al di fuori di un quadro nazionale o territoriale di riferimento che definisca i rispettivi ruoli e i criteri d'intervento.

2.3 La qualità della formazione

La qualità della formazione è il tema centrale delle politiche per l'implementazione dell'apprendistato. L'innalzamento dei livelli di qualità della formazione offerta è, infatti, indispensabile per assicurare che l'apprendistato dia una risposta efficace ai nuovi bisogni di apprendimento e di realizzazione della persona anche dal punto di vista lavorativo. Questa sfida si presenta non soltanto per i territori in cui il sistema duale non è ancora sufficientemente sviluppato, ma anche nelle aree con sistemi più consolidati nelle quali permangono alcune criticità che impediscono a tutti gli apprendisti di completare il percorso con successo, conseguendo la qualifica finale.

Il tema della qualità della formazione in apprendistato è oggetto di diverse iniziative a livello comunitario. Il Consiglio europeo, nel marzo dello scorso anno ha adottato una raccomandazione per invitare gli Stati membri a garantire programmi formativi di qualità per evitare che l'apprendistato sia limitato a lavori poco qualificati, con formazioni povere che ne danneggino il prestigio. Questa raccomandazione s'inserisce in un quadro di iniziative adottate a livello europeo e finalizzate a sostenere lo stesso obiettivo. Si possono ricordare a questo proposito il Comitato consultivo tripartito per la formazione professionale (CCFP) - lanciato dalla Confederazione europea dei Sindacati (CES) e da BusinessEurope e composto dai rappresentanti dei governi e delle Parti sociali di tutti gli Stati membri - che ha adottato nel dicembre 2016 un parere su una visione condivisa per l'apprendistato e un apprendimento in ambito lavorativo efficace e di qualità; o ancora il gruppo di lavoro sull'istruzione e la formazione professionale (2014-2015) costituito da rappresentanti degli Stati membri, delle Parti sociali e dei fornitori di IFP che ha elaborato 20 principi guida per l'apprendistato e l'apprendimento in ambito lavorativo di alta qualità.

Il raggiungimento di elevati livelli di qualità dell'apprendistato è una preoccupazione di tutti i Paesi esaminati. L'innalzamento della qualità passa, in primo luogo, attraverso l'ampliamento e il miglioramento dei programmi di formazione e la produzione di materiali di supporto (guide operative, raccomandazioni, etc.) rivolti ai docenti delle scuole professionali e ai formatori aziendali.

Nel Tirolo, ad esempio, l'associazione degli istruttori aziendali (*Ausbilderforum*) adatta ogni anno alle esigenze dei formatori aziendali le proposte di formazione continua a essi rivolte.

I programmi di formazione sono impostati in modo da favorire il processo di apprendimento individuale; sono rivolti a piccoli gruppi, con un massimo di 12 partecipanti, e consentono di affrontare anche i temi legati ai cambiamenti demografici e alla crescente eterogeneità e diversità degli studenti. L'offerta formativa mira a sviluppare le conoscenze e le abilità professionali ed educative dei formatori e si articola in seminari personalizzati, scambio di esperienze e apprendimento orientato all'azione. Sono, inoltre, elaborati e diffusi linee guida ed esempi di buone pratiche per migliorare le capacità dei formatori e la qualità dell'apprendimento sul posto di lavoro.

In Francia le imprese che formano apprendisti devono mettere a disposizione di questi ultimi un maestro d'apprendistato (*maître d'apprentissage*) o una équipe in possesso delle competenze pedagogiche e professionali necessarie a svolgere una funzione di tutoraggio nei confronti dell'apprendista. Per esercitare la funzione di *maître d'apprentissage* è necessaria una certificazione che può essere acquisita mediante la partecipazione a un percorso formativo o il riconoscimento delle competenze sviluppate attraverso l'esperienza. Il compito di definire la qualifica e le competenze necessarie per diventare *maître d'apprentissage* è assegnato alle organizzazioni professionali di settore (*branches professionnelles*).

La promozione della qualità dell'apprendistato è importante anche per favorire l'accesso ai percorsi duali dei giovani svantaggiati. Alcune Regioni hanno attivato misure di assistenza ai giovani svantaggiati in apprendistato per aiutarli ad affrontare problemi relazionali, psicologici e di apprendimento. In altri territori le scuole professionali possono contare su un team di consulenti interni (insegnanti con una formazione adeguata e/o di pedagogisti sociali) che sostiene i giovani svantaggiati nella ricerca di un posto come apprendista e li aiuta a sviluppare le competenze sociali e personali. I giovani svantaggiati possono, inoltre, disporre di un tempo maggiore (uno o due anni) per completare il percorso formativo in apprendistato o per ottenere una qualifica parziale che può favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro. In alcuni casi sono previsti contributi economici per le aziende che formano apprendisti diversamente abili.

Altre piste d'intervento per lo sviluppo della qualità riguardano, da un lato, la "modularizzazione" dei percorsi formativi attraverso il ridisegno dei curricula come programmi basati sulle competenze e la "flessibilizzazione" dell'offerta formativa e, dall'altro, la promozione di un più stretto raccordo fra formazione on e off-the-job. In Austria, ad esempio, tutti i curricula sono stati ridisegnati come programmi basati sulle competenze. La didattica per competenze è stata promossa attraverso la diffusione di buone pratiche tra gli insegnanti delle scuole professionali e l'offerta di corsi specifici per i formatori.

In Lombardia per favorire il raccordo della formazione in azienda con la formazione in aula, le istituzioni formative, in collaborazione con le imprese, hanno la facoltà di articolare autonomamente i contenuti dei moduli formativi e la loro organizzazione oraria. La

disciplina regionale, infatti, non pone vincoli in tal senso proprio per permettere il massimo grado di flessibilità possibile nell'organizzazione didattica dei percorsi.

Il raccordo tra la formazione on e off the job si può conseguire anche migliorando la rispondenza dei percorsi formativi in apprendistato al fabbisogno delle imprese. In questo senso alcune Regioni stanno lavorando alla costruzione e all'implementazione di sistemi che consentono l'adeguamento dei programmi formativi in apprendistato alle esigenze del mercato del lavoro attuale. La Regione Friuli Venezia Giulia, ad esempio, promuove la qualità dell'apprendistato anche attraverso la manutenzione, di concerto con le Parti sociali, del Repertorio delle qualificazioni regionali. La gestione e l'aggiornamento degli standard professionali e di valutazione, presenti nel Repertorio regionale, consente il consolidamento dei rapporti con il mondo delle imprese e favorisce l'utilizzo di metodologie didattiche innovative attraverso l'utilizzo di uno strumento indispensabile per la valutazione delle competenze acquisite denominato Scheda Situazione Tipo (SST). Questa Scheda consente di classificare la complessità esecutiva di una competenza attraverso un insieme di situazioni lavorative a difficoltà crescente, identificate sulla base degli elementi caratterizzanti le condizioni di esercizio (contesto di riferimento, prodotti/servizi realizzati, attività previste, strumenti richiesti, tecniche applicate, materiali utilizzati, ecc.).

2.4 L'impatto dell'innovazione sui sistemi duali

Le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione stanno determinando cambiamenti radicali dell'intera società, aprendo scenari fino ad oggi impensabili che richiedono nuove competenze per consentire alle aziende di approfittare delle nuove opportunità di business e per offrire ai giovani delle prospettive concrete di accesso a un mondo del lavoro in profonda trasformazione.

L'innovazione dei sistemi duali è un tema centrale nel dibattito in corso nei Paesi esaminati e i principali attori dei sistemi duali sono impegnati nell'analisi delle strategie da attivare e nella realizzazione di interventi specifici, al fine di promuovere un più efficace e rapido adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze del mercato del lavoro, che risponda anche alle sfide dell'innovazione.

I Paesi si muovono però da differenti punti di partenza. In alcune aree territoriali è in funzione da molti anni un sistema di aggiornamento dei regolamenti di formazione per la formazione aziendale e dei curricula per le scuole professionali in base alle esigenze del mercato del lavoro. Di regola questi sistemi prevedono un aggiornamento dell'offerta formativa ogni 5 anni e sono caratterizzati da una *governance* ben strutturata del processo, dal forte coinvolgimento delle Parti sociali e dall'attribuzione di una importante funzione di supporto tecnico a istituti di ricerca sull'educazione e la formazione.

In Austria, ad esempio, il processo per l'introduzione o l'aggiornamento di un regolamento di formazione si compone di una fase di preparazione nella quale il Ministero per la Digitalizzazione e l'Economia, le Parti sociali o le imprese assumono l'iniziativa di creare un nuovo profilo o di modernizzarne uno esistente, individuando i fabbisogni del mercato del lavoro e valutando gli sviluppi europei e internazionali, nonché le soluzioni introdotte in altri Paesi. Vi è poi la fase di preparazione delle bozze di regolamento da parte degli istituti di ricerca competenti per materia; i materiali elaborati sono sottoposti alla discussione tra esperti nel Consiglio consultivo federale sull'apprendistato. Gli esperti presentano dei pareri al Ministero per la Digitalizzazione e l'Economia. Successivamente, per ciascun regolamento, un gruppo di esperti, sotto la guida del Ministero dell'istruzione, della scienza e della ricerca, si occupa di sviluppare i curricula per le scuole professionali. Gli aggiornamenti proposti sono poi sottoposti alla valutazione di tutte le parti interessate attraverso un processo di consultazione e revisione. Conclusa questa fase, si procede al rilascio dei regolamenti di formazione da parte del Ministero per la Digitalizzazione e l'Economia e dei curricula da parte del Ministero dell'istruzione, della scienza e della ricerca. E' prevista anche una fase di follow-up che prevede: l'elaborazione di manuali di supporto e materiale aggiuntivo da parte delle organizzazioni professionali delle aziende, supportate dalla rappresentanza dei lavoratori o dagli istituti di formazione professionale; la messa a disposizione di informazioni alle aziende e l'organizzazione di interventi di formazione rivolti ai formatori aziendali e agli insegnanti delle scuole professionali; interventi di monitoraggio per verificare l'attuazione dei nuovi regolamenti e dei curricula e i risultati conseguiti.

I sistemi duali che possono contare su processi ben strutturati e codificati di aggiornamento dell'offerta formativa, su una *governance* efficace di questi processi, su un ampio coinvolgimento delle Parti sociali e sul supporto degli istituti di ricerca competenti per materia sono meglio attrezzati per rispondere alle innovazioni del sistema produttivo e dell'organizzazione del lavoro. Nello stesso tempo questi sistemi si devono confrontare con processi di adeguamento che sono necessariamente molto lunghi e complessi, in quanto prevedono diverse fasi di analisi ed elaborazione degli aggiornamenti e il coinvolgimento di una pluralità di soggetti. Tutto ciò può influire sulla capacità di questi sistemi di tenere il passo con le rapide innovazioni del sistema produttivo e dell'organizzazione del lavoro. Inoltre, in questi sistemi duali, il numero molto ampio di profili professionali acquisibili in apprendistato e la loro forte specializzazione rende più complesso l'organizzazione dei percorsi formativi e degli esami finali e riduce la possibilità di passare agevolmente da una filiera di istruzione/formazione ad un'altra e da un livello di istruzione più basso ad uno più elevato.

I Paesi che si confrontano con queste sfide stanno attivando una serie di interventi per risolvere le difficoltà descritte. Alcuni riguardano in particolare l'aggiornamento e la specializzazione dei formatori aziendali e degli insegnanti delle scuole professionali sulle

competenze innovative richieste dal mercato del lavoro. Ad esempio, nella P.A. di Bolzano, così come in Austria, esiste una vasta offerta di corsi di aggiornamento per i docenti, che verte anche sulle innovazioni del sistema produttivo e dell'organizzazione del lavoro.

Alcune Regioni sono inoltre impegnate nel finanziamento di programmi a favore delle scuole professionali che prevedono il rinnovamento delle attrezzature, dei macchinari e degli strumenti utilizzati nei percorsi formativi in apprendistato per rispondere alla sfida della quarta rivoluzione industriale e allo sviluppo digitale in tutti i settori economici.

Nei Paesi/Regioni dello Spazio Eusalp in cui il processo di ammodernamento dell'offerta formativa è tradizionalmente guidato principalmente dalle istituzioni pubbliche e, in particolare, del Ministero dell'educazione e dalle Regioni, è in corso un processo di costruzione e rafforzamento di spazi strutturati e codificati di confronto istituzionale per la definizione di nuovi profili o la revisione di profili esistenti e dei relativi piani di studio per adeguarli alle progressive innovazioni che caratterizzano i contesti produttivi. Per garantire una maggiore aderenza dei programmi formativi alle esigenze del mercato del lavoro, alcuni sistemi duali stanno puntando su un forte e costante coinvolgimento delle Parti sociali e anche delle singole aziende.

In Francia, ad esempio, la legge di riforma dell'apprendistato ha rafforzato il ruolo delle Parti sociali nel processo di elaborazione e regolazione dei diplomi e titoli a finalità professionale, ad eccezione di quelli rilasciati nell'ambito dell'istruzione terziaria. La legge prevede che almeno la metà dei componenti delle Commissioni professionali, che hanno il compito di esaminare i progetti di creazione, di revisione e di soppressione dei titoli a finalità professionale e i loro referenziali, siano espressione delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro. Queste Commissioni hanno un ruolo molto importante poiché in mancanza del loro parere conforme nessuna decisione sull'aggiornamento dei titoli può essere adottata. I titoli devono essere obbligatoriamente aggiornati almeno ogni 5 anni, mentre in precedenza avevano una durata illimitata.

Oggetto di riflessione sono anche le questioni legate all'aggiornamento dei profili professionali e, più in generale, alla "flessibilizzazione" dei sistemi di qualificazione in risposta alle sfide dell'innovazione.

In Francia, ad esempio, la legge di riforma dell'apprendistato ha stabilito che le certificazioni professionali, classificate per livello di qualificazione e ambito di attività, devono essere costituite da blocchi di competenze, ossia da un insieme coerente e omogeneo di competenze che contribuiscono all'esercizio autonomo di un'attività professionale e che possono essere valutate e certificate. La prevista strutturazione in blocchi di competenze dovrebbe favorire il processo di validazione delle stesse e facilitare il passaggio dei giovani da un percorso di formazione in apprendistato a un percorso ordinario di istruzione (passerelle).