

L'Apprendistato in Europa: Germania

FRANCESCA D'ARISTA¹

L'analisi dei sistemi europei di apprendistato, in cui lo strumento è più solido e consolidato, come quello della Germania, consente di mettere in luce le buone pratiche attuate per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, attivando riflessioni utili all'implementazione dello strumento nel contesto italiano.

Il contratto di apprendistato è ritenuto il canale preferenziale di accesso al mercato del lavoro, quale strumento volto alla formazione ed all'occupazione dei giovani. L'analisi dei sistemi europei di apprendistato², in cui lo strumento è più solido e consolidato, come quello della Germania, consente di mettere in luce le buone pratiche attuate per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, attivando riflessioni utili all'implementazione dello strumento nel contesto italiano.

Per i giovani tedeschi, le esperienze di apprendistato sono percorsi formativi a valle dei quali si acquisisce una certificazione di natura professionale che ha riconoscimento a livello nazionale. La presenza di una "qualificazione professionale" è, per i giovani in ingresso nel mercato del lavoro, una risorsa e un'opportunità altamente considerata.

In Germania l'apprendistato rappresenta parte integrante del sistema di Istruzione e Formazione Professionale: al completamento del periodo di istruzione obbligatoria, l'apprendistato è una delle opzioni possibili, ed effettivamente agite da quote anche importanti di giovani, tra i percorsi del ciclo secondario. Si riscontrano anche comportamenti diffusi di accesso all'apprendistato anche da parte di giovani che provengono da un percorso dell'istruzione

¹ ISFOL.

² Una descrizione analitica e comparata dei modelli europei maggiormente significativi è contenuta nel volume *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*; D'AGOSTINO S. (a cura di) ISFOL, *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Rubettino, 2012.

secondaria di tipo ginnasiale o tecnica. In Germania ottenere un “posto” in apprendistato (soprattutto all’interno di aziende note e di qualità formativa riconosciuta) significa giungere a possedere una professionalità altamente spendibile sul mercato del lavoro.

1. L’architettura del sistema di istruzione e formazione iniziale

Il sistema scolastico tedesco prevede un periodo di istruzione obbligatoria a tempo pieno della durata di 9 anni, elevato a 10 anni in alcuni *Länder*.

Al termine della scuola primaria – la *Grundschule* – si può accedere, in base alla media dei voti finali riportati nelle materie principali, ad una delle seguenti tipologie di scuola secondaria inferiore:

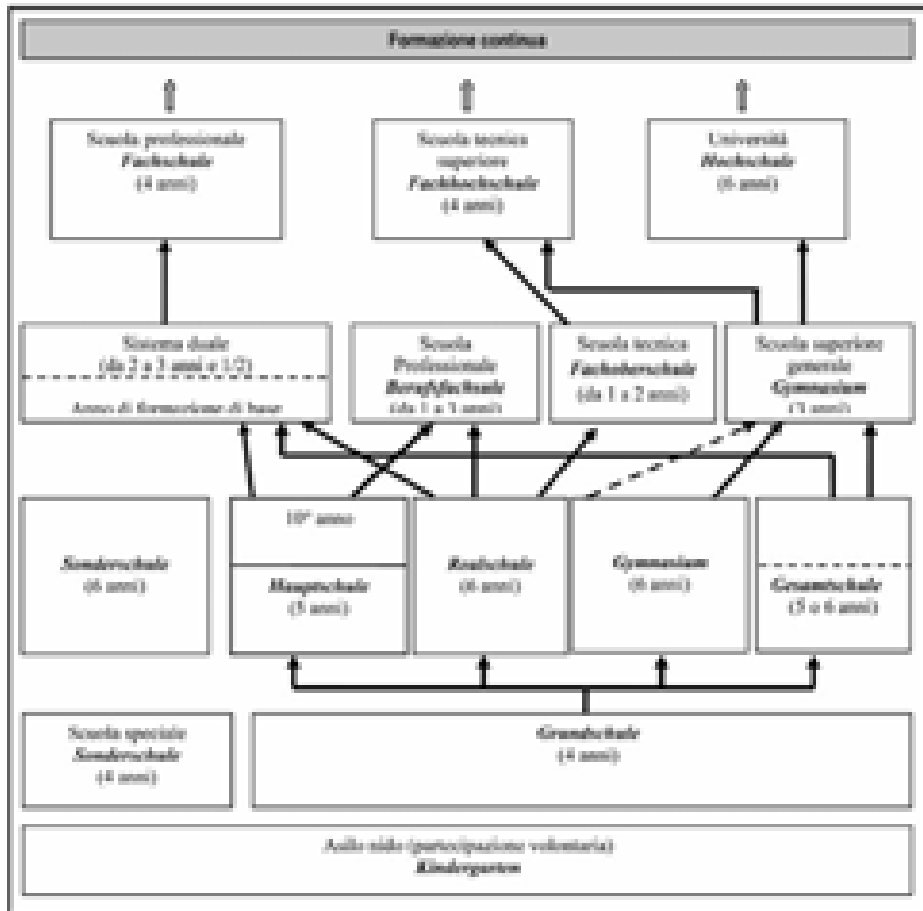
- **Gymnasium** (liceo) che consente l’accesso all’università o alla *Fachhochschule* (università tecnica);
- **Realschule** (scuola media tecnica) che apre la strada al proseguimento del percorso scolastico in un istituto professionale (*Berufsfachschule*, in un istituto tecnico (*Fachoberschule*) o, per i diplomati con una votazione molto alta, nel secondo ciclo del *Gymnasium* per poi accedere alla formazione universitaria;
- **Hauptschule** (scuola media di orientamento professionale) che impartisce un’istruzione di base a carattere generale al termine della quale si accede all’istruzione professionale a tempo pieno (*Berufsfachschule*) all’apprendistato, che prevede la frequenza di una scuola professionale a tempo parziale (*Berufsschule*) oppure, proseguendo con un anno integrativo che si conclude con un esame, all’istruzione secondaria superiore a carattere tecnico (*Fachoberschule*);
- **Gesamtschule** (scuola media unificata) che rappresenta una sintesi delle precedenti tipologie di istruzione secondaria e consente di ottenere il diploma di *Hauptschule*, *Realschule* o *Gymnasium*. Solo in alcuni *Länder* questa tipologia di istituto rientra nel sistema scolastico ordinario, mentre nei restanti territori è ancora una scuola sperimentale.

Il completamento di una scuola secondaria inferiore della durata di 5 o 6 anni generalmente coincide con l’assolvimento dell’obbligo di istruzione.

La gran parte dei giovani che non vuole accedere al ciclo dell’istruzione secondaria superiore, proseguendo gli studi di formazione generale nel secondo ciclo del *Gymnasium* o nelle scuole tecniche a tempo pieno come la *Fachoberschule* (istituto tecnico) e la *Berufsfachschule* (istituto professionale a tempo

pieno), si inserisce nei percorsi di formazione professionale in alternanza lavorativa offerti dal sistema duale.

L'istruzione professionale in alternanza costituisce per una ampia quota di studenti tedeschi il percorso formativo privilegiato dopo la scuola dell'obbligo nell'ambito dell'offerta formativa dell'istruzione secondaria. Nell'anno 2010 sono stati stipulati in Germania circa 560.000 contratti di apprendistato, di cui 330.000 nel settore dell'industria e commercio e 155.000 nelle imprese artigiane.



A livello di istruzione terziaria le istituzioni finanziate o riconosciute dallo Stato possono essere ricondotte alle seguenti tre tipologie:

- Università e altre istituzioni equivalenti specializzate in ambiti disciplinari specifici, come le *Technische Hochschulen* o le *Pädagogische Hochschulen* (le scienze e l'ingegneria nel primo caso, la formazione nel secondo) che rilasciano al termine dei percorsi il titolo di *doktorgrad*;

- *Collège* di arte e musica, che offrono corsi di studio sulle arti, sul cinema, ecc;
- *Fachhochschulen* istituti superiori di qualificazione professionale a indirizzo scientifico di forte orientamento tecnico che coniugano applicazioni pratiche e studio teorico.

2. Il sistema duale dell'apprendistato

Il sistema duale è una modalità di formazione che in Germania vanta una lunga tradizione, il cui obiettivo è quello di fornire un'ampia preparazione professionale di base e le conoscenze e le abilità tecniche necessarie per svolgere un'attività lavorativa qualificata. Il sistema duale offre la possibilità di conseguire circa 360 qualifiche professionali regolamentate a livello federale d'intesa con le Parti Sociali.

Caratteristica principale del sistema duale è il percorso in alternanza, che prevede due luoghi distinti deputati al trasferimento delle competenze: la scuola professionale (*Berufsschule*) e l'azienda (*Betrieb*).

L'apprendistato è regolamentato dalla Legge sulla Formazione Professionale (*Berufsbildungsgesetz - BBiG*) del 14 Agosto 1969, riformata nel 2005 e aggiornata nel 2009.

Il contratto di apprendistato (*Berufsaufbildungsvertrag*), stipulato fra l'azienda e lo studente interessato, o tra i genitori e l'azienda, se il ragazzo è minorenne, ha come oggetto il conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione realizzato in alternanza, ed è registrato e depositato in Camera di Commercio. Nello specifico il contratto di apprendistato definisce:

- gli obiettivi della formazione che variano a seconda della professione prescelta;
- la struttura e le modalità di realizzazione del percorso di formazione, la qualifica da conseguire in apprendistato, nonché l'attività oggetto di formazione;
- le eventuali attività di formazione che hanno luogo in un ambito diverso dall'azienda e dalla scuola professionale;
- la durata del contratto, del periodo di formazione giornaliero, del periodo di prova e dei periodi di ferie;
- l'ammontare della retribuzione e le modalità di pagamento;
- i presupposti in base ai quali il contratto di apprendistato può essere risolto.

Il datore di lavoro deve provvedere alla formazione dell'apprendista, sostenere la partecipazione del giovane alla scuola professionale e verificare l'avvenuta acquisizione delle capacità e delle conoscenze oggetto della formazione nei modi e nei tempi stabiliti dal Regolamento della Formazione (*Ausbildungsordnung* - AO) diverso per ciascuna qualifica. Agli obblighi del datore di lavoro corrispondono quelli dell'apprendista di impegnarsi per il conseguimento delle capacità e conoscenze previste, eseguendo in modo accurato ogni compito assegnato durante la formazione, rispettare le regole vigenti nel luogo di formazione e le direttive dell'azienda, utilizzando con la massima cura le attrezzature e i materiali messi a sua disposizione, partecipare alle lezioni della scuola professionale e sostenere gli esami previsti per conseguire la qualifica.

Non sono previsti limiti numerici per l'assunzione di apprendisti in relazione al numero di dipendenti dell'impresa, generalmente le aziende assumono circa un apprendista per ogni tre lavoratori che svolgono la medesima professione.

La durata dei diversi percorsi di apprendistato può variare dai 2 ai 3 anni e mezzo, secondo quanto previsto dai Regolamenti nazionali riferiti alle specifiche qualifiche professionali oggetto del contratto.

L'azienda, a cui non sono concessi sgravi fiscali, sostiene il costo degli istruttori aziendali, dei materiali, dei salari degli apprendisti e le spese previdenziali; i costi della formazione nelle scuole professionali sono invece a carico dei comuni e dei *Länder*.

La retribuzione media di un apprendista, determinata dalla contrattazione collettiva per ogni categoria, è pari a circa 1/3 o 1/4 di quanto percepisce normalmente un dipendente qualificato e solitamente cresce durante i tre anni di apprendistato.

3. I diversi livelli di governance: attori e ruoli

La Germania è una Repubblica Federale costituita da sedici *Länder*, ognuno con competenze esclusive in alcune materie. Le competenze in materia di istruzione e formazione sono così ripartite fra Stato e *Länder*:

- lo Stato federale ha una competenza primaria sulla Formazione Professionale e sulla definizione delle caratteristiche principali dell'apprendistato e degli standard di riferimento dei percorsi; ha titolarità della formazione in azienda ed elabora, nel quadro normativo di riferimento rappresentato dalla Legge sulla Formazione Professionale (BBiG), i Regolamenti della Formazione, con cui si definiscono le qualifiche conseguibili al termine del percorso in apprendistato, aggiornati periodicamente e riconosciuti su tutto il territorio;

- i *Länder* sono responsabili della propria politica educativa e culturale ed hanno la competenza primaria per quanto riguarda il sistema di istruzione, che quindi è articolato e strutturato diversamente sui territori nell'ambito della cornice definita a livello centrale. I *Länder* sono responsabili della Formazione Professionale erogata presso le scuole professionali (*Berufsschule*) nell'ambito di programmi quadro molto dettagliati definiti a livello nazionale dalla Conferenza dei Ministri per la Cultura (*Kultursministerkonferenz*) dei diversi *Länder*.

Il coordinamento delle attività dei singoli *Länder* è affidato alla *Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschlands KMK* (Conferenza permanente dei ministri dell'Educazione e degli affari culturali dei *Länder* nella Repubblica Federale di Germania).

Anche le parti sociali e le Camere di Commercio hanno un ruolo strategico nell'architettura del sistema. In particolare:

- le *parti sociali* esercitano specifiche funzioni su quattro livelli:
 - a livello nazionale partecipano alla elaborazione dei Regolamenti della Formazione, allo sviluppo dei programmi e degli standard formativi in tutte le aree della Formazione Professionale;
 - a livello regionale (di ogni Land), oltre ad avere funzioni consultive in tutti i settori della Formazione Professionale sul coordinamento tra scuola e impresa, svolgono funzioni di consulenza e supervisione riguardo l'offerta formativa aziendale, realizzano gli esami e rilasciano le qualifiche (a nome degli organi competenti);
 - a livello settoriale partecipano alle trattative sui luoghi di formazione, alla stesura dei contratti collettivi e alla definizione della retribuzione dei formatori e degli apprendisti;
 - a livello aziendale partecipano alla pianificazione e implementazione della formazione aziendale.
- le *Camere* del Commercio, dell'Artigianato e dell'Industria (*Kammer*), enti di diritto pubblico finanziati dalle aziende, oltre ad offrire attività di consulenza ai giovani, ai formatori e alle aziende, intervengono a diversi livelli nella fase di controllo, monitoraggio e valutazione dell'apprendistato; in particolare:
 - ricevono, validano e registrano i contratti di lavoro stipulati fra azienda e apprendista;
 - accreditano le imprese, rilasciando l'abilitazione ad assumere apprendisti e verificano il mantenimento dei requisiti e dell'andamento dei percorsi, nonché l'acquisizione delle capacità professionali, anche attraverso visite alle aziende che fanno formazione;
 - organizzano gli esami intermedi e finali per il conseguimento della qualifica.

Il monitoraggio e la valutazione dell'intero sistema sono realizzati sulla base di un rapporto annuale del Governo (*Berufsbildungsbericht*), predisposto dall'Istituto Federale per la Formazione Professionale (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BiBB*). Il BiBB è un organismo tecnico di natura pubblica nel cui consiglio d'amministrazione siedono i principali attori del sistema di apprendistato: governo federale, Länder e parti sociali.

4. Gli standard di riferimento per la formazione degli apprendisti

Il processo di definizione dei piani di progettazione della formazione vede le aziende e le scuole professionali in un raccordo che è funzionale alla costruzione di percorsi integrati: sia i percorsi formativi *off the job*, che quelli da seguire in azienda, sono strutturati in maniera dettagliata nei Regolamenti della Formazione (*Ausbildungsordnung*) definiti a livello nazionale. Ciò costituisce una prima modalità di assicurazione del raccordo fra i due percorsi di formazione in apprendistato.

Il processo di elaborazione dei Regolamenti di Formazione per l'apprendistato vede una stretta collaborazione tra lo Stato, i *Länder* e le parti sociali.

In esito al processo di definizione ed elaborazione di una qualifica professionale vengono elaborati i seguenti documenti:

- il "*Regolamento di Formazione*" (*Ausbildungsordnung*), che costituisce il riferimento generale per la formazione;
- il "*Piano-quadro di Formazione Aziendale*" (*Ausbildungsrahmenplan*), che costituisce il riferimento per l'elaborazione dei piani formativi aziendali;
- il "*Piano-quadro di Formazione Scolastica*" (*Rahmenlehrplan*), che è il riferimento per la formazione erogata dalla scuola professionale.

4.1. Il Regolamento di Formazione

I Regolamenti, ognuno strutturato in forma di articolato e diviso per sezioni, definiscono, nella prima parte, gli elementi essenziali per il riconoscimento nazionale della figura professionale, la denominazione e le possibili specializzazioni della stessa e la durata del periodo di apprendistato. La sezione successiva delinea nel dettaglio la figura professionale, gli obiettivi, i contenuti minimi e la struttura della formazione in apprendistato, elencando le conoscenze di base che contraddistinguono la professionalità in uscita. L'ultima parte del Regolamento di Formazione è dedicata alla descrizione sintetica delle modalità di realizzazione della formazione, degli esami intermedi e di quello finale.

In allegato al regolamento vengono riportati il “*piano-quadro di formazione aziendale*” (*Ausbildungsrahmenplan*) e il “*piano-quadro per la formazione scolastica*” (*Rahmenlehrplan*), che specificano i percorsi di formazione in azienda e presso la scuola professionale.

4.2. Il Piano-quadro di Formazione Aziendale

Il *Piano-quadro di Formazione Aziendale (Ausbildungsrahmenplan)*, allegato al Regolamento di Formazione e declinato per ciascuna figura professionale, descrive nel dettaglio le capacità e le conoscenze che devono essere acquisite nel contesto aziendale, definisce i contenuti e le modalità di realizzazione della formazione interna all’azienda e specifica la durata (in settimane per anno) della formazione da dedicare a ciascun “segmento professionale”. Un tale dettaglio non ha pari in altri modelli europei di apprendistato.

Ciascun *Piano-quadro*, che viene poi precisato e adattato nell’ambito del programma di formazione della singola azienda, rappresenta il riferimento riconosciuto a livello nazionale utilizzato dalle singole aziende per l’elaborazione dei Piani di Formazione Aziendale che definiscono i programmi di trasferimento delle competenze nel contesto produttivo.

Per ogni segmento o modulo previsto dal Piano-quadro di Formazione, il piano formativo aziendale, che dovrà poi corrispondere allo svolgimento effettivo della formazione in azienda, definisce la durata complessiva della formazione (in settimane), la calendarizzazione delle attività, gli strumenti, le modalità e i luoghi di erogazione.

L’azienda, oltre a stabilire la successione delle attività di formazione in modo da assicurarne una adeguata sequenzialità cronologica e una efficace alternanza in relazione alle attività previste nell’insegnamento scolastico, deve formulare il piano in modo tale da permettere all’apprendista un monitoraggio costante del raggiungimento degli obiettivi formativi.

4.3. Il Piano-quadro di Formazione Scolastica

Il *Rahmenlehrpläne* (curriculum), ovvero il piano-quadro per la formazione erogata presso le *Berufsschulen* (scuole professionali), rappresenta lo standard per la formazione *off-the-job* che sarà erogata presso la Scuola Professionale, è definito per aree di apprendimento ed è poi adattato secondo le esigenze e le disponibilità delle diverse scuole e personalizzato secondo le esigenze degli studenti.

I Piani-quadro individuano gli insegnamenti di tipo professionalizzante con i relativi quadri orari per ciascun profilo, in base ai quali le Scuole Professionali hanno il compito di fare una progettazione specifica, con alcuni margini di flessibilità rispetto alle previsioni nazionali.

5. Le imprese come soggetto formativo

L'articolazione dell'alternanza tra scuola professionale e azienda è regolamentata dalla Legge Federale sulla Formazione Professionale (*BBiG-Berufsbildungsgesetz*) che definisce i **tempi** dell'alternanza, ovvero la quota minima o specifica di formazione *off-the-job* e/o *on-the-job* che deve caratterizzare i percorsi in apprendistato. La legge stabilisce un numero fisso di settimane annue che l'apprendista deve trascorrere nella scuola professionale, pari a 12 settimane, e un numero fisso di settimane annue che deve invece essere svolto nel contesto aziendale, pari a 29 settimane. L'alternanza è distribuita lungo l'intero periodo di formazione e prevede ritmi settimanali: uno o due giornate a scuola e tre o quattro giornate in azienda.

L'impresa ha l'intera responsabilità della formazione dell'apprendista sugli obiettivi e i contenuti previsti dal *Piano-quadro* di formazione aziendale. A garanzia della qualità del percorso, il sistema di apprendistato tedesco richiede che le aziende che intendono assumere apprendisti siano accreditate secondo i criteri stabiliti dalla legge *BBiG*. L'idoneità è valutata su tre dimensioni:

- *idoneità personale* sia dell'impresa come figura giuridica, sia dei formatori;
- *idoneità del luogo di apprendimento*, accertata in base alla presenza di un'attrezzatura tecnica e strumenti formativi adeguati;
- *idoneità professionale* garantita dall'idoneità pedagogica e tecnico professionale dei suoi formatori interni, certificate da un attestato secondo quanto stabilito nel Regolamento di Idoneità del Formatore (*Ausbilder Eignungsverordnung* - AEVO).

Attualmente in Germania sono circa 600.000 le aziende accreditate e altri 900 i luoghi di formazione extra aziendale.

La normativa prevede anche la presenza di un *tutor aziendale*. Il *tutor*, solitamente il datore di lavoro, ha la responsabilità di seguire ed assistere l'apprendista nel processo di trasferimento delle competenze e di farsi garante della sua progressiva professionalizzazione.

All'idoneità tecnico-specialistica, subordinata al possesso della corrispondenza professionale e/o all'anzianità professionale, e a quella "personale", valutata anche in relazione a condanne personali o comportamenti di vario genere che potrebbero pregiudicare l'esercizio del ruolo, si associa un'idoneità pedagogica, funzionale a garantire la qualità nella dimensione didattica e formativa propria dell'esperienza di apprendimento. Tale "idoneità pedagogica", oltre a essere una caratteristica personale del tutor che dovrebbe guidare la scelta che compie l'azienda, si sviluppa attraverso la partecipazione a specifici interventi formativi, solitamente di 80 ore, organizzati generalmente dalle Camere.

La formazione specifica per i tutor aziendali prevede un esame finale volto a verificare l'acquisizione di conoscenze e abilità necessarie a svolgere le seguenti funzioni:

- funzione di *organizzazione e pianificazione* degli interventi formativi;
- funzione di *trasferimento delle competenze professionali*;
- funzione di *accompagnamento* dei giovani apprendisti;
- funzione di *valutazione e monitoraggio* dell'apprendimento.

Inoltre, per facilitare il controllo "interno" dell'intero percorso di apprendimento la normativa prevede l'utilizzo di uno specifico strumento di monitoraggio: il Quaderno di formazione (*Berichtsheft*). Il *quaderno*, elaborato dalle Camere e compilato almeno mensilmente dall'apprendista, consente a tutti gli attori del processo di apprendimento una capillare, ciclica, regolare e strutturata osservazione dello svolgimento, dello sviluppo e dell'evoluzione del percorso formativo. Dal *Berichtsheft* devono sostanzialmente emergere i contenuti e l'andamento dell'apprendimento del giovane nella pratica lavorativa attraverso una breve e precisa indicazione degli obiettivi formativi raggiunti. Il datore di lavoro è tenuto a controllare periodicamente, insieme all'apprendista, l'implementazione delle informazioni contenute nel quaderno per verificare la corrispondenza del piano formativo aziendale con quanto effettivamente appreso dall'apprendista ed eventualmente rivisitare i programmi di formazione e strutturarne dei nuovi.

L'erogazione della formazione *on the job* è diversificata in base alla dimensione dell'azienda:

- nelle piccole-medie imprese del comparto industriale e in settori come l'artigianato, il commercio, l'agricoltura, dove la relazione maestro-apprendista riesce a configurarsi in maniera maggiormente significativa, il trasferimento delle competenze avviene durante la normale attività professionale, in luoghi di apprendimento dedicati, come i *Lerhwerkstätten – officine di addestramento* – appositamente predisposti all'interno delle aziende per effettuare la Formazione Professionale agli apprendisti.
- nelle imprese di maggiori dimensioni, la formazione ha luogo prevalentemente lontano dalla produzione, generalmente in due distinte realtà:
 - il Centro di Formazione per l'apprendistato (*Ausbildungszentrum - AZ*), una prima sede il cui unico obiettivo è la finalità formativa;
 - l'azienda (*Betrieb*), ossia la realtà produttiva, una seconda sede nella quale la finalità di apprendimento si affianca alle esigenze produttive.

Gli *Ausbildungszentrum* (AZ) sono vere e proprie scuole, istituite e gestite dall'azienda, in cui avviene il trasferimento di tutte le competenze professionali di carattere specialistico che contraddistinguono i diversi profili. All'interno di

questi luoghi, in cui sono presenti gli stessi macchinari utilizzati in impresa, operano formatori professionisti delle aziende di riferimento che si dedicano esclusivamente alla formazione degli apprendisti garantendo un livello di specializzazione elevato rispetto alle esigenze aziendali.

Per le imprese di medie dimensioni, o quelle con eccessiva specializzazione, che non possono assicurare una formazione adeguata del personale necessaria a sviluppare tutte le competenze previste dal Regolamento, la formazione aziendale può avvenire lontano dai processi produttivi, in luoghi di formazione extra-aziendali quali i *Centri di Formazione Professionale sovraziendali (ÜBS)* che permettono, anche in assenza all'interno dell'azienda di tutte le premesse formative (sia materiali che personali), non solo di trasferire le conoscenze e le capacità essenziali alla professionalizzazione degli apprendisti, ma soprattutto di completare e integrare la formazione in impresa.

Il sistema duale offre la possibilità di utilizzare anche altri luoghi per l'apprendimento, sia interni sia esterni all'azienda, di seguito delineati:

- *Consorzio di aziende formatrici*, che permette ad un gruppo di aziende con possibilità complementari di formazione, tutte poste su un piano di parità nella gestione dell'apprendista, di scambiarsi apprendisti per i moduli che ciascuna non sarebbe in grado di erogare autonomamente;
- *Azienda guida e aziende partner*, un sistema in cui un'azienda stipula il contratto di apprendistato e ne assume la responsabilità, a cui si associano una o diverse imprese partner. Queste collaborano con l'azienda-guida nella formazione, ospitando gli apprendisti allo scopo di trasmettere determinate competenze che non potrebbero sviluppare altrimenti;
- *Formazione aziendale a richiesta*, dove un'azienda stipula il contratto con l'apprendista e lo manda in una o più ditte esterne che svolgeranno compiti di formazione. L'azienda pagherà poi il servizio.

6. La formazione presso le scuole professionali

In Germania, la formazione *off the job* è erogata dalle *Berufsschule*, scuole professionali dedicate alla formazione per l'apprendistato. Trattandosi di istituti pubblici, le scuole professionali (*Berufsschulen*) sono gestite, regolamentate e finanziate completamente dal governo del *Land* (che eroga gli stipendi del personale e dei docenti) e dalle autorità municipali (che sostengono i costi dei materiali e delle attrezzature).

La scuola professionale eroga insegnamenti di tipo professionalizzante e insegnamenti di natura generale.

I *Piani quadro di formazione scolastica – Rahmenlehrpläne* –, definiscono per

ciascuna qualifica a livello nazionale le linee-guida relative alla formazione professionalizzante, individuando gli obiettivi educativi, le aree di insegnamento e i contenuti dei corsi.

I singoli Land definiscono autonomamente gli insegnamenti di natura generale differenziati in base al tipo di qualifica professionale da acquisire ma comunque integrati con il curricolo-quadro concordato a livello federale.

I percorsi della formazione *off the job*, accanto al nucleo centrale di contenuti a carattere professionalizzante e alle competenze specifiche per lo svolgimento di un ruolo professionale, prevedono l'acquisizione di un set minimo di conoscenze e competenze, di natura più generale, mirate alla crescita della persona e alla possibilità di vivere una cittadinanza consapevole.

In genere gli argomenti trattati riguardano per circa due terzi le materie professionali specifiche di indirizzo (ad esempio: tecnologia, matematica tecnica e disegno tecnico per le professioni tecniche), le sole rilevanti ai fini dell'esame; la quota oraria rimanente è riservata alla cultura generale (tedesco, matematica, inglese, storia, religione) definita in forma variabile tenendo conto delle esigenze specifiche di ogni professione.

La normativa prevede un periodo di 400-480 ore annue da trascorrere nella *Berufsschule* (scuola professionale), con una frequenza a tempo parziale di 8-12-16 ore settimanali (il numero di ore varia a seconda del tipo di professione, scuola e del *Land*) generalmente ripartite in due o più giorni o concentrate in periodi continuativi.

Le lezioni sono tenute da docenti con preparazione universitaria, coadiuvati da un numero di "insegnanti-praticanti" (maestri artigiani o capi operai specializzati) che svolgono attività di laboratorio o seminariale e utilizzano solitamente metodologie "orientate all'azione" che integrano teoria e pratica e stimolano la ricerca di nuove modalità organizzative per il sistema duale. La responsabilità del reclutamento dei formatori della scuola e della pianificazione e gestione del percorso di formazione, è del Consiglio dei Rappresentanti degli imprenditori (*Betriebsrat*).

L'istituzione e la differenziazione specialistica delle scuole professionali è determinata essenzialmente dalla struttura economica regionale e rispecchia l'articolazione dell'offerta di posti di formazione nella Regione. Generalmente si distinguono i seguenti indirizzi:

- Scuola Professionale tecnico-industriale;
- Scuola Professionale commerciale-amministrativa;
- Scuola Professionale domestico-infermieristica;
- Scuola Professionale agraria;
- Scuola Professionale mineraria.

7. L'esame e la certificazione della qualifica

Come stabilito dal Regolamento della professione il percorso di apprendistato termina con un atto formale di certificazione del percorso realizzato e della professionalità acquisita a seguito di un *esame* finale per il conseguimento della qualifica, realizzato dall'apprendista di fronte ad una Commissione, che ha sede presso le Camere, che segue ad un ulteriore momento di verifica realizzato in una fase intermedia del percorso di apprendimento.

Gli esami sono strutturati secondo standard generali validi a livello nazionale definiti nell'ambito del Regolamento dell'esame (*Prüfungsordnung*), che è parte integrante del Regolamento della Formazione.

Gli studenti che hanno completato con successo la formazione nell'ambito del sistema duale e superato con profitto l'esame finale conseguono un diploma che certifica la qualifica di lavoratore specializzato (*Facharbeiterbrief*), di assistente commerciale (*Kaufmanngehilfenbrief*) o di artigiano qualificato (*Gesellenbrief*). Allo stesso tempo, la *Berufsschule* rilascia un certificato di fine studi se lo studente ha raggiunto risultati almeno soddisfacenti in tutte le discipline. I titoli conseguiti possono essere poi anche riconosciuti, inseriti e capitalizzati per l'acquisizione di altri titoli e certificazioni.

Al termine del rapporto di apprendistato il sistema tedesco prevede dunque diverse tipologie di certificazioni in uscita riconosciute a livello nazionale. Nello specifico:

- un attestato che certifica la fine dell'apprendistato e il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale, rilasciato, dopo aver superato l'esame finale, da una commissione composta da un membro dei rappresentanti dei datori di lavoro, uno dei lavoratori e da un insegnante di una scuola professionale;
- un attestato di licenza della scuola professionale, una sorta di "pagella" utile nel caso d'iscrizione a successive scuole di perfezionamento professionale;
- un attestato di apprendistato rilasciato dall'azienda al termine del periodo di formazione, che fornisce indicazioni al futuro datore di lavoro relative alla tipologia e alla modalità della formazione, alla durata del percorso, agli obiettivi dell'apprendimento nonché alle competenze e alle conoscenze acquisite. L'impresa può rilasciare una seconda scheda, elaborata su specifica richiesta, dove vengono espresse le valutazioni sul periodo di apprendistato, utile ai giovani che non vengono assunti direttamente in azienda. Nella maggior parte dei casi, al completamento della formazione in alternanza, gli studenti trovano lavoro nelle stesse aziende dove hanno svolto la formazione pratica.

7.1. Il sistema duale e l'apprendistato in Italia: elementi di consonanza e caratteristiche specifiche

L'analisi del sistema di apprendistato in Germania, consente di mettere in luce alcuni fondamentali elementi di consonanza che lo accomunano, seppur nel quadro di architetture fortemente dissimili, con quello italiano.

In entrambi i paesi l'apprendistato è un'esperienza di formazione e lavoro, la cui *finalità* è l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio di un ruolo professionale. Pur con modelli organizzativi diversi, in entrambi i casi la *modalità di acquisizione della professionalità* passa attraverso la partecipazione ad un percorso che prevede un'*alternanza* fra luoghi e modalità formativi, in cui convivono una formazione erogata all'esterno dell'impresa, presso istituzioni scolastiche e/o centri di formazione, e una formazione erogata nel contesto di lavoro. Infine, in entrambi i casi l'apprendistato si caratterizza come contratto di lavoro, pertanto gli apprendisti percepiscono una remunerazione e godono delle stesse tutele degli altri lavoratori secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

Sia in Italia che in Germania l'apprendistato si rivolge ad un'utenza di giovani, che hanno completato il periodo di istruzione obbligatoria: l'età di ingresso viene normalmente fissata a 15 anni, anche se la maggior parte dei giovani tedeschi si inserisce nel sistema duale tra i 16 e i 18 anni poiché utilizzato come canale di accesso nel mondo del lavoro e incastonato nel sistema di istruzione, a differenza di quelli italiani che hanno un'età compresa tra i 18 e i 29 anni (limite massimo d'età superato il quale si preclude l'accesso allo strumento).

Fra gli aspetti specifici si deve segnalare che, contrariamente al sistema duale tedesco, nel nostro paese non esiste un modello unitario di apprendistato, ma sono presenti tre tipologie che differiscono tra loro per l'età di accesso, i titoli di studio e le qualifiche conseguibili. Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e quello di alta formazione e ricerca richiamano l'esperienza duale tedesca, dove l'apprendistato è legato al sistema educativo e formativo, ma, a differenza del modello italiano, l'integrazione dell'apprendistato nel sistema educativo in Germania è "confinata" al ciclo secondario superiore. Solo in qualche *Land* risultano avviate sperimentazioni di percorsi di apprendistato finalizzati al conseguimento di titoli professionalizzanti generalmente rilasciati nell'ambito del ciclo terziario.

Riguardo alla *governance* del dispositivo, il sistema tedesco definisce chiaramente e in maniera ben strutturata attori e ruoli del sistema, permettendo di conoscere a monte del percorso del giovane le responsabilità e i compiti di ognuno in un quadro ben definito a livello centrale. Il sistema italiano è ancora

alla ricerca di una *governance* che si dimostri efficace, visti i diversi attori coinvolti e il peso di ognuno nella regolamentazione del dispositivo. Il Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 rappresenta un tentativo di armonizzare e definire tali ruoli, riconoscendo un ruolo forte alle Regioni per quanto riguarda l'apprendistato per la qualifica professionale e quello di alta formazione e ricerca, lasciando invece ampio spazio alla contrattazione collettiva con riferimento all'apprendistato professionalizzante.

Inoltre il dispositivo si differenzia in Italia in base alle disposizioni delle Regioni e dei Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali e settoriali. Ciò comporta una grande frammentazione territoriale soprattutto per la componente formativa, erogata a una bassa percentuale di apprendisti. In Germania le modalità di attuazione del percorso di apprendistato sono già iscritte nella legge federale, per cui i percorsi di apprendistato sono caratterizzati da una sostanziale omogeneità. Per quanto riguarda la formazione, sia quella esterna che quella interna sono effettivamente erogate a tutti gli apprendisti.

Bibliografia

- D'AGOSTINO S. (a cura di), *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubettino, 2012.
- D'AGOSTINO S. - D'ARISTA F. - ROMITO A. - SCATIGNO A., *Modelli di apprendistato in Europa*, in Euroguidance News Num. 2, 2010.
- CAVALLETTO E. - D'AGOSTINO S., *Analisi Comparata dei Modelli di Apprendistato nei Paesi dell'Unione Europea*, 2003.
- RSO, *L'azienda come luogo d'apprendimento - Dossier Germania*, 2005.
- CEDEFOP, *Vocational education and training in Germany*, 2007.
- CEDEFOP, *Spotlight on VET Germany*, 2007.

Sitografia

- <http://www.bibb.de>: Sito dell'Istituto Nazionale per la Formazione Professionale (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BiBB*).
- <http://www.eurydice.org> EURYBASE: Banca dati della rete Eurydice sui sistemi educativi europei.

