

L'apprendistato in Europa

GIORGIO ALLULLI¹

Fino a pochi anni fa l'apprendistato veniva considerato uno strumento in declino, in via di superamento, da consegnare all'eredità del passato. Oggi lo sviluppo dell'apprendistato è tornato prepotentemente al centro dell'attenzione, diventando uno dei principali obiettivi delle politiche europee e nazionali in materia di formazione. L'apprendistato infatti facilita la transizione dalla scuola alla formazione al lavoro ed i dati dimostrano che i Paesi che possiedono un ben sviluppato sistema di Istruzione e Formazione Professionale e di apprendistato hanno livelli più bassi di disoccupazione.

Per queste ragioni l'Unione Europea ha avviato nel luglio 2013 l'European Alliance for Apprenticeships (EAfA), un Programma che ha coinvolto Parti sociali europee, Commissione europea e Stati membri allo scopo di rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine degli apprendistati in Europa. All'interno di questo contesto l'articolo presenta:

- *i principali dati riguardanti l'andamento dell'apprendistato in Europa;*
- *i principi guida per la qualità dell'apprendistato elaborati dalle Parti sociali e dalla Commissione europea;*
- *l'impegno assunto dalle Parti sociali, dalla Commissione europea e dagli Stati membri per lo sviluppo di questo strumento;*
- *la proposta di Raccomandazione sull'apprendistato in fase di elaborazione da parte della Commissione europea.*

Until a few years ago Apprenticeship was considered an instrument in decline, being overcome, to be delivered to the legacy of the past. Today the development of apprenticeship has come back powerfully in the spotlight, becoming one of the main objectives of European and national policies on vocational education and training. Apprenticeship facilitates transition from school and training to work and data show that countries with a well-developed vocational and apprenticeship education system have lower levels of unemployment.

For these reasons, the European Union launched in July 2013 the European Alliance for Apprenticeships (EAfA), a program involving the European Social Partners, the European Commission and the Member States in order to strengthen the quality, supply and image of apprentices in Europe.

Within this context, the article presents:

- *The main data on the performance of Apprenticeship in Europe;*
- *The guiding principles for the quality of the apprenticeship drawn up by the Social Partners and the European Commission;*
- *The commitment made by the Social Partners, the European Commission and the Member States to develop this instrument;*
- *The Proposal for a new Recommendation being prepared by the European Commission.*

Fino a pochi anni fa l'Apprendistato veniva considerato uno strumento in declino, in via di superamento, da consegnare all'eredità del passato. In Italia veniva (e in gran parte ancora viene) prevalentemente utilizzato come uno strumento per facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro, grazie alle agevolazioni concesse alle imprese per assumere i giovani con un contratto di apprendistato, la cui componente di formazione formale (fuori dal ciclo produttivo) è però piuttosto limitata.

¹ Esperto di sistemi educativi europei.

Oggi, in una situazione in cui l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro appare sempre più problematico, sulla base dell'evidenza che dimostra il suo buon successo formativo ed occupazionale anche con i casi più "difficili", lo sviluppo dell'apprendistato è tornato prepotentemente al centro dell'attenzione, diventando uno dei principali obiettivi delle politiche europee e nazionali in materia di formazione. L'apprendistato infatti facilita la transizione dalla scuola alla formazione al lavoro ed i dati dimostrano che i Paesi che possiedono un ben sviluppato sistema di Istruzione e Formazione Professionale e di apprendistato hanno livelli più bassi di disoccupazione.

Attualmente l'apprendistato è un elemento centrale dei programmi di Istruzione e Formazione Professionale iniziali in molti paesi; esso può combinare la formazione on-the-job con l'apprendimento in aula in una varietà di modi, che vanno dalla frequenza della scuola di uno o due giorni a settimana (come in Austria, Belgio-Fiandre, Germania, Svizzera), a periodi di parecchi mesi alternati sul posto di lavoro e in classe (come in Irlanda), all'apprendimento scolastico seguito dalla formazione sul posto di lavoro (come in Norvegia). Questo strumento, che una volta era limitato ai mestieri più tradizionali, oggi viene utilizzato sempre più spesso anche nel settore dei servizi e nelle specializzazioni altamente qualificate.

Diverse sono in particolare le ragioni del suo successo:

- i buoni risultati che ottiene sul versante dell'occupazione; la Commissione europea ha stimato che un incremento di un solo punto percentuale dell'apprendistato ha come conseguenza un aumento dello 0,95% del tasso di occupazione giovanile e una riduzione dello 0,8% di quello di disoccupazione²;
- i buoni risultati che ottiene sotto l'aspetto formativo: l'apprendimento attraverso la pratica costituisce un potente strumento che facilita il conseguimento di solidi risultati;
- i buoni risultati che ottiene sul versante dell'inclusione giovanile; il suo carattere di apprendimento fortemente basato sulla pratica piace infatti a quei giovani che preferiscono imparare attraverso l'esperienza concreta, e che invece rischiano di abbandonare se inseriti in un sistema formativo basato solamente sull'insegnamento teorico.

La Tabella 1 mostra che, nei Paesi nei quali è più sviluppato, la grande maggioranza dei giovani trova lavoro al termine del periodo di apprendistato.

² EUROPEAN COMMISSION: *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2013.

Tab. 1 - Tassi di occupazione degli apprendisti

<i>Germania</i>	67%
<i>Francia</i>	67%
<i>Lussemburgo</i>	81%
<i>Inghilterra</i>	73%
<i>Olanda</i>	95%
<i>Italia</i>	35,8%

Fonte: Dati tratti da: Confederazione europea dei sindacati (CES): *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati – proposta dei sindacati europei*, 2016. Per l'Italia nostra elaborazione su dati ISFOL-INAPP: *Verso il sistema duale, XVI monitoraggio*, I libri del Fondo sociale europeo 2016

Fa eccezione l'Italia, per la quale va però considerato il debole legame che si instaura nel nostro Paese fra impresa ed apprendista, il cui rapporto di lavoro con l'azienda in quasi la metà dei casi dura meno di un anno (v. più avanti Tab. 3).

Anche le imprese traggono un vantaggio dall'utilizzo di questo strumento; infatti esse grazie all'apprendistato:

- reclutano e formano la manodopera che servirà loro negli anni futuri. Si tratta di un vantaggio non trascurabile, considerando che per le imprese è importante assicurarsi per tempo una manodopera affidabile, perché formata all'interno dell'impresa, ed adatta alle loro esigenze;
- risparmiano i costi che dovrebbero affrontare per cercare e selezionare la manodopera già qualificata;
- risparmiano sul costo del lavoro, grazie ai benefici contrattuali, fiscali e contributivi di cui gode questo strumento.

Per queste ragioni l'Unione Europea ha avviato nel luglio 2013 l'*European Alliance for Apprenticeships* (EAfA), un Programma che ha coinvolto Parti sociali europee (CES, Business Europe, UEAPME e CEEP), Commissione europea, Presidenza del Consiglio dell'Unione Europea e Stati membri allo scopo di rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine degli apprendistati in Europa, estendendo anche i processi di mobilità. Il programma è stato lanciato attraverso una prima dichiarazione congiunta da parte delle Parti sociali e delle Istituzioni europee, seguita da un'ulteriore dichiarazione del Consiglio dei Paesi dell'Unione Europea, e da singoli impegni da parte dei Paesi dell'Unione Europea.

In particolare tutti i Partner europei i sono impegnati a:

- considerare l'impegno comune e la fiducia reciproca come prerequisiti per il lancio dell'Alleanza europea per l'apprendistato;
- contribuire a cambiare positivamente l'atteggiamento nei confronti dell'apprendimento basato sul lavoro, promuovendo i vantaggi del sistema di apprendistato;
- contribuire all'accesso, fornitura, qualità e attrattiva degli apprendistati in

tutta l'Unione Europea, incoraggiando la creazione, il rilancio o la modernizzazione di programmi di apprendistato che rispettino i seguenti principi:

- basarsi su partenariati efficaci fra centri di istruzione e formazione e imprese, con il riconoscimento dei rispettivi ruoli;
- coinvolgere le parti sociali nella governance dei sistemi di apprendistato;
- assicurare l'alta qualità delle qualifiche e del processo di apprendimento;
- integrare i programmi di apprendistato nei sistemi nazionali/regionali di istruzione e formazione;
- definire un chiaro quadro regolamentare, che precisi responsabilità, diritti e obblighi di ogni parte in causa.

La responsabilità del successo dell'*European Alliance for Apprenticeships*, sebbene questa iniziativa sia gestita dalla Commissione, ricade sugli Stati membri e sull'impegno dei rispettivi portatori d'interesse: infatti l'EaFA ha mobilitato i Paesi dell'UE e le parti interessate, sostenendo la stipula di accordi bilaterali e nazionali e di iniziative e meccanismi di cooperazione, promuovendo la riforma dei sistemi di apprendistato e aumentando la consapevolezza dei benefici dell'apprendistato, nonché contribuendo all'evoluzione del contesto politico mediante un'attività di ricerca e di dialogo.

Il Cedefop e l'*European Training Foundation* sostengono questo processo con le loro attività di analisi e ricerca.

Purtroppo i numeri dell'accesso all'apprendistato non sono positivi: come si può vedere dalla tabella seguente i nuovi contratti di apprendistato stipulati in Europa tendono a diminuire in tutti i principali Paesi, con l'eccezione della Spagna, dove è stato introdotto un nuovo regime.

Tab. 2 - Numero di nuovi contratti di apprendistato stipulati in Europa

Paese	Ultimo dato disponibile	Anno	Tendenza
Inghilterra	494.200	2014/15	Diminuzione
Francia	273.295	2014	Diminuzione
Germania	522.232	2014	Diminuzione
Danimarca	69.669	2015	Diminuzione
Italia	197.398	2015	Diminuzione
Belgio	26.018	2013	Stabile
Olanda	102.661	2014/15	Diminuzione
Spagna	139.864	2014	Aumento

Fonte: Dati tratti da: Confederazione europea dei sindacati (CES): *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati – proposta dei sindacati europei*, 2016. Per l'Italia il dato è tratto da: ISFOL, *Verso il sistema duale XVI monitoraggio*, I libri del Fondo sociale europeo 2016.

Nel commentare questi dati la CES (Confederazione europea dei sindacati) nota che il declino di posti di lavoro in apprendistato è dovuto al clima generale dell'economia, *che non si prestava a un'espansione, né alla predisposizione da*

parte dei datori di lavoro ad assumere responsabilità per assumere nuovi dipendenti, compresi gli apprendisti³.

L'elevato tasso di abbandono rappresenta un altro preoccupante elemento da considerare: infatti il numero di giovani che abbandonano il posto di apprendista prima di arrivare a conseguire la qualifica è piuttosto alto in tutti i Paesi d'Europa.

Tab. 3 – Tasso di abbandono dell'apprendistato

Germania	25%
Inghilterra	18%
Danimarca	48%
Francia	27%
Italia	44,6%*

Fonte: Dati tratti da: Confederazione europea dei sindacati (CES): *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati - proposta dei sindacati europei*, 2016. Per l'Italia il dato è tratto da: ISFOL. *Verso il sistema duale XVI monitoraggio*, I libri del Fondo sociale europeo 2016; in questo caso come abbandoni sono stati considerati gli apprendisti che terminano il loro rapporto di lavoro prima di un anno.

1. L'impegno dei sindacati

Le organizzazioni sindacali hanno fornito un importante contributo al rafforzamento dell'*European Alliance for Apprenticeships* ed hanno elaborato una proposta per un *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati*⁴, che presenta 20 principi guida, o standard di qualità, che rappresentano le caratteristiche che dovrebbe assumere il sistema di apprendistato per essere considerato un sistema di qualità. Per ognuno di questi standard sono indicati anche:

- i criteri per stabilire se un sistema di apprendistato risponde allo standard prefissato;
- alcuni esempi nazionali di buone pratiche che rispondono allo standard.

Nel quadro seguente riepiloghiamo i principi guida elaborati dai sindacati europei.

³ CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES): *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati - proposta dei sindacati europei*, 2016.

⁴ CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES): *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati - proposta dei sindacati europei*, 2016.

Principi guida per la qualità dell'apprendistato elaborati dai sindacati europei

- Creare un apposito quadro regolamentare, in cui responsabilità, diritti e obblighi di ogni parte coinvolta siano formulati e applicabili in modo chiaro;
- Incoraggiare partenariati nazionali con le parti sociali ai fini di progettazione, attuazione e governance dei programmi di apprendistato;
- Garantire un'integrazione adeguata dei programmi di apprendistato nel sistema formale di istruzione e formazione attraverso un sistema di qualifiche e competenze riconosciute che potrebbero far accedere a un'istruzione di grado superiore o all'apprendimento permanente;
- Assicurare che le qualifiche e le abilità acquisite e il processo di apprendistato siano di alta qualità, con standard definiti riguardo ai risultati dell'apprendimento e alla garanzia della qualità, e che il modello di apprendistato sia trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati;
- Includere una forte componente di formazione e apprendimento di alta qualità basato sul lavoro, che deve integrare le competenze specifiche con abilità più ampie, trasversali e trasferibili, facendo sì che i partecipanti possano adattarsi al cambiamento dopo aver concluso l'apprendistato;
- Coinvolgere adeguatamente datori di lavoro e autorità pubbliche nel finanziamento dei programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso livelli adeguati di retribuzione e protezione sociale degli apprendisti, e fornendo incentivi appropriati a tutte le parti in causa, specialmente alle piccole e medie imprese, per partecipare e rendere disponibile un numero adeguato di posti di apprendistato;
- Coprire più settori e professioni/mestieri, compresi i settori nuovi e innovativi a elevato potenziale di occupazione, e tener conto delle previsioni relative ai futuri fabbisogni di competenze;
- Facilitare la partecipazione dei giovani con meno opportunità, fornendo loro servizi di orientamento professionale, formazione preparatoria e altre forme mirate di sostegno;
- Promuovere l'adesione ai programmi di apprendistato tramite un'opera di sensibilizzazione mirata ai giovani, ai loro genitori, agli erogatori di istruzione e formazione e ai servizi pubblici per l'occupazione, mettendo in risalto gli apprendistati come iter per conseguire l'eccellenza.

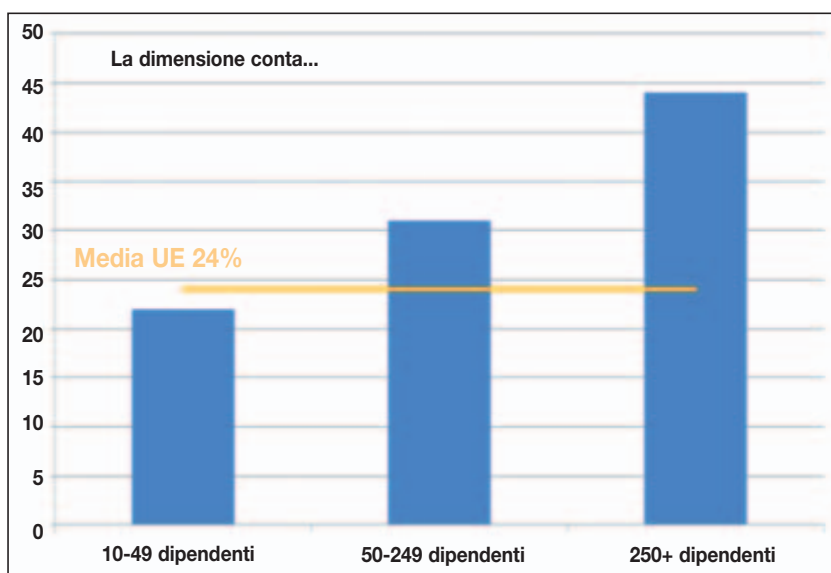
Fonte: Confederazione europea dei sindacati (CES): *Quadro di qualità europeo per gli apprendistati – proposta dei sindacati europei*, 2016

2. L'impegno dei datori di lavoro

Lo sviluppo dell'apprendistato dipende fortemente dalla disponibilità dei datori di lavoro ad offrire tirocini, formazione aziendale e formulare piani di formazione di concerto con le scuole ed i Centri di Formazione Professionale. Nel 2010 circa un quarto delle imprese europee con oltre 10 dipendenti ha formato apprendisti, anche se in numerosi Stati membri si registrano percentuali molto più basse.

Come dimostra il grafico seguente, sono le grandi imprese a formare con maggiore frequenza gli apprendisti. Le imprese medie, piccole, e soprattutto micro necessitano di sostegno ed incentivazioni per divenire in grado di offrire posti in apprendistato e acquisire le competenze e le qualificazioni necessarie per svolgere l'attività formativa.

Fig. 1 – Percentuale di imprese che offrono posti in apprendistato secondo la loro dimensione



Fonte: Eurostat

In Germania gli imprenditori hanno promesso di aumentare l'offerta di posti di apprendistato e di fornire ai giovani tre offerte di formazione in apprendistato se privi di contratto entro una certa data. Gli imprenditori hanno anche accettato di offrire 20.000 posti di "formazione introduttiva" l'anno, come ponte verso il contratto di apprendistato. Inoltre, le Parti Sociali hanno accettato di condurre attività congiunte per aumentare il numero di giovani migranti partecipanti alla formazione in apprendistato.

3. L'impegno dell'Unione Europea

L'attenzione dell'Unione Europea è stata ulteriormente ribadita dalle conclusioni del Consiglio europeo di Riga (22/6/2015), che hanno rafforzato l'enfasi sull'apprendistato inserendo al primo posto, tra le priorità specifiche per l'Istruzione e Formazione Professionale e per l'apprendimento degli adulti fino al 2020,

la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le imprese, le camere di commercio e i fornitori di IFP, nonché stimolando l'innovazione e l'imprenditorialità.

Per sostenere questo processo la Commissione europea, oltre ad attivare specifiche linee di finanziamento attraverso il programma Erasmus+, ha costituito un gruppo di lavoro composto da rappresentanti di alto livello di tutti gli Stati membri europei; questo gruppo ha predisposto, con il supporto tecnico del Cedefop e dell'*European Training Foundation*, 20 "Principi guida" per l'apprendistato di alte prestazioni, che presentiamo nel prospetto seguente⁵:

Venti "Principi guida" per l'apprendistato di alte prestazioni

Principi riguardanti il Governo nazionale ed il coinvolgimento delle Parti sociali

- Definire un quadro giuridico chiaro e coerente che permetta ai partner dell'apprendistato di agire in modo efficace e garantire i diritti e le responsabilità reciproche
- Sviluppare un dialogo strutturato e continuo tra tutti i partner dell'apprendistato, comprendente modalità trasparenti di coordinamento e di decisione
- Rafforzare il ruolo delle Parti sociali rafforzandone le capacità organizzative e l'assunzione di responsabilità per la sua attuazione
- Assicurare una cooperazione sistematica tra le scuole professionali, i centri di formazione e le imprese
- Condividere costi e benefici per il reciproco vantaggio di aziende, fornitori di formazione e gli allievi

Principi riguardanti il sostegno per le imprese, in particolare le PMI, che offrono posti in apprendistato

- Definire misure che rendano l'apprendistato più attraente e accessibile alle PMI
- Trovare il giusto equilibrio tra gli specifici fabbisogni di competenze delle imprese formative e l'esigenza generale di migliorare l'occupabilità degli apprendisti
- Prestare particolare attenzione alle imprese che non hanno esperienza di apprendistato
- Sostenere le aziende che forniscono posti di apprendistato per gli studenti svantaggiati
- Motivare e sostenere le imprese perché nominino formatori e tutor qualificati

Principi riguardanti l'attrattività dell'apprendistato ed il miglioramento dell'orientamento professionale

- Promuovere la permeabilità tra IeFP e altri percorsi educativi e professionali
- Migliorare l'immagine della Formazione Professionale e dell'apprendistato, promuovendo l'eccellenza della formazione
- Rafforzare l'orientamento professionale per consentire ai giovani di fare scelte fondate
- Migliorare l'attrattività dell'apprendistato innalzando la qualità dei docenti
- Promuovere l'attrattività dell'Istruzione e Formazione Professionale e dell'apprendistato conducendo numerose attività di sensibilizzazione

⁵ EUROPEAN COMMISSION, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*, 2016.

Principi riguardanti la garanzia della qualità nell'apprendimento attraverso il lavoro

- Definire un quadro chiaro per la garanzia della qualità del sistema di apprendistato a livello di sistema, di organismo formatore e di impresa, assicurando un feedback sistematico
- Garantire che il contenuto dei programmi di Formazione Professionale risponda alle mutevoli esigenze di competenze nelle imprese e nella società
- Promuovere la fiducia e il rispetto reciproco attraverso la cooperazione regolare tra i partner dell'apprendistato
- Garantire una valutazione equa, valida e autentica dei risultati dell'apprendimento
- Sostenere lo sviluppo professionale continuo dei formatori in azienda e migliorare le loro condizioni di lavoro

Fonte: European Commission, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*, 2016.

4. L'impegno degli Stati membri

Nell'ambito dell'EAfA sono state avviate una serie iniziative congiunte tra i Paesi europei per diffondere l'apprendistato. Uno dei protagonisti di questa attività è stato il governo tedesco, impegnato in una sorta di diplomazia di apprendistato multilaterale e bilaterale, forte della fondamentale esperienza acquisita con il suo sistema di apprendistato: Germania, Spagna, Grecia, Portogallo, Italia, Slovacchia e Lettonia, in associazione con la Commissione europea, hanno firmato il "Berliner Memorandum", che include misure concrete per introdurre nei Paesi firmatari un sistema di istruzione professionale basato sul modello tedesco di formazione duale. Per la fase iniziale, i Paesi partecipanti hanno deciso di avviare una serie di scambi e di visite di studio, di istituire reti regionali di Formazione Professionale, di dare vita a iniziative di consultazione, sulla base di finanziamenti provenienti principalmente dal governo tedesco. Inoltre Germania, Austria, Svizzera, Lussemburgo e Danimarca (ovvero i Paesi nei quali il sistema di apprendistato è più diffuso e consolidato) si sono impegnati a produrre una serie di strumenti per contribuire all'attuazione dei principi di formazione in alternanza.

Importanti processi di riforma sono anche in atto in singoli Paesi europei.

In Francia sono state annunciate una serie di misure per sviluppare la formazione in apprendistato, per raggiungere l'obiettivo di avere 500.000 apprendisti entro il 2017.

In Spagna è in fase di attuazione il regio decreto (2012), che ha istituito due tipi di apprendimento basato sul lavoro (contratti per la formazione ed apprendistati da una parte, Formazione Professionale in alternanza nel sistema di istruzione dall'altra).

L'Inghilterra ha avviato un processo di revisione dell'apprendistato che si basa su quattro principi:

- l'apprendistato è un lavoro in un'occupazione qualificata;
- l'apprendistato necessita di una formazione sostanziale e permanente, della durata minima di 12 mesi e comprendente una formazione teorica, fuori del posto di lavoro;
- l'apprendistato permette di acquisire una competenza totale in una professione, dimostrata dal conseguimento di standard definiti dai datori di lavoro;
- l'apprendistato permette di acquisire competenze trasferibili, tra cui quelle relative ad inglese e matematica, per sviluppare la carriera professionale.

Gli apprendisti dovranno dimostrare la loro competenza tramite un accertamento rigoroso e indipendente, predisposto con i datori di lavoro. Sono stati costituiti gruppi di datori di lavoro ("Trailblazers") per riscrivere gli standard di apprendistato per le diverse professioni dei rispettivi settori. Inoltre il Governo si è impegnato a realizzare un obiettivo di 3 milioni di nuovi posti di lavoro in apprendistato entro il 2020.

In Danimarca, a seguito delle discussioni fra governo e parti sociali, nel 2014 è stata adottata una nuova riforma denominata *Migliorare l'istruzione e la formazione professionale*.

La riforma dell'apprendistato in Danimarca

La riforma si prefigge quattro obiettivi:

- un maggior numero di giovani deve scegliere di iniziare un apprendistato subito dopo aver raggiunto il livello scolastico 9 o 10;
- un maggior numero di giovani deve completare l'apprendistato;
- gli apprendistati devono essere destinati a tutti gli studenti, affinché questi ultimi possano realizzare il loro massimo potenziale;
- rafforzare la fiducia e l'immagine positiva degli apprendistati.

Per ognuno degli obiettivi precedenti è stato fissato un indicatore misurabile:

- almeno il 25% dei giovani deve scegliere un apprendistato subito dopo aver conseguito il livello scolastico 9 o 10; questa percentuale deve salire almeno al 30% entro il 2025;
- il tasso di completamento dell'apprendistato deve aumentare dal 52% del 2012 ad almeno il 60% entro il 2020 e almeno al 67% entro il 2025;
- la percentuale degli studenti più brillanti – misurata come quota di studenti che completano un numero totale di materie a un livello che supera il livello minimo obbligatorio definito dai comitati competenti in materia di formazione professionale – deve aumentare anno dopo anno; deve essere, inoltre, ottenuto un elevato tasso di occupazione per gli apprendisti neodiplomati;
- il benessere degli apprendisti e la soddisfazione delle imprese che li assumono deve aumentare gradualmente fino al 2020.

Operativamente la riforma propone quanto segue:

- vengono introdotti requisiti minimi di ammissione in danese e matematica;
- viene offerta agli apprendisti la possibilità di specializzarsi in modo più graduale, riducendo l'iter di accesso professionale a quattro aree più ampie, oltre all'introduzione di un corso basilare;
- viene data agli apprendisti la possibilità di ottenere una qualifica generale di scuola secondaria di secondo grado, che permetta di accedere all'istruzione universitaria.

Anche il nostro Paese ha cercato di adeguarsi a questa rinnovata attenzione ed ha potenziato le forme di apprendistato e di alternanza, che è stata resa obbligatoria nella scuola. In particolare, per favorire l'impegno delle aziende in favore dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica o del titolo di studio, il Governo ha concesso una serie di incentivi con alcuni provvedimenti varati nel 2013 e nel 2014 (*Jobs Act*). Inoltre nel 2015 il Ministero del Lavoro ha concesso finanziamenti aggiuntivi per lo svolgimento dell'attività di formazione all'interno ed all'esterno dell'impresa. A fine 2016 erano 1524 gli apprendisti assunti per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale sulla base di questi finanziamenti (oltre a circa 20.000 iscritti alla IeFP con le modalità di alternanza scuola lavoro rafforzata ed impresa formativa simulata), dei quali oltre 1000 all'interno della sola Regione Lombardia⁶.

5. Uno sviluppo interessante: l'apprendistato a livello terziario

Una delle novità più interessanti degli ultimi anni è lo sviluppo dell'apprendistato a livello terziario. Si tratta di una tendenza particolarmente importante per due ragioni:

- perché l'utilizzo di questo strumento per accedere ad occupazioni di livello medio-superiore amplia di molto il panorama delle opportunità professionali offerte ai giovani e dei posti di lavoro disponibili, ovviando così alla diminuzione di posti di lavoro a livello di qualificazione iniziale che si registra in tutta Europa;
- perché l'utilizzo di questo strumento a livello superiore contribuisce a valorizzarne l'immagine.

In Germania è possibile accedere a studi duali attraverso le *Berufsakademien* (Accademie professionali). Chi voglia intraprendere un corso di studi in una *Berufsakademie* deve, contemporaneamente alla presentazione della domanda d'iscrizione al corso, stipulare un attinente contratto di formazione con una delle imprese riconosciute come partner dalla *Berufsakademie*. Il corso segue il siste-

⁶ INAPP, *Sperimentazione del sistema duale nella IeFP: analisi dello stato di avanzamento delle programmazioni regionali*, Luglio 2017

ma duale, e lo studente alterna periodi di impegno di circa tre mesi all'interno dell'azienda e della scuola. Sono disponibili quindi due luoghi e livelli di apprendimento nei campi tecnologico, economico e sociale.

Il programma di studi viene sviluppato in stretta collaborazione dall'impresa e dalla *Berufsakademie* e implementato durante il corso, che dura sei semestri. Un corso di studi positivo termina con il conferimento da parte della *Berufsakademie* di un titolo corrispondente ad una laurea di primo livello. Attualmente gli studenti iscritti alle *Berufsakademien* sono circa 13.000⁷.

Anche in Francia esiste la possibilità di conseguire in apprendistato qualunque titolo a livello post secondario ed Universitario. L'apprendistato alto è organizzato d'intesa tra impresa, Università, e CFA (*Centre de Formation des apprentis*); nel 2010 il 10,3% degli apprendisti francesi (43.000 giovani) studiava per conseguire un titolo universitario, e la proporzione di apprendisti universitari è aumentata di 4 volte nel giro di 15 anni.

In molti Paesi, tra i quali la Polonia e il Regno Unito, stage e tirocini fanno parte dei programmi accademici.

La Romania sta aumentando gli stage per gli studenti in istruzione terziaria.

In Svezia, tutta l'istruzione professionale superiore combina l'apprendimento scolastico con la formazione sul posto di lavoro. La formazione sul posto di lavoro viene strutturata come parte integrante del programma. Nella Formazione Professionale avanzata di secondo livello, l'istruzione deve integrare l'apprendimento scolastico con l'apprendimento sul posto di lavoro per almeno un quarto della sua durata.

L'Olanda offre istruzione universitaria a ciclo breve (gli *associate degrees*), che dura generalmente intorno ai due anni. Gli "*associate degrees*" possono essere programmi a tempo pieno, part-time o duali. Circa la metà degli studenti seguono programmi duali, che combinano l'apprendimento con il lavoro.

Anche in Italia, com'è noto, è stato introdotto l'apprendistato per il conseguimento di un titolo terziario. Finora questa opportunità è stata sfruttata soprattutto per il conseguimento di master universitari, anche se non mancano iniziative destinate al conseguimento di una laurea triennale o magistrale.

⁷ ASSOCIAZIONE TREELLE-FONDAZIONE ROCCA, *Educare alla cittadinanza, al lavoro ed all'innovazione, Il modello tedesco e proposte per l'Italia*, 2015. Il volume contiene un'analisi approfondita dell'apprendistato in Germania.

Tab. 4 Apprendisti assunti con contratto di apprendistato per l'alta formazione e la ricerca (2014)

	<i>Laurea triennale</i>	<i>Laurea magistrale</i>	<i>Master di primo livello</i>	<i>Master di secondo livello</i>	<i>Dottorato</i>	<i>Totale</i>
<i>Percorsi attivi</i>	37	11	273	144	90	555
<i>Percorsi avviati</i>	10	3	186	81	51	331
<i>Percorsi conclusi</i>	12	4	159	42	1	218

Fonte: ISFOL-INAPP. *Verso il sistema duale, XVI monitoraggio*, I libri del Fondo sociale europeo 2016

6. Una Raccomandazione europea per garantire la qualità dell'apprendistato

Per garantire la qualità e l'efficacia dei programmi di apprendistato è in fase di elaborazione da parte della Commissione europea una proposta di Raccomandazione sull'istituzione di un Quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci. Il Quadro potrebbe comprendere i seguenti criteri di qualità:

- **Accordo scritto:** stipula di un accordo scritto tra il datore di lavoro, l'apprendista e l'istituto di Formazione Professionale (diritti e doveri).
 - **Risultati di apprendimento:** definizione dei risultati di apprendimento previsti da ogni apprendistato, comprese le competenze professionali, le abilità trasversali, lo sviluppo personale e le opportunità di carriera.
 - **Supporto pedagogico:** costituzione di formatori interni all'impresa, cooperazione con le strutture formative ed i docenti, attività di orientamento e di feed-back.
 - **Componente basata sul lavoro:** necessità che una parte sostanziale dell'apprendimento si svolga in un luogo di lavoro.
 - **Retribuzione:** necessità di una retribuzione adeguata per gli apprendisti, tenendo conto dei contesti nazionali e settoriali e del principio della suddivisione dei costi.
 - **Protezione sociale:** necessità di fornire un'adeguata tutela e assicurazione sociale agli apprendisti, sulla base del contesto nazionale.
 - **Condizioni di lavoro:** fornire condizioni di lavoro adeguate agli apprendisti, in particolare per quanto riguarda la salute e la sicurezza.
- Il Quadro dovrebbe riguardare anche alcune condizioni di contesto, quali:
- **Quadro normativo:** istituzione di un adeguato quadro normativo per la progettazione, la *governance* e l'attuazione degli apprendistati.

- Approccio di partenariato: attuazione di un approccio di partenariato per gli *stakeholders* dell'apprendistato, con particolare attenzione alle parti sociali ed alle loro responsabilità.
- Sostegno alle imprese: istituzione di un supporto (finanziario / non finanziario) alle imprese, in particolare alle PMI, e alle modalità di ripartizione dei costi.
- Flessibilità dei percorsi: garantire flessibilità dei requisiti di ingresso all'apprendistato e dell'accesso dall'apprendistato a ulteriori opportunità di apprendimento.
- Orientamento alla carriera e sensibilizzazione: coinvolgimento delle parti interessate nell'orientamento professionale e nella sensibilizzazione all'apprendistato.
- Trasparenza e mobilità: aumentare la trasparenza e l'accesso agli apprendistati all'interno e tra gli Stati membri e valorizzare la mobilità transnazionale nelle qualifiche dell'apprendistato.
- Assicurazione di qualità: sviluppare la garanzia di qualità in apprendistato (in linea con la Raccomandazione EQAVET), con particolare attenzione ai risultati dell'apprendimento ed al monitoraggio degli esiti degli apprendisti.