

#1

FORMA MENTE

Quadrimestrale // ANNO 10

LA RIVISTA DEL LIFELONG LEARNING

Verso un modello di apprendistato duale

p. 9

Un'analisi ragionata del decreto del 12 ottobre 2015

Il nuovo
sistema duale
italiano

Transizione scuola lavoro

p. 12

La sperimentazione in corso con 300 centri di formazione

Scuola e lavoro

p. 17

Le novità della Buona scuola tra opportunità e sfide





Direttore responsabile: Salvatore Pirrone

Coordinamento redazionale: Orsola Fornara e Elena Viscusi

Hanno collaborato a questo numero: Alessandra Biancolini, Luigi Bobba, Sandra D'Agostino, Franca Fiacco, Claudio Gentili, Paolo Perruzza, Alfredo Menichelli, Sandra Rainero, Cristiano Santori, Andrea Simoncini, Pietro Viotti

Impaginazione: Cultura Lavoro srl

Gli autori e le autrici degli articoli di questa pubblicazione sono responsabili delle idee e delle opinioni ivi espresse. Queste non riflettono la posizione degli enti di appartenenza né del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

FORMAMENTE. LA RIVISTA DEL LIFELONG LEARNING N. 1 ANNO 10

CHIUSO IN REDAZIONE IL 22 SETTEMBRE 2016

RIVISTA QUADRIMESTRALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE, I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

VIA FORNOVO 8, PAL. C - 00192 ROMA

ISCRITTA AL TRIBUNALE DI ROMA CON IL N. 97 DEL 22 GIUGNO 2015

Indice



EDITORIALE

Il sistema duale e l'alternanza scuola-lavoro (SALVATORE PIRRONE, MLPS) 4

Il nuovo sistema duale italiano (LUIGI BOBBA, MLPS) 5

Verso un modello di apprendistato duale (ALESSANDRA BIANCOLINI E ANDREA SIMONCINI, MLPS) 9

La sperimentazione per l'istruzione e la formazione professionale (CRISTIANO SANTORI, ITALIALAVORO) 12

I numeri dell'apprendistato (SANDRA D'AGOSTINO, ISFOL) 14

Scuola e lavoro (ALFREDO MENICHELLI, MIUR) 17

FOCUS: La formazione iniziale e continua degli insegnanti e dei formatori (ALFREDO MENICHELLI, MIUR) 20

Il sistema duale visto da Confartigianato (PAOLO PERRUZZA, CONFARTIGIANATO) 22

Il sistema duale visto da Confindustria (CLAUDIO GENTILI, CONFINDUSTRIA) 24



ESPERIENZE

Piemonte. Governance condivisa per l'apprendistato di alta formazione (PIETRO VIOTTI, REGIONE PIEMONTE) 26

Veneto. FITT! Forma il tuo Futuro, un progetto Erasmus + di apprendistato per la qualifica (SANDRA RAINERO, VENETOLAVORO) 28

La rete europea NetWBL (FRANCA FIACCO, ISFOL) 30



RUBRICA

Il sistema duale in rete 32



IL SISTEMA DUALE E L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

“Questo numero di Formamente è interamente dedicato al nuovo sistema duale italiano, un modello formativo che alterna scuola e lavoro e che vede istituzioni formative e mondo del lavoro collaborare in maniera concreta al processo di formazione dei giovani”

Mutuato dalla cultura tedesca e diffuso in molti altri Paesi nordeuropei, il sistema duale è da diversi anni al centro del dibattito sulle politiche formative e occupazionali del nostro Paese, ed è stato di recente oggetto di importanti riforme, sia sul versante della formazione professionale, sia su quello dell'istruzione.

Le necessità di contrastare la disoccupazione giovanile e di frenare la dispersione scolastica creando un ponte più solido per la transizione tra sistemi di istruzione e formazione e mondo del lavoro rappresentano le principali spinte dell'azione riformatrice, come illustrato nel contributo di apertura del numero, a cura del Sottosegretario al lavoro e alle politiche sociali Luigi Bobba. L'articolo inquadra il nuovo sistema duale nel più ampio contesto economico e sociale del nostro Paese, spiegandone motivazioni e intenzioni strategiche, ed evidenziandone la portata innovativa, anche a livello culturale. Il duale dovrebbe essere uno strumento per fornire ai giovani competenze meglio ancorate alle esigenze produttive, avvicinandoli al mondo del lavoro durante il loro percorso di istruzione e formazione, aumentando le loro chances di occupazione e fornendo al contempo una fonte di innovazione alle imprese.

Di taglio più tecnico è invece il contributo successivo, curato da Biancolini e Simoncini, che propongono una panoramica delle novità normative riferite all'apprendistato e all'alternanza scuola-lavoro, culminate nella sperimentazione del sistema duale avviata dal Ministero del lavoro e dalle Regioni a gennaio di quest'anno.

Nell'ambito della sperimentazione si inquadra, tra l'altro, il progetto affidato ad Italia Lavoro per il sistema duale nell'istruzione e formazione professio-

nale, cui è dedicato il pezzo a cura di Santori, che ne riassume le caratteristiche operative e le fasi di attuazione.

Uno spaccato sui dati è offerto dall'articolo di D'Agostino, che riassume i principali risultati desumibili dall'ultimo rapporto di monitoraggio sull'apprendistato condotto dall'Isfol in relazione all'anno 2015: apprendisti in calo e scarse ore di formazione evidenziano la necessità delle riforme, soprattutto per l'apprendistato di primo livello, per la qualifica e il diploma; nel contempo sembra verificarsi una progressiva trasformazione nell'utilizzo del dispositivo, per quanto riguarda i settori di utilizzo (sale il terziario), la tipologia dei destinatari (più "vecchi") e la durata dei contratti (più lunghi).

Il focus si sposta poi dalla formazione alla scuola, altro attore chiave del sistema duale: il quinto articolo, a cura di Menichelli, si incentra sulle novità dell'alternanza scuola-lavoro introdotte dalla riforma della Buona scuola, che, partita nell'anno scolastico 2015-16 per le classi terze, interesserà progressivamente tutto il triennio finale delle scuole superiori. Una scheda tecnica descrive in particolare il complesso delle attività formative rivolte ai docenti, dove uno dei temi strategici è rappresentato proprio dell'alternanza.

I contributi delle parti datoriali concorrono a delineare e arricchire il quadro del nuovo sistema duale con il punto di vista del mondo del lavoro. Chiudono il numero le riflessioni provenienti dalla rete europea WBL sull'apprendimento basato sul lavoro, attiva nell'ambito del programma Erasmus+, e le esperienze del Piemonte per l'alto apprendistato e del Veneto, nell'ambito della formazione professionale.

Salvatore Pirrone

*Direttore generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione
Ministero del lavoro e delle politiche sociali*

TORNA ALL'INDICE



IL NUOVO SISTEMA DUALE ITALIANO

Motivazioni, sfide e vantaggi di uno strumento che punta ad avvicinare i giovani al lavoro portando innovazione nelle imprese

©cristovao/Shutterstock.com

Le ragioni di fondo che hanno indotto il Governo a metter mano, con il Jobs Act, al regime dell'apprendistato formativo e a dar vita alla sperimentazione sul sistema duale non si comprendono se si rimane ancorati alle vecchie impostazioni della ormai lunga storia del riformismo italiano in tema di mercato del lavoro. Certamente si è voluto dare un'altra *chance* all'apprendistato formativo di primo e terzo livello, fino ad ora poco utilizzati, mettendo in campo una sperimentazione che concorre alla maggiore unitarietà dei sistemi formativi regionali, oggi frantumati in una molteplicità di modelli e con enormi disparità territoriali. Ma tutto questo sta ancora dentro l'ampio ventaglio di tentativi per migliorare il lavoro e la formazione che hanno caratterizzato l'ultimo ventennio della politica italiana.

Le motivazioni reali vanno invece cercate negli esiti della pesantissima crisi, intervenuta dal 2008 e che ancora grava sulle spalle delle giovani generazioni. È chiaro infatti quanto sia difficile far diminuire la disoccupazione giovanile, inconfutabilmente la principale sfida verso la quale rivolgere la più poderosa iniziativa di contrasto. Una generazione che

rischia di rimanere fuori dal lavoro è anche una generazione ai margini del progresso economico e sociale del nostro paese. Rimuovere le cause di tale situazione è quindi il primo e fondamentale compito della politica.

Non dobbiamo tuttavia limitarci ad un'analisi superficiale. Le valutazioni più diffuse fanno infatti coincidere la disoccupazione dei giovani con gli ultimi anni di crisi. Così non è, visto che negli ultimi vent'anni solo per brevi periodi la stessa disoccupazione è scesa sotto la soglia del 20%. C'è quindi una componente strutturale, che riguarda circa la metà dei disoccupati, e che va contrastata: essa risiede nel profondo divario, da sempre mantenuto, tra scuola e lavoro, tra il "sapere" astratto delle discipline scolastiche e le competenze richieste dal mercato del lavoro. Rimettere i giovani in una traiettoria di più facile incontro con il lavoro è, dunque, compito dei sistemi formativi, non meno di quanto sia compito dell'economia trovare le strade della crescita e superare il rischio di stagnazione che riguarda l'Europa intera. Non è quindi casuale che il Jobs Act e la Buona scuola si siano, quasi contemporaneamente,



Una generazione che rischia di rimanere fuori dal lavoro è anche una generazione ai margini del progresso economico e sociale del nostro paese: rimuovere le cause di tale situazione è il primo e fondamentale compito della politica

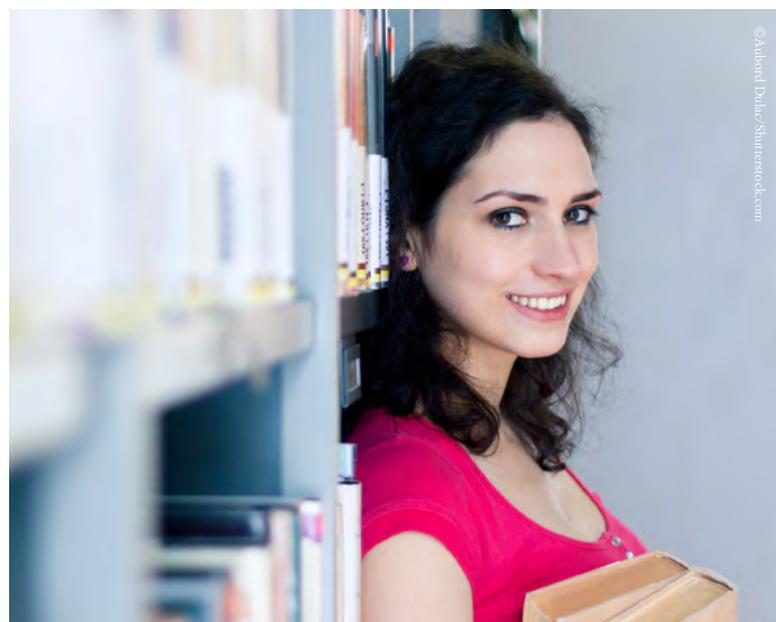
occupati di avvicinare, con misure concrete, l'apprendimento all'impresa.

È lo stesso confronto europeo che ci ha posto nel binario di una più convinta adesione ad un sistema duale di apprendimento. Non sfugge, infatti, che i paesi con un consolidato sistema duale non solo hanno saputo contrastare più efficacemente la disoccupazione dei giovani, ma, ancor più, hanno saputo mantenere un costante allineamento tra disoccupazione generale e disoccupazione giovanile. Basti pensare alla Germania, dove il tasso di disoccupazione dei giovani sormonta il tasso generale di disoccupazione di soli tre punti percentuali. Certamente sarebbe stato perdente tentare di copiare modelli che si sono dimostrati vincenti in contesti culturali e sociali del tutto diversi da quelli di casa nostra. Tuttavia, osservare il funzionamento di altri

modelli ci ha sicuramente aiutato ad individuare le linee generali di un percorso che rappresenta la più importante scommessa per i prossimi anni: rimettere i giovani al centro del mercato.

La "via italiana al sistema duale" è quindi un percorso conseguente alla nostra storia, agli istituti contrattuali e alle tradizioni economiche e culturali che l'hanno contraddistinta. L'apprendistato resta per noi un contratto di lavoro e non un accordo formativo; rimane tuttavia ancora da percorrere la strada del rafforzamento della filiera dell'istruzione tecnica e professionale nell'ordinamento della scuola secondaria superiore. Abbiamo comunque deciso di promuovere interventi mirati per dare un segnale importante, nella convinzione che si possono raggiungere risultati significativi.

Il sistema duale potrà avere successo solo se diverrà speculare all'essenza del fare impresa: deve cioè diventare una componente del successo competitivo





Nel secondo semestre del 2015 si è completato l'iter normativo e procedurale per far partire il nuovo sistema duale italiano. Oggi ci aspetta la sfida organizzativo-gestionale per portare a successo un istituto che non rinnova solo i punti di riferimento e le regole dell'apprendimento, ma mette in discussione consolidati stereotipi culturali che ponevano al centro la scuola, tenendo lontano dal proprio orizzonte il mondo del lavoro.

È prima di tutto una sfida culturale. Entrare in impresa per apprendere significa invertire l'ordine consolidato dell'organizzazione scolastica, in virtù della quale tutto era costruito per tenere separati i due momenti fondamentali della vita dei giovani: prima si studia e poi si lavora. Non meno rilevante è il mutamento da introdurre nelle imprese che, per svolgere appieno il nuovo compito, devono saper entrare in un processo di progettazione di medio periodo. Si rende necessario uscire dalle emergenze dei cicli produttivi, in quanto oggi i tempi di programmazione della produzione sono decisamente più brevi, a causa della contrazione delle commesse. Alternanza e apprendistato sono i due architravi del sistema duale, ma entrambi gli istituti non debbono imitare esperienze passate. Non si tratta infatti di ridurre la presenza degli studenti in azienda ad una mera visita guidata in ambiente di lavoro. Guardarsi intorno e farsi un'idea compiuta di che cosa sia

un'impresa non è certo disprezzabile, tuttavia non può bastare a colmare una lacuna storica di dialogo e cooperazione tra sistemi convissuti senza costruire sinergie e collaborazioni. Non si tratta nemmeno di proporre alternanza e apprendistato come esperienze lavorative: non si possono considerare come stage, né come tirocini. Pur riconoscendo già all'esperienza di lavoro una forte rilevanza, anche nella formazione del curriculum dello stesso studente, bisogna prendere atto che ancora non basta. Con il nuovo sistema si va in azienda come apprendisti, o si va in percorsi di alternanza, per imparare: si attribuisce così al lavoro non solo una funzione fondamentale nella vita di ogni persona, ma anche il ruolo di importante fonte di apprendimento nel ciclo formativo di secondo e terzo grado. Si è voluto insomma ridare al lavoro la valenza educativa del tutto scomparsa in questi ultimi decenni, avendo privato i giovani di ogni opportunità relazionale con la manualità, non più vissuta né in famiglia (essendo superato il modello dove i figli aiutavano i padri nei lavori dei campi e di artigianato), né nei percorsi formativi della scuola.

Se una svolta culturale è richiesta alle istituzioni formative, non di meno è richiesta alle imprese. Il sistema duale infatti potrà avere successo solo se diverrà specularmente corrispondente all'essenza del fare impresa: deve cioè diventare una componente



È prima di tutto una sfida culturale. Entrare in impresa per apprendere significa invertire l'ordine consolidato dell'organizzazione scolastica, che tiene separati i due momenti fondamentali della vita dei giovani: prima si studia e poi si lavora



Si tratta di valorizzare il nuovo istituto duale nella sua pienezza, non limitandosi a farne uno spazio di apprendimento per gli studenti, ma anche utilizzandone al meglio le ricadute per le aziende

del successo competitivo. Le motivazioni per avvicinarsi ai nuovi strumenti possono essere diverse, a seconda delle dimensioni, dei mercati di riferimento, del settore di appartenenza delle imprese. Le sfumature sono molteplici, resta comunque imprescindibile il legame tra la formazione e le strategie da perseguire. C'è sicuramente la motivazione della responsabilità sociale, che può spingere l'impresa a garantire percorsi formativi ai giovani. Già oggi numerose imprese fanno welfare aziendale, assumono iniziative di difesa del territorio, valorizzano il patrimonio storico-architettonico, attuano interventi premiali rivolti agli *stakeholders*, insomma si mettono in una correlazione positiva con il territorio e le comunità di riferimento.

Si tratta ora di scoprire nuovi ambiti di esercizio della responsabilità sociale, estendendo la logica delle relazioni sociali instaurate dall'impresa con i territori anche all'accoglienza e alla formazione dei giovani. C'è la motivazione del migliore utilizzo delle risorse umane, in particolare per le piccole e piccolissime imprese che non dispongono di uffici del personale e non raccolgono sistematicamente i curriculum.

Queste potranno selezionare i giovani attraverso le esperienze formative e potranno valutare con strumenti molto concreti quali figure professionali, quali attitudini e quali competenze individuali siano le più adatte al proprio fabbisogno di personale. C'è infine una motivazione che non dovrebbe mai mancare, ovvero quella di migliorare e innovare le competenze interne all'azienda grazie all'interscambio di apprendimenti che il sistema duale favorisce. La digitalizzazione dei processi produttivi e di vendita, l'accesso a nuovi mercati grazie alla conoscenza delle lingue straniere, l'approccio a soluzioni più creative, potranno tutti essere facilitati dalla presenza di giovani nelle imprese e dal loro coinvolgimento nei processi organizzativi.

Si tratta di valorizzare il nuovo istituto duale nella sua pienezza, non limitandosi a farne uno spazio di apprendimento per gli studenti, ma anche utilizzandone al meglio le ricadute per le aziende. Nel nostro Paese c'è un grande problema sul fronte dell'innovazione, dovuto anche alle caratteristiche del nostro tessuto aziendale: favorire processi di contaminazione, oltre a quelli di apprendimento, è una dimensione da non trascurare.

Luigi Bobba

Sottosegretario di Stato

Ministero del lavoro e delle politiche sociali



VERSO UN MODELLO DI APPRENDISTATO DUALE

Un'analisi ragionata del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 sugli standard formativi e i percorsi dell'apprendistato

©Antonio Guillem/Shutterstock.com

Quando si parla di formazione duale si fa riferimento solitamente al modello di formazione professionale alternata fra scuola e lavoro che vede le istituzioni formative e i datori di lavoro fianco a fianco nel processo formativo. Questo modello, mutuato dalla cultura tedesca e diffuso in molti altri Paesi del Nord Europa, ha avuto notevole incidenza nel più recente dibattito politico italiano, nell'ottica di adottare misure di medio-lungo periodo volte a ridurre la disoccupazione giovanile, che nel nostro Paese si attesta drammaticamente oltre il 40%.

L'impegno del Governo per il rafforzamento dell'asse scuola-lavoro ha puntato su decisi cambi di rotta, sia sul fronte scolastico, a seguito dell'approvazione della L. 107/15 che ha introdotto un'alternanza sistematica e incisiva in tutta la scuola secondaria superiore, sia sul fronte del rilancio delle politiche di sostegno all'occupabilità giovanile, attraverso la riforma del contratto di apprendistato, operata con i primi interventi di modernizzazione del mercato del lavoro contenuti nel JobsAct.

Questo articolo approfondisce in particolare i progressi verso la definizione di standard formativi per l'apprendistato duale in Italia. Con l'emanazione del [decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015](#) anche la promozione dell'apprendistato ha assunto infatti le direttrici che oggi connotano il nuovo sistema duale in Italia: rafforzamento dell'as-

se scuola-lavoro e innalzamento degli standard di qualità dell'apprendimento basato sul lavoro. Sono molte le novità, soprattutto per le due tipologie di apprendistato cosiddetto formativo, cioè finalizzato ad acquisire competenze spendibili sul mercato del lavoro attraverso il conseguimento di qualificazioni. Non vi è dubbio che le più significative rispetto al decollo dell'apprendistato duale riguardino la definizione degli standard professionali e formativi degli apprendisti e le misure di semplificazione ed omogeneizzazione apportate alla normativa che disciplina il contenuto formativo del contratto. L'attuazione dell'apprendistato duale chiama ad una forte accelerazione sia dei processi di costruzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze sia di creazione di un ecosistema favorevole alle parti – imprese, giovani e istituzioni formative. Il [decreto interministeriale del 12 ottobre 2015](#) recante “definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46 comma 1 del d. lgs. 81/15” ha interpretato lo sforzo del legislatore, puntando ad una disciplina attuativa organica per tutte le tipologie di apprendistato finalizzate al rilascio di titoli di studio e formazione di ogni ordine e grado, per le attività di ricerca ed il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie.



Leggendo questo provvedimento si avverte l'intenzione di imprimere a tali fattispecie di apprendistato una convinta accelerazione, puntando su tre fattori chiave:

- stabilire un quadro omogeneo di regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato di primo e terzo livello;
- individuare un criterio semplice e flessibile per determinare la durata della formazione interna (sul posto di lavoro) e di quella esterna (nell'istituzione formativa), anche in relazione alla differenza di retribuzione prevista dal decreto legislativo 81/2015 per le due tipologie di formazione;
- alleggerire il carico amministrativo, in particolare per le imprese, creando modelli di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa, di piano formativo individuale e di strumenti per la valutazione.

Il primo obiettivo del decreto interministeriale è dunque dare maggiore chiarezza e certezza all'istituto, a partire dalle definizioni contenute nell'articolo 2. Oltre a "datore di lavoro" e "istituzione formativa", vengono definite la formazione interna ed esterna (art. 5, commi 5 e 6). La formulazione, senza introdurre nulla di inedito rispetto al [decreto legislativo 13/2013](#) (relativo alla definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per individuare e validare gli apprendimenti non formali e informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze), sancisce la pari dignità di quello che si impara lavorando e di quello che si impara studiando. Ne consegue che l'apprendimento, in queste tipologie di apprendistato, è di tipo formale sia in azienda sia nell'istituzione formativa, in quanto finalizzato a una certificazione pubblica, a prescindere dalle metodologie di insegnamento messe in campo. Tale chiarificazione è un elemento chiave, poiché si connette operativamente ad almeno tre passaggi centrali:

1. la determinazione della durata dei contratti di apprendistato, in rapporto agli standard formativi e ordinamentali dei corrispondenti percorsi di studio;



2. la determinazione della durata della formazione interna e di quella esterna, in rapporto alla certificazione da conseguire;
3. la determinazione dei contenuti del protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa, nonché del piano formativo individuale.

Per ognuno di questi tre aspetti vi è oggi un quadro di criteri operativi applicabili a tutte le certificazioni di ogni ordine e grado.

In merito alla durata del contratto, l'articolo 4 prende come riferimento, in via di principio, la durata ordinamentale del percorso di studio, fatte salve specifiche previsioni di proroga già definite dal decreto legislativo 81/2015 (in particolare per il primo livello). Per la durata della formazione interna ed esterna, l'articolo 5 assume come riferimento l'orario obbligatorio ordinamentale del percorso di studio. La durata della formazione esterna è determinata, per ciascun ordinamento (es. istruzione e formazione professionale regionale, istruzione secondaria superiore, specializzazione tecnica superiore, ecc.), come una percentuale massima rispetto al monte orario annuale, mentre la formazione interna si ricava dalla differenza tra il monte orario ordinamentale annuale e le ore di formazione esterna. Lo sforzo di semplificazione emerge negli allegati, dove si è provato a elaborare dei modelli, a partire dal protocollo tra datore di lavoro e l'istituzione formativa, per le diverse fattispecie di apprendistato che le parti si impegnano ad attivare e i relativi criteri di attuazione. Nel piano formativo individua-



le pertanto vengono registrati, sulla base della qualificazione da conseguire, la durata effettiva del contratto di apprendistato, la durata della formazione interna ed esterna, l'orario di lavoro e infine i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti. Il piano formativo individuale, dunque, acquista centralità nella progettazione, programmazione, monitoraggio e valutazione degli apprendimenti e soprattutto nella gestione condivisa di queste fasi da parte dell'istituzione formativa e dell'impresa. Il datore di lavoro potrà decidere la retribuzione del lavoratore sulla base: dell'articolazione tra formazione e lavoro, identificata per annualità nel piano formativo individuale; dell'inquadramento applicato; della contrattazione collettiva di riferimento, in accordo con le percentuali retributive stabilite nel decreto legislativo 81/2015 (100% per la parte di lavoro, 10% per la parte di formazione interna, esonerato retributivo per la parte di formazione esterna). Fanno eccezione a questo impianto, bipartito tra impresa e istituzione formativa, l'apprendistato per le attività di ricerca e quello per il praticantato, per i quali la formazione esterna è opzionale.

Nell'articolato del decreto interministeriale, inoltre, si rintraccia in più passaggi il tentativo di mettere a sistema molte delle anticipazioni introdotte dalla cosiddetta sperimentazione Enel di apprendistato in alternanza scuola-lavoro (ex art. 8 bis della legge 8 novembre 2013, n. 128), anche a fronte del monitoraggio dell'iniziativa¹. Tale operazione è particolarmente evidente nell'articolo 6, sui diritti e i doveri degli apprendisti, e nell'articolo 7, sulle funzioni del tutor aziendale e del tutor formativo.

Nell'articolo 8, riguardante la valutazione, il decreto prova a sdrammatizzare un certo tecnicismo generalmente rimproverato alla certificazione delle competenze, rendendo operativi:

- sul piano concettuale, gli avanzamenti attuativi del decreto legislativo 13/2013 e il [decreto interministeriale del 30 giugno 2015](#) sul ricono-

scimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali;

- sul piano operativo, gli sviluppi applicativi dei servizi, come ad esempio la sperimentazione per la certificazione delle competenze acquisite in servizio civile, in corso nel programma Garanzia Giovani.

Questo sforzo si traduce in una dotazione strumentale (allegati tecnici) volta a facilitare, esemplificare e accompagnare le pratiche di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti.

Infine, il tema dei requisiti delle imprese, che si è optato per ridurre al minimo. L'articolo 3 induce a questo proposito ad una riflessione: la questione della mobilitazione delle imprese e della capacità formativa, rispetto agli altri aspetti più di tipo ordinamentale, amministrativo o economico, chiama in causa fattori peculiarmente culturali che, in prospettiva, giocheranno un ruolo fondamentale per il successo del sistema duale. In Italia, il tessuto imprenditoriale è ancora tutto da fertilizzare, e anche per tale motivo il *leit motiv* del decreto è stato quello di promuovere e diffondere il più possibile lo strumento presso le aziende.

In conclusione, il decreto reca in sé l'idea di una regolamentazione organica e innovativa, seppure di prima generazione, di uno strumento complesso e politicamente anche molto sensibile, a coronamento di un decennio di esperienze sperimentali e molto eterogenee sui territori, nella rinnovata consapevolezza di dover procedere con un approccio pragmatico e progressivo.

In questa logica di gradualità si inserisce a pieno titolo anche la sperimentazione in corso per il rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (IeFP) approvata con Accordo Stato-Regioni il 24 settembre 2015 e finalizzata a costruire modelli condivisi di *governance* tra Ministero del lavoro e Regioni su cui consolidare il nascente sistema duale di istruzione e formazione.

Alessandra Biancolini e Andrea Simoncini

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

¹ L'iniziativa sperimentale Enel 2014-2016 si è appena conclusa, con 138 apprendisti diplomati e assunti. Una seconda edizione dell'iniziativa è stata appena avviata. Miur e Ministero del lavoro hanno sostenuto l'avvio di iniziative analoghe con Eni e Farmindustria.



LA SPERIMENTAZIONE PER L'ISTRUZIONE E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il progetto sperimentale del Ministero del lavoro sostiene 300 centri di formazione nell'attuare il nuovo modello di transizione dalla scuola al lavoro

L'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015 sul progetto sperimentale "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale (Iefp)" ha rappresentato nel nostro paese il punto di partenza per sperimentare nell'istruzione e formazione professionale il nuovo sistema duale, di recente sottoposto a una profonda revisione normativa.

L'accordo prevede due linee di intervento: la prima ha come obiettivo lo sviluppo e il rafforzamento dei sistemi di *placement* dei centri di formazione professionale (Cfp), mentre la seconda è incentrata sul sostegno economico dei percorsi di Iefp pensati in modalità duale.

La realizzazione della linea 1, finanziata con le risorse del Fondo sociale europeo nell'ambito dei due Programmi operativi nazionali Iog e Spao¹ del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è stata affidata a Italia Lavoro. Sono stati stanziati 10,5 milioni per i contributi ai Cfp per le azioni di orientamento e accompagnamento al lavoro, 16 per i contributi ai datori di lavoro per il tutoraggio aziendale e 4,3 per l'assistenza e il supporto allo sviluppo della sperimentazione. Il termine delle attività è fissato al 31 dicembre 2016.

Nell'ambito del progetto Fixo, il 10 ottobre 2015 è

stato pubblicato l'avviso per individuare i Cfp, privati e pubblici, a cui concedere i contributi. L'avviso definiva 10 criteri di selezione, riferiti all'esperienza nell'istruzione e formazione professionale e nelle politiche di transizione istruzione-lavoro e alla partecipazione a reti territoriali o nazionali. In base a questi criteri sono stati selezionati 300 Cfp su 650 che hanno presentato domanda.

I Cfp ammessi a contributo hanno poi stipulato con Italia Lavoro protocolli operativi e presentato piani di sviluppo che fissavano gli obiettivi dell'azione, gli standard di qualità da applicare e l'attività di supporto richiesto. Questa fase si è conclusa il 13 giugno 2016, data a partire dalla quale Italia Lavoro ha iniziato le attività di assistenza tecnica: realizzazione di programmi di attuazione e verifica degli standard di qualità, organizzazione dei servizi di *placement*, formazione e affiancamento degli operatori dei Cfp nell'erogazione di servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, monitoraggio e valutazione dell'intervento. Il Cfp dovrà applicare almeno sette standard di qualità, di cui quattro predefiniti da Italia Lavoro e altri tre individuati dal beneficiario e scelti sulla base delle caratteristiche socio-economiche del territorio di riferimento, all'interno di una mappa degli standard consegnati al momento della stipula del protocollo operativo.

Per le attività di orientamento e accompagnamento al lavoro si prevede di aiutare nella scelta dei corsi formativi circa 20 mila giovani e di promuovere l'at-

¹ Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani e Programma operativo nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione.



Si prevede di aiutare nella scelta dei corsi formativi circa 20 mila giovani e di attivare almeno 1.200 contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'alternanza scuola-lavoro e l'impresa formativa simulata

tivazione di almeno 1.200 contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'alternanza scuola-lavoro e l'impresa formativa simulata – i tre strumenti che, nel nuovo sistema duale, servono a rafforzare i contenuti pratici dell'Iefp.

Ogni centro di formazione professionale può beneficiare di contributi per un massimo di 35 mila euro, per erogare ai giovani servizi di orientamento di primo livello, di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro finalizzato all'attivazione di contratti di apprendistato di primo livello. Il singolo contributo, che va dai 1.500 ai 3.000 euro, varia in base alle caratteristiche dei giovani destinatari: è più alto se è maggiore la "distanza" del giovane dal mercato del lavoro, ovvero la sua difficoltà di inserimento.

Nell'ambito di questa linea di intervento è stato costituito anche un sistema per erogare contributi ai datori di lavoro che impegneranno proprio personale in attività di tutoraggio rivolte ai giovani.

Nello specifico, per il tutoraggio rivolto a un apprendista di primo livello si prevede di gestire e successivamente erogare contributi pari a 3.000 euro, purché il tutoraggio stesso abbia una durata

complessiva non inferiore a 96 ore in 12 mesi; mentre per il tutoraggio rivolto a ragazzi in alternanza scuola-lavoro il contributo è di 500 euro, purché duri almeno 16 ore. Complessivamente, sono stati stanziati 8 milioni di euro per il tutoraggio per contratti di apprendistato di primo livello e altri 8 per quello dei percorsi di alternanza. I beneficiari sono i datori di lavoro che abbiano effettuato attività di tutoraggio per contratti di apprendistato o percorsi di alternanza stipulati a partire dal 1° gennaio 2016. L'avviso pubblico a sportello è stato pubblicato sul sito www.italialavoro.it ed è aperto fino al 29 dicembre 2017.

Con la linea 2 si offre invece sostegno ai percorsi Iefp nell'ambito del sistema duale: sono stati stanziati 87 milioni per percorsi attivati nell'anno formativo 2015/16 e altri 87 per percorsi attivati nell'anno formativo 2016/17. Saranno le Regioni a gestire direttamente l'intervento.

Cristiano Santori

Italia Lavoro Spa



I NUMERI DELL'APPRENDISTATO

Verso il sistema duale: il XVI Rapporto sull'apprendistato in Italia

La centralità del rapporto formazione-lavoro è alla base di due provvedimenti che stanno caratterizzando l'operato di questo Governo: il Jobs Act e la Buona scuola. In maniera complementare le due norme puntano a rafforzare le contaminazioni fra i due sistemi, promuovendo una maggior diffusione dell'alternanza, ridefinendo l'apprendistato e in particolare le forme legate all'acquisizione dei titoli di studio. Sintesi di questa linea strategica è l'istituzione, nell'ambito del d.lgs. 81/2015, di un sistema duale che deve nascere dall'integrazione fra i percorsi dell'istruzione e formazione professionale con gli apprendistati di primo e terzo livello.

Dunque l'apprendistato è chiamato ad un rinnovamento fondato sulla valorizzazione della componente formativa, stimolato da un rapporto fra costi e benefici molto più vantaggioso per le imprese, in termini di remunerazione e di agevolazioni contributive da un parte e di benefici attesi della formazione dall'altra.

La fotografia dell'apprendistato alla vigilia della piena implementazione dei nuovi provvedimenti,

che prendono forma nel corso del 2015, è quella tracciata dal XVI Rapporto di monitoraggio, dal titolo emblematico "Verso il sistema duale". Frutto della collaborazione fra Inps e Isfol, il volume tratteggia il quadro dell'implementazione dell'apprendistato con riferimento alle dinamiche dell'occupazione e le modalità di attuazione della componente formativa, guardando in particolare all'impegno delle istituzioni regionali e delle Province autonome. Il rapporto rende disponibile un ampio set di dati provenienti dagli archivi Inps, integrati dalle informazioni che annualmente rilasciano le Regioni e Province autonome sugli interventi formativi programmati e finanziati.

I risultati confermano la necessità di intervenire sullo strumento e le sue diverse forme. Ancora per l'anno 2015 la platea dei giovani assunti in apprendistato continua a contrarsi; evidentemente l'introduzione dell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un triennio, concesso nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato (legge n.



Ancora per l'anno 2015 la platea dei giovani assunti in apprendistato continua a contrarsi



È in corso un processo di profonda trasformazione dello strumento: cambiano i settori, i giovani assunti sono sempre più adulti, si allunga la durata dei contratti



©Jacob Lund/Shutterstock.com

190/2014), ha reso meno appetibile l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato. Ampliando l'osservazione ad un periodo più lungo, si rileva che è in corso un processo di profonda trasformazione dello strumento: cambiano i settori - quello delle costruzioni sempre più in calo, il terziario è sempre più protagonista; i giovani assunti sono sempre più adulti - l'età media è passata dai 24,5 anni nel 2013 ai 25 anni nel 2015; si allunga la durata reale dei contratti: se nel 2010 i contratti che superavano la durata reale di un anno erano stati poco più della metà, nel 2013 il 55,4% dei lavoratori avviati risultava ancora assunto con la stessa forma contrattuale e nella stessa azienda dopo 12 mesi.

Le maggiori criticità si riscontrano però rispetto al quadro delle attività formative che coinvolgono i giovani apprendisti. I 151.788 apprendisti che han-

no preso parte ad attività formative finanziate da soggetti pubblici nel corso del 2014 - ultimo anno per il quale sono disponibile i dati - indicano un tasso di copertura pari al 34,1%: è il valore più alto nel periodo dal 2003 al 2014, che tuttavia conferma che due apprendisti su tre non ricevono alcuna formazione nell'ambito dell'offerta regionale.

Ma è soprattutto analizzando l'implementazione dell'apprendistato cosiddetto di primo livello che si conferma la necessità di un'azione riformatrice.

Nel 2015 l'apprendistato per la qualifica e il diploma ha coinvolto 13.354 lavoratori assunti su tutto il territorio, ovvero poco più del 3% del totale dei rapporti di lavoro in apprendistato. Di questi giovanissimi, che dovrebbero trovare in questa forma di apprendistato una possibilità per conseguire una qualificazione professionale in alternanza con il la-



È soprattutto l'analisi dell'apprendistato di primo livello a confermare la necessità di un'azione riformatrice



voro, nello stesso anno 2015 sono stati coinvolti in interventi di Istruzione e formazione professionale per la qualifica e il diploma professionale solo 3.651 giovani, ovvero il 10% in meno rispetto al 2014. I restanti, cioè circa 9.700 tra ragazzi e ragazze, non hanno svolto nessun percorso di formazione.

Un po' più roseo il quadro per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello): su uno stock medio di 1.237 lavoratori assunti nel 2015, 758 giovani partecipano alle attività formative programmate dalle Regioni e Province autonome, con un incremento pari al 36,6% rispetto all'annualità precedente.

È in particolare proprio sui giovanissimi che punta il progetto sperimentale varato dal Ministero del lavoro, di concerto con le Regioni e le Province autonome, per sostenerne l'avvio del sistema duale, anche grazie ad una dote finanziaria di 174 milio-

ni di euro per il biennio 2015-2016. Su un'utenza potenziale complessiva di 60.000 giovani, un terzo dovrebbero essere apprendisti assunti con contratto di primo livello, sostenuti attraverso misure di accompagnamento che assicurino la partecipazione anche a percorsi di formazione e quindi il successo formativo per l'acquisizione di una qualifica a validità nazionale almeno triennale. Il XVI Rapporto ricostruisce la fase di avvio del progetto, che ha visto la firma di protocolli tra tutte le Regioni e il Ministero del lavoro in cui si definiscono gli impegni assunti per dare attuazione al sistema duale a partire dall'annualità 2016-17.

Sandra D'Agostino

Isfol



©kurhan/Shutterstock.com



SCUOLA E LAVORO

Le novità della Buona scuola per il sistema duale,
tra opportunità e sfide

L'alternanza scuola-lavoro, attuata in via sperimentale nelle scuole sin dai primi anni '90, ha trovato negli ultimi dieci anni una compiuta regolamentazione giuridica (decreto legislativo 77/2005 e legge 107/2015, detta della Buona scuola). Presentata come una metodologia didattica che unisce all'apprendimento teorico quello pratico, al sapere il saper fare, intervallando lo studio in aula con esperienze nel mondo del lavoro, ha l'obiettivo di sviluppare nei giovani la consapevolezza delle vocazioni personali e del lavoro e di ridurre la dispersione scolastica attraverso l'orientamento, consentendo di accrescere, al contempo, le loro competenze. Gli obiettivi di apprendimento dei progetti di alternanza scuola-lavoro mirano a sviluppare anche nuove competenze, in particolare le *soft skills*, quali, ad esempio, collaborazione e partecipazione, flessibilità al cambiamento, *problem solving*, leadership, comunicazione, che possono facilitare la transizione al mondo del lavoro e incrementare l'occupabilità dei giovani.

La strategia consiste nel realizzare percorsi educativi flessibili, creando legami stabili ed efficaci con il mondo del lavoro, ma anche con istituzioni locali,

associazioni di volontariato, camere di commercio, agenzie territoriali per il lavoro, così da contribuire a ridurre il *mismatch* di competenze nel mercato del lavoro. La costituzione di reti territoriali è uno dei fattori di successo di questa strategia.

Il Regolamento dell'alternanza proposto dalla legge 107/2015 introduce molte innovazioni rispetto alla precedente normativa. Anzitutto, le esperienze di alternanza scuola-lavoro sono divenute obbligatorie per gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole secondarie superiori, con quantità orarie minime definite: 400 ore complessive nelle classi terze, quarte e quinte degli istituti tecnici e professionali, 200 ore complessive nel triennio finale dei licei. L'applicazione dell'obbligo è progressiva, a partire dalle classi terze del 2015-16.

Inoltre, si ampliano le tipologie di soggetti che potranno ospitare gli studenti: enti pubblici e privati, musei, istituti artistici e culturali, uffici centrali e periferici del Ministero dei beni culturali e del turismo, enti di ricerca nazionali e internazionali, associazioni professionali. Tale ampliamento intende da un lato, favorire la diffusione di questa forma di stage scolastici in ogni settore economico e socia-



Le esperienze di alternanza scuola-lavoro sono divenute obbligatorie per gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole secondarie superiori con quantità orarie minime definite

le e, dall'altro, semplificare l'alternanza per scuole come i licei che farebbero maggiore fatica a rapportarsi con realtà industriali o commerciali. La norma consente anche che gli stage, o tirocini formativi, possano svolgersi all'estero nell'ambito della mobilità studentesca, o d'estate, nella forma di tirocini/stage, ponendo però problemi applicativi non ancora del tutto risolti.

Il successo formativo dell'alternanza come parte integrante del curriculum risiede in massima parte nella progettazione e programmazione dei percorsi, da realizzare in modo congiunto e condiviso tra scuola e struttura ospitante, in coerenza con il Piano dell'offerta formativa triennale della scuola. Per questo la legge ha definito i requisiti formativi, strutturali e organizzativi delle strutture ospitanti, che devono mostrare di poter accogliere e formare gli studenti. È prevista, inoltre, la presenza di due tutor, uno scolastico e uno aziendale, che dovranno garantire il continuo dialogo tra scuola e azienda: un fattore di qualità che potrà sicuramente aumentare, se posto in relazione al piano di formazione dei

docenti tutor, avviato dalla stessa legge 107/2015. Allo stesso fine, può assumere grande rilievo la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza, chiamata a chiarire diversi aspetti riguardanti le innovazioni e la qualità dell'alternanza scuola-lavoro, come la presenza dei due tutor, il diritto alla sicurezza e alla tutela della salute, la possibilità di esprimere una valutazione sull'efficacia dell'esperienza, il diritto ad avere un piano formativo personalizzato, al riconoscimento e certificazione delle competenze e a far valere, ai fini dell'esame di stato, le valutazioni espresse dai tutor degli studenti al termine del percorso di studi.

Sebbene l'alternanza non costituisca rapporto di lavoro, gli studenti sono equiparati ai lavoratori per ciò che riguarda la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Le scuole superiori dovranno attivare, per gli studenti, appositi corsi di formazione, svolti secondo il decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rendendo oltretutto meno oneroso il compito delle strutture ospitanti e agevolando le partnership.

Si ampliano le tipologie di soggetti che potranno ospitare gli studenti: enti pubblici e privati, musei, istituti artistici e culturali, uffici centrali e periferici del Ministero dei beni culturali e del turismo, enti di ricerca nazionali e internazionali, associazioni professionali





La legge 107/2015 ha previsto per l'alternanza scuola-lavoro uno stanziamento di circa 100 milioni di euro annui, dal 2016, e la possibilità di cofinanziamento del Fondo sociale europeo, in particolare del Programma operativo nazionale "Per la scuola"



Attivare un percorso di alternanza è relativamente semplice. Il Regolamento prevede che la scuola stipuli una convenzione (di cui è presente un facsimile nella [guida operativa del Miur](#)) con il soggetto ospitante individuato dal dirigente scolastico, per fissare con chiarezza tempi, compiti, responsabilità e costi, oltre ai criteri per la verifica e la valutazione dei percorsi. Per individuare il partner, un'importante funzione può essere svolta dal [Registro nazionale per l'alternanza](#) scuola lavoro delle imprese disponibili, collocato presso le Camere di commercio. In alternativa, si può ricorrere all'impresa formativa simulata, un'azienda virtuale animata dagli studenti che assumono i ruoli interni di un'impresa e avente come riferimento un'azienda madrina reale che accompagna gli studenti nello sviluppo simulato di attività di produzione, e-commerce, pianificazione, rendicontazione, ecc.

La legge 107/2015 ha previsto per l'alternanza scuola-lavoro uno stanziamento di circa 100 milioni di euro annui, dal 2016, e la possibilità di cofinanziamento del Fondo sociale europeo, in particolare del Programma operativo nazionale "Per la scuola". Le risorse sono ripartite tra le scuole sostanzialmente in base al numero degli alunni.

L'avvio dell'alternanza obbligatoria ha evidenziato diversi nodi problematici, a fronte del consueto attivismo ed entusiasmo delle scuole, che vedono valorizzata la propria autonomia di innovazione e ricerca. Con l'obbligatorietà (a regime) circa 1 milione e mezzo di studenti, pari al 60% circa degli studenti delle scuole superiori, frequenteranno attività di al-

ternanza scuola-lavoro. È uno sforzo enorme che le istituzioni scolastiche e le strutture ospitanti sono chiamate a fare, viste le difficoltà nel collocare gli studenti quando l'alternanza era facoltativa, soprattutto nelle aree con poche imprese disponibili ad accogliere gli studenti.

Quanto agli strumenti di supporto, l'informazione su come possano essere spesi i fondi non è del tutto perfezionata, e anche il finanziamento totale, pur cospicuo, potrebbe apparire insufficiente rispetto al numero di studenti coinvolti. Anche il Registro nazionale per l'alternanza stenta a decollare, per motivi burocratici ed economici. L'iscrizione al registro, non obbligatoria, è onerosa per le aziende, ma non fornisce garanzie circa la loro capacità formativa, e la prevista valutazione finale dei dirigenti scolastici sulle strutture non produce effetti di monitoraggio. Infine, la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti tarda ad essere pubblicata.

Da ultimo, va notato che l'obbligatorietà trasforma l'alternanza da metodologia didattica progettuale a misura di sistema per inserire apprendimenti di tipo duale nei percorsi scolastici, così da renderla, insieme all'apprendistato, l'altra gamba su cui sostenere la costruzione del modello duale italiano definito nel Jobs Act (d. lgs. 81/2015), anche in risposta alle sollecitazioni della Commissione europea.

Alfredo Menichelli

*Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca*



FOCUS

La formazione iniziale e continua degli insegnanti e dei formatori

La formazione e lo sviluppo professionale degli insegnanti rappresentano una priorità strategica del Paese. Da ultima, la legge di riforma 107/2015 (cosiddetta della Buona scuola) pone tra i suoi obiettivi quello di rafforzare la formazione, in servizio, di insegnanti e formatori e il loro sviluppo professionale, anche in considerazione delle altre norme che modificano l'impianto tradizionale della carriera del personale scolastico (orientamento al risultato, card per l'aggiornamento, ecc.). La legge puntualizza, infatti, che migliorare le competenze professionali di insegnanti e formatori concorre all'obiettivo prioritario di innalzare la qualità e i risultati di apprendimento degli studenti, in particolare nei percorsi di istruzione e formazione tecnica e professionale.

La legge della Buona scuola rilancia, nelle sue linee essenziali, il modello di formazione pre-ruolo degli insegnanti già previsto dal Decreto ministeriale 249/2010, e interviene sulla formazione iniziale dei docenti neo-immessi in ruolo, ora regolata dal Decreto ministeriale 850/2015. Inoltre stabilisce che "la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale" e prevede, a tale scopo, un Piano nazionale di formazione strutturato su due livelli, uno nazionale e uno locale. Il livello nazionale consiste nell'adozione, da parte del Ministro dell'istruzione e sentito il parere delle organizzazioni sindacali, del Piano nazionale

di formazione, triennale (comma 124 della legge 107/2015). Il livello locale consiste nelle iniziative organizzate dalle istituzioni scolastiche, anche in rete, o da snodi e poli formativi territoriali, o in risposta a specifiche iniziative nazionali. Le attività dovranno essere coerenti con le priorità individuate dalla scuola stessa nel proprio Piano triennale di offerta formativa, con le priorità del Piano nazionale e con i bisogni formativi degli insegnanti e degli studenti previsti nel Piano di miglioramento dell'istruzione scolastica. Il modello si completa con una disseminazione ad albero, ovvero: formazione a livello nazionale di un certo numero di figure che, a loro volta, accompagneranno i colleghi nella formazione sulle tematiche prescelte attraverso, ad esempio, i metodi della ricerca-azione.

I destinatari della formazione, indicati nella nota del Ministro dell'istruzione n. 35 del 7 gennaio 2016, sono gli insegnanti di ruolo neoassunti (formazione iniziale), quelli coinvolti in progetti di miglioramento, in processi di digitalizzazione e innovazione metodologica o organizzativa, in processi di inclusione e integrazione, nella progettazione e miglioramento dei curricoli, o che svolgono corsi relativi alla sicurezza, alla prevenzione del rischio e al primo soccorso e, inoltre, il personale tecnico e amministrativo e i dirigenti scolastici.

Per il Piano nazionale triennale la legge 107/2015



stanza 40 milioni di euro annui, a partire dal 2016. Le misure di formazione e sviluppo professionale degli insegnanti possono essere finanziate inoltre con il Fondo sociale europeo, in particolare con il Programma operativo nazionale “Per la scuola. Competenze e ambienti per l’apprendimento”, azione 10.8.4 “Formazione del personale della scuola e formazione sugli approcci metodologici e nuove tecnologie” e con altri fondi Miur, quali quelli allocati per la legge 440/1997.

I temi strategici per il miglioramento delle competenze comprendono l’innovazione didattica legata all’informatica, l’alternanza scuola-lavoro, il potenziamento delle competenze di base – in particolare linguistiche, l’imprenditorialità, le competenze di cittadinanza globale, la valutazione.

Per sostenere la formazione continua dei docenti e valorizzarne le competenze professionali la legge 107/2015 istituisce inoltre la Carta per l’aggiornamento degli insegnanti (comma 121). La Carta, per cui si prevede una spesa di circa 381 milioni di euro l’anno (comma 123), ha un valore di 500 euro, è nominativa, personale e non trasferibile e viene distribuita ad ogni docente statale di ruolo (sono esclusi quindi i docenti non di ruolo e delle scuole paritarie, i docenti di ruolo sospesi dal servizio o in pensione, i dirigenti scolastici e il personale tecnico e amministrativo). Si tratta di uno strumento innovativo, che permette di personalizzare l’investimento in formazione, pur dovendo mantenere una coerenza con il Piano nazionale di formazione, con il Piano di miglioramento dell’istituzione scolastica e con il profilo professionale dell’in-

segnante stesso. La Carta potrà essere usata, ad esempio, per corsi di aggiornamento professionale all’università, per acquistare hardware o software educativo e informatico o pubblicazioni, per visite a musei o altri luoghi e manifestazioni culturali, ecc. A fronte di queste positive innovazioni, a cui si aggiunge la recente ridefinizione delle classi di concorso (DPR 19/2016), occorre ora lavorare al raccordo e al riequilibrio delle fasi della formazione dei docenti, verso l’obiettivo europeo del *continuum* tra formazione iniziale pre-concorso, formazione iniziale in servizio e formazione continua. Questo processo dispone già di due strumenti, identificati dal Decreto ministeriale 850/2015, ovvero il bilancio di competenze (art. 5) e il portfolio formativo dell’insegnante (art. 11). Restano ancora da adeguare le norme contrattuali, ferme al 2007, con il quadro di obbligatorietà reintrodotta dalla legge 107/2015.

Alfredo Menichelli

*Ministero dell’istruzione,
dell’università e della ricerca*





IL SISTEMA DUALE VISTO DA CONFARTIGIANATO

La sfida del sistema duale italiano responsabilizza le parti sociali nel sostenere le Pmi e i loro nuovi compiti

Il principio che sembra aver ispirato l'azione del Governo nella costruzione della via italiana al sistema duale è quello della buona occupazione come risultato di una buona formazione, principio che trova espressione in due provvedimenti legislativi strettamente connessi tra loro: la legge n. 107/2015, la cosiddetta Buona scuola, e il decreto legislativo n. 81/2015, attuativo della delega del Jobs Act relativa al riordino delle forme contrattuali.

La legge sulla Buona scuola mira a superare la separazione tra sistema scolastico e mondo produttivo, potenziando lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro: gli studenti hanno la possibilità di acquisire competenze direttamente in azienda, incrementando la loro capacità di orientamento e le opportunità di lavoro.

Il secondo provvedimento intende rilanciare l'apprendistato di primo e terzo livello, per porre le basi

di un sistema in cui i titoli di istruzione del livello secondario e terziario possano essere acquisiti attraverso un percorso che incorpori non solo nozioni tecniche, ma anche esperienze concrete di lavoro.

I due provvedimenti parlano quindi la medesima lingua: quella dell'impresa come luogo formativo per eccellenza. Ed è proprio questo uno dei meriti della strategia adottata dal Governo: coniugare "sapere" e "saper fare", riportando la formazione all'interno delle imprese e valorizzando le metodologie di apprendimento in contesto lavorativo.

Si riconosce in questo modo l'elevato impegno delle imprese artigiane nel formare i nuovi assunti, sia in termini di ore che di investimento, nonché l'obiettivo, da sempre fatto proprio dalla Confartigianato, di avere nelle aziende giovani motivati e formati che vivano il loro ingresso nel mondo del lavoro come occasione di crescita personale. In tale ottica, per-

Il nuovo modello di formazione responsabilizzerà gli imprenditori e le parti sociali, che dovranno delineare percorsi formativi più adeguati alle esigenze delle imprese e degli apprendisti





Per far crescere il numero delle imprese interessate ad offrire percorsi di alternanza bisogna evitare ulteriori oneri e adempimenti a loro carico e sostenerle nell'impegno di ospitare ragazzi in età scolare



tanto, Confartigianato valuta positivamente la scelta di agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani collegando maggiormente scuola e lavoro, così come la messa in campo di strumenti, quali l'apprendistato, l'alternanza scuola-lavoro, l'impresa formativa simulata, utili ad orientare i giovani ai mestieri e alle professioni richieste dal mercato, a valorizzare i talenti, a trasmettere i valori e la cultura d'impresa e del lavoro artigiano.

La sfida, ora, è quella di accompagnare e sostenere l'attuazione di un efficiente sistema duale e di alternanza scuola-lavoro. Con riferimento all'apprendistato, vanno nella giusta direzione sia il progetto sperimentale di "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e formazione professionale", previsto dall'Accordo del 24 settembre 2015 sottoscritto in Conferenza Stato-Regioni, che punta a facilitare la transizione dalla formazione professionale al lavoro, sia le cosiddette "Botteghe di mestiere", recentemente rifinanziate, che prevedono formazione *on the job* per preparare figure professionali del made in Italy. A queste due iniziative si accompagnano gli specifici incentivi previsti, in via sperimentale, dal decreto legislativo n. 151/2015 per l'apprendistato di primo livello.

Il nuovo modello di formazione, quindi, responsabilizzerà maggiormente gli imprenditori e le parti sociali, che dovranno delineare percorsi formativi più adeguati alle esigenze sia delle imprese che degli apprendisti. La sfida, peraltro già colta dalle parti sociali dell'artigianato della Regione Lombardia,

che con l'accordo interconfederale regionale del 4 marzo 2016 hanno attuato la disciplina dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (v. decreto legislativo n. 81/2015), spetta pertanto alle associazioni di rappresentanza, chiamate a supportare le imprese, soprattutto di piccole dimensioni, nel gestire la nuova tipologia di apprendistato formativo.

Allo stesso modo è necessario dare piena attuazione all'alternanza scuola-lavoro, introducendo più certezze per le imprese, in particolare in merito allo status dello studente in azienda e alle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro. Ciò non potrà che favorire lo sviluppo dell'alternanza, evitando che, nonostante l'obbligo, essa resti inattuata.

Inoltre, per far crescere il numero delle imprese interessate ad offrire percorsi di alternanza, bisognerà evitare ulteriori oneri e adempimenti a loro carico e sostenerle nell'impegno di ospitare i ragazzi in età scolare.

L'introduzione del sistema duale in Italia, cui concorrono il rilancio dell'apprendistato ed il potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro, pone quindi a tutti i soggetti coinvolti, comprese le parti sociali, l'obiettivo e la sfida di favorire ed accompagnare un vero e proprio cambio di atteggiamento culturale, che valorizzi la valenza formativa del lavoro e contribuisca ad un rinnovato rapporto tra scuola e lavoro.

Paolo Perruzza

Confartigianato Imprese



IL SISTEMA DUALE VISTO DA CONFINDUSTRIA

Integrazione studio-lavoro e partnership istruzione-impresa sono le basi per tracciare la via italiana al sistema duale

Per creare una via italiana al sistema duale è necessario seguire un unico filo conduttore: il concreto riconoscimento, per i più giovani, del diritto di imparare lavorando. Alternare, anzi, integrare studio e lavoro, a scuola, negli istituti tecnici superiori, all'università, è la strada maestra per rendere l'Italia più competitiva, perché punta a formare nuove generazioni in grado di gestire il cambiamento e di non subirlo.

Nel pieno di quella grande trasformazione del lavoro che prende il nome di Industry 4.0 (che vede l'applicazione sistematica della tecnologia internet ai processi di produzione), puntare sul "saper fare" significa incentrare la formazione sulle competenze, sia quelle trasversali che quelle più specifiche. Una formazione che, da sola, il nostro sistema educativo non riesce ad offrire e che chiama quindi alla loro responsabilità educativa tutti gli attori economici e istituzionali del vasto mondo dell'extra-scuola.

Confindustria da molti anni ha sperimentato e re-

alizzato modelli di integrazione tra studio e lavoro che mostrano come lo sviluppo del talento dei giovani sia la chiave del successo nell'era dell'economia della conoscenza. La creatività, l'autonomia, la capacità di unire mani e ingegno, la voglia di innovare, la capacità di avviare startup, sono competenze che nascono quando lo studio si apre al know-how dell'impresa e, viceversa, quando l'impresa apre le porte a studenti e docenti. Un sistema di istruzione che vuole scommettere sui giovani deve innanzi tutto mettere a sistema modelli di partnership tra le realtà educative e i motori dello sviluppo dei territori, in particolare le imprese e le associazioni industriali. Sono già diversi gli strumenti che creano e permettono di gestire le partnership: accordi di rete, poli tecnico-professionali, CTS, istituti tecnici superiori e, in prospettiva, i laboratori territoriali per l'occupabilità, ma anche i percorsi di apprendistato, a scuola e all'università.

Un sistema di istruzione che vuole
scommettere sui giovani deve
innanzi tutto mettere a sistema
modelli di partnership tra le realtà
educative e i motori dello sviluppo
dei territori





La via italiana al sistema duale non si realizzerà importando modelli, ma creando i presupposti per valorizzare le tante esperienze già esistenti nel nostro Paese

Integrazione studio-lavoro e partnership istruzione-impresa: sono queste le basi per tracciare la via italiana al sistema duale, che deve riconoscere le peculiarità del nostro tessuto industriale, costituito soprattutto da piccole e medie imprese, e che, specie dopo le ultime riforme (l'alternanza nella Buona scuola – legge n. 107/2015, e l'apprendistato nel Jobs Act – decreto legislativo n. 81/2015), l'Italia deve necessariamente percorrere per non restare indietro in Europa, visto anche il nostro impegno nell'Alleanza europea per l'apprendistato.

Nel Paese è in corso, innescato dall'introduzione dell'alternanza scuola-lavoro obbligatoria con la legge n. 107/2015, un profondo cambio di paradigma. La metodologia dell'alternanza, a regime, diventerà familiare per tutti gli studenti delle scuole secondarie superiori: un punto di partenza necessario per diffondere la cultura dell'integrazione tra studio e lavoro.

Per questa ragione Confindustria si è concentrata sull'attuazione della riforma scolastica in tema di collegamento scuola-lavoro: una riforma che riguarderà, a operatività ordinaria, circa 1 milione e mezzo di studenti. Il 13 ottobre 2015, in occasione della Seconda giornata dell'education di Confindustria, è stato presentato il [Vademecum dell'alternanza scuola-lavoro](#): un manuale che riassume i principali orientamenti europei sull'alternanza, le novità della riforma e le best practice nate nel sistema Confindustria, modelli da imitare in tutto il Paese.

Il 27 novembre dello stesso anno, in occasione della fiera Job&Orienta, Confindustria ha firmato un protocollo di intesa con il Miur in cui si è impegnata

ad assicurare la diffusione dei progetti di alternanza scuola-lavoro, favorire la collaborazione tra scuole e imprese, valorizzare la progettazione congiunta e diffondere i buoni modelli esistenti. Ne sono nate una task-force dei migliori funzionari del sistema, per raccogliere e mettere a fattor comune le progettualità nei territori, e una [Guida all'alternanza scuola-lavoro](#) pensata per gli imprenditori, perché possano diventare motori di una rivoluzione culturale senza la quale sarà impossibile realizzare un vero sistema duale nel nostro Paese.

La via italiana al sistema duale non si realizzerà importando modelli, ad esempio quello tedesco, ma creando i presupposti per valorizzare le tante esperienze già esistenti nel nostro Paese. La priorità è un'amministrazione del processo semplice e veloce, che permetta alle imprese di essere protagoniste di tutti i percorsi di integrazione studio-lavoro, dall'alternanza fino all'apprendistato di primo e terzo livello. La principale criticità da risolvere è la proliferazione degli oneri amministrativi che scoraggia le iniziative degli attori economici. È necessario fare ordine e costruire un sistema flessibile di ponti che risponda alle tante e diverse vocazioni dei nostri territori, ma anche ad una domanda di formazione più orientata all'occupabilità, che giustamente le nuove generazioni pongono in maniera sempre più impellente e a cui va data una risposta.

Claudio Gentili

Innovazione ed Education Confindustria



PIEMONTE

Governance condivisa per l'apprendistato di alta formazione

L'apprendistato di alta formazione, secondo l'attuale normativa (decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e decreto interministeriale del 12 ottobre 2015), istituisce un collegamento fra lavoro e istruzione, consentendo ai giovani di accedere al mondo del lavoro e, nel contempo, di conseguire titoli di studio universitari e di alta formazione.

L'elemento di novità è costituito, in primo luogo, dall'integrazione e interazione tra l'apprendimento in impresa e l'apprendimento presso l'istituzione universitaria (o formativa) che rilascia il titolo di studio. L'ateneo, fin dalla costituzione del rapporto di lavoro, svolge un ruolo fondamentale nell'armonizzare i vincoli ordinamentali dei percorsi formativi con le esigenze e le aspettative delle imprese.

La sperimentazione della Regione Piemonte, tra le prime in Italia ad esplorare la via dell'alta formazione in apprendistato, ha permesso di costruire un patrimonio di conoscenze sull'alternanza scuola-lavoro rispetto a molteplici ambiti, da quello della certificazione e riconoscimento dei crediti formativi (valorizzando l'apprendimento sul lavoro) a quello istituzionale (con la sottoscrizione di intese fra parti sociali e università), da quello culturale (creando un terreno di conoscenze condivise tra mondo del lavoro e università) a quello della progettazione (costruendo percorsi formativi congiunti per lauree triennali e magistrali, master di I e II livello e, più recentemente, i dottorati di ricerca e dell'Istruzione tecnica superiore). La sperimentazione ha inoltre differenziato e potenziato il canale dell'alto apprendistato, con nuovi modelli organizzativi e gestionali, che hanno avuto riscontri complessivamente positi-

vi da parte dei diversi soggetti coinvolti (università e imprese per la realizzazione, Regione e parti sociali per la regolamentazione). In particolare, sono stati apprezzati lo scambio e l'arricchimento reciproco di saperi provenienti da mondi distinti. Proprio questo esito di *peer education* evidenzia il successo dell'amministrazione pubblica, il cui ruolo di regia dell'intero processo ha facilitato sotto molteplici aspetti la sperimentazione, sostenendo l'ingresso nel nuovo percorso di università e giovani ad alto potenziale, i quali di fatto si sono resi disponibili ad adeguare i propri studi e progetti di ricerca alle esigenze produttive (da questo punto di vista sembra difficile mettere in pratica quanto previsto dalla norma nazionale, ovvero attivare l'alto apprendistato solo sulla spinta di convenzioni tra datori di lavoro e università, in assenza di regolamentazioni regionali).





La Regione ha sfruttato le opportunità offerte dai fondi strutturali, il Fesr per gli investimenti sulla ricerca e l'innovazione e il Fse per quelli in risorse umane, per far leva sul mercato del lavoro piemontese e facilitare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e ricerca per profili professionali di alta qualificazione in imprese innovative.

La *governance* regionale si è manifestata anche nel condividere con le parti sociali e gli atenei gli obiettivi e le modalità organizzative delle varie tipologie di percorsi. L'apprendistato di alta formazione, per sua natura, necessita di innovazione sia nei processi amministrativo-gestionali della pubblica amministrazione che in quelli didattico-organizzativi degli atenei, che nei modelli di relazione e partenariato tra i soggetti coinvolti, ma deve tuttavia temperare i vincoli legati agli ordinamenti universitari o dell'istruzione, quelli lavoristici tipici di questa tipologia contrattuale, nonché quelli connessi alle fonti di finanziamento. La Regione e gli atenei, per programmare le attività in maniera compatibile con questi vincoli e con le esigenze degli altri soggetti coinvolti, hanno analizzato i modelli di formazione già adottati, confrontandosi con le associazioni datoriali e sindacali per definire fabbisogni e aspettative delle imprese e le correlazioni con i percorsi formativi.

Altro aspetto cruciale su cui la pubblica amministrazione ha agito è stata la semplificazione dei procedimenti amministrativi e la dematerializzazione dei passaggi burocratici con gli uffici competenti. Si sono cercate modalità di connessione compatibili con la variabilità di tempi, circostanze, attori e contesti. Dal lato università, si è lavorato de-standardizzando i percorsi accademici e, nell'insieme, si è cercato di ottenere un buon livello di investimento da parte dei diversi attori, che si sono assunti la responsabilità di costi aggiuntivi per la progettazione personalizzata richiesta da questa tipologia contrattuale.

Il modello piemontese ha dunque previsto:

1. la sottoscrizione di protocolli di intesa tra parti sociali, università e Regione, per stabilire le indicazioni sulla durata massima della componen-

te formativa del contratto di apprendistato, per le diverse tipologie di titoli di studio; gli indirizzi per acquisire i crediti formativi universitari attraverso la formazione in azienda; le funzioni del tutor accademico ed aziendale; il modello e i contenuti del piano formativo individuale; il carattere addizionale delle attività di formazione e tutoraggio accademico per le lauree triennali e magistrali e per i dottorati di ricerca, rispetto a quelle ordinarie previste dagli atenei; l'impegno delle imprese alla formazione interna e all'offerta di strumenti e professionalità per favorire l'integrazione impresa-università;

2. la redazione di un regolamento che ha fissato la durata del contratto, l'età degli apprendisti, il loro inquadramento e retribuzione;
3. l'istituzione di una cabina di regia regionale con funzioni di monitoraggio.

L'esperienza piemontese, in sintesi, ha permesso di testare nuovi modelli organizzativi e formativi che, superando la visione sequenziale "prima studi e poi lavori", hanno promosso la sinergia tra diversi contesti di apprendimento in una logica circolare di formazione continua, sostenendo l'innovazione delle imprese e gli sbocchi lavorativi qualificati per gli apprendisti. Si è detto del ruolo chiave che, in questa sperimentazione, ha svolto e può svolgere la pubblica amministrazione. Un aspetto su cui, in chiusura, si può puntare l'attenzione è l'adozione, tra le amministrazioni pubbliche (Stato e relative articolazioni interne e territoriali, Regione e Province), di modelli di relazioni istituzionali concreti e coordinati, impostati su logiche di concentrazione delle rispettive funzioni su target di intervento considerati prioritari. Prescindere da questa impostazione potrebbe pregiudicare l'efficacia di politiche rivolte a target simili da istituzioni pubbliche diverse, generando confusione nei soggetti a cui ci si rivolge e riducendo il potenziale di successo delle politiche stesse.

Pietro Viotti

Regione Piemonte



VENETO

FITT! Forma il tuo Futuro, un progetto Erasmus + di apprendistato per la qualifica

Da diversi anni in Italia è in corso un acceso dibattito sull'esigenza di migliorare i sistemi di istruzione e formazione per facilitare l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro, scommettendo sui percorsi di alternanza scuola-lavoro e sul contratto di apprendistato. Le riforme del Jobs Act e della Buona scuola hanno dato un'accelerazione forte verso un sistema duale nazionale.

Il dibattito italiano si inserisce nel più ampio contesto delle politiche europee, che, a fronte dei numeri allarmanti della disoccupazione giovanile, guarda ai paesi che hanno fatto della formazione duale un vantaggio competitivo per l'occupazione delle nuove generazioni.

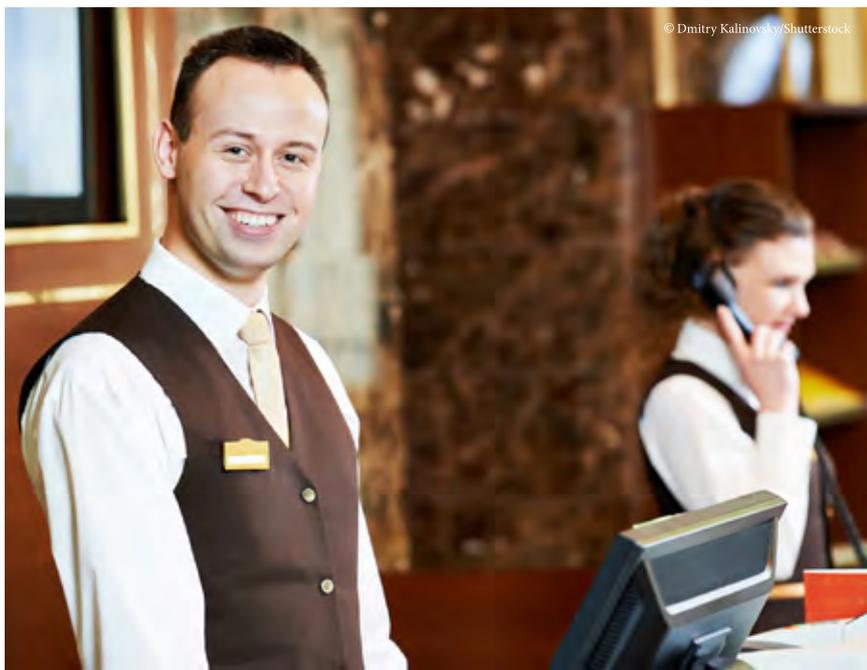
Il progetto Fitt!, iniziato a fine 2014, ha in parte anticipato la svolta delle riforme e si inserisce ora come parte integrante nelle sperimentazioni di un sistema duale italiano. Si configura come un modello operativo che mira ad aumentare la qualità dell'apprendistato per la qualifica, mutuando metodi ed elementi portanti dal sistema duale tedesco.

Il progetto è finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+ (Azione 3 – miglioramento delle politiche), su mandato del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Vede la Regione del Veneto insieme a Veneto Lavoro, all'Istituto federale per la formazione professionale tedesco (BIBB) e all'Agenzia per la cooperazione internazionale tedesca (GIZ), raccogliere la sfida del duale, focalizzandosi in particolare sull'apprendista-

to per la qualifica/diploma e integrandosi sia con la sperimentazione nazionale di Fixo che con altre iniziative di istruzione e formazione professionale della Regione del Veneto.

Nel primo anno, il progetto Fitt! ha esplorato un ambito specifico, sia geograficamente (il Veneto), che settorialmente (il progetto si concentra sul settore ristorazione e ricettività, e sulle qualifiche del commercio e dei servizi, anche legati al turismo). Con un approccio comparativo, basato anche su progetti già realizzati, è stata fatta insieme ai partner tedeschi un'accurata analisi di trasferibilità di alcuni elementi del sistema tedesco nei contesti regionale e nazionale. Si sono consultati enti di formazione, aziende, istituzioni pubbliche e pure giovani studenti, per evidenziare non solo gli aspetti pratici, ma anche la cultura e la percezione dell'apprendistato per la qualifica.

Da questa analisi, e in linea con le indicazioni europee, Fitt! ha proposto un modello che tocca varie



© Dmitry Kalinovsky/Shutterstock



dimensioni legate al concetto di qualità e che si inseriscono nel quadro delle norme e degli strumenti recentemente riformati.

La prima dimensione riguarda l'apertura, il dialogo e la cooperazione fra aziende, enti intermedi e scuole/enti di formazione per convergere su alcuni obiettivi e standard comuni e per aumentare la progettazione nei percorsi formativi sia scolastici che aziendali, come peraltro previsto dalla riforma. Una seconda dimensione riguarda il rafforzamento delle competenze delle figure di riferimento aziendali – e in parte il ruolo dei tutor aziendali. Infine, la dimensione culturale e di immagine, per sensibilizzare aziende, studenti e famiglie – ma anche gli attori della formazione e le istituzioni in generale – sui benefici che un sistema duale può portare a tutti.

Il modello Fitt!, pur nella concentrazione settoriale e territoriale, mira a contribuire in modo sostanziale alle prassi degli attori dell'apprendistato. Sul modello è stata costruita una piccola sperimentazione che sviluppa metodologie e competenze degli attori – enti, aziende e servizi pubblici. I risultati saranno consegnati al Ministero del lavoro e alle altre regioni, oltre che alla Commissione europea, per un processo di integrazione nelle politiche più ampie della formazione e del lavoro.

Informazioni: <https://www.venetolavoro.it/fitt-1>

Contatti: area.capitaleumanocultura@regione.veneto.it

Sandra Rainero

Veneto Lavoro, Ufficio Progetti europei



©Maksim Shmeljov/Shutterstock.com



La rete europea NetWBL

Il percorso europeo per avvicinare formazione e lavoro e la rete per il work-based learning

Negli ultimi tre decenni l'Unione europea ha varato numerosi programmi di istruzione e formazione dagli obiettivi sempre più ambiziosi: la promozione dell'innovazione e l'internazionalizzazione dei sistemi di apprendimento nazionali, la cooperazione transnazionale per lo sviluppo di metodi e strumenti per la didattica, la mobilità di studenti, docenti ed operatori, lo scambio di buone pratiche.

In questo contesto, nel 2007, era nato il Programma di apprendimento permanente (Lifelong Learning Programme - Llp), volto a promuovere in Europa "una società basata sulla conoscenza", per uno sviluppo sostenibile, nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. Il programma invitava i sistemi nazionali a riformarsi per assicurare ai cittadini europei un'offerta formativa permanente, capace cioè di consentire a chiunque, e durante tutto l'arco della vita, l'accesso all'istruzione formale, non formale e informale.

La crisi economica ha portato a indizzare il Programma Llp su priorità sempre più focalizzate sull'occupabilità. La cooperazione fra istruzione e formazione professionale (Ifp) e mondo del lavoro, la messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesti formali, non formali ed informali e la transizione scuola-lavoro diventano i nuovi temi chiave. Il programma settoriale Leonardo da Vinci (nell'ambito del Llp) ha sostenuto l'innovazione e la qualità dei sistemi di Istruzione e Formazione Professionale, permettendo di

sperimentare nuove metodologie e strumenti. È in questi anni che il Programma inizia a promuovere l'uso dei dispositivi comunitari per il riconoscimento e la trasparenza delle qualifiche (Eqf, Ecvet), per la qualità dei sistemi di Istruzione e formazione professionale (Eqavet) e per la promozione dell'alternanza scuola-lavoro.

Con l'istituzione del programma Erasmus+ si riconosce finalmente ai sistemi di Istruzione e formazione professionale il loro ruolo nel contrasto alla crisi. Per ridurre l'elevato tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile, l'Unione vara una serie di interventi e iniziative derivanti dall'osservazione delle realtà in cui i tassi di disoccupazione giovanile, nonostante la crisi globale, si mantenevano bassi. Dal confronto emergeva in modo evidente che, nei paesi dove i sistemi di apprendimento erano basati sul lavoro e includevano tirocini ed apprendistati di qualità, la performance in termini di occupazione era migliore.





Occorreva quindi intervenire per colmare il divario tra le conoscenze acquisite con l'istruzione e la formazione e le abilità e le competenze richieste dal mondo del lavoro, accrescendo così l'occupabilità dei giovani.

Da qui l'idea della Commissione europea di istituire, nel 2013, l'Alleanza europea per l'apprendistato, che rafforzasse la qualità, l'offerta e l'immagine dell'apprendistato in Europa, e contestualmente di finanziare un progetto di rete denominato Network Work-based Learning and Apprenticeships (NetWBL), rivolto agli attori chiave dell'istruzione e dell'alta formazione, per raccogliere, promuovere e capitalizzare le esperienze rilevanti sull'apprendimento *work-based* finanziate dal Programma Llp (sottoprogrammi Leonardo da Vinci ed Erasmus) e da Erasmus+ (ambiti Ifp e alta formazione).

Ma che cosa è il *work based learning* (WBL)? Si tratta dell'apprendimento e dell'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso un contesto professionale, sia esso un luogo di lavoro (ad esempio un'impresa), oppure un istituto di istruzione e formazione professionale dove si simulano situazioni lavorative.

In Europa sono tre i principali modelli di WBL: l'apprendistato, la formazione *on the job* e l'integrazione del *work based learning* nei programmi scolastici e

formativi, che nel nostro paese assume prevalentemente le forme dell'alternanza scuola-lavoro e dei tirocini. Ciascuno di questi modelli, sebbene con caratteristiche specifiche nei diversi paesi dell'Unione, ha lo scopo di avvicinare l'Istruzione e Formazione Professionale al lavoro e di assicurare che i giovani acquisiscano conoscenze e competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro.

La rete NetWBL, in circa tre anni (il progetto si è appena concluso), ha redatto un report che identifica gli ambiti del WBL rimasti inesplorati dalle iniziative finanziate e su cui il nuovo programma Erasmus+ potrà continuare a lavorare e ha realizzato una piattaforma online, www.wbl-toolkit.eu, che ospita il WBL Toolkit in cui sono raccolti strumenti per progettare, attuare e valutare le esperienze di apprendimento basato sul lavoro. La piattaforma si rivolge a decisori politici, parti sociali e organizzazioni dell'istruzione e formazione professionale e dell'alta formazione, offrendo una visione completa di prodotti, approcci e strumenti disponibili e fornisce indicazioni circa il loro utilizzo, i soggetti coinvolti, i benefici e l'applicazione dei modelli di apprendimento basato sul lavoro.

Franca Fiacco

Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol



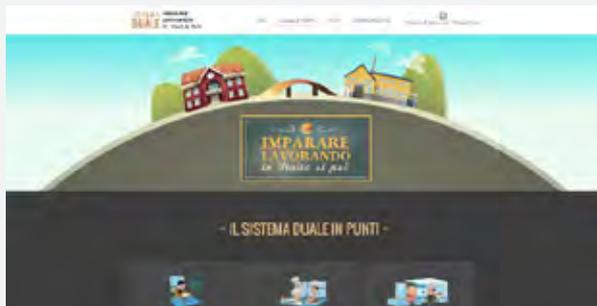


RUBRICA

Il sistema duale in rete



Sistema duale. Imparare lavorando in Italia si può



Il sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dedicato al nuovo sistema duale descrive gli elementi utili a capire il sistema e il conteso nel quale si inserisce: la formazione professionale iniziale e il diritto-dovere, l'alternanza scuola-lavoro, l'impresa formativa simulata, l'apprendistato e la sperimentazione in corso presso circa 300 centri di formazione professionale. Le sezioni News e Documentazione completano le informazioni disponibili. Per accedere al sito, clicca [qui](#).

Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro



È il sito istituzionale del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro. Qui gli studenti possono cercare un'esperienza di lavoro da realizzare nel percorso di alternanza scuola-lavoro, le scuole possono cercare i soggetti idonei ad ospitare i propri studenti, mentre imprese, enti pubblici/privati e professionisti possono iscriversi e dare informazioni sul tipo di esperienza lavorativa che offrono. Nella home page è disponibile la funzione di ricerca tra i soggetti che offrono percorsi di alternanza scuola-lavoro ed apprendistato, mentre dalla parte inferiore della pagina si accede alle due aree informative "Legge", con la normativa di riferimento, e "Iter", con indicazioni per imprese e scuole che desiderano instaurare rapporti di collaborazione per l'alternanza scuola-lavoro, e alla funzione "Profilo", dove gli enti ospitanti possono registrarsi e inserire o modificare le proprie informazioni. Il sito è accessibile [qui](#).

Il sito è accessibile [qui](#).



La sperimentazione Enel di alto apprendistato nelle scuole



L'articolo analizza l'andamento della prima annualità della sperimentazione Enel di apprendistato in alternanza scuola-lavoro, ad oggi conclusa, ma di cui sta prendendo il via una seconda edizione. L'articolo è comunque ancora interessante per avere una sintesi delle criticità e aspetti positivi dell'iniziativa. Tra i risultati positivi, l'elevato numero di studenti-apprendisti che aveva superato il primo anno di alternanza scuola-lavoro con risultati medi migliori rispetto a quelli nazionali nello stesso tipo di istituzioni scolastiche, e, soprattutto, la positiva influenza della sperimentazione sui partecipanti in termini di consapevolezza circa l'importanza di una preparazione di base, oltre che tecnico-professionale, per l'inserimento nel lavoro e di maggiore motivazione, senso di responsabilità e serietà nell'affrontare il percorso scolastico. Per leggere l'articolo, clicca [qui](#).

Apprendistato in Italia: le novità del d.lgs. 81/2015



Il numero 1, anno XII, serie ordinaria di FOP Formazione Orientamento Professionale, è dedicato all'apprendistato, modello contrattuale che sostiene i percorsi di formazione professionale e di apprendimento sul lavoro per i giovani fino a 29 anni. Negli ultimi anni il contratto di apprendistato è stato oggetto di diversi interventi legislativi, da ultimo, il decreto legislativo n. 81 del 2015.

La nuova disciplina ne conferma la natura di contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione, già prevista nel Testo unico del 2011, modificando però largamente l'articolazione interna delle tre tipologie perviste.

Clicca [qui](#) per scaricare la rivista.

La via italiana al Sistema duale. Istruzioni per l'uso



È il vademecum elaborato da Italia Lavoro in collaborazione con il Sole24Ore Radiocor e rivolto ai datori di lavoro, per far conoscere gli strumenti di attuazione del sistema duale nel nostro Paese.

Descrive i principi generali dell'apprendistato, i requisiti necessari per i datori di lavoro, il rapporto che si instaura tra azienda ed ente formativo e i vantaggi di questa tipologia contrattuale, in particolare le agevolazioni contributive.

Due capitoli infine approfondiscono gli altri strumenti che fanno parte del sistema duale italiano: l'alternanza scuola-lavoro e l'impresa simulata.

Clicca [qui](#) per scaricare il vademecum.



Verso il sistema duale: XVI monitoraggio sull'apprendistato



Il rapporto ricostruisce il quadro dell'andamento dell'occupazione in apprendistato avvalendosi dei dati amministrativi Inps ed è relativo alle annualità 2014/2015. Analizza l'offerta di formazione pubblica e delle risorse impegnate e spese dalle Regioni e Province autonome nel 2014, ultima annualità disponibile dei dati forniti dalle amministrazioni regionali. Presenta una panoramica delle modifiche introdotte nel 2015 a livello nazionale e lo stato di attuazione delle tre tipologie di apprendistato (partecipazione degli apprendisti agli interventi programmati dalle Regioni e Province autonome, discipline contrattuali e provvedimenti regionali). L'ultimo capitolo esamina i progetti a rilevanza nazionale promossi dal Ministero del lavoro, anche in collaborazione con Ministero dell'istruzione, Regioni e Province autonome. Il rapporto è corredato da un set di allegati che arricchiscono il patrimonio di dati statistici e dettagliano l'evoluzione normativa a livello territoriale e a livello di contrattazione collettiva nazionale. Per leggere il rapporto clicca [qui](#).

