

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 Feltrè

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.

Fin da queste prime righe iniziali emerge dunque con chiarezza come in Danimarca l'apprendistato abbia radici antiche e ricopra un ruolo di primo piano nella storia e nel tessuto sociale di questa nazione.

Il sistema dell'apprendistato danese: principi e governance

I percorsi formativi danesi svolti in apprendistato conducono tutti ad una qualifica formalmente riconosciuta all'interno del Quadro Nazionale delle Qualifiche (NQF). Il sistema si basa su tre principi fondamentali:

1) **il principio della formazione duale**, che prevede periodi di formazione a scuola che si alternano con quelli in azienda. Questo principio consente all'apprendista di maturare competenze sia teoriche sia pratiche, sempre più richieste nel mercato del lavoro;

2) **il principio del coinvolgimento delle parti sociali**, per cui le parti sociali partecipano direttamente sia nel processo decisionale complessivo, sia nella gestione quotidiana del sistema di istruzione e formazione professionale;

3) **il principio della formazione permanente** (lungo tutto l'arco della vita c.d. *Lifelong Learning*). Nel sistema di formazione e istruzione professionale danese, il Parlamento (*Folketing*) stabilisce le linee d'indirizzo generali, il Ministero dell'Istruzione svolge invece un ruolo di supervisione generale, così come previsto dalla Legge sull'istruzione e la formazione professionale (*Erhvervsuddannelsesloven*)⁴⁰ n. 510 del 19 maggio 2010, come recentemente modificata dai regolamenti attuativi n. 29 aprile 2013 e n. 834 del 27 giugno 2013.

Il Ministero dell'Istruzione nomina un *Consiglio della Formazione Professionale (Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser - REU)*, che riunisce esponenti delle parti sociali insieme ai rappresentanti di genitori, insegnanti e studenti. Interessante anche sottolineare come il Ministero possa istituire degli appositi *comitati per lo sviluppo* con il compito di far luce sulle nuove aree di lavoro, in modo tale da poterle implementare, qualora lo si ritenga utile, all'interno dei programmi di istruzione e di formazione.

Questi "comitati commerciali" (*faglige udvalg*), circa 50 in totale⁴¹, stabiliscono in dettaglio il contenuto dei programmi di istruzione e formazione sia per quanto riguarda la durata, sia per la struttura dei programmi, gli obiettivi e la valutazione, nonché la ripartizione tra formazione pratica e le ore di insegnamento nelle scuole. I comitati sono tenuti a seguire gli sviluppi del mercato del lavoro e prendere conseguentemente iniziativa nell'avviare nuovi programmi di istruzione e formazione, adattando o chiudendo quelli già esistenti. Sono ancora questi comitati che valutano e approvano le imprese,

qualificandole come centri di formazione. Infine i comitati svolgono anche il ruolo di arbitro nella risoluzione delle controversie tra l'impresa che fornisce la formazione pratica e l'apprendista.

Per esempio, il *Sindacato Unito dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F)*, confederazione inter-settoriale e tra i più rappresentativi in Danimarca, attraverso il suo sito internet⁴² fornisce consigli agli apprendisti e informazioni sui posti disponibili per svolgere l'apprendistato⁴³.

Un altro esempio dell'attenzione che le parti sociali ripongono nell'apprendistato è rappresentato dall'*Union for Commercial and Clerical Employees (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund - HK)* che fornisce l'iscrizione gratuita agli apprendisti⁴⁴.

All'interno del modello danese, le parti sociali ricoprono quindi un ruolo centrale, venendo coinvolte a tutti i livelli decisionali: dalla definizione dei percorsi di apprendistato fino alla loro gestione e sviluppo. Imprese e sindacati, inoltre, hanno anche il compito di fornire un costante monitoraggio sulle mutevoli necessità del mercato del lavoro, in modo tale che la formazione professionale sia il più possibile in linea con la domanda/offerta di lavoro⁴⁵. L'apprendistato in Danimarca ha fondamentalmente tre fonti di finanziamento: il governo, le singole imprese e le organizzazioni dei datori di lavoro: in particolare è in capo a queste ultime il sistema di rimborso per gli apprendisti (*arbejdsgivernes elevrefusion*). In vigore dal 1976, questo modello consiste in una tassa periodica che tutti i datori di lavoro, pubblici o privati, sono tenuti a pagare, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dall'accoglienza o meno di apprendisti presso le proprie strutture. Nel 2012, per esempio, tutte le aziende sono state tenute a pagare un contributo annuale pari a 2921 DKK (corone danesi / *kroner*), pari a circa 390 euro per ogni dipendente a tempo pieno⁴⁶.

40. Da sottolineare, che tale normativa non fornisce nessuna definizione legislativa specifica di apprendistato in quanto tale, ma si limita a descrivere ciò che la formazione in apprendistato dovrebbe riuscire ad offrire (articolo 1).

41. Un elenco completo può essere reperito tramite il sito <http://www.ug.dk>.

42. <http://www.3f.dk/>.

43. European Trade Union Confederation (ETUC) - UnionLearn, *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning. Best practices and trade union contributions*, 2014, p. 20. Si veda <http://forsiden.3f.dk/article/20060423/UDDANNELSE/60423002?profile=2221&template=gruppeme>.

44. *Ibi*, p. 19.

45. Si veda O.D. Andersen - K. Kruse, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Denmark*, Metropolitan University College / Danish National Centre for Development of Vocational Education and Training, 2014, pp. 9-10.

46. H. Steedman, *Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment*, ILO, Geneva 2012, pp. 9-10.

L'APPRENDISTATO IN DANIMARCA

Le risorse raccolte confluiscono in un fondo utilizzato per coprire tre tipologie di spese:

- 1) lo stipendio degli apprendisti nei loro periodi di formazione presso una scuola professionale (quando cioè il loro stipendio non viene pagato dalla loro azienda);
- 2) un rimborso compensativo per gli apprendisti che vanno incontro a spese di viaggio supplementari;
- 3) un rimborso per le spese aggiuntive relative all'inserimento lavorativo all'estero degli apprendisti⁴⁷.

Il salario dell'apprendista, stabilito dalla contrattazione collettiva tra le parti, è inizialmente pari a circa il 40% di quello corrisposto ai lavoratori assunti a tempo pieno, per poi arrivare attorno al 50%, anche se ci sono notevoli variazioni a seconda della categoria di riferimento: così, per esempio, un apprendista muratore al primo anno potrebbe essere pagato 65.60 DKK all'ora, al secondo anno 79.70 DKK, al terzo anno 89.25 DKK e al quarto anno 105.25 DKK⁴⁸. Di solito gli apprendisti hanno diritto ad un salario compreso tra 8.000 e i 13.000 DKK (circa tra 1.066,00 e 1.733 euro lordi), come stabilito dai contratti collettivi⁴⁹. Inoltre, nel 2011 la Corte Suprema Danese (*Højesteret*) ha stabilito che spettano anche agli apprendisti le ferie pagate.

La valutazione al termine del percorso di apprendistato, condotta da esaminatori esterni, nominati dai comitati locali del commercio, porta al rilascio di un doppio certificato attestante sia l'avvenuto formazione "in aula" ("Skolebevis"), sia quella "in azienda" ("Praktikerklæring"), al quale si aggiunge normalmente anche un ulteriore certificato di completamento ("svendeprove).

Superato l'esame, lo studente acquisisce la qualifica professionale e lo status di lavoratore specializzato⁵⁰.

Tipologie di apprendistato

In Danimarca la maggioranza dei rapporti di apprendistato vengono instaurati nell'ambito dei percorsi di formazione di tipo "duale", sia nel corso del secondo livello di istruzione che in quello universitario, il cui completamento porta alla certificazione, valevole a livello nazionale, di quanto appreso durante il percorso. La normativa di riferimento precedentemente richiamata, individua il contenuto minimo del contratto di apprendistato e le regole applicabili e delega la maggioranza delle competenze alle parti sociali, al Ministero dell'istruzione e ai livelli decentralizzati.

I percorsi di apprendistato danesi sono diversi e in continua evoluzione⁵¹:

a) *Apprendistato in alternanza - Vocational Upper Secondary Education and Training, IVET - (Erhvervsuddannelser - EUD)*

Questo programma, introdotto fin dalla metà degli anni '70, consente agli studenti del secondo ciclo di istruzione di conseguire una qualifica professionale, con una formazione che si svolge, di solito, tra il 50% e il 70% presso l'azienda. È il percorso di gran lunga più comune tra gli studenti danesi che decidono di intraprendere una formazione duale. (Nel 2012 sono stati ben 131.730 gli studenti che hanno intrapreso questa strada).

Lo studente deve ottenere una convenzione con l'azienda, approvata dalle parti sociali, che si inserisca all'interno di uno dei 111 percorsi di formazione professionale attivi in Danimarca, organizzati in 12 *clusters*⁵², ciascuno dei quali conduce ad una determinata specializzazione professionale.

Di solito l'avvio è dato da un corso teorico (*college-based*) base della durata di 20-60 settimane, mentre tutto il percorso di solito dura circa 3 anni, ma ci possono essere notevoli variazioni (facendolo durare anche solo 1 anno e mezzo oppure 5 anni).

Interessante sottolineare che i destinatari di questi programmi «non solo solamente studenti che escono dalla scuola "di base", ma anche adulti con una precedente esperienza professionale»⁵³.

b) *Percorso di apprendistato combinato tra l'istruzione e la formazione professionale*

(*Studiekompetencegivende eksamen i forbindelse med erhvervsuddannelse, EUX Programme*)

Questo programma, introdotto nel 2010, dura circa 2 anni e mira a creare un ponte tra l'istruzione di carattere "scolastica" e quella professionale, consentendo poi di entrare direttamente nel mercato del lavoro e proseguire gli studi con l'accesso a corsi universitari. Attualmente vi sono 17

47. J. Olofsson - E. Wadensjö, *Youth, Education and Labour Market in the Nordic Countries*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012, pp. 19-20.

48. European Trade Union Confederation (ETUC) - UnionLearn, *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning*, cit., p. 43.

49. Si veda A. Innesti - A. Moriconi - M. Menegotto - P. Rizzi, *Danimarca*, in U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi, (eds.) *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, Adapt University press, E-Book series, n. 24, pp. 48-52.

50. European Commission, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013, p. 28.

51. Per un quadro sintetico si rimanda alle tavole pubblicate in European Commission, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013, pp. 50-52.

52. Questi sono: 1) Veicoli a motore, aeromobili e altri mezzi di trasporto; 2) Edilizia e costruzioni; 3) Edilizia e utenti del servizio; 4) Animali, piante e natura; 5) Corpo e stile 6) Cibo; 7) Produzione dei media; 8) Imprese; 9) Produzione e sviluppo; 10) Elettricità e gestione informatica; 11) Assistenza sanitaria ed educativa; 12) Trasporto e logistica.

53. O.D. Andersen - K. Kruse, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Denmark*, cit., p. 5.

percorsi sviluppati dalle parti sociali e approvati dal Ministero dell'Istruzione. In termini quantitativi, sono ancora pochi finora gli studenti che hanno seguito il programma EUX, ma in costante e rapida crescita: 30 studenti nel 2010/11, 400 nel 2011/12, circa 700 nel 2012/13⁵⁴. In un primo tempo, il programma EUX è stato criticato dalle aziende per i suoi costi eccessivi: «questo potrebbe essere la ragione che spiega le iniziali difficoltà nel trovare il numero di aziende disponibili per accogliere gli studenti»⁵⁵.

c) Apprendistato per la formazione professionale di base (Erhvervsgrunduddannelser - EGU)

Attivo dal 1993, questo programma si rivolge ai giovani disoccupati di età inferiore ai 30 anni: dura fino ad un massimo di 12 mesi, e prevede almeno che almeno due terzi delle ore di formazione si svolgano presso l'azienda. Tra il 2003 e il 2010 sono stati 7.360 i giovani danesi che hanno usufruito di questa possibilità, mentre nel solo anno 2012 sono stati ben 1.920.

Tra i fattori chiave del successo della formazione professionale di base (EGU) vi è un efficace sostegno dell'apprendista «tramite un approccio personalizzato rapportato alle sue capacità e alle esigenze di apprendimento»⁵⁶.

d) Apprendistato nel percorso breve di istruzione superiore

(Kort videregående uddannelse - KVVU)

Questo percorso consente una formazione “pratica” anche al livello terziario di istruzione: in vigore dal 1991, della durata massima di 12 mesi, è volto al conseguimento di un diploma professionale accademico (*erhvervsakademigrad, AK*), titolo assimilabile a quello di una laurea triennale. Nel 2012 sono state 23.636 le persone coinvolte, con un numero di studenti che sta via via aumentando sempre di più (infatti, nel 2008 erano stati 9.571 e nel 2009 11.345)⁵⁷.

e) Apprendistato nel medio ciclo di istruzione superiore (Mellemlange videregående uddannelser)

Questo percorso mira all'ottenimento di una laurea triennale (*Bachelor's degree*), al fine di consentire l'accesso ad alcuni, determinati, corsi di laurea specialistica (*Master's programme*). Esiste dal 1991 e nel 2012 ben 83.160 studenti hanno conseguito una laurea triennale attraverso questo percorso in apprendistato.

f) Il “nuovo Apprendistato”

(Ny Mesterlære)

Tra le tipologie di apprendistato più recenti c'è quella del “Nuovo Apprendistato” (*Ny Mesterlære*): questo percorso, introdotto nel 2006, permette agli studenti di iniziare la

loro formazione direttamente in un'azienda, stipulando con essa un preciso patto sulla propria formazione, (mentre il tradizionale sistema duale inizia con una fase introduttiva di formazione “teorica” in un college).

Nel 2013 sono stati 2.267 gli studenti ad aver siglato una convenzione tramite questa nuova tipologia di apprendistato (nel 2010 era stati 1.950), con una predominanza, all'interno di questi percorsi più recenti, degli indirizzi dedicati alla cura e al benessere del corpo e all'ambito della ristorazione⁵⁸.

Il governo danese ha deciso di introdurre questa nuova possibilità per facilitare il proseguimento nel percorso formativo degli studenti più inclini all'apprendimento attraverso modalità pratiche, ponendosi come obiettivo quello di contrastare l'abbandono scolastico precoce (i tassi di completamento degli studi sono infatti passati dal 59% del 2000 al 48% del 2008).

Nel corso del primo anno lo studente deve acquisire le stesse conoscenze e competenze previste per i suoi coetanei che seguono il corso scolastico: ciò richiede una buona dose di flessibilità e di adattamento da parte di tutti e tre i soggetti coinvolti (studenti, azienda, istituto scolastico). La formazione si conclude con lo svolgimento presso l'azienda di un compito pratico, che sarà valutato positivamente o negativamente (*pass/fail*) congiuntamente da un membro dell'impresa e dall'insegnante di riferimento⁵⁹.

Riforme in corso e questioni aperte

Il modello di apprendistato appena sinteticamente descritto è considerato a livello internazionale molto efficace nel facilitare la transizione scuola-lavoro: spesso, infatti, coloro che hanno portato a termine un percorso in apprendistato vengono assunti ancor prima dei loro coetanei laureati nelle università. Inoltre il sistema danese si contraddistingue per l'alto tasso di completamento dei percorsi (attorno al 70%). Tra i vari fattori che contribuiscono a questo successo, si possono annoverare un forte coinvolgimento delle parti sociali, un forte legame tra istruzione e mondo del lavoro e delle imprese, procedure chiare e rigorose che conducono a certificazioni valide e riconosciute a livello nazionale.

54. *Ibi*, p. 6.

55. *Ibi*, p. 7.

56. European Commission, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013, p. 23.

57. Cedefop, *Vocational education and training in Denmark. Short description*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, p. 26.

58. *Ibi*, p. 31.

59. O.D. Andersen - K. Kruse, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Denmark*, cit., p. 7.

L'APPRENDISTATO IN DANIMARCA

Il sistema danese di apprendistato deve affrontare ancora due principali problemi: da un lato permane la difficoltà nel reperire posti di lavoro per apprendisti (che hanno subito una forte diminuzione passando dai 36.900 del 2007 al 26.900 del 2009)⁶⁰; dall'altro i tassi di *drop-out* durante il primo anno di apprendistato rimangono elevati. Quest'ultimo dato, è particolarmente «indicativo per il *mis-match* tra le aspettative dei giovani e quello che il sistema di apprendistato ha effettivamente da offrire»⁶¹.

I programmi di apprendistato hanno rischiato negli ultimi anni di perdere attrattiva⁶²: per questo, tra il 2011 e il 2012, il governo danese ha messo in atto diverse iniziative tra cui quelle di offrire bonus economici (fino a 70.000 DKK) alle aziende che offrivano posti di apprendistato e di promuovere campagne pubblicitarie rivolte alle imprese⁶³.

Nonostante gli sforzi, la problematica permane, come sottolineato dalle annuali raccomandazioni che le Istituzioni Europee redigono per ogni Stato Membro: ripetutamente nel 2012⁶⁴, nel 2013⁶⁵ e nel 2014⁶⁶ la Commissione Europea ha chiesto al governo Danese di aumentare il numero di apprendistati. Il numero non ancora sufficiente di apprendistati colpisce soprattutto gli immigrati, sintomo quest'ultimo di una disparità di accesso nel mercato del lavoro danese⁶⁷. Anche in risposta a queste sollecitazioni, nel settembre 2013 il governo danese ha deciso di istituire 50 nuovi centri per la formazione pratica collegati ad altrettanti istituti di formazione professionale, con l'intento di offrire una formazione pratica in azienda. In linea con l'accordo per una formazione professionale migliore e più attraente (*Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser*) del 24 febbraio 2014⁶⁸ e con la riforma della formazione professionale ("*Skilled for the future*"), approvata in Parlamento nel mese di agosto 2014⁶⁹, si sta sviluppando anche una proposta di una nuova riforma volta a un miglior legame tra istituti scolastici e formazione professionale con riferimento agli studenti con bisogni educativi speciali⁷⁰.

La riforma, che è entrata in vigore nel 2015, mira ad aumentare del 25% la percentuale di giovani iscritti nei percorsi di formazione professionale, ad aumentare gli studenti che portano a termine con successo questo percorso e ad aumentare la collaborazione con le imprese al fine di trovare ulteriori posti di formazione per gli apprendisti⁷¹.

Questi tentativi riformatori, se da un lato «appaiono promettenti, dall'altro non si vedono ancora i risultati concreti»⁷² e bisognerà probabilmente aspettare il 2017-2018 per poter avere passi in avanti tangibili.

La Danimarca, infatti, pur avendo una tra le più alte spese per l'istruzione tra i paesi Europei in relazione al suo Pro-

dotto Interno Lordo, continua ad ottenere troppo spesso risultati educativi al di sotto della media. In particolare nel 2015 la Commissione Europea ha registrato una certa preoccupazione per i tassi di *drop-out* della formazione professionale e per la perdurante carenza di apprendistati, soprattutto per quanto riguarda l'istruzione terziaria⁷³. In particolare la Commissione ha evidenziato un nesso tra questi due elementi, affermando che «l'alto tasso di abbandono nella formazione professionale (quasi il 50%) è legato alla mancanza di circa 4.500 posti di apprendistato»⁷⁴.

Tra le iniziative intraprese dal governo danese, in collaborazione con le parti sociali, per far fronte alla mancanza di posti di apprendistato, rientrano quelle di dare un miglior sostegno agli studenti della formazione professionale e di fornire un'assistenza amministrativa alle piccole imprese, che altrimenti sarebbero titubanti nell'ac-

60. J. Heyes, Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis, European Trade Union Institute (ETUI), report 131, Brussels 2014, pp. 28-31.

61. European Trade Union Confederation (ETUC) - UnionLearn, *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning...*, cit., p. 36.

62. O.D. Andersen - K. Kruse, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Denmark*, cit., p. 14.

63. J. Heyes, *Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis*, cit., p. 28.

64. European Commission, *Recommendation for a Council Recommendation on Denmark's 2012 national reform programme and delivering a Council opinion on Denmark's convergence programme for 2012-2015*, COM(2012) 304 final, Brussels, 30 maggio 2012.

65. European Commission, *Recommendation for a Council Recommendation on Denmark's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Denmark's convergence programme for 2012-2016*, COM(2013) 354 final, Brussels, 29 maggio 2013.

66. European Commission, *Commission Staff Working Document, Assessment of the 2014 national reform programme and convergence programme for Denmark, Accompanying the document "Recommendation for a Council Recommendation", on Denmark's 2014 national reform programme and delivering a Council opinion on Denmark's 2014 convergence programme*, SWD(2014) 405 final, Bruxelles, 2 giugno 2014. Si veda anche Council of the European Union, *Council Recommendation on the National Reform Programme 2014 of Denmark and delivering a Council opinion on the Convergence Programme of Denmark*, 2014/C 247/04, 8 Luglio 2014.

67. S. Field, et al., *A Skills beyond School. Review of Denmark*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Paris 2012, p. 30.

68. "*Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser*", 2014 <http://www.uvm.dk/1-fokus/Faglaert-til-fremtiden/~media/UVM/Files/I%20fokus/Tema/Faglaert%20til%20fremtiden/131002%20faglaert%20til%20fremtiden.ashx>.

69. La riforma dovrebbe essere attuata a partire dal mese di Agosto 2015.

70. O.D. Andersen, K. Kruse, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Denmark*, cit., pp. 11-12.

71. OECD, *Education Policy Outlook. Denmark*, OECD 2014, p. 9.

72. European Commission, *Commission Staff Working Document Country Report Denmark 2015*, SWD(2015) 24 final, Bruxelles, 26 February 2015, p. 18.

73. *Ibi*, p. 1.

74. *Ibi*, p. 16. Su 79.503 studenti della formazione professionale, ben 4.774 sono alla ricerca di un posto di apprendistato (2% in meno rispetto al 2013). I dati, aggiornati al mese di novembre 2014, sono disponibili sul sito <http://www.uvm.dk/Service/Statistik>.

cogliere apprendisti⁷⁵. Un rapporto ministeriale pubblicato nel Gennaio 2015⁷⁶ ha stimato in ben 33.755 i nuovi posti di apprendistato che sarà possibile creare nei prossimi anni, con un incremento del 59% rispetto al 2012⁷⁷.

Concludendo, si può dunque affermare che il sistema danese dell'apprendistato, forte di una antica tradizione storica, appare in costante evoluzione, risultando anche negli ultimi anni al centro del dibattito politico, nazionale ed internazionale: accanto alla varietà dei percorsi, uno degli elementi chiave del successo di tale modello sembra essere rappresentato dal forte coinvolgimento attivo delle parti sociali, in tutte le fasi del percorso formativo (dalla fase di "ideazione" dell'offerta sul piano politico-istituzionale a quella di concreta realizzazione a livello di singola azienda).

Francesco Magni

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

Giordano Feltre

Studente Laurea magistrale in Scienze Pedagogiche

L'esperienza norvegese: troppo Stato, poco mercato?

Francesco Magni, Giordano Feltre

Gia a partire dalla fine del 1800 le politiche socio-economiche della Norvegia costituiscono un esempio di incessante consolidamento del rapporto tra mondo del lavoro (relativo soprattutto al secondo settore) e l'istruzione/formazione scolastica. Nel 1886 si costituì l'associazione norvegese dell'industria e dell'artigianato, che mirava a sviluppare un sistema che alterasse formazione pratica e formazione teorica degli operai e degli artigiani.

Nel 1915 avvenne una prima regolamentazione dell'apprendistato attraverso la *Legge sui Mestieri*⁷⁸, sostenuta principalmente dalle associazioni industriali. Tra gli anni '20 e gli anni '30 del secolo scorso, la Norvegia elaborava una legge nazionale per le scuole professionali, l'artigianato e l'industria, ispirandosi ai modelli svedesi e danesi, per poi formare, nel 1933, un consiglio di rappresentanza per la formazione professionale (*Yrkesopplæringsrådet*)⁷⁹. Per fronteggiare la crisi occupazionale degli anni '30, lo stato norvegese adottò una politica attiva di lungo periodo, che trasformò ulteriormente il panorama industriale del paese, favorendo la crescita delle piccole e medie imprese che nel corso degli anni '50 passarono dal 14% al 24%. Negli stessi anni il grado di sindacalizzazione dei lavoratori raggiunse una quota stabile al 55%; il numero dei dipendenti delle aziende reclutati attraverso le associazioni dei datori di lavoro norvegesi (NAF) passò dal 30% dell'immediato dopoguerra, al 50% degli anni '60⁸⁰.

In quel periodo si denota un'impronta accentratrice e istituzionalizzante che consolidò il legame tra i sindacati, le associazioni industriali e le istituzioni governative, attori che ebbero un ruolo fondamentale nella definizione del sistema legislativo scolastico norvegese. Essi collaborarono reciprocamente affinché la formazione professionale assumesse una collocazione di pari livello rispetto al-

75. Si veda <http://uvm.dk/Aktuelt>.

76. Ministero dell'Istruzione, *Praktikplads-potentiale og benchmarking af erhvervsskolerne*, 2015.

77. European Commission, *Commission Staff Working Document Country Report Denmark 2015*, cit., p. 17.

78. S. Michelsen, *Origins and development of VET 1850-2008, an investigation into the Norwegian case*. Department of Psychology & Educational Studies, 2014, p. 49.

79. *Ibi*, p. 40.

80. *Ibi*, p. 42.