05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 81

L'Apprendistato in Europa: Inghilterra

ANTONELLA SCATIGNO[1]

Diversamente da quanto avviene in altri contesti europei, nel Regno Unito l'apprendistato non è un sistema che "produce" specifiche tipologie di qualificazioni, ma un "programma" istituito dal governo britannico, che si àncora ad un sistema preesistente di qualificazioni denominate National Vocational Qualifications (NVQs). Tali qualificazioni prevedono necessariamente una formazione sul lavoro, eventualmente affiancata da una formazione specifica in una scuola o altra struttura formativa e possono essere conseguite sia da studenti che frequentano scuole o colleges, che da occupati che lavorano a tempo pieno; in particolare, l'apprendistato rappresenta uno dei percorsi attraverso cui si può raggiungere una qualificazione basata sul lavoro. Il modello britannico costituisce un riferimento anche per tanti Paesi extraeuropei dell'area del Commonwealth, saldamente ancorato ad un sistema di valorizzazione delle competenze e delle qualificazioni professionali, in una prospettiva di formazione continua.

1. Il sistema di educazione e formazione

In Inghilterra l'istruzione dell'obbligo *(Compulsory education)* si articola in un ciclo primario *(Primary education)*, che ha durata settennale (dai 5 ai 10 anni di età), e un ciclo secondario *(Secondary education)*, che dagli 11 anni conclude l'obbligo di istruzione a 16 anni[2].

Al fine di standardizzare i contenuti e i risultati degli insegnamenti erogati dagli istituti scolastici pubblici, l'*Education Reform Act* del 1988 ha introdotto un curriculum nazionale per le materie fondamentali con programmi comuni a tutte le scuole. Il *National Curriculum* è articolato in quattro "Key stages" (fasi

[1] Isfol.

[2] Nell'ambito di una strategia che mira ad elevare la partecipazione dei giovani ai percorsi educativi, nel 2008, è stato introdotto l'obbligo per tutti i giovani di partecipare a percorsi di studio o formazione sia a tempo pieno, sia part-time fino al compimento dei 18 anni. Tale nuova norma entrerà in vigore dal 2015.

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 82

chiave), ovvero le fasi del percorso educativo dai 5 ai 16 anni, per ognuna delle quali sono definiti gli insegnamenti, gli obiettivi formativi delle diverse discipline e i risultati da raggiungere articolati in diversi livelli. Gli studenti sono valutati al termine di ognuno dei primi tre *Key stages* dell'iter scolastico, vale a dire a sette, undici e quattordici anni, nell'ambito di esami nazionali (*Standard Assessment Task* - SAT). Il superamento degli esami finali del *Key stage* 4 e il conseguimento dei *General Certificate of Secondary Education* (GCSE) per le diverse materie segna la fine dell'istruzione secondaria, generalmente all'età di 16 anni.

Al termine dell'istruzione obbligatoria, si accede alla *Tertiary education*, ovvero agli studi superiori di livello terziario non obbligatori ma necessari per iscriversi all'università (16-18 anni).

In alternativa, i giovani possono proseguire il percorso all'interno della *Further Education*, ovvero gli istituti di educazione permanente, aperti a giovani ed adulti dai 16 anni in su, che prevedono percorsi di Istruzione e Formazione Professionale. Gli istituti di *further education*, anche denominati *college*, offrono una vasta scelta di corsi professionali e non, che permettono di conseguire sia gli *A level* (che consentono l'accesso all'università), sia le *National Vocational Qualifications* (qualifiche professionali per l'inserimento nel mercato del lavoro).

Al compimento del 16° anno di età è possibile, inoltre, entrare in uno dei programmi di apprendistato.

L'istruzione superiore (*Higher Education*) è quella erogata dalle università e da altre istituzioni che rilasciano titoli accademici, quali college universitari e delle arti. Tutte le istituzioni che operano in questo segmento educativo strutturano i loro programmi secondo linee similari che prevedono una gerarchia articolata su tre livelli di titoli di studio: laurea, master, Dottorato. I titoli di laurea hanno generalmente una durata di tre o quattro anni e assumono varie denominazioni: *Bachelor's degrees, Foundation degrees o Honour degrees*. I master generalmente prevedono una durata di uno o due anni, mentre i dottorati durano tre anni.

Le certificazioni che si possono ottenere in Inghilterra, Galles e Nord Irlanda, che siano titoli rilasciati dal sistema di istruzione o qualifiche professionali, sono incluse nel più ampio *Qualifications and Credit Framework* - QCF (Quadro delle Certificazioni e dei Crediti). Attraverso il QCF chi ha conseguito un titolo, di tipo generalistico o professionale, può identificare il percorso da intraprendere per raggiungere una determinata certificazione e può comparare i diversi livelli di qualificazione anche mediante il raccordo con il Quadro Europeo delle Certificazioni (EQF). Il *Qualifications and Credit Framework* è articolato in nove livelli (un livello di entrata e successivi otto) che indicano il grado di difficoltà. Il QCF si basa su "unità" sostenute da un sistema di accumulazione e

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 83

trasferimento di crediti, acquisibili anche attraverso il riconoscimento delle acquisizioni esperienziali. All'interno del QCF ci sono tre tipologie di certificazioni individuate in termini di dimensioni: premio - *award* (da 1 a 12 crediti), *certificato* (13-36 crediti), *diploma* (37 crediti o più). Inoltre, ciascun livello del QCF è associato ai titoli rilasciati dal sistema di istruzione. Per esempio, il livello 2 è equivalente ai GCSE (con voti da A* a C), il livello 3 è equivalente agli *A levels* e il livello 8 è equivalente ad un dottorato.

2. I programmi di apprendistato inglesi

Il modello di apprendistato attualmente vigente in Inghilterra e nel Regno Unito trae origine dal *Modern Apprenticeships Programme*, promosso nel 1994 dal Governo britannico. Il Programma, sostenuto da un forte finanziamento governativo, è una misura di politica del lavoro che mira a qualificare la professionalità dei giovani lavoratori attraverso un percorso formativo orientato al lavoro. L'istituzione del programma ha dato il via ad un processo di riforma volto a dare maggiore uniformità all'apprendistato, grazie all'individuazione di alcuni requisiti di base, mentre la totale deregolamentazione dell'apprendistato aveva condotto, in passato, ad una implementazione quasi individuale dello strumento. Infatti, ogni rapporto di apprendistato moderno deve essere coerente con il relativo "*framework*", ossia il progetto-quadro elaborato dagli organismi di settore, ed ogni progetto-quadro deve specificare le modalità di realizzazione dell'apprendistato nel settore, definendone i percorsi.

L'obiettivo di consolidamento dello strumento è alla base dell'approvazione, nel 2009, della legge "*Apprenticeships, Skills, Children and Learning - ASCL*", che definisce una base normativa per l'apprendistato in Inghilterra e nel Galles. Sulla base di quanto previsto da tale norma, nel 2011, sono stati definiti i cosiddetti *Specification of Apprenticeship Standards for England* (Specifica degli Standard di Apprendistato per l'Inghilterra), ovvero i requisiti minimi di un programma-quadro di apprendistato (*framework)* che superano le previsioni del *Blueprint*, ovvero il precedente strumento che, a partire dal 2005, aveva contribuito a definire con maggiore chiarezza i tratti distintivi dell'apprendistato.

Con riferimento al sistema britannico, più che di "apprendistato" si può parlare di un insieme di "apprendistati". Attualmente sono oltre 250 le tipologie di programma di apprendistato disponibili sul territorio inglese. Tutti i programmi di apprendistato devono prevedere l'acquisizione dei seguenti elementi: una certificazione professionale; uno o più certificati di conoscenza tecnica; più certificazioni relative a competenze funzionali; conoscenze sui diritti e

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 84

responsabilità dei lavoratori; competenze personali, di apprendimento e di ragionamento.

Si può accedere ad un programma di apprendistato a partire dai 16 anni, non sono invece previsti limiti massimi di età. Eventuali requisiti di ingresso all'apprendistato derivano dalle specificità dei singoli programmi. La durata del rapporto di apprendistato può variare tra gli uno ed i quattro anni, a seconda del livello e della tipologia di qualificazione prevista dal programma oltre che dall'abilità dell'apprendista.

I programmi di apprendistato sono articolati su tre livelli:

- ⇨ Apprendistato di livello intermedio *(Intermediate Level Apprenticeships)*, conduce all'acquisizione di qualifiche professionali di secondo livello;
- ⇨ Apprendistato di livello avanzato *(Advanced Level Apprenticeships)*, conduce all'acquisizione di qualifiche professionali di terzo livello;
- ⇨ Apprendistato Terziario *(Higher Apprenticeships)*, conduce all'acquisizione di un titolo di qualifiche professionali di quarto livello e oltre.

Normalmente per accedere al livello *Advanced* si richiede il possesso di certificazioni di *General Certificate Secondary Education* (GCSE) in almeno 3-4 materie; l'accesso al livello intermedio richiede il possesso di un numero inferiore di GCSE. Per accedere ad un *Higher Apprenticeship Programme* è necessario possedere un titolo di *A level* o equivalente oppure aver completato l'*Advanced Apprenticeships*.

L'istituzione di differenti programmi di apprendistato, articolati lungo livelli successivi di qualificazione professionale, rappresenta la volontà di introdurre un approccio di filiera che consente la crescita professionale all'interno di un sistema fortemente ancorato alle singole attività lavorative. In tale ottica, l'*Intermediate Apprenticeships* rappresenterebbe la base per il passaggio e la riqualificazione professionale al livello avanzato dell'*Advanced Apprenticeships*. L'acquisizione, attraverso l'Apprendistato Avanzato, di una qualificazione di terzo livello rende possibile l'accesso ai programmi *Higher Apprenticeships* che, attraverso l'elaborazione di percorsi che integrano istruzione universitaria e esperienza lavorativa qualificata, permettono agli apprendisti di conseguire un titolo di istruzione superiore quale un *Foundation Degree*, un *Higher National Certificate* o un *Higher National Diploma* (livello 4 e 5), oltre ad una certificazione professionale NVQ e alle restanti certificazioni previste dai programmi di apprendistato. A breve, sarà possibile acquisire anche i titoli di livello 6 e 7 (*Bachelor degree* e *Master's Degree*).

L'accesso ai diversi programmi di apprendistato può avvenire attraverso diverse vie:

- rivolgendosi direttamente alle imprese che offrono posti in apprendistato;

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 85

– attraverso organismi di settore che svolgono attività di promozione dell'apprendistato per conto delle imprese associate;
– rivolgendosi ad un'agenzia di collocamento (in Inghilterra esistono i *Connexions office*);
– se si è già occupati si può chiedere al datore di lavoro la possibilità di entrare in un programma di apprendistato senza necessità di modificare il proprio contratto.

Il contratto di apprendistato è simile a quello stipulato per qualsiasi altro lavoratore, in quanto l'apprendista ha i medesimi diritti e doveri. All'interno di tale contratto sono dettagliati l'orario di lavoro, il livello retributivo, le ferie, la descrizione del lavoro che dovrà essere svolto. In aggiunta al contratto di lavoro, datore di lavoro e apprendista firmano un accordo che definisce sommariamente la formazione che deve essere erogata. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista un salario. È previsto un salario minimo nazionale, attualmente fissato a 2,65 sterline per ora, per gli apprendisti di 16-18 anni di età mentre tale previsione si applica solo al primo anno di apprendistato per quelli con 19 anni e oltre. Nella realtà il salario di un apprendista è, solitamente, superiore a quello minimo nazionale.

3. I diversi livelli di governance: attori e ruoli

Nell'ambito del Regno Unito ogni Nazione britannica dispone di un'ampia autonomia per quanto concerne la regolamentazione dell'apprendistato. Attraverso i dipartimenti governativi responsabili per l'istruzione e la formazione, i singoli governi nazionali sviluppano le politiche per l'apprendistato e sono direttamente responsabili per le agenzie di finanziamento che erogano i fondi ai vari soggetti impegnati nella formazione degli apprendisti. Nello specifico:

- i *Sector Skills Councils* - SSCs (Consigli per le Competenze del Settore) sono responsabili dello sviluppo e della definizione dei contenuti dei progetti-quadro di apprendistato (*framework)* insieme ai *Sector Skills Bodies* - SSBs (*Organismi per le Competenze del Settore*); i SSCs e i SSBs sono soggetti bilaterali rappresentanti di uno specifico settore economico, in cui il ruolo guida è affidato alle organizzazioni imprenditoriali;
- gli *awarding bodies* (società di certificazione) sono soggetti di natura privata, autorizzati dalle autorità di certificazione di ogni nazione britannica, che hanno la responsabilità di monitorare e verificare che i livelli di competenza previsti per il rilascio delle certificazioni siano stati raggiunti;
- l'*Ofqual* (Ufficio per la Regolazione delle Certificazioni e degli Esami) è l'au-

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 86

torità di regolazione delle certificazioni e degli esami e, pertanto, costituisce il riferimento per la definizione delle NVQs. Tra i compiti di Ofqual rientra anche la regolazione delle società di certificazione (*awarding bodies*), oltre che delle certificazioni che queste rilasciano o riconoscono, e la definizione delle modalità di valutazione del *National Curriculum*;

- i *training providers*, ossia le agenzie formative, sono responsabili dell'erogazione della formazione per gli apprendisti. Queste sono di solito *colleges* o centri di formazione indipendenti, specializzati nell'erogazione della formazione per lo sviluppo di determinate competenze. Le agenzie formative ricevono i fondi erogati dal governo territoriale per il sostegno del programma di apprendistato attraverso le agenzie di finanziamento e da queste ultime sono monitorati.

In Inghilterra, la responsabilità del finanziamento delle iniziative di istruzione e formazione è ripartita in relazione a due target di utenza:

- la *Young People's Learning Agency* - YPLA (Agenzia per l'Istruzione dei Giovani) ha il compito di supportare le istituzioni locali alle quali è trasferita la responsabilità di programmare e finanziare tutta l'istruzione e la formazione per i giovani fino all'età di 19 anni. L'YPLA opera attraverso una rete costituita da quattro agenzie nazionali e nove agenzie regionali;
- la *Skills Funding Agency* - SFA (Agenzia per il Finanziamento delle Competenze) si occupa delle iniziative di istruzione e formazione per i giovani a partire dai 19 anni di età, con esclusione dell'istruzione terziaria. L'agenzia ha il compito di rinnovare l'approccio alla formazione per gli adulti in una prospettiva più vicina ai bisogni del sistema produttivo;
- il *National Apprenticeship Service* - NAS è un'agenzia dedicata che opera all'interno della *Skills Funding Agency*. Eroga i finanziamenti e fornisce un supporto all'ingresso nei programmi di apprendistato attraverso un servizio di incontro fra domanda e offerta di posti in apprendistato. Il contributo finanziario del governo all'apprendistato consiste nel supporto dato alla formazione off-the-job, per il pagamento dell'attività erogata dalle agenzie formative. Il contributo varia in base alla rilevanza della certificazione da conseguire per il sistema economico locale, alla fascia d'età coinvolta e al settore. Se l'apprendista è di età compresa tra 16-18 anni, l'impresa riceverà il 100% del costo della formazione, se ha 19-24 anni di età riceverà fino al 50%, se ha 25 anni o oltre si può ottenere solo un contributo a seconda del settore e la zona in cui si opera. È previsto, inoltre, un incentivo pari a 1.500£ destinato alle imprese fino a 1.000 dipendenti che assumono un apprendista di età compresa tra i 16 ed i 24 anni.

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 87

4. Gli standard di riferimento per la formazione degli apprendisti

Nel sistema del Regno Unito l'apprendistato è un percorso di formazione e lavoro che consente di conseguire le varie certificazioni previste dai progetti-quadro – ovvero i "*framework*" – predisposti da ciascun settore.

La procedura per l'attivazione di un programma di apprendistato vede come protagonisti i *Sector Skills Councils* - SSCs (o, in mancanza, i *Sector Skills Bodies* - SSBs) che elaborano il progetto-quadro per il settore e ne richiedono l'approvazione all'autorità di certificazione (*Issuing Authority*) competente per il settore, che ha il compito di verificare la conformità del progetto-quadro alle previsioni del SASE (Specificazione degli Standard per l'Apprendistato per l'Inghilterra), che stabilisce i requisiti minimi per il riconoscimento di un framework di apprendistato. Una volta che il progetto-quadro è stato approvato e finanziato, i SSCs devono predisporre una guida per i soggetti che avranno il compito di erogare la formazione prevista, dettagliando le informazioni già contenute nel *framework*.

Generalmente in un progetto-quadro sono rinvenibili tre sezioni. La prima sezione è dedicata all'illustrazione generale del settore e del progetto di apprendistato, il nome del SSC di settore con relativo nome del contatto e indirizzo, insieme ad una descrizione generale del progetto. Nella seconda sezione sono precisati gli "elementi" costitutivi dei percorsi, ovvero le certificazioni da conseguire. Una terza sezione contiene elementi di descrizione del percorso: la presenza di eventuali requisiti di accesso, la determinazione della formazione on e off-the-job, le modalità di verifica e i requisiti per i valutatori. Infine, si specificano i percorsi che l'apprendista può intraprendere a conclusione del programma di apprendistato.

Secondo le indicazioni del "SASE", ogni progetto-quadro deve definire il percorso di apprendistato come sommatoria di più "elementi", laddove il termine "elemento" sta ad indicare una certificazione da conseguire. Nello specifico, ogni framework deve includere gli elementi di seguito specificati.

a. *Le competencies qualification*

Ogni percorso di apprendistato deve condurre l'apprendista all'acquisizione di una certificazione di competenza ovvero una qualifica professionale dal livello 2 a 5, denominata *National Vocational Qualifications* (NVQs), tra quelle previste nel Quadro delle Certificazioni e dei Crediti (Qualifications and Credit Framework - QCF). Le Certificazioni Professionali Nazionali (NVQs) sono certificazioni rilasciate con riferimento a professioni specifiche, che indicano il possesso di un determinato livello di competenza e delle abilità e conoscenze necessarie a ricoprire con efficacia un ruolo professionale. Le certificazioni rila-

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 88

sciate nell'ambito del QCF sono basate su singole "unità", pertanto, per ottenere una certificazione NVQ si deve completare un determinato numero di tali unità, alcune obbligatorie e altre scelte fra quelle opzionali, dimostrando di essere in grado di svolgere le attività descritte in linea con lo standard prescritto. Le unità, che riguardano conoscenze e competenze relative ad un particolare profilo o figura professionale, sono sviluppate a partire dai *National Occupational Standards* - NOS; gli Standard Professionali Nazionali - NOS, elaborati dai *Sector Skills Councils*, descrivono le conoscenze e competenze necessarie allo svolgimento di un determinato compito professionale e hanno validità nazionale.

b. *Le technical knowledge qualification*

Le certificazioni di conoscenza tecnica sono delle certificazioni professionali, obbligatorie per gli individui inseriti nei programmi di apprendistato ma disponibili anche per altri utenti, accreditate nel *Qualifications and Credit Framework*. Tali certificazioni trasferiscono le conoscenze e le abilità rilevanti per una certificazione professionale NVQ. I corsi per l'acquisizione di un certificato di conoscenza tecnica sono erogati al di fuori dell'azienda, presso agenzie formative. Sono molto simili ai tradizionali corsi della Formazione Professionale, prevedendo sia una parte professionale teorica, sia esercitazioni pratiche in laboratorio, e hanno solitamente la durata di uno o due anni.

c. *Le Functional Skills qualification*

Le *Functional Skills* sono competenze chiave che i soggetti devono acquisire per essere in grado di far fronte ad una serie di attività relative alla formazione ed al lavoro; rappresentano, quindi, il presupposto di buone prestazioni nel mercato del lavoro. Le certificazioni di Competenze Funzionali (disponibili in inglese, matematica e ICT) si articolano su due livelli, oltre ad un sub-livello di ingresso (*Entry level*), e possono essere acquisite in qualsiasi centro accreditato, scuole, *colleges*, centri di formazione, inclusi alcuni datori di lavoro.

d. *Personal Learning and Thinking Skills*

Gli apprendisti devono acquisire le competenze trasversali previste dal *Personal Learning and Thinking Skills* - PLTS (Competenze personali, di apprendimento e di ragionamento) ovvero alcune qualità che sono ritenute essenziali per avere successo nello studio, nel lavoro e nella vita. Definito a livello nazionale, il PLTS si presenta suddiviso in sei sottogruppi: "autonomia nella ricerca di soluzioni", "pensiero creativo", "apprendimento riflessivo", "lavoro di gruppo", "autogestione", "partecipazione effettiva". Un focus per ciascun sottogruppo fornisce la definizione della competenza; il sottogruppo viene poi de-

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 89

scritto attraverso un'elencazione breve, ma dettagliata, di abilità, comportamenti e qualità personali.

e. *Employee Rights and Responsibilities*

Ogni apprendista deve acquisire le conoscenze sui diritti e responsabilità dei lavoratori indicate nell'*Employee Rights and Responsibilities* - ERR. In particolare, l'ERR individua nove obiettivi formativi, validi a livello nazionale, il cui conseguimento deve essere valutato e certificato. Tali obiettivi formativi riguardano aree tematiche quali: diritti e responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore; pari opportunità; salute e sicurezza; compiti e responsabilità del datore di lavoro.

5. La formazione nel programma di apprendistato

Il processo formativo per gli apprendisti rappresenta un mix di pratica on-the-job e di percorsi off-the-job. In seguito alla definizione degli *Specification of Apprenticeship Standards for England* è stato introdotto l'obbligo di specificare all'interno del framework il numero di ore annue di formazione "guidata" che un apprendista deve ricevere (almeno 280) e il numero e la percentuale di ore annue di formazione off-the-job (almeno 100 ore annue o il 30% del totale delle ore previste).

Per determinare l'articolazione della formazione tra interna e esterna all'azienda è essenziale riferirsi alle qualificazioni di cui si compone un programma di apprendistato.

Le NVQs vengono acquisite sempre e comunque on-the-job. Per quanto riguarda, invece, le *technical knowledge qualification* e le *Functional Skills* il sistema inglese ammette più scenari possibili. Il più comunemente presente è quello per cui entrambe le qualificazioni vengono trasferite all'interno delle agenzie di formazione e/o dei college specificamente accreditati. Il sistema prevede, inoltre, la possibilità che in azienda vengano trasferite ed acquisite anche le *Functional Skills* o, seppur raramente, è contemplata la condizione per la quale in azienda vengono trasferite e valutate tutte e tre le qualificazioni. Per quanto attiene le competenze trasversali, previste nel *Personal Learning and Thinking Skills* - PLTS, queste sono solitamente ricomprese nelle unità obbligatorie delle NVQs e delle *technical knowledge qualification*, pertanto, in conformità con quanto previsto dal *framework* di riferimento, gli apprendisti che conseguono tali unità acquisiscono anche le PLTS. Sempre all'interno del *framework* sono indicate le modalità di acquisizione e valutazione delle conoscenze relative ai diritti e responsabilità dei lavoratori, previste dall'*Employee Rights and*

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 90

Responsibilities - ERR. Solitamente, il conseguimento degli obiettivi formativi indicati nell'ERR avviene attraverso una delle seguenti modalità: conseguimento di una unità obbligatoria NVQ o di un certificato di conoscenza tecnica che contengano conoscenze relative all'ERR; acquisizione di una certificazione specifica sull'ERR; lettura e compilazione del "workbook" ovvero un manuale didattico sui nove obiettivi formativi individuati dall'ERR.

Il rapporto tra on - and - off-the-job nei progetti di apprendistato varia al variare del programma di apprendistato all'interno del quale si è inseriti, e quindi da settore a settore e da profilo a profilo, nonché dall'accordo tra il datore di lavoro, l'apprendista, e i diversi centri di formazione responsabili delle porzioni off-the-job dell'apprendimento. Si possono avere, quindi, situazioni nelle quali la formazione off-the-job è distribuita lungo l'intero periodo di apprendistato o, viceversa, concentrata in un periodo limitato.

6. L'accreditamento dei soggetti formativi

Ogni soggetto formativo che intenda entrare nel programma di apprendistato deve necessariamente essere riconosciuto e accreditato.

6.1. Imprese

Le imprese che intendono assumere apprendisti devono essere accreditate per poter rilasciare le certificazioni professionali NVQs. Si tratta di un accreditamento di natura particolare, effettuato da parte delle società di certificazione *(awarding bodies)* al fine di autorizzare il trasferimento e la valutazione delle certificazioni NVQs da parte dell'azienda. La procedura consiste nella verifica della qualità e della consistenza del processo di valutazione, realizzato internamente all'impresa e delle competenze acquisite dall'apprendista in vista del conseguimento della certificazione NVQ. La procedura di verifica si esplica attraverso visite periodiche alle aziende accreditate da parte dei verificatori esterni degli *awarding bodies*. Ciascuna visita termina con un rapporto scritto nel quale, oltre a rilasciare il feedback sulla visita stessa, vengono definite congiuntamente le eventuali azioni da attivare da parte dell'azienda al fine di migliorare la propria procedura di valutazione. Fornire supporto e linee guida all'organizzazione visitata è, infatti, parte integrante delle finalità del processo di verifica.

6.2. Agenzie formative

La procedura per l'accreditamento delle agenzie di formazione – di solito centri di formazione privati, scuole secondarie ed istituti di formazione perma-

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 91

nente – è affidata alla *Skills Funding Agency*. Le agenzie formative che intendono accedere ai bandi e avvisi pubblici emanati dalla *Skills Funding Agency* devono essere preventivamente accreditate nel registro *Approved College and Training Organisation Register* (ACTOR), mediante la compilazione online di un modulo denominato *Pre-Qualification Questionnaire* (PQQ). Le informazioni che le agenzie devono inserire nel modulo sono finalizzate a evidenziare lo "stato di salute" della struttura dal punto di vista finanziario e del management. La procedura di valutazione dei progetti presentati termina con un accordo tra la *Skills Funding Agency* e l'agenzia formativa nel quale la prima si impegna a finanziare il numero di apprendisti che il secondo si impegna a formare durante il periodo in oggetto, solitamente l'anno solare. Per controllare la qualità dei centri di formazione, la *Skills Funding Agency* ha definito il *Framework for Excellence*, ovvero un servizio di valutazione finalizzato ad informare imprese e cittadini sul livello di qualità dei soggetti finanziati. I risultati di tale valutazione sono pubblicati su un sito web dell'agenzia, accessibile a tutti consentendo la comparazione dei risultati ottenuti da tutti i soggetti accreditati.

È previsto, inoltre, un esame delle attività svolte dalle agenzie formative da parte dell'*Office for Standards in Education, Children's Services and Skills* (OFSTED) nell'ambito di ispezioni periodiche presso le strutture. I risultati dell'ispezione, congiuntamente ad un'attività di autovalutazione della scuola, costituiscono la base per i piani di miglioramento dell'agenzia formativa.

7. Il processo di valutazione delle competenze acquisite on-the-job

La certificazione delle unità costitutive la qualifica NVQ da conseguire attraverso l'apprendistato avviene a due distinti livelli:

- come atto finale del processo di valutazione delle singole unità di cui si compone la NVQ realizzato da un singolo valutatore;
- come atto formale di certificazione basato sulle attestazioni del valutatore da parte della società di certificazione (*awarding body*) coinvolta.

Il processo di valutazione si articola in un insieme di fasi ed attività realizzate lungo un arco temporale definito, da soggetti con ruoli specificamente individuati. Il valutatore (*assessor*) è la persona responsabile della valutazione e validazione del possesso da parte dell'apprendista delle competenze e dei livelli di professionalità definiti negli standard professionali nazionali. Il processo di valutazione vede, da un lato, l'apprendista coinvolto nell'attività di raccolta ed acquisizione delle prove a testimonianza del possesso di una de-

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 92

terminata competenza e di un determinato sapere e, dall'altra, il valutatore coinvolto nel processo di valutazione delle prove e, quindi, del reale possesso da parte del candidato della competenza in oggetto. Una volta valutato il possesso della competenza da parte dell'apprendista, il valutatore registra gli elementi costituivi dell'unità in un format, una matrice appositamente elaborata (*matrix evidence*) che, oltre a rappresentare la base per la certificazione formale della NVQ da parte della società di certificazione, sarà poi oggetto di verifica da parte del secondo attore del processo, il verificatore interno (*internal verifier*).

Il sistema inglese di apprendistato prevede l'utilizzo di appositi strumenti da utilizzare nel processo di valutazione, il *Portfolio* e l'*Handbook,* i cui format sono predisposti dalle diverse società di certificazione. Per quanto riguarda il Portfolio, esso raccoglie e cataloga tutte le evidenze presentate dall'apprendista nel corso del processo di valutazione: dai resoconti sulla realizzazione di singole attività, alle testimonianze sul proprio operato da parte dei colleghi; dalle copie degli attestati compilati dal valutatore nei molteplici momenti di valutazione (le sue osservazioni, le risposte a domande date, ecc.), a tutte le possibili prove ed evidenze della sua competenza professionale. In forma analoga il *Manuale* rappresenta l'archivio di ogni attività a carattere valutativo e di pianificazione della valutazione realizzata dal valutatore nell'esercizio della funzione di valutazione delle competenze possedute dall'apprendista.

Il secondo livello processuale nell'ambito della valutazione lega il valutatore al verificatore interno (*internal verifier*) per la verifica della qualità della procedura e del processo di valutazione.

Il verificatore interno è la figura nominata dall'azienda per assicurare consistenza e qualità nel processo di valutazione realizzato all'interno dell'azienda stessa. È sostanzialmente una figura di controllo e di monitoraggio dell'attività svolta dal valutatore, che mira a garantire la soddisfazione dell'apprendista circa la procedura di valutazione e la qualità della procedura stessa. Obiettivo e scopo principale della sua attività è, infatti, assicurarsi che il processo di valutazione e il processo di verifica dei documenti (evidenze/prove) siano realizzati nel rispetto degli standard e dei criteri definiti dalla società di certificazione. A tal fine il verificatore interno effettua con ciclica regolarità vari controlli sul processo di valutazione, sia attraverso colloqui diretti con il valutatore e gli apprendisti, sia attraverso il controllo delle documentazioni registrate e archiviate tanto dai valutatori quanto dagli apprendisti (i portfolio e i manuali).

Nel processo complessivo le certificazioni successive conducono il candidato apprendista alla certificazione finale della qualificazione professionale, di cui è responsabile la società di certificazione.

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 93

8. La certificazione finale del programma di apprendistato

Al termine di un percorso di apprendistato si conseguono le seguenti certificazioni:

- *Certificazione Professionale Nazionale* - NVQ, di livello corrispondente alla qualifica specifica, valutata e attestata attraverso i valutatori responsabili del percorso di apprendimento dell'apprendista e sottoscritta dalla società di certificazione (*awarding body*)[3];
- *Certificati di conoscenza tecnica (technical knowledge qualification)*, rilasciati a valle di un esame, generalmente teorico, dai centri di formazione e/o dai college accreditati se conseguiti nell'ambito di una formazione off-the-job; si è visto che tali certificati possono essere conseguiti talora in imprese accreditate[4];
- Certificazioni sulle tipologie e i livelli di *Competenze Funzionali* (*Functional Skills)* rilasciate in esito ad un esame dai centri di formazione e/o dai college accreditati; gli esami prevedono domande a risposta aperta e sono strutturati in un'ottica di problem solving ovvero chiedono ai candidati di applicare le loro competenze a problemi o situazioni non sperimentate in precedenza;
- Certificato/attestato di completamento del programma di apprendistato (*National Apprenticeship Completion Certificate)*, nel quale sono specificati, oltre alle informazioni anagrafiche dell'apprendista e dell'azienda, le singole certificazioni con il relativo livello nonché la certificazione che il candidato ha conseguito tutti gli obiettivi del programma. Tale certificazione è emessa ufficialmente dai *Sector Skills Councils*.

9. Il "programma" di apprendistato inglese a confronto con il sistema italiano

L'analisi del sistema di apprendistato inglese ha messo in luce degli aspetti profondamente caratterizzanti e difficilmente rintracciabili in altri sistemi. La

[3] Il sistema inglese di apprendistato prevede l'acquisizione parziale di certificazioni NVQs mediante il riconoscimento della validità delle certificazioni parziali delle diverse unità dell'NVQ ottenute durante il percorso: il soggetto che fuoriesce dalla condizione di apprendista, può proseguire nell'acquisizione delle unità mancanti in maniera autonoma, nella stessa o in un'altra azienda.

[4] Nel caso in cui le competenze siano trasferite all'interno di un'azienda, la procedura di certificazione è analoga a quella prevista per la certificazione delle qualifiche NVQs.

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 94

comparazione con il modello italiano consente, ciò nonostante, di evidenziare anche alcuni elementi di convergenza.

In Inghilterra, come in Italia, l'apprendistato è uno strumento che conduce all'acquisizione di titoli prevalentemente professionali, attraverso un percorso di alternanza, che prevede l'erogazione della formazione on-the-job, in azienda, e off-the-job, presso una struttura formativa.

Sebbene in entrambi i Paesi sia stabilita un'età minima per l'accesso all'apprendistato[5], in Inghilterra, a differenza dell'Italia, non è previsto un limite massimo di età: l'apprendistato, pertanto, non si configura quale strumento rivolto esclusivamente ai giovani, ma è accessibile anche agli adulti. Un'apertura in tal senso, seppure limitata ad uno specifico target, è stata introdotta in Italia dal Testo Unico, che estende ai lavoratori in mobilità di tutte le età l'utilizzo del contratto di apprendistato.

L'assenza di un modello unitario di apprendistato accomuna Italia ed Inghilterra; entrambe infatti si caratterizzano per la frammentazione dello strumento in differenti tipologie/programmi. Nello specifico, il sistema britannico contempla una pluralità di "programmi" di apprendistato articolati sulla base di tre livelli progressivi di qualificazione mentre in Italia sono presenti tre tipologie di apprendistato che differiscono tra loro per l'età di accesso, i titoli di studio e le qualifiche conseguibili. L'acquisizione di un titolo di studio terziario è contemplato in entrambi i sistemi – attraverso i programmi *Higher Apprenticeships* in Inghilterra e l'apprendistato di alta formazione e ricerca in Italia – con esclusione, al momento, dei titoli di dottorato di ricerca e di master universitario per l'Inghilterra.

Le maggiori differenze tra i due sistemi si rintracciano al livello di standardizzazione e certificazione delle competenze.

Il modello inglese presenta, infatti, un maggiore grado di formalizzazione rispetto a quello italiano, con un sistema di standard professionali e formativi definito a livello nazionale. Le certificazioni conseguibili in apprendistato fanno, infatti, riferimento al *Qualification and credit framework*, ovvero un quadro nazionale delle certificazioni referenziato al Quadro europeo delle certificazioni. In Italia, un riferimento a standard formativi riconosciuti a livello nazionale è rintracciabile nelle due tipologie di apprendistato che conducono all'acquisizione di titoli di studio (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di alta formazione e ricerca), mentre si osserva una disomogeneità delle qualificazioni conseguibili in apprendistato professionalizzante – definite

[5] In particolare in Inghilterra è possibile entrare in un programma di apprendistato a 16 anni al termine dell'istruzione dell'obbligo mentre in Italia è prevista la possibilità di assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) attraverso l'apprendistato.

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 95

dalla contrattazione collettiva di categoria – a causa dell'assenza di standard professionali riconosciuti a livello nazionale ai quali far riferimento. La definizione di un sistema di standard professionali, definiti dalla contrattazione collettiva, raccordato con gli standard formativi, elaborati dalle Regioni, sarà possibile attraverso il Repertorio dei titoli di studio e delle qualifiche professionali di cui al recente decreto legislativo n. 13/2013.

In Inghilterra, inoltre, la presenza di un sistema di valutazione delle competenze acquisite on-the-job garantisce la qualità della formazione erogata in azienda e conduce al rilascio di una certificazione da parte degli *awarding bodies*. In Italia, non esiste invece un processo di formalizzazione di tale formazione né di modalità di attribuzione della qualificazione al termine del percorso di apprendistato professionalizzante.

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.

Sitografia

Sito del CIPD - The Chartered Institute of Personnel and Development: http://www.cipd.co.uk/

Sito del CITB - The Construction Industry Training Board: http://www.cskills.org/a

Sito dell'Edexcel: http://www.edexcel.com

Sito del Federation for Industry Sector Skills & Standards http://www.afo.sscalliance.org/

Sito del NAS - National Apprenticeship Service: http://www.apprenticeships.org.uk/

Sito del Proskills UK: http://www.proskills.co.uk

Sito dello Skills CFA: http://www.skillscfa.org/apprenticeships/resources.html

05scatigno_03anni.qxd 11/06/13 13.03 Pagina 96