

tare la cooperazione alla pari con i sindacati quale strategia per tutelare gli interessi comuni³³. Da allora la formazione professionale fu caratterizzata da due elementi essenziali: il coinvolgimento delle parti sociali e il ricorso sistematico alla concertazione per la definizione dei criteri generali da seguire nella realizzazione dei percorsi in apprendistato.

Oltre che su una lunga tradizione di pratiche sociali e politiche, propiziate – si può immaginare – da alcuni tratti culturali tipici delle popolazioni germaniche (come la propensione all’impegno collettivo per il bene comune), il sistema duale può contare infine sulla proverbiale capacità organizzativa dello Stato tedesco, che sa disciplinare diversi attori istituzionali e utilizzare al meglio le risorse per approntare strumenti utili a servizio degli utenti³⁴.

Da ultimo, non va dimenticato il contributo della riflessione pedagogica. La Germania, infatti, negli stessi anni in cui si stavano consolidando gli equilibri sociali sui quali si basa ancora oggi il sistema duale, conobbe un periodo di grande fervore pedagogico che animò svariati tentativi di riforma scolastica tutti accumulati da un unico principio guida: il concetto di “scuola di lavoro” (*Arbeitschule*)³⁵. Uno dei principali sostenitori di questo principio, Georg Kerschensteiner, teorizzò il ruolo centrale del lavoro nell’educazione dell’uomo e del cittadino, indicando nella formazione professionale la via maestra per l’elevazione culturale e l’integrazione sociale delle masse popolari³⁶.

Difficile dire se questa visione sia ancora condivisa nella Germania di oggi. L’attuale tendenza a interpretare l’apprendistato secondo un paradigma pedagogico separatorio e funzionalista fa pensare che di essa si sia ormai persa la memoria. Tuttavia, è chiaro che il valore pedagogico del sistema duale tedesco non può essere compreso, se non si considera questa sua lontana origine.

Paolo Bertuletti

Studente Laurea magistrale in Scienze Pedagogiche

33. Si veda J. Kocka, *Facing Total War: German Society, 1914-1918*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts 1984, p. 161 (orig. ted.: *Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte, 1914-1918*, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 1973).

34. Si potrebbero citare, a titolo di esempio, i servizi per l’orientamento offerti agli aspiranti apprendisti dai centri pubblici per l’impiego e dalle scuole, oppure il motore di ricerca dedicato all’apprendistato ospitato sul portale dell’agenzia federale per il lavoro (www.jobboerse.arbeitsagentur.de).

35. Su questo tema si può vedere: L. Lumbelli, *Georg Kerschensteiner e il rinnovamento pedagogico tedesco*, La Nuova Italia, Firenze 1966.

36. Si veda G. Kerschensteiner, *Il concetto della scuola lavoro*, tr. it. di G. Calò e L. Calò Puccinelli alla sesta edizione tedesca, R. Bemporad & F.o, Firenze 1935.

L’apprendistato come leva occupazionale in Austria

Alberta Bergomi

Nel sistema di formazione professionale austriaco l’apprendistato lavorativo (o “apprendimento duale”) combina l’istruzione fornita dalla scuola con periodi di formazione in un contesto aziendale. Si rivolge a studenti di età compresa tra i 15 e i 18 anni che hanno completato i 9 anni di istruzione obbligatoria, ed è regolato da un apposito contratto stipulato tra datore di lavoro e apprendista. A differenza di altri accordi, che possono avere forma verbale o implicita, la formalizzazione dell’apprendistato avviene sempre in forma scritta.

Attualmente, al termine della scuola dell’obbligo circa il 40% dei giovani austriaci accede al sistema duale, di preferenza nei settori dell’artigianato (oltre il 50% del totale), commercio (16%), industria (11%), turismo e tempo libero (10%). La presenza femminile, nettamente minoritaria, si concentra nel commercio al dettaglio, nei servizi di cura per la persona e nel settore impiegatizio; per i ragazzi invece le occupazioni più attrattive sono quella di meccanico ed elettricista.

Varie forme di apprendistato

In realtà, in Austria sono presenti numerose forme di apprendimento attraverso il lavoro, distinguibili in apprendistato di tipo formativo e in apprendistato di tipo lavorativo. Le due forme non possono coesistere. L’apprendistato di tipo formativo si fonda sull’alternanza scuola/lavoro ed è concepito come una esperienza professionalizzante non retribuita all’interno di un percorso di istruzione più ampio: l’alternanza rappresenta infatti una frazione marginale dell’offerta formativa, si svolge solitamente durante le vacanze estive o in alcuni periodi specifici dell’anno ed è praticata negli istituti professionali di livello medio e/o di livello avanzato (*Berufsbildende mittlere Schulen*, di durata di 3/4ennale, e *Berufsbildende höhere Schulen*, quinquennali).

L’apprendistato lavorativo, invece, prevede una specifica regolamentazione contrattuale, è retribuito e si articola in due segmenti distinti: il primo, più orientato alla pratica aziendale, è il cosiddetto “sistema duale” (*Berufsschule und Lehre*) che prevede l’80% circa dell’impegno orario in azienda e il restante 20% nelle scuole pro-

L'APPRENDISTATO COME LEVA OCCUPAZIONALE IN AUSTRIA

fessionali a tempo parziale, le *Berufsschule*. L'altro, rivolto ai giovani svantaggiati e disoccupati (sempre all'interno della classe di età che abbiamo già indicato, fra i 15 e i 18 anni), ha una caratterizzazione scolastica più accentuata e corrisponde alla cosiddetta "Formazione integrativa all'istruzione professionale" (*Integrative Berufsausbildung*).

Quadro legislativo

La legislazione che governa il "sistema duale" austriaco è stata elaborata nel tempo dai due Ministeri competenti: il Ministero Federale per l'educazione, la scienza e la cultura per quanto attiene alle pratiche scolastiche; il Ministero dell'economia e del lavoro per gli aspetti relativi alla pratica aziendale. I riferimenti normativi sono:

1. La legge n. 242 del 1962 sull'organizzazione scolastica (*Schulorganisationsgesetz*), che definisce le competenze del Ministero Federale per l'educazione, la scienza e la cultura.
2. La legge n.142 del 1969 (*Berufsausbildung von Lehrliedigen*), emendata nel 2006 e nel 2011, per la formazione degli apprendisti in azienda.
3. Il Regolamento n.194 del 1994 in materia di professioni e mestieri (*Gewerbeordnung*), che definisce i soggetti giuridici abilitati a intraprendere una determinata attività, e le modalità relative.
4. L'ordinamento sulla formazione (*Ausbildungsordnung*) che contiene il profilo professionale specifico, il programma della formazione che si svolge in azienda e un profilo professionale che descrive le competenze acquisite al termine del suo apprendistato dal soggetto in formazione.
5. La legge n. 91 del 1998 a garanzia della formazione destinata ai giovani (*Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz*), con disposizioni relative a interventi statali sul mercato del lavoro, per regolare l'offerta formativa nelle scuole e nelle aziende.

Tutti i contratti di apprendistato sono soggetti alle disposizioni di diritto industriale e di diritto del lavoro, nonché alla regolamentazione di tutela per i dipendenti minorenni

Il modello di governance

L'Austria è una repubblica federale composta da nove *Länder*. La formazione è regolata da un sistema di norme di livello sia federale che locale, che contribuiscono al coinvolgimento attivo e responsabilizzante di tutte le forze in campo. In linea di massima è corretto dire che i Ministeri sono i garanti delle norme di indirizzo generale e gli incaricati della loro supervisione, mentre ai *Länder* spetta un compito attuativo.

Questa complementarità si riscontra anche nel caso dell'"apprendimento duale" di cui qui ci occupiamo. Di competenza del Ministero federale per l'educazione, la scienza e la ricerca è la parte scolastica della formazione. Organismo federale è anche il *Bundes-Berufsausbildungsbeirat*, ovvero il Comitato Federale per la formazione professionale. Si tratta di un organo che riunisce i rappresentanti delle parti sociali e della *Berufsschule*, analizza i settori professionali potenziali o esistenti e comunica i risultati al Ministero dell'Economia e del Lavoro. Per parte sua il Ministero federale per l'economia e il lavoro (*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*) ha competenza sulla formazione in azienda e sugli esami per le singole professioni.

La gestione diretta dell'apprendistato ricade invece sotto la responsabilità delle Camere di commercio e delle Camere dell'agricoltura dei singoli *Länder*, che verificano l'idoneità a operare delle aziende che offrono l'apprendistato. Ogni *Land* ha un Comitato specifico, composto da rappresentanti delle parti sociali e delle *Berufsschulen*, che avanza proposte e organizza iniziative. I *Länder* sono responsabili della costruzione e della manutenzione delle *Berufsschulen* e sostengono il 50% dei costi per il personale.

Il ruolo di imprese e parti sociali

Il ruolo delle imprese è molteplice. Esse individuano i nuovi profili da comunicare al Ministero Federale dell'Economia, erogano la formazione sviluppando le *skills* previste nel profilo professionale di riferimento e valutano il livello di apprendimento raggiunto da ogni allievo: della formazione sono quindi responsabili dirette ma anche potenziali beneficiarie, in quanto i giovani studenti potranno essere assorbiti dalle aziende che li hanno formati (il 40-44% circa dei ragazzi si ferma nelle imprese in cui ha intrapreso l'apprendistato).

Quando una azienda si trova nelle condizioni di poter erogare la formazione solo per alcune *skills* di un profilo professionale e non per il profilo completo, ha la possibilità di inserirsi in una "rete di formazione". Nel 2014 40.000 imprese austriache hanno istruito quasi 120.000 giovani, con una media di circa 3 apprendisti per società.

Per quanto attiene alle parti sociali, esse intervengono nella contrattazione dei livelli retributivi salariali per tutte le categorie di apprendisti, insieme ai rappresentanti della Camera di Commercio federale. La contrattazione di prossimità concorre ad adeguare alle necessità locali e produttive i livelli di salario minimi definiti a livello nazionale.

Retribuzione e incentivi

L'ammontare della retribuzione è determinato dai contratti collettivi e dalla contrattazione di prossimità. L'appren-

dista è retribuito anche durante la formazione in aula e può ricevere gratificazioni *una tantum*, estive e/o natalizie. La remunerazione è progressiva, andando dal 25% (primo anno di apprendistato) rispetto al salario orario di un lavoratore qualificato, fino al 52% (quarto anno), e il lavoratore gode di tutte le forme di assicurazione previste per i lavoratori dipendenti, che comprendono anche sanità, infortuni, pensione e copertura contro la disoccupazione. Le aziende sostengono la maggior parte dei costi per la formazione degli apprendisti, comprese le spese per previdenza e assicurazione; il Governo Federale tuttavia contribuisce in parte alla remunerazione degli stipendi agli apprendisti e offre alcuni sgravi fiscali alle aziende.

Le agevolazioni dipendono dal settore di appartenenza; in linea di massima consistono in tre indennità mensili di apprendistato per il primo anno, due per il secondo anno e una per il periodo successivo.

I Lander si accollano le spese per la manutenzione degli edifici scolastici, l'acquisto/noleggio dei macchinari e dei materiali didattici e hanno in carico gli stipendi degli insegnanti (il governo federale tuttavia partecipa alle spese per il corpo docente).

Percorso formativo: durata e caratteristiche

I percorsi formativi legalmente riconosciuti e annoverati in un elenco ufficiale pubblicato dal Ministero federale degli Affari economici e del Lavoro in collaborazione con il Ministero federale della sicurezza sociale sono oltre 250, a cui si aggiungono 14 profili nel settore dell'agricoltura e delle foreste.

A seconda dei percorsi, la durata della formazione duale può variare da un minimo di 2 a un massimo di 4 anni, anche se il maggior numero di indirizzi prevede 3 anni di corso (sono tuttavia previste riduzioni di frequenza per gli studenti che hanno completato periodi di formazione professionale o ottenuto importanti qualifiche scolastiche). L'80% del monte ore si svolge in azienda, il 20% a scuola. In azienda la formazione si svolge a partire da problemi reali. In aula gli insegnamenti di tipo generale rappresentano un quarto del monte ore mentre il rimanente periodo è dedicato ad approfondimenti operativi sul lavoro prescelto. L'organizzazione delle lezioni prevede blocchi a tempo pieno (4-8 settimane all'anno), oppure insegnamenti a cadenza settimanale (una giornata *full time* o due mezze giornate), o stagionale (solo per alcuni settori professionali). Lingua tedesca e straniera, educazione civica, *business education*, storia, politica austriaca contemporanea e diritto sono le discipline generali oggetto di apprendimento teorico. E' possibile svolgere parte del percorso all'estero e, in alcuni casi, anche la formazione in *streaming*.

Standard formativi di riferimento e certificazione delle competenze

Al termine di ogni anno scolastico, l'apprendista riceve un certificato. A conclusione dell'intero percorso formativo è previsto un esame finale teorico e pratico (*Lehrabschlussprüfung*) per la verifica delle abilità e competenze acquisite e necessarie per l'accesso al settore professionale di riferimento.

Il certificato conclusivo di apprendistato è il prerequisito necessario all'ammissione ai corsi di specializzazione artigianale.

Previo superamento di uno specifico test di ammissione - il certificato finale consente anche l'accesso ai primi livelli dell'alta formazione, a loro volta prerequisito per il proseguimento degli studi nei colleges, nelle università, nelle "Fachhochschulen", nei corsi post secondari e nei colleges post secondari.

Gli attori principali della certificazione delle competenze sono le Camere di commercio e le Camere dell'agricoltura, che si occupano di organizzare gli esami di fine corso.

Per una sintesi

Da quanto si visto, emerge che la struttura della scuola austriaca riflette obiettivi di ordine economico, legati all'andamento del mercato del lavoro, assai più che preoccupazioni di tipo pedagogico. In coerenza con questo fatto, il sistema organizzativo sottintende una concezione di tipo separatorio, anche se in forme attenuate rispetto ad altri contesti europei. Una prima manifestazione di questa modalità educativa si manifesta, all'interno del sistema di istruzione e formazione professionale, nella differenziazione tra i programmi *school/work based* e, dunque, nella distinzione tra sistemi di alternanza scuola/lavoro e sistemi di apprendistato secondo il modello duale. Ma una distinzione di questo tipo riguarda l'intera scuola secondaria superiore, divisa fra *istruzione generale* e *sistema professionale*. Da un lato abbiamo l'*insegnamento generale secondario* (liceo), dall'altro il sistema di formazione professionale a tempo pieno e il sistema duale. Questa distinzione si estende poi al livello terziario, con la separazione fra le *Universitäten* e il resto della formazione professionale superiore.

Del resto, ha come obiettivo l'indirizzo preliminare verso le due macro-aree prima citate anche la struttura del livello secondario inferiore, articolato fra *Hauptschule*, che prepara alla scoperta della vita professionale, *Allgemein bildende höhere Schule*, di indirizzo generale, e *Neue Mittelschule*, percorso misto tra le due alternative precedenti. Nel sistema di istruzione generale infine non è previsto alcun percorso in alternanza.

Che ci troviamo di fronte a un sistema separatorio è dunque inequivocabile; tuttavia è ben diverso il ruolo sociale e il grado di apprezzamento generale che l'istruzione professionale esercita sui giovani austriaci rispetto a quanto avviene in altri paesi europei. Se in altre aree continentali infatti l'accesso ai percorsi professionalizzanti è legato in ampia parte a fenomeni di *drop-out* e a insistenti insuccessi nell'ambito dell'istruzione generale, nella federazione austriaca oltre il 40% dei giovani sceglie in prima battuta una formazione di tipo duale. Non solo. Come abbiamo notato nelle pagine precedenti, intorno al sistema duale ha luogo una azione profondamente collaborativa che investe, a diversi livelli, forze politiche e sociali. E l'apprendistato rappresenta nei fatti uno strumento efficiente per un effettivo inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Negli anni più recenti, tuttavia, la pratica dell'apprendistato sembra incontrare qualche difficoltà, in parte per la scarsa permeabilità tra i diversi percorsi educativi, in parte per la concentrazione degli apprendisti in un esiguo numero di occupazioni e per la riduzione del numero delle imprese che sono in grado di offrire percorsi in apprendistato. È in corso uno studio, a cui partecipano tutte le parti sociali coinvolte, per pianificare il rilancio dell'intero sistema. Tra le misure ipotizzate spiccano l'apertura di nuovi percorsi in linea con le innovazioni del mercato. Maggiore flessibilità dei curricula, riduzione dei vincoli burocratici, pubblicizzazione delle occupazioni meno popolari e costruzione di passerelle per agevolare il passaggio dal sistema scolastico duale alle scuole tecniche e professionali sono altri punti in discussione.

Alberta Bergomi
PhD student in "Formazione della persona
e mercato del lavoro"

L'apprendistato in Danimarca, tra lifelong learning ed esigenze di flessibilità

Francesco Magni, Giordano Feltré

La Danimarca rappresenta un caso di studio particolarmente interessante sul tema dell'apprendistato visto l'interesse e l'impegno che questa nazione ha da sempre riposto nella formazione delle persone tramite questi percorsi.

In origine, come nella maggioranza dei paesi europei, la formazione dei giovani in apprendistato era basata su accordi privati tra maestro e apprendista.

Più tardi, a partire dal XV secolo, all'interno degli statuti delle corporazioni artigiane danesi, iniziarono a comparire regolamenti riguardanti la formazione dei giovani in apprendistato. Quindi, durante il periodo della monarchia assoluta, la Corona intervenne più volte per modificare tali regole, imponendo nuove e diverse condizioni: per esempio, un "Ordine" del 1800 stabilì che ogni maestro dovesse formare il suo apprendista ad un livello tale da consentire a quest'ultimo di superare un test di verifica degli apprendimenti, in modo da garantire un adeguato raggiungimento delle competenze richieste per l'esercizio di quel mestiere. Lo scioglimento delle gilde dei mestieri nel 1857 e l'introduzione della libertà di commercio hanno portato, verso la fine del XIX secolo, ad una grave mancanza di manodopera qualificata. Questa situazione spinse il parlamento danese ad approvare, nel 1889, la prima *Legge sull'Apprendistato*, riguardante tutti i giovani apprendisti minori di 18 anni³⁷. Tale provvedimento è poi stato sostituito e aggiornato nel 1921, nel 1937³⁸ e nel 1956³⁹.

37. Su questa prima normativa e, più in generale, sull'evoluzione storica dell'apprendistato in Danimarca si rimanda al recente dossier di G. Bondergaard, *The historical emergence of the key challenges for the future of VET in Denmark*, Nord-VET – *The future of Vocational Education in the Nordic countries*, 2014 (www.nord-vet.dk).

38. La legislazione del 1937 è particolarmente importante per aver introdotto i "trade committees", che avranno un ruolo fondamentale nello sviluppo delle politiche rivolte alla formazione dei giovani in Danimarca. Si veda M. Dieckhoff, *Skills and occupational attainment: a comparative study of Germany, Denmark and the UK*, «Work, employment and society», Volume 22, 1 (2008), p. 95.

39. Si veda H. Larsen, *Apprenticeships in Denmark*, Commission of the European Communities, Collection Studies, Social Policy Series no. 32, Bruxelles, 1977, p. 1.