

# Prove di “integrazione”: le buone pratiche dei Paesi Bassi

Feliciano Mostardi, Arianna Barazzetti,  
Barbara Galbusera

**N**ei Paesi Bassi la normativa di riferimento in materia di apprendistato è costituita dal *Wet educatie en beroepsonderwijs – WEB /Adult Education and Vocational Education Act (1996)*, legge adottata su iniziativa del Ministero dell’Istruzione, con il consenso delle parti sociali e dei rappresentanti delle istituzioni formative<sup>144</sup>, al fine di riformare e razionalizzare il sistema di formazione professionale e favorire un migliore collegamento tra istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro<sup>145</sup>.

L’apprendistato olandese si configura come uno dei due percorsi formativi di cui si compone il sistema della formazione professionale post-secondaria non terziaria (MBO - *Middelbaar Beroepsonderwijs*) e permette di acquisire ogni tipo di qualifica ivi conseguibile. Tuttavia, a differenza di quanto accade nei percorsi di formazione professionale a tempo pieno o *school based* (BOL), nei percorsi di apprendistato – identificati con la sigla BBL (*Beroepsbegeleidende Leerweg/ training-on-the-job pathway*) – la formazione si svolge prevalentemente in azienda e l’apprendista risulta essere contemporaneamente iscritto ad un corso di formazione professionale e dipendente dell’azienda presso cui svolge il percorso formativo stesso.

Può accedere all’apprendistato chi abbia compiuto sedici anni (ossia chi abbia adempiuto l’obbligo d’istruzione), mentre non è previsto un limite massimo di età<sup>146</sup>.

## Percorso formativo: soggetti istituzionali coinvolti e caratteristiche principali

Se la disciplina generale dell’istituto è dettata con legge dello Stato, la determinazione dei contenuti della formazione teorica è demandata alle istituzioni formative, nel rispetto degli standard approvati dal Ministero dell’Istruzione<sup>147</sup>. La regolamentazione della formazione *on the job* è demandata ad un apposito accordo stipulato fra apprendista, centro di formazione professionale ed azienda (vedi *infra*).

Ai fini dell’avvio del percorso formativo si richiede, anzitutto, che lo studente si iscriva presso un centro di istruzione professionale. All’atto dell’iscrizione, l’istituzione formativa e lo studente stipulano un “accordo formativo” (*onderwijsvereenkomst*) che disciplina i diritti e gli obblighi delle parti<sup>148</sup>.

Dal lato delle imprese, si richiede, anzitutto, che l’impresa interessata sia accreditata come *work placement company* da uno dei Centri Nazionali di Expertise per la formazione professionale (KcBB). A tal fine, è necessario che essa garantisca: opportunità di formazione sufficienti, collegate ad uno o più corsi di FP; la presenza, al proprio interno, di un tutor competente; la sussistenza di un *setting* idoneo all’apprendimento; la disponibilità a collaborare con il centro di formazione professionale<sup>149</sup>.

I Centri di Expertise sono enti istituiti al fine di contribuire al raccordo tra il sistema della formazione professionale ed il mondo del lavoro; ciascuno di essi afferisce ad un determinato settore produttivo ed è costituito da rappresentanti delle parti sociali e delle istituzioni formative<sup>150</sup>. L’associazione che riuniva i 17 Centri di Expertise olandesi (COLO) è confluita, nel 2012, nel SBB (*Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven/ Foundation for Cooperation on VET and the Labour Market*), che svolge un ruolo consultivo per il Ministero dell’Istruzione in materia di formazione professionale<sup>151</sup>.

È necessario, poi, che l’impresa stipuli un contratto di lavoro con l’apprendista ed un “accordo di formazione pratica” (*praktijkvereenkomst*, si veda Legge WEB, art.

144. W. Seignette, *Description of the Dutch apprenticeship training system*, in C. Linderholm - G. Parker (eds.), *Quality in Apprenticeship in the European Union – UEAPME*, Hans-Werner Müller, 2000, pp. 44-47, consultabile al link: [http://www.ueapme.com/docs/general\\_pubs/Ueapmec7.pdf](http://www.ueapme.com/docs/general_pubs/Ueapmec7.pdf)

145. A. Romito, *L’apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, in S. D’Agostino (ed.), *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito/ISFOL*, Roma, ISFOL, 2012, pp. 117-171, qui p. 127, consultabile al seguente link: <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19039>

146. *Ibi*, p. 125; W. Seignette, *Description of the Dutch apprenticeship training system* cit.

147. Italia Lavoro, *Benchmarking sull’apprendistato in Europa. Scheda Paesi Bassi*, 2011, p. 30, consultabile al seguente link: [http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Benchmarking\\_616\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf&uid=0d8b7b6d-2a71-42ca-81bf-e49497e8dc03](http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_Benchmarking_616_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=0d8b7b6d-2a71-42ca-81bf-e49497e8dc03)

148. Si veda Legge WEB, art. 8.1.5, nonché European Commission, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final Report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, p. 189, consultabile al seguente link: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&visible=1>

149. Si veda <http://www.s-bb.nl/work-placements.html> (sito internet istituzionale consultato il 15 giugno 2015).

150. Italia Lavoro, *Benchmarking sull’apprendistato in Europa* cit., p. 13.

151. Si veda <http://www.s-bb.nl/introduction.html> (sito internet istituzionale consultato il 15 giugno 2015).

152. European Commission, *Apprenticeship supply in the Member States...*, cit., p. 189.

## PROVE DI “INTEGRAZIONE”: LE BUONE PRATICHE DEI PAESI BASSI

7.2.8) con l'apprendista medesimo e con il centro di formazione professionale da lui frequentato<sup>152</sup>.

La durata dei percorsi formativi – afferenti a quattro ambiti di specializzazione: tecnologico, commerciale/amministrativo, servizi/salute ed agricoltura – varia a seconda del livello della qualifica da conseguire ed è compresa fra un minimo di sei mesi ed un massimo di quattro anni<sup>153</sup>.

La formazione sul lavoro non può essere inferiore al 60% del totale (in genere essa si attesta attorno all'80%), mentre la quota residuale è riservata alla formazione d'aula (cfr. Legge WEB, art. 7.2.2). Generalmente, l'apprendista trascorre un giorno alla settimana nel centro di formazione professionale e quattro giorni in azienda<sup>154</sup>.

In particolare, l'azienda è responsabile della formazione *on the job*, finalizzata precipuamente a far sì che l'apprendista acquisisca progressivamente le competenze ascrivibili al profilo professionale di riferimento<sup>155</sup>.

La formazione teorica, invece, può essere impartita, a seconda dei casi, da diversi tipi di enti, pubblici – centri regionali di formazione (ROC) o centri di formazione per l'agricoltura (AOC) – o privati, purché riconosciuti o autorizzati dal Ministero dell'Istruzione<sup>156</sup>.

La formazione teorica si articola in una parte generale ed in una parte professionale: la prima concerne gli insegnamenti della lingua olandese, di una lingua straniera, della matematica e della cittadinanza attiva, obbligatori per tutti i percorsi; la seconda è organizzata in base agli obiettivi formativi stabiliti nei diversi dossier delle qualifiche elaborati a livello nazionale per i diversi profili professionali<sup>157</sup>.

Per garantire la supervisione, il monitoraggio e la valutazione del percorso formativo di ciascun apprendista è prevista la nomina di un tutor formativo – da parte del centro di formazione – e di un tutor aziendale – da parte dell'azienda – chiamati a cooperare costantemente, nonché la predisposizione di un portfolio in cui vengono registrate le attività ed i risultati dell'intero percorso.

Ogni portfolio consta di varie sezioni e la relativa compilazione spetta: al tutor formativo, nella parte riguardante i colloqui periodici con l'apprendista; allo studente, nell'area relativa agli obiettivi di crescita a breve e lungo termine; al tutor aziendale, per quanto riguarda l'*handboek*. Quest'ultimo si riferisce all'apprendimento pratico sul luogo di lavoro ed è predisposto dai Centri di expertise sulla base dei diversi dossier delle qualifiche<sup>158</sup>.

### Contratto di lavoro, incentivi, ruolo delle parti sociali

La regolamentazione dei profili relativi al rapporto di lavoro (mansioni, orario, retribuzione, ferie) è demandata alle parti sociali nell'ambito della contrattazione collet-

tiva, nel rispetto delle norme generali di diritto del lavoro. Per quanto riguarda i profili retributivi, in linea generale, la legge definisce livelli salariali minimi, variabili in funzione dell'età del lavoratore; i contratti collettivi di settore solitamente fissano retribuzioni più elevate di quelle minime. Per i giovani in apprendistato, la retribuzione può essere differenziata in relazione ad alcune variabili: il monte ore lavorativo (per i minori è 32 ore a settimana), l'età e il completamento di moduli formativi o di ore di lavoro<sup>159</sup>.

Indicativamente, al 1 gennaio 2015, il salario lordo minimo di un lavoratore va dai 450 € (se il lavoratore ha 15 anni) ai 683 € (18 anni); con riferimento agli ultradiciottenni, il salario lordo minimo va dai 788 ai 1.500 € circa – rispettivamente, per i lavoratori di 19 anni e dai 23 anni in poi<sup>160</sup>.

A livello di incentivi, si prevedono deduzioni fiscali per le imprese che assumono apprendisti: in base a dati aggiornati all'ottobre 2011, il beneficio è pari a 2.500 € per ogni contratto di lavoro attivato, a fronte di un costo per la formazione di 1.750 €<sup>161</sup>. Inoltre, le aziende ricevono ulteriori finanziamenti, sia statali sia dai fondi di settore di appartenenza<sup>162</sup>.

Con specifico riferimento al ruolo svolto dalle parti sociali, è opportuno evidenziare come esse, oltre alla stipula dei contratti collettivi di lavoro, svolgano un importante ruolo consultivo in materia di formazione professionale, a livello nazionale e locale, attraverso il SER (*Sociaal Economische Raad/Social Economic Council*, organo consultivo del Governo) e attraverso la presenza nei *board* del SBB, dei Centri di Expertise e dei Centri di formazione professionale regionali<sup>163</sup>.

153. Italia Lavoro, *Benchmarking sull'apprendistato in Europa*, cit., p. 9; European Commission, *Summary Country Fiche: The Netherlands*, in *Apprenticeship and traineeship schemes in EU 27: Key success factors*, 2103, pp. 94-97, qui tab. 1, p. 94, consultabile al link: [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

154. Italia Lavoro, *Benchmarking sull'apprendistato in Europa*, cit., p. 11.

155. *Ibi*, p. 21; A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., p. 161.

156. Italia Lavoro, *Benchmarking sull'apprendistato in Europa*, cit., p. 20.

157. *Ibi*, p. 29; A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., pp. 162-163.

158. A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., pp. 165 ss.

159. *Ibi*, pp. 137-138; Italia Lavoro, *Benchmarking sull'apprendistato in Europa*, cit., p. 23.

160. Si veda il link, all'interno del sito internet del Governo olandese, <http://www.government.nl/issues/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage> (consultato il 15 giugno 2015).

161. A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., p. 138.

162. European Commission, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final Report*, cit., p. 77.

163. A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., pp. 136-137.

Nell'ambito del sistema di FP olandese, inoltre, alle parti sociali è affidato un importante ruolo di programmazione in relazione ai fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro (vedi *infra*).

### Standard formativi e certificazione delle competenze

Nei percorsi di apprendistato, gli standard formativi di riferimento sono quelli previsti in generale per i percorsi della formazione professionale superiore (MBO) e consistono in un sistema di qualifiche articolate su quattro livelli, a seconda del grado di complessità professionale:

- livello 1 - *assistant training* (livello ISCED 2);
- livello 2 - *basic vocational training* (livello ISCED 3);
- livello 3 - *vocational training* (livello ISCED 3);
- livello 4 - *middle management training* (livello ISCED 3);
- livello 4 - *specialist training* (livello ISCED 4).

Il completamento di un percorso di quarto livello permette di accedere all'istruzione terziaria di tipo tecnico-professionale (HBO, *Hoger Beroepsonderwijs*)<sup>164</sup>.

Dal 2011, gli standard formativi sono contenuti in appositi dossier delle qualifiche.

Tali dossier, articolati per profili ampi, in modo da comprendere più figure professionali, sono elaborati attraverso una complessa procedura che coinvolge parti sociali, rappresentanze degli istituti di formazione e Centri di Expertise, così da creare un collegamento tra i fabbisogni del mercato del lavoro ed i percorsi di formazione professionale.

Nel dettaglio, ai fini della definizione dei dossier delle qualifiche, le parti sociali svolgono un fondamentale ruolo di impulso e di programmazione: esse, infatti, individuano le figure professionali richieste dal mercato del lavoro ed i principali compiti che queste sono chiamate a svolgere. Sulla base dei profili individuati dalle parti sociali, i Centri di Expertise elaborano i dossier, coinvolgendo esperti di ogni settore produttivo e rappresentanti del sistema della formazione professionale. I dossier così elaborati sono soggetti a valutazione da parte di una Commissione nazionale composta da rappresentanti delle parti sociali, del sistema di istruzione e formazione e dei Centri di Expertise, nonché ad un controllo di qualità ad opera del Centro di coordinamento per la formazione professionale, organismo esterno ed indipendente.

Infine, i dossier vengono approvati dal Ministero dell'Istruzione ed inseriti in un registro nazionale, il *Central Registrar of Vocational Qualification* (CREBO).

All'interno di ciascun dossier le diverse qualifiche sono declinate in termini di conoscenze, abilità e competenze professionali (in relazione ai processi di lavoro ed alle funzioni principali ascrivibili a ciascun profilo professio-

nale) e trasversali. I dossier contengono, inoltre, informazioni relative alle prospettive di carriera, agli sviluppi tecnologici, del mercato del lavoro e della regolamentazione di riferimento, e vengono aggiornati mediamente ogni 2 o 3 anni.

In base a dati ISFOL aggiornati ad ottobre 2011, si contano 237 dossier delle qualifiche che consentono il rilascio di 627 diplomi<sup>165</sup>.

Attualmente è in atto una revisione generale dei dossier delle qualifiche, giustificata da ragioni di razionalizzazione e maggiore trasparenza: il nuovo sistema dovrebbe entrare a regime a partire da agosto 2016 e prevedere 176 dossier che consentano il rilascio di 487 diplomi<sup>166</sup>.

Le competenze acquisite in apprendistato vengono certificate dall'istituto di formazione professionale. Esso rilascia:

- una certificazione (parziale o intermedia) a completamento di ciascun modulo/unità formativa da parte dell'apprendista, dopo il superamento di prove d'esame per la parte teorica e prove pratiche in azienda per la parte di formazione *on the job*. Tali certificazioni permettono, agli studenti che decidono di passare da un percorso formativo ad un altro, ovvero da una figura professionale ad un'altra, di ottenere il riconoscimento di eventuali crediti formativi;
- un diploma, al termine dell'intero percorso. A tal fine si richiede la stesura di una relazione finale da parte dell'apprendista, soggetta a valutazione, nonché il superamento di una prova d'esame che si svolge dinanzi ad una Commissione mista, composta da almeno due rappresentanti provenienti dal centro di formazione e dall'impresa (ed eventualmente da un terzo esperto)<sup>167</sup>.

### Riflessioni critiche

A livello di *governance*, possiamo affermare che l'apprendistato olandese segue un modello misto: un ruolo preponderante è da riconoscere allo Stato e, segnatamente, al Ministero dell'Istruzione (ovvero al Ministero dell'Agricoltura, a seconda del settore produttivo coinvolto) in termini di regolamentazione, finanziamento, approvazione degli standard formativi, vigilanza, senza di-

164. Italia Lavoro, *Benchmarking sull'apprendistato in Europa*, cit., p. 9; <http://www.government.nl/issues/education/secondary-vocational-education-mbo> (consultato il 15 giugno 2015).

165. A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., p. 139 ss.

166. Si veda <http://www.herzieningmbo.nl/de-herziening/inhoud/> (consultato il 15 giugno 2015).

167. A. Romito, *L'apprendistato come segmento della formazione professionale nei Paesi Bassi*, cit., p. 170; Italia Lavoro, *Benchmarking sull'apprendistato in Europa*, cit., p. 31.

menticare, d'altro lato, l'importante ruolo consultivo e di programmazione svolto dalle parti sociali.

Da un punto di vista ordinamentale, l'apprendistato olandese può essere ascritto ad un paradigma separativo: sebbene l'alternanza scuola-lavoro trovi un ampio utilizzo nei Paesi Bassi, l'apprendistato in senso stretto si configura come uno dei due percorsi formativi attivabili all'interno del sistema della formazione professionale. La sua applicazione, dunque, è circoscritta a quest'unico ambito, il quale, peraltro, riveste un ruolo gerarchicamente subalterno nel complesso del sistema educativo olandese, sussistendo quale unico percorso post-secondario non terziario<sup>168</sup>.

Da un punto di vista epistemologico-didattico, l'apprendistato olandese appare parimenti improntato ad un paradigma separativo, prevedendosi, da un lato, una formazione teorica in aula che non può prescindere dall'insegnamento di alcune discipline di base obbligatorie per tutti, e, dall'altro lato e per la maggior parte del tempo, una formazione pratica sul posto di lavoro.

Tuttavia non si esclude che il percorso formativo, ove opportunamente architettato, possa essere ricondotto, sotto certi aspetti, ad un paradigma di tipo compositivo: la previsione di standard formativi declinati per competenze tecnico-professionali ma anche trasversali, lo svolgimento di prove pratiche in situazioni di compito, il monitoraggio costante del percorso formativo da parte dei due tutor, la stesura di una relazione finale da parte dell'apprendista sono tutti elementi che la normativa olandese prevede e che, se adeguatamente utilizzati, unitamente ad un'efficace integrazione circolare della formazione teorica con la formazione sul posto di lavoro, potrebbero far sì che l'apprendista rifletta criticamente sul "come" e sul "perché" di ciò che apprende ed impari ad agire in modo competente sul lavoro e nella vita.

*Feliciano Mostardi, Arianna Barazzetti, Barbara Galbusera  
PhD students in "Formazione della persona  
e mercato del lavoro"*

168. Colo, *Prepared for the future. Dutch qualifications for the labour market*, 2010, tab. 1, p. 3, consultabile al link: [http://www.workplacement.nl/tl\\_files/be-standen/Colo%20brochure%20PreparedfortheFuture2010.pdf](http://www.workplacement.nl/tl_files/be-standen/Colo%20brochure%20PreparedfortheFuture2010.pdf)

## L'apprendistato in Spagna tra tradizione e nuovi modelli di regolazione

*Alfredo Di Sirio*

**P**uò essere utile, alla riflessione sull'apprendistato in Spagna, notare come il termine spagnolo *aprendizaje* sia usato per identificare sia l'attività di apprendimento che l'apprendistato vero e proprio. Si potrebbe pensare che tale coincidenza sia rappresentativa di una concezione dell'apprendistato prevalentemente come occasione di apprendimento, in cui l'esperienza lavorativa è definita formativa per la persona umana. *Aprendizaje* è "l'azione o l'effetto di apprendere qualche arte, mestiere o altra cosa"<sup>169</sup>. *L'apprendiz* (apprendista) è colui che "per scopi lavorativi, si trova nel primo grado di una professione manuale, prima di diventare *oficial*"<sup>170</sup>. Il termine *oficial* indica la differenza tra l'apprendista e il ma(e)stro, tra una persona *unskilled* e una *skilled*.

Questa identificazione forte dell'apprendistato con la dimensione formativa dell'apprendere un mestiere è sicuramente presente nella tradizione spagnola, ma non sempre, in tempi più recenti, si è tradotta in strumenti efficaci di governo e gestione dell'apprendistato, appunto, come esperienza formativa in sé.

Il contratto di apprendistato fu definito dal Ministero del Lavoro come "il contratto con cui il patrono, o maestro, si impegna a insegnare praticamente un mestiere o un'attività mentre si serve del lavoro di colui che apprende"<sup>171</sup>. Nella definizione originaria dell'apprendistato spagnolo, dunque, si considerava la dimensione lavorativa come inscindibile da quella formativa, che discende proprio dall'esercizio dell'attività lavorativa. Il Ministero dell'Educazione trasformava l'*aprendizaje industrial* e quello di *maestria industrial* in percorsi di IFP in cui l'esperienza

169. *Real Academia española. Diccionario Usual*, <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=aprendizaje>.

170. *Real Academia española. Diccionario Usual*, <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=Li44Qx7jPDXX28ZdkZKj>.

171. Art. 122, Ley de Contrato de Trabajo (1944). Nespoli Francesco e Ori Martina, Le parole del lavoro: un glossario internazionale/18. L'evoluzione della nozione di "Aprendizaje" in Spagna. Bollettino ADAPT, 9 maggio 2014. <http://www.bollettinoadapt.it/le-parole-del-lavoro-un-glossario-internazionale18-levoluzione-della-nozione-di-aprendizaje-spagna/>