

# QUADRO DI QUALITÀ EUROPEO PER GLI APPRENDISTATI

PROPOSTA DEI SINDACATI EUROPEI





# QUADRO DI QUALITÀ EUROPEO PER GLI APPRENDISTATI

PROPOSTA DEI SINDACATI EUROPEI



With the support of  
the European Commission

# PREMESSA

A ormai otto anni dall'inizio della crisi bancaria l'economia europea deve ancora riprendersi. La crescita economica complessiva dell'Unione europea è stata, nella migliore ipotesi, anemica, e gli ultimi dati dell'UE28 evidenziano un tasso di crescita reale del PIL pari a -0,5% per il 2012, 0,2% per il 2013 e 1,4% per il 2014. La disoccupazione resta tenacemente alta. Quella giovanile è estremamente alta: il 22,2% nell'Unione europea nel 2014, e assolutamente inaccettabile in paesi come Spagna (53,2%), Grecia (52,4%), Croazia (45,5%), Italia (42,7%), Cipro (35,9%) e Portogallo (34,7%).

Nel suo Congresso 2015 la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha ribadito la propria richiesta di una Nuova via per l'Europa con un programma di investimento del 2% del PIL annuo per i prossimi dieci anni, al fine di creare circa 11 milioni di posti di lavoro di qualità. I sistemi di apprendimento basati sul lavoro e sul posto di lavoro devono essere assolutamente prioritari per i paesi europei, al fine di facilitare la transizione dei giovani dai sistemi di istruzione e formazione al mercato del lavoro, e per far sì che i lavoratori abbiano accesso alla formazione continua, in modo da mantenere il lavoro e migliorare competenze e carriere. La qualità dei sistemi di apprendistato e tirocinio è un elemento chiave e deve essere migliorata, soprattutto a livello di risultati della formazione, condizioni di lavoro e tutela del lavoro, e la CES invoca con forza l'attuazione di un quadro di qualità europeo di ampio raggio per gli apprendistati, con una base comune di standard di qualità.

Su queste basi, ha accettato di collaborare con BusinessEurope, UEAPMI e CEEP per lanciare un progetto integrato, volto a contribuire all'attuazione dell'Alleanza europea per l'apprendistato. Il progetto CES punta a definire un quadro di qualità europeo per gli apprendistati.

Unionlearn, dipartimento per l'istruzione del Trades Union Congress, una delle maggiori organizzazioni affiliate alla CES e attore congiunto del progetto, ha accettato di condurre uno studio che analizza gli ultimi sviluppi delle strategie di apprendistato a livello nazionale ed europeo, valuta il contributo dato dagli strumenti UE di istruzione e formazione per sostenere la formazione in apprendistato e propone una serie di standard e criteri di qualità che rappresenterebbero la base di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati. Lo studio include anche una breve presentazione sugli ultimi sviluppi riguardanti la formazione in apprendistato nei 20 paesi partecipanti al progetto e in quattro settori europei.

Negli ultimi anni si è capito, all'improvviso, che occorre sviluppare la formazione in apprendistato sia a livello nazionale che europeo per aiutare i giovani nella transizione dalla scuola al mondo del lavoro. Ma il numero degli apprendisti continua a diminuire. Siamo assistendo a una "età dell'oro" per quanto riguarda l'interesse nella strategia di formazione in apprendistato, ma questa deve essere trasformata in una "età dell'oro" dell'attuazione della strategia di formazione in apprendistato. Inoltre, il bisogno urgente di aumentare i posti di apprendistato non deve essere soddisfatto a scapito della qualità.

Vorremmo esortare il Consiglio europeo e la Commissione europea a:

- proporre un Quadro di qualità europeo per gli apprendistati che includa una chiara definizione e una serie di standard e criteri di qualità specifici;
- far sì che gli strumenti UE di istruzione e formazione affrontino direttamente la questione della qualità della formazione in apprendistato;
- lanciare un'ambiziosa iniziativa di mobilità nell'ambito del programma Erasmus+, che consentirebbe a un milione di apprendisti di studiare e lavorare altrove nell'Unione europea entro il 2020.

Molte le persone coinvolte nello sviluppo del progetto. Vorremmo innanzi tutto ringraziare i nostri colleghi Matt Creagh e Andy Moss (Unionlearn) e Agnes Roman e Ruairi Fitzgerald (CES) per l'impegno profuso nel coordinare il progetto.

Ringraziamenti che devono essere estesi a tutti i colleghi del comitato per l'istruzione e la formazione della CES che hanno sostenuto l'iniziativa, organizzato i programmi delle interviste e fornito preziosi commenti sulle versioni iniziali del testo: Tatjana Babrauskiene (LSPS, Lituania), Isabel Coenen (FNV, Paesi Bassi), Matt Creagh (TUC, Regno Unito), Eamon Devoy (ICTU, Irlanda), Nikos Fotopoulos (KANEP/GSEE, Grecia), Carlo Frising (CSL, Lussemburgo), Francesco Lauria (CISL, Italia), Goran Lukic (ZSSS, Slovenia), Laurence Martin (FO, Francia), Isabelle Michel (FGTB, Belgio), Juan Carlos Morales (UGT, Spagna), Nikos Nikolaou (SEK, Cipro), Uli Nordhaus (DGB, Germania), Dorota Obidniak (OPZZ, Polonia), Petr Pečenka (ČMKOS, Repubblica ceca), Ruta Pornice (LBAS, Lettonia), Yuliya Simeonova (KNSB, Bulgaria), Gheorghe Simion (C.N.S.L.R.-FRĂȚIA, Romania), Morten Smistrup (LO, Danimarca) e Kaja Toomsalu (EAKL, Estonia).

Il progetto è stato sostenuto anche da sindacati settoriali europei e vorremmo ringraziare Agnes Roman (ETUCE), Rolf Gehring e Chiara Lorenzini (FETBB), Corinna Zierold (IndustriAll), Jerry Van den Berge (EPSU) e Dimitris Theodorakis (UNI Europa).

Vorremmo infine ringraziare il nostro collega Jeff Bridgford (King's College London), figura centrale nel progetto, per aver condotto le interviste, analizzato i dati e curato la presente pubblicazione.

Thiébaut Weber  
Confederal Secretary, ETUC

Liz Rees  
Director, Unionlearn

# INDICE

<b>1.</b>	Apprendistati - Ultimi sviluppi livello nazionale	7
<b>2.</b>	Apprendistati - Ultimi sviluppi livello europeo	15
<b>3.</b>	Strumenti UE di istruzione e formazione– sostegno agli apprendistati?	21
<b>4.</b>	Standard di qualità, criteri di qualità e migliori pratiche– Contributo alla preparazione di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati	29
<b>APPENDIX 1</b>	Standard e criteri di qualità CES – Contributo alla preparazione di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati	45
<b>APPENDIX 2</b>	Sintesi per paese	52
<b>APPENDIX 3</b>	Sintesi per settore	73
<b>APPENDIX 4</b>	Metodologia	76
<b>APPENDIX 5</b>	Persone consultate	78
<b>APPENDIX 6</b>	Bibliografia di riferimento	87

# 1. APPRENDISTATI - ULTIMI SVILUPPIA LIVELLO NAZIONALE

Gli apprendistati hanno ricevuto raramente così tanta attenzione da parte della classe politica. A fronte di livelli elevati di disoccupazione giovanile, i politici hanno riscoperto, o scoperto per la prima volta, i vantaggi che gli apprendistati possono offrire. Ultimamente, in molti Stati membri UEci sono stati importanti sviluppi per favorire la transizione dalla scuola al mondo del lavoro e, più specificamente, per migliorare la formazione in apprendistato.

## ULTIMI SVILUPPI

Di fatto, è stato un periodo di attività frenetiche in tutta l'Unione europea: emendamenti e attuazioni di normative recenti; definizione e realizzazione di processi di revisione; sviluppo di nuove strategie per migliorare i sistemi di formazione in apprendistato; ristrutturazione delle strutture amministrative per attuare le politiche sugli apprendistati; e analisi di modalità per introdurre sistemi di apprendistato o elementi di sistemi di apprendistato.

### Alcuni Stati membri hanno emendato e attuato normative recenti

In Francia il codice del lavoro è stato modificato nel 2014 dalla legge sulla formazione professionale, l'occupazione e la democrazia sociale, a sua volta basata su un accordo multisettoriale nazionale firmato dalle parti sociali a dicembre 2013. Ha introdotto nuove opportunità per le istituzioni di formazione in apprendistato di fornire consulenza professionale e determinare riforme per il finanziamento degli apprendistati. Inoltre, ha creato il Consiglio nazionale per l'occupazione, l'orientamento e la formazione professionale, organismo tripartito con la partecipazione dei sindacati, incaricato di: svolgere una funzione consultiva relativamente ai progetti legislativi e regolamentari in materia di occupazione, orientamento e formazione professionale; partecipare alla valutazione delle politiche per la formazione e l'occupazione; e coordinare le agenzie statali a livello nazionale e regionale e altre parti in causa in materia di occupazione (parti sociali, autorità locali, enti specializzati). Inoltre, intervenendo alla 3a conferenza Grand Social nel 2014, il Presidente francese ha annunciato una serie di misure per sviluppare la formazione in apprendistato, tra cui l'obiettivo di 500.000 apprendisti entro il 2017.

In Belgio, nella parte francofona del paese, l'Accordo di cooperazione in materia di formazione in alternanza è stato emendato nel 2014 e nel 2015, al fine di: migliorare la qualità degli apprendistati; chiarire e armonizzare gli accordi contrattuali esistenti; migliorare il sostegno a favore degli apprendisti negli istituti di formazione e sul posto di lavoro; facilitare la transizione dall'istruzione alla formazione professionale; e introdurre una graduatoria per la retribuzione degli apprendisti. L'articolo 1, inoltre, riporta una nuova definizione: "formazione professionale che combina la formazione pratica sul posto di lavoro con la formazione, su tematiche generali e professionali, erogata da un apposito istituto di formazione; si basa su un contratto firmato dall'istituto di formazione, dall'apprendista e dal datore di lavoro e definisce il numero di ore da trascorrere sul posto di lavoro e presso l'istituto di formazione, i requisiti di accesso, orientamento, retribuzione, diritti e obblighi.

In Belgio, nella parte di lingua fiamminga del paese, sono in corso di revisione la legge del 2008 sul sistema di apprendimento e lavoro, e la legge per la riforma della formazione professionale in Lussemburgo.

In Italia è stato gradualmente attuato il testo unico dell'apprendistato. È stato, inoltre, compilato un catalogo nazionale dei profili professionali, sulla base di accordi collettivi e standard professionali definiti a livello settoriale e/o regionale. Nel 2015, il cosiddetto "Jobs Act", superando la legislazione precedente, ha introdotto cambiamenti destinati a superare le differenze nei regolamenti fra regioni; e ad incentivare l'apprendistato abbattendo i costi della formazione interna ed esterna; eliminando, inoltre, i limiti di età, per gli apprendistati professionali, per chi è disoccupato.

In Spagna, il regio decreto (2012), che ha istituito due tipi di apprendimento basato sul lavoro (contratti per la formazione e gli apprendistati da una parte, formazione professionale in alternanza nel sistema di istruzione dall'altra) è stato gradualmente attuato, sulla base di un regolamento del Ministero per l'occupazione e la sicurezza sociale (ESS/41/2015).

In Romania la legge sull'apprendistato (2005), emendata nel 2013, definisce l'apprendistato come "un contratto di occupazione individuale a tempo determinato ..., in base al quale l'apprendista è professionalmente tenuto a imparare e lavorare per, e sotto l'autorità di, un datore di lavoro che, a sua volta, è tenuto a garantire il pagamento della retribuzione e condizioni di formazione adeguate".

## Alcuni Stati membri hanno definito e portato avanti processi di revisione

In Irlanda il ministero dell'istruzione ha annunciato nel 2013 una revisione della formazione in apprendistato creando un comitato direttivo presieduto da Kevin Duffy, presidente del tribunale irlandese del lavoro. La Revisione della formazione in apprendistato in Irlanda propone la seguente definizione di apprendistato: "programma di apprendimento strutturato che combina e alterna formalmente l'apprendimento sul posto di lavoro con l'apprendimento in un centro di istruzione o formazione [...] il cui completamento prepara il partecipante per apprendere una data professione e porta a conseguire una qualifica riconosciuta a livello nazionale nell'ambito del quadro nazionale delle qualifiche a un livello equivalente o superiore al livello 5" (livello QEQ 4).

Propone, inoltre, di progettare la legislazione in materia di apprendistato come un quadro favorevole in grado di garantire la flessibilità tramite una serie di strumenti senza richiedere una designazione individuale degli apprendistati tramite decreto trasmesso al parlamento irlandese. Deve essere creato un Consiglio per l'apprendistato gestito dalle imprese, con la partecipazione formale delle parti sociali (aziende e sindacati). E deve esserci la possibilità di espandere gli apprendistati in nuove professioni. Affronta anche le questioni riguardanti assunzioni e immatricolazioni, programmi di studio, accertamento, progressione, incentivi per i datori di lavoro, meccanismi di feedback, informazioni sul mercato del lavoro, campagne di branding e sensibilizzazione, tirocini, risorse e fondi strutturali UE.<sup>1</sup>

Il Piano di attuazione per l'apprendistato, pubblicato a giugno 2014, prevede la costituzione di un Consiglio per l'apprendistato e un approccio in tre fasi: rinnovare gli apprendistati e individuare nuove opportunità; sviluppare le proposte; integrare le strutture. Propone il varo di una legislazione per costituire il Consiglio per l'apprendistato e sostenere il nuovo sistema per l'apprendistato per il 2016.<sup>2</sup> A metà del 2015 è stata presa la decisione di aggiungere 25 nuove categorie di apprendistato alle 27 già esistenti in cinque settori: costruzione, lavori elettrici, ingegneria, meccanismi a motore estampa.

Il Regno Unito ha un quadro devoluto per la formazione in apprendistato, con sistemi diversi per Inghilterra, Galles, Scozia e Irlanda del Nord, e nel 2012 i segretari di stato competenti per istruzione, aziende,

<sup>1</sup> Department for Education and Skills, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublino, 2013, pp 6-15.

<sup>2</sup> Department for Education and Skills, *Apprenticeship Implementation Plan*, Dublino, 2014



innovazione e competenze hanno commissionato una revisione degli apprendistati in Inghilterra.<sup>3</sup> Il Richard Review of Apprenticeships ha pubblicato una lista di raccomandazioni, alcune delle quali trasformate in piano di attuazione, che hanno definito l'apprendistato come "un lavoro che necessita di una formazione sostanziale e permanente, che porti al conseguimento di uno standard di apprendistato e allo sviluppo di competenze trasferibili". È sostenuto da quattro principi:

- l'apprendistato è un lavoro, in un impiego qualificato;
- un apprendistato necessita di una formazione sostanziale e permanente, della durata minima di 12 mesi e comprendente una formazione teorica (non sul posto di lavoro);
- un apprendistato porta a ottenere una competenza totale in una professione, dimostrata dal conseguimento di uno standard di apprendistato definito dai datori di lavoro;
- un apprendistato sviluppa competenze trasferibili, tra cui inglese e matematica, per sviluppare le carriere.

In questo nuovo approccio "gli apprendistati si baseranno su standard stabiliti dai datori di lavoro per soddisfarne i loro bisogni, e gli apprendisti dovranno dimostrare la loro competenza tramite un accertamento rigoroso e indipendente, elaborato con i datori di lavoro. Gli apprendisti otterranno un punteggio specifico, anziché semplicemente superare o fallire la prova di valutazione, e i requisiti di inglese e matematica saranno rafforzati. Tutti gli apprendistati dovranno durare almeno 12 mesi per garantirne la qualità. E ancor più sarà fatto per promuovere i vantaggi degli apprendistati sia per i datori di lavoro che per i potenziali apprendisti".<sup>4</sup>

Sono stati costituiti gruppi di datori di lavoro ("Trailblazers") per riscrivere gli standard di apprendistato per le diverse professioni dei rispettivi settori.

Successivamente, il Primo ministro si è impegnato a realizzare un obiettivo di 3 milioni di nuovi apprendistati entro il 2020 e a introdurre un contributo di apprendistato entro aprile 2017.<sup>5</sup> Inoltre, da settembre 2015, tutte le offerte per appaltare contratti pubblici che superano i dieci milioni di sterline devono dimostrare un chiaro impegno a favore degli apprendistati. Il governo sta anche proponendo di tutelare il termine "apprendistato" per legge, al fine di prevenire potenziali abusi.<sup>6</sup>

## Alcuni Stati membri hanno sviluppato nuove strategie per migliorare i loro sistemi di formazione in apprendistato

In Germania il governo federale, quelli regionali e le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) hanno adottato la strategia congiunta "Alleanza 2015-2018 per la formazione iniziale e continua", contenente una serie di provvedimenti destinati a preparare al meglio i giovani nelle future professioni e nel mondo del lavoro. Gli imprenditori hanno promesso di mettere a disposizione nel 2015 20.000 posti di apprendistato in più rispetto al numero di posti segnalato all'Agenzia federale per l'occupazione nel 2014 e di fornire ai giovani tre offerte di formazione in apprendistato se privi di contratto entro un determinato punto nel calendario delle assunzioni (settembre). Gli imprenditori hanno anche accettato di offrire 20.000 posti di "formazione introduttiva" l'anno, come ponte verso gli apprendistati. Inoltre, le parti sociali hanno accettato di condurre attività congiunte per aumentare il numero di giovani migranti partecipanti alla formazione in apprendistato. I partner dell'Alleanza sono, inoltre, impegnati a migliorare l'attrattiva e la qualità degli apprendistati e rafforzare la formazione professionale avanzata.

<sup>3</sup> Richard D, *Richard Review of Apprenticeships*, schoolforstartups, Londra, 2012.

<sup>4</sup> Governo britannico, *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*, Londra, 2013.

<sup>5</sup> Department for Business Innovation and Skills, *Apprenticeship Levy – Employer Owned Apprenticeship Levy*, Londra, 2015

<sup>6</sup> Department for Business Innovation and Skills, *Government Response to the Consultation on Protecting the Term 'Apprenticeship' from Misuse*, Londra, 2015

In Danimarca, una nuova riforma denominata Migliorare l'istruzione e la formazione professionale è stata adottata nel 2014, a seguito delle discussioni fra governo e parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro). Si prefigge quattro obiettivi:

- un maggior numero di giovani deve scegliere di iniziare un apprendistato subito dopo aver raggiunto il livello scolastico 9 o 10<sup>7</sup>;
- un maggior numero di giovani deve completare un apprendistato;
- gli apprendistati devono essere destinati a tutti gli studenti, affinché questi ultimi possano realizzare il loro massimo potenziale;
- necessità di rafforzare la fiducia e l'immagine positiva degli apprendistati.

Ogni obiettivo è dotato di un indicatore misurabile:

- almeno il 25% dei giovani deve scegliere un apprendistato subito dopo aver conseguito il livello scolastico 9 o 10; percentuale che deve salire almeno al 30% entro il 2025;
- il tasso di completamento degli apprendisti deve aumentare dal 52% del 2012 ad almeno il 60% entro il 2020 e almeno al 67% entro il 2025;
- la percentuale degli studenti più brillanti – misurata come quota di studenti che completano un numero totale di materie a un livello che supera il livello minimo obbligatorio definito dai comitati competenti in materia di formazione professionale – deve aumentare anno dopo anno, utilizzando l'anno scolastico 2013/14 come valore iniziale di riferimento; deve essere, inoltre, mantenuto un elevato tasso di occupazione per gli apprendisti neodiplomati;
- il benessere degli apprendisti e la soddisfazione delle imprese che li assumono deve aumentare gradualmente fino al 2020.

In termini più pratici, la riforma propone quanto segue:

- introduzione di requisiti minimi di ammissione in danese e matematica;
- necessità di dare agli apprendisti la possibilità di specializzarsi in modo più graduale, riducendo i 12 iter di accesso professionale a quattro aree più ampie, oltre all'introduzione di un corso basilare;
- possibilità data agli apprendisti di ottenere una qualifica generale di scuola secondaria di secondo grado che permetta di accedere all'istruzione universitaria.

## Alcuni Stati membri hanno rinnovato le loro strutture amministrative per attuare politiche di apprendistato

Nei Paesi Bassi il ministero per l'istruzione, la cultura e la scienza ha affidato, ad agosto 2015, un importante ruolo consultivo a una nuova fondazione, denominata "Cooperazione fra istruzione e formazione professionale e mercato del lavoro" (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, SBB). Oggi l'SBB è responsabile per: ricerche del mercato del lavoro; sviluppo e mantenimento delle strutture riguardanti le qualifiche; e accreditamento delle aziende che si impegnano nei tirocini. Inoltre, il numero di "centri di conoscenza" monosettoriali è stato ridotto da 17 a otto camere settoriali più ampie: ingegneria e edilizia; mobilità, trasporto, logistica e spedizioni marittime; sanità, sicurezza sociale e sport; commercio; TIC e industrie creative; alimentazione, agricoltura e ospitalità; sicurezza e servizi alle aziende; e competenze specialistiche. Erogatori di IFP (istruzione e formazione professionale) e parti sociali sono equamente rappresentati in ogni camera settoriale e nel direttivo dell'SBB.

A Cipro il Consiglio dei ministri ha varato un nuovo Piano strategico per l'istruzione e la formazione professionale e tecnica. Da settembre 2015 la responsabilità della formazione in apprendistato è stata trasferita al ministero per l'istruzione e la cultura, integrando così la formazione in apprendistato in un apposito iter a livello nazionale.

---

<sup>7</sup>(giovani di 16 e 17 anni)

## Alcuni Stati membri stanno esplorando modi per introdurre sistemi di apprendistato o elementi di sistemi di apprendistato

Negli altri Stati membri presi in esame in questo studio, e in particolare in Europa centrale e orientale, le parti in causa in materia di IFP si sono impegnate a discutere i modi per introdurre i sistemi di apprendistato. Hanno pilotato una serie di progetti di formazione basata sul lavoro; hanno discusso i passi giuridici da compiere per emendare la legislazione esistente in materia di istruzione/formazione e/o di codice del lavoro; e hanno definito progetti e iniziative da includere nei programmi operativi sullo sviluppo delle risorse umane per il periodo 2014-2020.

## SFIDE

Autorità pubbliche e parti sociali di molti Stati membri stanno valutando attivamente i modi per migliorare i sistemi di apprendistato. Ed è ormai tempo di farlo, in considerazione delle numerose sfide ai vari sistemi esistenti.

### Cifre in calo

Come visto in precedenza, il Primo ministro britannico, il Presidente francese e la comunità imprenditoriale tedesca hanno promesso di aumentare il numero di posti di apprendistato. Promesse che giungono tempestive, alla luce di cifre in calo. Nel 2014/15 ci sono stati 494.200 nuovi apprendistati in Inghilterra; in aumento rispetto ai dati del 2013/14, ma in calo rispetto a quelli dei periodi 2012/13, 2011/2012 e 2010/11. In Francia 273.295 i nuovi apprendistati nel 2013 (più 9.440 nel settore pubblico), in calo rispetto alle cifre del 2012, 2011 e 2010. In Germania sono stati registrati 522.232 nuovi apprendistati nel 2014; un dato che rappresenta un'evoluzione annua negativa dal 2009 (quando gli apprendistati erano 564.307).

Anche in altri Stati membri il numero degli apprendisti è in calo. In Italia, 451.954 apprendisti nel 2013, in discesa rispetto ai dati del 2012, 2011 e 2010 (528.183). Nei Paesi Bassi sono stati rilevati 102.661 apprendisti nel 2014/5: una riduzione notevole rispetto ai 167.091 del 2009/2010. In Lussemburgo, 4.084 apprendisti nel 2012-13, in calo rispetto alle cifre totali del 2012, 2011, 2010 e 2009. In Irlanda sono stati registrati 2.698 apprendistati nel 2014: in aumento rispetto a 2012, 2011 e 2010, ma in netto calo rispetto alle cifre del 2008 (3.765) e del 2007 (6.763), anno che ha preceduto la crisi. In Danimarca, 69.669 gli apprendisti nel 2015, in calo del 3% rispetto al 2014.

In Belgio le cifre sono rimaste relativamente costanti, con 26.018 apprendistati registrati nel 2013 (11.783 nelle Fiandre e 14.235 in Vallonia), che indica un livello relativamente alto di stabilità generale dal 2008. Solo in Spagna c'è stato un aumento. Nel 2014, 139.864 giovani hanno siglato contratti di formazione e apprendistato e 16.199 hanno partecipato ad azioni di formazione professionale in alternanza del sistema di istruzione. Dati in aumento rispetto a valori di partenza relativamente bassi: rispettivamente 106.101 (2013) e 60.584 (2012) nel primo caso e 9.801 (2013) e 4.292 (2012) nel secondo. L'aumento può essere spiegato dallo sviluppo che ha seguito l'attuazione del nuovo regio decreto.

Dato che la formazione in apprendistato è, di per sé, una combinazione di formazione in aula e formazione basata sul lavoro, una sfida importante è chiaramente lo stato del mercato del lavoro che, a sua volta, dipende dallo sviluppo di tutta l'economia. Il prodotto interno lordo dell'Unione europea è sceso del 4,4% nel 2009 rispetto all'anno precedente, per poi risalire minimamente nel 2010 e 2011, ridiscendere nel 2012 e crescere marginalmente nel 2013 e 2014. I livelli di crescita variano da uno Stato membro all'altro. Alcuni sono stati colpiti duramente dalla crisi. Ma il punto centrale è che, durante questo periodo, il clima generale dell'economia non si prestava a un'espansione, né alla predisposizione da parte dei datori di lavoro di assumere responsabilità per nuovi dipendenti, compresi gli apprendisti.

Uno dei punti di forza fondamentali della formazione in apprendistato è l'esperienza che si matura sul posto di lavoro, che si trasforma in un ostacolo stridente in tempi di stagnazione economica, perché gli apprendisti non sono i primi a essere assunti. Una situazione che si aggrava in periodi di recessione economica,<sup>8</sup> con licenziamenti di apprendisti. Nel peggior scenario possibile, per esempio in Irlanda, i licenziamenti di apprendisti hanno spinto il FÁS, l'ex autorità per la formazione e l'occupazione, organismo precursore del SOLAS, a creare il RAPS (Redundant Apprentice Placement Scheme – Schema di collocamento degli apprendisti in esubero) che ha permesso a 2.250 apprendisti in esubero di valorizzare gli apprendistati realizzati.<sup>9</sup>

## Sottorappresentazione di donne e giovani delle minoranze etniche

Per quanto attiene al numero di posti di apprendistato, o piuttosto ai loro beneficiari, esiste un'ulteriore sfida: la sottorappresentazione di determinati gruppi di giovani. Gli ultimi dati mostrano come le giovani donne siano in minoranza, con l'eccezione dell'Inghilterra (53%). Le giovani rappresentano il 43% in Italia, il 40,1% in Germania, il 37% nei Paesi Bassi, il 33,7% in Francia, fra il 20 e il 30% in Belgio e un bassissimo 0,5% in Irlanda. Le cifre riguardanti l'Inghilterra presentano, tuttavia, un'altra sfida: "sembra esserci un equilibrio complessivo di genere negli apprendistati; in realtà uomini e donne seguono formazioni in settori nettamente diversi, rispecchiando ed evidenziando una segregazione occupazionale generale della popolazione attiva. Le donne sono notevolmente sottorappresentate in settori di alta qualità come l'ingegneria (meno del 4%). Gli uomini, invece, sono sottorappresentati in settori a bassa retribuzione come quelli dell'assistenza a giovani e bambini (6,9%)".<sup>10</sup> Un altro gruppo sottorappresentato è quello dei giovani delle minoranze etniche; dove i dati sono raccolti e resi disponibili, per esempio in Inghilterra, il 7,8% degli apprendisti è classificato come totale asiatici/britannici asiatico totale neri/africani/caraibici/britannici neri.

## Squilibrio fra offerta e domanda

Legata alla questione delle statistiche di apprendistato c'è la correlazione fra offerta e domanda di posti di apprendistato. Dove i dati sono disponibili, in Germania per esempio, 522.231 giovani hanno ottenuto posti di apprendistato nel 2014, ma le richieste erano per 603.240, con una differenza negativa di 81.099 posti. Sotto un'altra prospettiva, invece, è dimostrato che le aziende tedesche non riescono a riempire i posti di apprendistato; 37.101 posti di formazione professionale sono rimasti vuoti nel 2014, soprattutto, per esempio, per esperti di ristorazione, macellai, idraulici, commessi in negozi di alimentari e panetterie. Possono esserci ragioni perfettamente comprensibili per questo squilibrio, la prossimità geografica per esempio, ma serve a illustrare un punto fondamentale per tutti i sistemi di apprendistato: come possono i datori di lavoro trovare gli apprendisti e viceversa?

Fondamentale per la questione dell'offerta è la volontà delle imprese di rendere disponibili posti di apprendistato. In Germania, per esempio, vediamo che il numero delle aziende che offrono posti di formazione continua a scendere (437.721 nel 2013), e più marcatamente nelle imprese molto piccole.

<sup>8</sup> Benché Eurostat non elabori statistiche sui fallimenti, nell'UE fallisce una media di 200.000 imprese l'anno, con perdite dirette di posti di lavoro equivalenti a 5,1 milioni di occupati in tre anni, secondo il documento di lavoro della Commissione dal titolo *Impact assessment accompanying the document Commission Recommendation on a New Approach to Business Failure and Insolvency* {C(2014) 1500 final} {SWD(2014) 62 final}

<sup>9</sup> Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2012*, Dublino, 2013, p. 9

<sup>10</sup> Newton, B & Williams, J, *Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary*, Unionlearn, Londra, 2013, p. 3.

## Tassi di completamento/abbandono anticipato e mantenimento (transizione al mondo del lavoro)

Ci sono altre due questioni quantitative che sono qualitativamente indicative e che rappresentano problemi reali al successo di un sistema di apprendistato: i tassi di completamento/abbandono anticipato, da una parte, e i tassi di mantenimento (con transizione al mondo del lavoro) dall'altra.

Come visto in precedenza, uno degli obiettivi della riforma danese denominata Migliorare l'istruzione e la formazione professionale è far completare ai giovani i loro apprendistati: il tasso di completamento degli apprendisti deve aumentare dal 52% del 2012 ad almeno il 60% entro il 2020 e ad almeno il 67% entro il 2025. Questo significa che nel 2012 il 48% dei giovani che ha iniziato un apprendistato non lo ha mai portato a termine. In Lussemburgo, il 70,3% degli apprendisti che hanno iniziato nel 2010-11 non ha mai conseguito la qualifica. In Francia il tasso di mancato completamento dei contratti di apprendistato firmati nel 2011-2012 era del 27%. In Germania il dato raggiunge il 25% per il 2013, con un aumento marginale ogni anno dal 2009. Secondo gli studi condotti in Inghilterra l'82% dei datori di lavoro afferma che tutti i loro apprendisti che hanno concluso la formazione fra agosto 2011 e marzo 2012 avevano completato i rispettivi apprendistati. Quindi, il 18% non li aveva portati a termine. In Irlanda il tasso di abbandono degli apprendisti iscritti nel 2012 era del 17%.

I giovani in questione potrebbero avere ragioni perfettamente plausibili per aver cambiato iter e, di fatto, questi dati non ne indicano automaticamente la perdita per il sistema IFPlo per il mercato del lavoro. Una lacuna che evidenzia, non di meno, un punto debole e un'assegnazione errata di tempo e risorse, sia per i giovani interessati che per il sistema nel suo insieme. Tutto questo implica una domanda: i giovani hanno ricevuto un orientamento professionale adeguato e preciso da consulenti esperti e qualificati in materia, sia prima che durante l'apprendistato, in modo da operare le giuste scelte informate?

Buoni tassi di mantenimento (con transizione al mondo del lavoro) rappresentano, in genere, il marchio di garanzia di un sistema di apprendistato. In un recente studio pubblicato dalla Commissione europea legge: "La nostra analisi per paese mostra come gli apprendistati abbiano prodotto risultati occupazionali positivi non solo in paesi tipicamente associati al sistema di formazione in alternanza come Germania e Austria".<sup>11</sup> Ciò vale anche per gli Stati membri con sistemi di apprendistato che sono stati oggetto del presente studio. In Germania, nel 2013, due terzi di coloro che hanno completato i rispettivi apprendistati sono stati assunti definitivamente dai loro datori di lavoro. In Francia, sempre nel 2013, il 67% degli apprendisti è entrato nel mondo del lavoro sette mesi dopo aver terminato i rispettivi apprendistati. In Lussemburgo l'81% degli apprendisti ha trovato un'occupazione entro tre anni dalla fine dell'apprendistato. In Inghilterra il tasso medio di mantenimento è stato stimato al 73%. Nei Paesi Bassi il 95% degli apprendisti ha trovato un'occupazione retribuita 18 mesi dopo la conclusione dell'apprendistato. In Italia, nel 2012, circa 161.000 apprendisti sono stati assunti definitivamente alla fine dei loro contratti (pur con una riduzione del 10,8% rispetto al 2011). In Spagna, tuttavia, le ultime cifre mostrano che solo nel 2% dei casi i contratti di formazione e apprendistato diventano contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Pur con la stridente eccezione della Spagna, si tratta di cifre positive. Ciò che dimostrano ancora, tuttavia, è la vulnerabilità del sistema di apprendistato alla difficoltà della congiuntura economica e alla debolezza delle condizioni del mercato del lavoro. Denunciano anche un altro problema. I tassi di mantenimento, cioè di transizione al mondo del lavoro, sono spesso considerati un indicatore di qualità dei sistemi di apprendistato: ma anche i migliori sistemi di apprendistato al mondo non possono produrre una transizione consistente nel mercato del lavoro se non ci sono posti di lavoro disponibili.

<sup>11</sup> Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013, p 2

## Ulteriori problemi di qualità

I sistemi di apprendistato devono affrontare la sfida della quantità, dei posti, ma anche della qualità. Le parti in causa sindacali che sono state consultate nell'ambito di questo studio capiscono la preoccupazione relativa alla quantità dei posti di apprendistato, ma ritengono che sia necessario un impegno analogo a favore della qualità, per la quale si rendono necessari criteri misurabili e standard di qualità immediatamente comprensibili.

Secondo le parti in causa sindacali, i sistemi di apprendistato devono soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e far crescere i tassi di transizione al mondo dell'occupazione; ma devono anche far sì che gli apprendisti ottengano buone condizioni di lavoro e di retribuzione, un ambiente lavorativo sicuro e opportunità di sviluppo personale e professionale. Devono dare opportunità a tutti, compresi i gruppi sottorappresentati come le donne e i giovani delle minoranze etniche. Per far sì che gli apprendisti portino a termine i loro apprendistati e mantenere basse le percentuali di abbandono occorre fornire servizi adeguati di orientamento e consulenza, in particolare prima, ma anche durante il processo di formazione. Deve esserci una formazione di buona qualità sul posto di lavoro, con tutors aziendali appositamente formati, legata strettamente alla formazione di buona qualità negli istituti di formazione, con formatori e insegnanti qualificati, dotati di conoscenze e competenze aggiornate e appropriate. Gli apprendistati devono essere certificati da organismi competenti, per far sì che tutte le conoscenze, abilità e competenze portino a qualifiche riconosciute professionalmente dal mercato del lavoro e favoriscano la transizione dal sistema di istruzione e formazione.

Alcuni argomenti saranno maggiormente approfonditi nella parte finale della presente pubblicazione, dedicata alla presentazione di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati.

## 2. APPRENDISTATI - ULTIMI SVILUPPI A LIVELLO EUROPEO

Alla fine degli anni '90 è emerso un chiaro interesse a livello europeo per la tematica degli apprendistati. Nel 1997 la Commissione europea ha promosso la formazione in Europa fissando cinque raccomandazioni:

- estendere e sviluppare ulteriormente la formazione in apprendistato: essa deve adattarsi alle professioni emergenti e ai settori in crescita; individuare buone pratiche in tale ambito;
- migliorare la qualità della formazione professionale, attraverso una più stretta collaborazione fra istituti di istruzione, imprese, e tra insegnanti e formatori;
- promuovere la mobilità degli apprendisti, segnatamente attraverso lo sviluppo, da una parte, di un quadro comune di riferimento per promuovere gli apprendistati in Europa e, dall'altra, di un regime di mobilità per apprendisti sul modello dei programmi Socrates/Erasmus;
- coinvolgere le parti sociali e animare il dibattito sull'apprendistato nel contesto del dialogo sociale;
- adottare strategie di apprendistato efficaci.

Cinque anni dopo, i ministri responsabili in materia di istruzione e formazione professionale lanciavano un nuovo processo (il "processo di Copenaghen"), per migliorare la cooperazione europea nel campo dell'istruzione e della formazione professionale. Sono stati organizzati incontri regolari, con la partecipazione delle parti sociali europee. Nel comunicato di Maastricht (2004) non vi era alcun accenno specifico agli apprendistati. Nel comunicato di Helsinki (2006) si affermava che l'Europa aveva bisogno di investire in istruzione e formazione professionale, e che i giovani in IFP dovevano acquisire capacità e competenze rilevanti per i requisiti del mercato del lavoro, per l'occupabilità e per l'apprendimento permanente. Questo avrebbe necessitato di politiche per ridurre i tassi di dispersione dall'IFP e favorire la transizione scuola-lavoro, ad esempio combinando istruzione e formazione con il lavoro tramite apprendistati e apprendimento basato sul lavoro. Il comunicato di Bordeaux (2008) invocava il miglioramento dei legami fra IFP e mercato del lavoro e proponeva di aumentare la mobilità delle persone impegnate in una formazione collegata al lavoro, rafforzando i programmi comunitari esistenti a favore della mobilità, in particolare per gli apprendisti. Il comunicato di Bruges (2010) proponeva numerose azioni a livello nazionale per il periodo 2011-2014, tra cui: operare i necessari adeguamenti per valorizzare al massimo l'apprendimento basato sul lavoro, comprendente gli apprendistati, al fine di contribuire ad aumentare il numero di apprendisti in Europa entro il 2012; e adottare i provvedimenti necessari per incentivare la mobilità in ambito IFP, rimuovendo gli ostacoli giuridici e amministrativi alla mobilità transnazionale di apprendisti e tirocinanti. Inoltre, invocava un sostegno a livello europeo per promuovere la mobilità degli apprendisti, anche tramite un apposito portale, nel quadro del programma di Apprendimento permanente/programma Leonardo da Vinci. Le conclusioni di Riga (2015) hanno proposto, infine, di promuovere l'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con una particolare attenzione rivolta agli apprendistati, coinvolgendo parti sociali, aziende, camere di commercio e erogatori di IFP, rivedendo o introducendo gli apprendistati nel contesto dell'Alleanza europea per l'apprendistato e integrando gli apprendistati forniti nell'ambito delle Garanzie per i giovani nei sistemi nazionali.

I progressi per conseguire gli obiettivi della proposta originale della Commissione europea sono stati, in genere, lenti.

## ALLEANZA EUROPEA PER L'APPRENDISTATO

Il ritmo è stato, tuttavia, accelerato.

Nel luglio del 2013 è stata lanciata l'Alleanza europea per l'apprendistato sulla base di una dichiarazione firmata da Presidenza dell'Unione europea (per conto di tutti gli Stati membri), Commissione europea, parti sociali europee: Confederazione europea dei sindacati, BusinessEurope, Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese e Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici.

Si sono impegnati a:

- considerare il nostro impegno comune e la nostra fiducia reciproca come prerequisiti per il lancio dell'Alleanza europea per l'apprendistato;
- contribuire ad accesso, fornitura, qualità e attrattiva degli apprendistati in tutta l'UE incoraggiando la creazione, il rilancio o la modernizzazione di programmi di apprendistato che seguono i seguenti principi:
  - a. partenariati efficaci fra istituti di istruzione e formazione e imprese, con il riconoscimento dei rispettivi ruoli;
  - b. coinvolgimento delle parti sociali nella governance dei sistemi di apprendistato e, se del caso, di organismi intermedi come camere di commercio, industria e artigianato, organizzazioni di categoria e organizzazioni settoriali;
  - c. alta qualità delle qualifiche e del processo di apprendimento;
  - d. integrazione dei programmi di apprendistato nei sistemi nazionali/regionali di istruzione e formazione e chiaro quadro regolamentare, che precisi responsabilità, diritti e obblighi di ogni parte in causa, nel contesto delle prassi nazionali, del diritto del lavoro e dei contratti collettivi;
- contribuire a cambiare le mentalità a favore di un apprendimento di tipo apprendistato promuovendo i vantaggi dei sistemi di apprendistato.

Inoltre, hanno invitato le parti in causa a entrare in questo processo impegnandosi con attività concrete a sostegno degli obiettivi dell'Alleanza.

Da parte loro, le parti sociali europee si sono impegnate a dare il loro contributo tramite azioni che devono essere intraprese dalle parti sociali nazionali nell'ambito del seguito dato al quadro d'azione per l'occupazione giovanile ("Framework of Actions on youth employment"), comprendente azioni specifiche in materia di apprendistati e di Garanzie per la gioventù. Hanno concordato di concentrare gli sforzi nei seguenti campi di azione:

- a. intraprendere lo "sviluppo delle capacità" nelle rispettive circoscrizioni, diffondendo l'esperienza e le buone pratiche fra le organizzazioni nazionali affiliate;
- b. motivare, orientare e spronare le organizzazioni affiliate a sostenere gli obiettivi dell'Alleanza europea per l'apprendistato, partecipando alla creazione e al miglioramento dei sistemi di apprendistato;
- c. motivare, orientare e spronare le imprese a sostenere gli obiettivi dell'Alleanza europea per l'apprendistato;
- d. sensibilizzare datori di lavoro e giovani sui vantaggi offerti dagli apprendistati;
- e. divulgare le informazioni e sostenere l'azione delle parti sociali per assicurare condizioni più attrattive per imprese e apprendisti e un uso appropriato degli apprendistati in conformità a diritti e obblighi applicabili;
- f. promuovere l'uso dei fondi UE, in particolare del Fondo sociale europeo, per introdurre o migliorare i sistemi di apprendistato in alternanza degli Stati membri.



Da parte sua, la Commissione europea ha accettato di concentrare gli sforzi in una serie di azioni specifiche volte a guidare l'Alleanza europea per l'apprendistato.

Successivamente, nello stesso anno, il Consiglio dell'Unione europea, composto dai rappresentanti di tutti gli Stati membri UE, ha adottato un'importante dichiarazione per quanto riguarda l'Alleanza europea per l'apprendistato, concludendo che i "programmi di apprendistato di alta qualità possono dare un contributo positivo alla lotta contro la disoccupazione giovanile, promuovendo l'acquisizione di competenze assicurando transizioni armoniose e sostenibili dal sistema di istruzione e formazione al mercato del lavoro. Tali schemi sono particolarmente efficaci se integrati in un approccio complessivo a livello nazionale che combini misure per l'istruzione, la formazione e l'occupazione".

Si aggiungeva che "l'efficacia e l'attrattiva dei programmi di apprendistato devono essere incoraggiate attraverso il rispetto di vari principi guida comuni", che vale la pena di citare come segue, dato che tali principi saranno approfonditi nella parte finale della presente pubblicazione, dedicata alla presentazione di un Quadro di qualità europeo per gli apprendistati:

- a.** creare un apposito quadro regolamentare, in cui responsabilità, diritti e obblighi di ogni parte coinvolta siano formulati e applicabili in modo chiaro;
- b.** incoraggiare partenariati nazionali con le parti sociali ai fini di progettazione, attuazione e governance dei programmi di apprendistato, insieme ad altre parti in causa come, se del caso, organismi intermedi (camere di commercio, industria e artigianato, organizzazioni di categoria e settoriali), erogatori di istruzione e formazione, organizzazioni di giovani e di studenti, autorità locali, regionali e nazionali;
- c.** garantire un'integrazione adeguata dei programmi di apprendistato nel sistema formale di istruzione e formazione attraverso un sistema di qualifiche e competenze riconosciute che potrebbero far accedere a un'istruzione di grado superiore o all'apprendimento permanente;
- d.** assicurare che le qualifiche e le abilità acquisite e il processo di apprendistato siano di alta qualità, con standard definiti riguardo ai risultati dell'apprendimento e alla garanzia della qualità, in linea con la raccomandazione sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, e che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati;
- e.** includere una forte componente di formazione e apprendimento di alta qualità basato sul lavoro, che deve integrare le competenze specifiche con abilità più ampie, trasversali e trasferibili, facendo sì che i partecipanti possano adattarsi al cambiamento dopo aver concluso l'apprendistato;
- f.** coinvolgere sufficientemente datori di lavoro e autorità pubbliche nel finanziamento di programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso livelli adeguati di retribuzione e protezione sociale degli apprendisti, e fornendo incentivi appropriati a tutte le parti in causa, specialmente alle piccole e medie imprese, per partecipare e rendere disponibile un numero adeguato di posti di apprendistato;
- g.** coprire più settori e professioni/mestieri, compresi i settori nuovi e innovativi a elevato potenziale di occupazione, e tener conto delle previsioni relative ai futuri fabbisogni di competenze;
- h.** facilitare la partecipazione dei giovani con meno opportunità, fornendo loro servizi di orientamento professionale, formazione preparatoria e altre forme mirate di sostegno;
- i.** promuovere programmi di apprendistato tramite un'opera di sensibilizzazione mirata ai giovani, ai loro genitori, agli erogatori di istruzione e formazione e ai servizi pubblici per l'occupazione, mettendo in risalto gli apprendisti come iter per conseguire l'eccellenza, in grado di offrire grandi opportunità sia nel campo dell'istruzione che professionali, compresi gli apprendistati come una delle opzioni per l'attuazione delle Garanzie per i giovani.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> La Garanzia per i giovani è stata istituita dal Consiglio europeo ad aprile 2013. Raccomanda agli Stati membri di "garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale". Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2013/C 120/01)

Parallelamente, nell'ambito del semestre europeo, il ciclo annuale di consulenza in materia di politica economica istituito nel 2011, il Consiglio europeo ha adottato una serie di raccomandazioni specifiche per paese sugli apprendistati. Nel 2015, per esempio, ha proposto riforme, tra l'altro, per aumentare la partecipazione a istruzione e formazione professionale e la relativa importanza per il mercato del lavoro, in particolare migliorando la disponibilità degli apprendistati (per l'Estonia), e cercando di risolvere gli squilibri a livello di competenze aumentando l'impegno dei datori di lavoro nell'offrire posti di apprendistato (Regno Unito).<sup>13</sup>

Il governo tedesco è stato impegnato in una sorta di diplomazia di apprendistato multilaterale e bilaterale. Germania, Spagna, Grecia, Portogallo, Italia, Slovacchia e Lettonia, in associazione con la Commissione europea, hanno firmato il "Berliner Memorandum" che include misure concrete per introdurre un sistema di istruzione professionale basato sul modello tedesco di formazione duale. Per la fase iniziale, i paesi partecipanti hanno accettato di lanciare una serie di scambi e di visite di studio, di istituire reti regionali di formazione professionale, di dare vita a progetti di consulenza, sulla base di finanziamenti provenienti principalmente dal governo tedesco.<sup>14</sup> Inoltre, Germania, Austria, Svizzera, Lussemburgo e Danimarca si impegnano a produrre una serie di strumenti per contribuire all'attuazione dei principi di formazione in alternanza. Nell'ambito di questo processo la confederazione tedesca dei sindacati ha dato vita al progetto UNIONS4VET, con le controparti di Portogallo, Italia, Grecia, Slovacchia e Lettonia, per rafforzare la cooperazione dei sindacati in materia di istruzione e formazione professionale e soprattutto di apprendistati.

## ATTUARE L'ALLEANZA EUROPEA PER L'APPRENDISTATO

Gli Stati membri hanno dichiarato di voler sottoscrivere una dichiarazione di impegno che descrive le loro intenzioni per aumentare fornitura, qualità e attrattiva degli apprendistati e intraprendere riforme dei sistemi IFP, in collaborazione con le parti sociali e altre parti in causa. Ciò sarebbe realizzabile introducendo un iter di apprendistato o migliorando gli schemi esistenti, in linea con i principi guida, al fine di aumentare numero, qualità e attrattiva degli apprendistati. Tutti gli Stati membri dell'UE, ad eccezione di Portogallo e Regno Unito, hanno firmato queste dichiarazioni di impegno, sottoscritte poi anche da Albania, Montenegro, Norvegia, Svizzera e Turchia.

Poco più di cento soggetti, fra le parti in causa, hanno risposto all'invito di impegnarsi a sostegno degli obiettivi dell'Alleanza. Si tratta di un interessante primo passo ma, chiaramente, non ha catturato l'immaginazione di migliaia e migliaia di datori di lavoro, sindacati, erogatori di formazione, camere professionali e autorità regionali; tutte entità coinvolte nello sviluppo e nell'attuazione di strategie di apprendistato giorno dopo giorno.

Cinque gruppi di parti sociali europee hanno firmato le dichiarazioni congiunte: Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno e Federazione dell'industria europea delle costruzioni; Comitato sindacale europeo degli insegnanti e Federazione europea dei datori di lavoro dell'istruzione; Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo e FoodDrinkEurope; Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo e HOTREC; UNI Europa ed EuroCommerce. Le dichiarazioni di impegno sono state firmate anche da numerose organizzazioni individuali di datori di lavoro, camere di commercio, sindacati ed erogatori di formazione.

Firmatarie delle dichiarazioni di impegno anche numerose società multinazionali, come AXA, BASF, BMW Group, Bosch Cisco Systems, Iberdrola, Nestlé, Repsol, Siemens e ScottishPower.

<sup>13</sup> Per maggiori dettagli, cfr. [http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm) and Clauwaert S, *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, ETUI, Bruxelles, 2015

<sup>14</sup> Su iniziativa del Ministro federale dell'istruzione e della ricerca, a settembre 2013 è stato istituito il GOIFP, Ufficio tedesco per la cooperazione internazionale in IFP, per coordinare queste attività. Un'indicazione iniziale dei primi risultati è consultabile in Schreier C, *Success and limitations in the trial of dual education and training forms in Europe*, <https://www.bibb.de/en/37031.php>. Per maggiori informazioni su un esempio di questa cooperazione, cfr. Ulmer, P, Müller, H-J e Pires, F, *Continuing vocational teacher training for company-based tutors – a German-Portuguese pilot project*, BIBB, BWP, 4/2015.

Alcuni degli impegni sono dichiarazioni di sostegno politico. Alcuni si riferiscono all'apprendimento basato sul lavoro in generale, ma non agli apprendistati in particolare. Alcuni contengono azioni concrete e misurabili per mettere a disposizione apprendistati, in particolare da aziende tedesche che già conducono programmi di apprendistato su larga scala nel loro paese. BASF, per esempio, che occupa 2.892 apprendisti in Germania, si impegna a fornire una formazione professionale in alternanza a 20 studenti spagnoli di almeno 18 anni di età in Spagna e Germania, con l'intenzione di offrire un posto di lavoro agli studenti che portano a buon fine i loro apprendistati nello stabilimento tedesco di Ludwigshafen, Germania. Bosch, che prevede di assumere 1.600 apprendisti nel 2016, si impegna a formare 100 giovani dell'Europa meridionale (Italia, Portogallo e Spagna); metà di questi giovani sarà formata nelle filiali di Bosch nei loro paesi di origine, mentre agli altri saranno offerti apprendistati in Germania, nelle aziende del gruppo Bosch in Baviera e Baden-Württemberg.

L'impegno più importante è quello assunto da Nestlé, che prevede di aumentare il numero di apprendistati tirocini di alta qualità del 50% in un triennio, fino ad arrivare a 10.000. Un'altra iniziativa è stata lanciata a novembre 2015, il Patto europeo per la gioventù, che intende creare 10.000 partenariati fra aziende e istruzione nei prossimi due anni che porterà ad almeno 100.000 posti fra prime occupazioni, tirocini e apprendistati di buona qualità. Con queste due proposte, tuttavia, non è ancora chiaro quali saranno rispettivamente i risultati di queste cifre a livello di apprendistati.

Dalla prospettiva delle parti sociali, la Confederazione europea dei sindacati ha pubblicato lo studio *Verso un quadro di qualità europeo per gli apprendistati e l'apprendimento sul posto di lavoro*;<sup>15</sup> ha adottato, attraverso il suo Comitato esecutivo una risoluzione a sostegno della formazione in apprendistato e l'introduzione di una serie di standard di qualità (2014);<sup>16</sup> ha incoraggiato le organizzazioni affiliate a sottoscrivere gli impegni e ha lanciato un progetto di dialogo sociale con le organizzazioni europee dei datori di lavoro che includeva un'attività di ricerca, che è stata poi la base del presente studio.

Da parte sua, la Commissione europea ha creato un Gruppo di lavoro su istruzione e formazione professionale, il cui compito era aiutare gli Stati membri nel loro lavoro di promuovere lo sviluppo politico in materia di istruzione e formazione professionale attraverso l'apprendimento reciproco e l'individuazione di buone pratiche. Ha concluso la sua prima fase di attività con la pubblicazione di un libretto *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*.<sup>17</sup> Si farà, all'occorrenza, riferimento a questi principi guida nella parte conclusiva della presente pubblicazione, dedicata alla presentazione di un Quadro di qualità europeo per gli apprendistati.

## PROSSIMI PASSI

Tutto questo va ad aggiungersi a una strategia ad ampio raggio. Resta, tuttavia, ancora molto da fare per sviluppare l'Alleanza europea per l'apprendistato e, per estensione, la formazione in apprendistato in Europa. La maggior parte dei sindacalisti consultati per questo studio erano totalmente ignari della sua esistenza. Un primo passo sarebbe migliorare la divulgazione di informazioni sull'Alleanza. Serviranno chiaramente più sforzi e più risorse per: far conoscere l'Alleanza; chiarire il suo valore aggiunto; promuovere lo scambio di idee sulle modalità di utilizzo dell'Alleanza; dimostrarne l'impatto in termini di sviluppo di programmi di apprendistato e potenziale riduzione della disoccupazione giovanile.

Un secondo passo sarebbe sostenerla con un programma specifico di mobilità degli apprendisti, sulla scia di quanto già realizzato per gli studenti universitari. Migliaia e migliaia di studenti universitari hanno beneficiato di programmi di mobilità, mentre le cifre per gli apprendisti sono molto modeste. L'Istituto Jacques Delors ha, così, invocato la creazione di un nuovo ambizioso programma denominato "Erasmus Pro" specificamente mirato agli apprendisti. L'obiettivo sarebbe permettere a un milione di apprendisti europei di

<sup>15</sup> <https://www.etuc.org/issue/education-and-training-lifelong-learning>

<sup>16</sup> <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#VsYCGuZWXVI>

<sup>17</sup> (Apprendimento sul posto di lavoro e apprendistati di alta qualità: 20 principi guida). Questi "principi guida" non si riferivano né corrispondevano, tuttavia, ai "principi guida" concordati dal Consiglio dell'Unione europea.

conseguire una qualifica professionale, o parte di una qualifica professionale, in un paese europeo diverso entro il 2020.<sup>18</sup>

Rimane una domanda importante. Quale sarà il punto di riferimento per monitorare gli impegni assunti dagli Stati membri, dalle altre parti in causa e da quelle future; per lanciare un programma "Erasmus Pro" chiaro e mirato; per misurare il successo dello schema di Garanzia per i giovani; per realizzare gli obiettivi delle raccomandazioni specifiche per paese o anche per valutare il livello di sostegno che gli Strumenti UE di istruzione e formazione possono offrire (argomento affrontato nella sezione successiva)?

Ovviamente occorre una comprensione comune del termine "apprendistato". Non è un sinonimo del concetto di "apprendimento basato sul lavoro", anche se in qualche caso viene utilizzato in tal modo, ma una delle tre forme di apprendimento basato sul lavoro, secondo una pubblicazione della Commissione europea. Le altre due sono:

- apprendimento basato sul lavoro come IFP in aula che include periodi di formazione pratica nelle imprese;
- apprendimento basato sul lavoro integrato in un programma in aula, attraverso laboratori in sede, workshop, cucine, ristoranti, giovani imprenditori o imprese destinate al tirocinio degli studenti, simulazioni o assegnazioni di progetti reali in campo industriale/commerciale.<sup>19</sup>

In breve, un apprendistato è una forma di apprendimento basato sul lavoro, ma non ogni forma di apprendimento basato sul lavoro è un apprendistato.

Un punto di partenza è stato fornito dal Cedefop, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, che ha proposto la seguente definizione:

- formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi di apprendimento sul posto di lavoro a corsi erogati da un istituto d'istruzione o un centro di formazione. L'apprendista è contrattualmente vincolato al datore di lavoro ed è retribuito (riceve uno stipendio o un'altra forma di compenso). Il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire all'apprendista una formazione che gli permetterà di esercitare una data professione.<sup>20</sup>

Questa definizione, per tenere il passo degli ultimi sviluppi nei quadri nazionali delle qualifiche e nel Quadro europeo delle qualifiche, che sarà uno degli elementi approfonditi nella prossima sezione, avrebbe tuttavia bisogno di includere un riferimento all'acquisizione di una qualifica riconosciuta.

<sup>18</sup> Delors J, Enderlein H, Lamy P, Letta E, Villeroy de Galhau F, Vitorino A, Baer J-M, e Fernandes S, *Erasmus Pro: for a million 'Young European Apprentices' by 2020*, 2015

<sup>19</sup> Commissione europea, *Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, 2013, pp 5-7.

<sup>20</sup> Cedefop, *Terminologia della politica europea dell'istruzione e della formazione Una selezione di 100 termini chiave*, Salonicco. 2011. p 11.

## 3. STRUMENTI UE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE - SOSTEGNO AGLI APPRENDISTATI?

Di recente, l'Unione europea ha adottato, con zelo, numerosi strumenti di istruzione e formazione. La prima parte di questa sezione intende presentare brevemente questi strumenti, esaminandoli alla luce dei vari esercizi formali di valutazione che sono stati svolti, al fine di misurare il livello di sostegno diretto che possono fornire agli apprendistati, nonché il livello di coinvolgimento sindacale in ciascun processo di attuazione. La parte finale della presente sezione presenterà i pareri delle organizzazioni sindacali europee e anche degli esponenti sindacali che operano a livello nazionale riguardo al contributo che tali strumenti UE possono dare o non dare allo sviluppo di strategie di apprendistato.

Gli strumenti UE considerati più appropriati per questo studio sono piuttosto diversi: Europass; Quadro europeo delle qualifiche (EQE); Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET); e Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET).

Nel presentare questa tematica è importante precisare che la politica di istruzione e formazione non rientra nella sfera di competenza dell'Unione europea, ma degli Stati membri. L'Unione attua una politica di formazione professionale che rafforza e integra le azioni degli Stati membri, nel pieno rispetto della responsabilità di questi ultimi per quanto riguarda il contenuto e l'organizzazione della formazione professionale (articolo 166 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

Le decisioni sulla politica di istruzione e formazione sono adottate, in genere, sulla base di raccomandazioni che, pur non essendo giuridicamente vincolanti, hanno una certa autorità politica, nel senso che i governi degli Stati membri si accordano in modo congiunto e formale per condurre determinate attività nel contesto di una vasta iniziativa politica.<sup>21</sup>

### STRUMENTI UE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

#### Europass

Nel 2004 gli Stati membri hanno deciso di creare un quadro comunitario unico per realizzare la trasparenza delle qualifiche e delle competenze attraverso un portafoglio personale e coordinato di documenti, denominato "Europass", che può essere utilizzato per comunicare e presentare le informazioni su qualifiche e competenze in tutta l'Unione europea. È stata decisa la creazione di un Centro nazionale Europass in ogni Stato membro per coordinare tutte le attività riguardanti i documenti Europass.

Secondo la decisione, le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) hanno "un ruolo importante" da svolgere e devono essere coinvolte nella sua attuazione. È stato deciso che le parti sociali a livello europeo e altre parti in causa avrebbero avuto un ruolo particolare in termini di iniziative di trasparenza da poter integrare in Europass a tempo debito.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> L'eccezione è la decisione di creare Europass.

<sup>22</sup> Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004 relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass).

Oggi, Europass comprende due tipi di documenti che possono essere completati dai cittadini europei (il Curriculum vitae, per presentare competenze e qualifiche, e il Passaporto delle lingue, strumento di autovalutazione delle competenze e qualifiche linguistiche) e altri tre che possono essere rilasciati da autorità competenti in materia di istruzione e formazione (l'Europass mobilità, per registrare conoscenze e competenze acquisite in un altro paese europeo; il Supplemento al Certificato, per descrivere conoscenze e competenze dai possessori di certificati d'istruzione e formazione professionale; e Supplemento al Diploma, che descrive le conoscenze e le competenze acquisite dai possessori di titoli d'istruzione superiore).<sup>23</sup>

Europass, in teoria, si trova in una posizione ideale per fornire un sostegno diretto agli apprendisti interessati a studiare e/o lavorare in un altro paese. Secondo il sito Internet Europass oltre 50 milioni di CV sono stati creati online nel periodo 2005-2015. La valutazione più recente, pubblicata nel 2013, riscontrava come Europass fosse stato "molto efficace nel periodo dal 2008 al 2012 per gli utenti finali, in termini di aumento dell'utilizzo e della consapevolezza dei documenti Europass in generale.

Nella valutazione in quanto tale, tuttavia, ci sono pochi riferimenti agli apprendisti, benché sia stato rilevato un aumento nell'uso dei documenti Europass in tirocini/apprendisti, non sono state comunicate cifre ufficiali, né le percentuali per categoria.

La valutazione rileva che Europass è distante dagli utenti finali e questo ha portato a raccomandare una maggiore collaborazione dei centri nazionali Europass con tutte le più rilevanti parti in causa, in particolare con le associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, offrendo una consulenza personale tale da favorire e sostenere il loro ruolo nel realizzare e promuovere i documenti Europass.

Un ulteriore punto più generale è dato dal potenziale di confusione che si può creare fra parti in causa e utenti finali a seguito di una crescente "stanchezza da troppa iniziativa" derivante dal lancio di varie azioni con destinatari, nomi o obiettivi simili. Questo ha portato alla raccomandazione di "rafforzare ulteriormente la complementarità degli strumenti europei in rete riguardanti la trasparenza di qualifiche e competenze e il sostegno alla mobilità".<sup>24</sup> Per far luce sulla questione, alla fine di questa sezione vengono presentati esempi, in formato tabellare, del potenziale di complementarità fra i vari strumenti.

## Quadro europeo delle qualifiche (QEQ)

Nel 2008 gli Stati membri hanno deciso di sviluppare un Quadro europeo delle qualifiche (QEQ) finalizzato a creare un ambito comune di riferimento. Esso funge da dispositivo di traduzione fra sistemi di qualifica diversi e i relativi livelli, sia per l'istruzione generale e di grado superiore che per l'istruzione e formazione professionale. L'idea è quella di migliorare trasparenza, comparabilità e portabilità delle qualifiche in tutta l'Unione europea.

Era stato concordato che gli Stati membri avrebbero messo in relazione entro il 2010 i rispettivi sistemi nazionali di qualifiche al Quadro europeo delle qualifiche, facendo corrispondere i livelli di qualifica esistenti nei propri quadri di riferimento nazionali ai livelli QEQ. Questo, in pratica, significava per la maggior parte degli Stati membri dover intraprendere un altro importante passo preliminare: sviluppare i rispettivi quadri nazionali delle qualifiche. Era stato anche deciso di adottare provvedimenti affinché, entro il 2012, tutti i nuovi certificati, diplomi e documenti "Europass" rilasciati dalle autorità competenti includessero un chiaro riferimento, attraverso i rispettivi sistemi nazionali di qualifiche, al corrispondente livello QEQ.

Il QEQ comprende otto livelli di riferimento che sono definiti in base ai risultati dell'apprendimento: ciò che un discente sa, capisce ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento. I risultati si basano

<sup>23</sup> <https://europass.cedefop.europa.eu/en/home>

<sup>24</sup> Commissione europea, *Second Evaluation of Europass – Final Report*, 2013, pp 77,78

su conoscenze, abilità e competenze: le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche; le abilità sono descritte come cognitive e pratiche; e le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.<sup>25</sup>

Nella raccomandazione, le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) hanno un ruolo da assolvere. Gli Stati membri hanno deciso di promuovere la partecipazione di tutte le parti in causa, comprese le parti sociali, sul raffronto e l'uso delle qualifiche a livello europeo.<sup>26</sup>

La valutazione QEQ è stata pubblicata nel 2013, ossia solo cinque anni dopo l'adozione finale della raccomandazione. Rilevava che quattro paesi avevano messo in relazione i loro sistemi nazionali di qualifiche al QEQ entro il 2010, mentre sei avevano operato, per tutti i nuovi documenti di qualifica, un riferimento al corrispondente livello QEQ entro la fine del 2012.<sup>27</sup> Erano stati comunque compiuti, in seguito, notevoli progressi intermedi in tutti gli Stati membri, e alla fine del 2014 23 Stati avevano messo in relazione i rispettivi quadri nazionali delle qualifiche al QEQ.<sup>28</sup>

Nella valutazione non vi è alcun accenno agli apprendistati in quanto tali, poiché presumibilmente inclusi in azioni di istruzione e formazione professionale. Vale, tuttavia, la pena di precisare che solo la formazione in apprendistato formalmente riconosciuta viene classificata in un quadro di qualifiche. La formazione in apprendistato che offre un accesso a determinate occupazioni sulla base di un accordo fra parti sociali non è formalmente riconosciuta e non rientra, quindi, nel quadro nazionale di qualifiche.

La valutazione rileva che la comprensione e la consapevolezza del QEQ da parte delle parti in causa e la relativa attuazione nazionale sono alte fra parti direttamente interessate alle qualifiche (gli addetti ai lavori, ossia coloro direttamente coinvolti nel QEQ e nello sviluppo del QNQ, come le autorità nazionali competenti in materia di istruzione e/o formazione, autorità responsabili per le qualifiche e – in misura minore – rappresentanti delle parti sociali). La consapevolezza è molto inferiore in altri gruppi, come la maggior parte delle parti sociali e degli erogatori di istruzione e formazione. Ciò, a sua volta, ha portato a raccomandare alla Commissione di sostenere le attività destinate ad aumentare la consapevolezza, la comprensione e l'interesse delle parti in causa nel QEQ, e di considerare le parti sociali come gruppo destinatario prioritario.<sup>29</sup>

Un altro punto degno di nota è, come si può vedere dalle sintesi per paese all'Appendice 2 della presente pubblicazione, che gli apprendistati sono classificati su livelli diversi all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche. Possono esserci motivi perfettamente plausibili per spiegare questa situazione. Tuttavia, se i risultati dell'apprendimento sono simili da un paese all'altro ma le qualifiche sono classificate su livelli diversi nei vari quadri nazionali delle qualifiche, il QEQ risulta screditato.

## Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)

Nel 2009 gli Stati membri hanno deciso di istituire un Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, nonché di adottare provvedimenti ai fini del trasferimento, del riconoscimento e dell'accumulazione dei risultati dell'apprendimento individuale ottenuti in contesti formali, non formali e informali.

È stato anche deciso di sostenere lo sviluppo di reti e partenariati nazionali ed europei finalizzati a sperimentare, applicare e promuovere il sistema ECVET, e ai quali partecipino autorità e istituzioni responsabili in materia di qualifiche e diplomi, erogatori di istruzione e formazione professionale, parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) e altre parti in causa.<sup>30</sup>

<sup>25</sup> [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im\\_field\\_entity\\_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97)

<sup>26</sup> Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (2008/C 111/01)

<sup>27</sup> ICF GHK, *Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation Final Report*, 2013

<sup>28</sup> Cedefop, *Qualifications Frameworks in Europe, Briefing Note*, Lussemburgo, 2016

<sup>29</sup> Op cit, p 70

<sup>30</sup> Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (2009/C 155/02)

Il sistema ECVET punta essenzialmente a sostenere la mobilità nell'UE permettendo ai cittadini di ottenere più agevolmente la convalida delle conoscenze e delle competenze professionali acquisite in uno Stato membro ai fini del loro riconoscimento in un altro Stato membro.

Gli strumenti e la metodologia del sistema ECVET comprendono la descrizione delle qualifiche in termini di unità di risultati dell'apprendimento con i relativi punti, un processo di trasferimento e di accumulazione, nonché documenti integrativi quali accordi in materia di apprendimento, le trascrizioni degli archivi e i manuali d'uso ECVET.<sup>31</sup>

Il sistema ECVET si colloca, in teoria, in posizione ideale per offrire sostegno agli apprendisti interessati a studiare e/o lavorare all'estero e per garantire che la loro esperienza all'estero sia convalidata e trasferibile. Tuttavia, la recente valutazione di ECVET, pubblicata nel 2014, ha concluso, con forza, che "non è stato rilevato alcun impatto che il sistema ECVET avrebbe potuto produrre in riferimento ai suoi obiettivi" e che in termini di rilevanza "la maggior parte delle parti in causa in tutti i gruppi (attori pubblici, parti sociali, erogatori, ricercatori/accademici) non era soddisfatta dei progressi nazionali del sistema ECVET."<sup>32</sup>

Nella valutazione il riferimento agli apprendisti avviene in modo indiretto. Gli Stati membri sono stati suddivisi in 4 raggruppamenti: paesi con unità/moduli sistemi di credito; paesi con unità/moduli senza sistemi di credito; paesi senza unità/moduli IFPI prevalentemente basati sull'apprendista; e paesi senza unità/moduli con IFPI prevalentemente in aula. Secondo i valutatori, "il massimo valore aggiunto potenziale del sistema ECVET era per i paesi con unità/moduli senza sistemi di credito". I paesi senza unità/moduli con IFPI prevalentemente basati sull'apprendista "hanno visto il potenziale del sistema ECVET per migliorare la flessibilità del sistema IFP nazionale aumentando il trasferimento". Per altro, l'ultimo raggruppamento di paesi era il meno incline all'idea di accettare la necessità di rendere gli esistenti sistemi nazionali di credito compatibili con il sistema ECVET.<sup>33</sup>

Secondo la valutazione, uno dei principali vantaggi potenziali della partecipazione al sistema ECVET è la mobilità di discenti e lavoratori. Chi ha risposto al sondaggio di valutazione ha dichiarato in modo relativamente chiaro che il sistema ECVET ha notevolmente contribuito alla mobilità dei discenti ma ha anche espresso dubbi riguardo al contributo per la mobilità dei lavoratori. Non è chiaro quale sia la categoria che include gli apprendisti; se sono stati inseriti nei lavoratori, l'indicazione non è positiva.

<sup>31</sup> <http://www.ECVET-team.eu/en>

<sup>32</sup> Commissione europea, *Attuazione della raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)*, 2014. p. 10, 32.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 61



## Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET)

Nel 2009 gli Stati membri hanno deciso di istituire un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'IFP al fine di sviluppare un ciclo di qualità sostenuto da una serie di appositi criteri, da una serie di descrittori indicativi e da indicatori di riferimento per ogni fase del processo (programmazione, attuazione, valutazione e revisione), che avrebbero poi permesso loro di migliorare e sviluppare ulteriormente i loro sistemi IFP.

È stato concordato che ogni Stato membro avrebbe elaborato un approccio finalizzato a migliorare i sistemi di garanzia della qualità a livello nazionale, coinvolgendo le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro), le autorità regionali e locali e tutte le altre parti in causa. Inoltre, ogni Stato membro avrebbe designato un punto nazionale di riferimento per la garanzia della qualità dell'IFP, in grado di mettere insieme i competenti organi esistenti con le parti sociali e tutte le parti in causa a livello nazionale e regionale, al fine di garantire il seguito delle varie iniziative.<sup>34</sup>

Pertanto, l'EQAVET sarebbe stato applicato al sistema IFP, agli erogatori di IFP e ai livelli di conferimento delle qualifiche, con l'obiettivo di fornire un approccio sistemico alla qualità, contemplando e correlando i pertinenti livelli e attori. Il quadro di riferimento dovrebbe mettere l'accento sul monitoraggio e sul miglioramento della qualità, combinando valutazione interna ed esterna, revisione e processi di miglioramento, sulla base di misurazioni e di analisi qualitative.

L'EQAVET è, in teoria, collocato idealmente per fornire consulenza su come migliorare la garanzia della qualità dell'IFP; per estensione, potrebbe essere elaborato e attuato un quadro di qualità europeo per l'apprendistato. La recente valutazione dell'EQAVET, pubblicata nel 2014, conclude che "gli obiettivi dell'EQAVET restano pertinenti nel contesto delle politiche e delle priorità europee nel campo dell'istruzione, della formazione e oltre" e "direttamente o indirettamente, l'EQAVET ha sostenuto misure e cambiamenti nei sistemi di garanzia della qualità in due terzi dei paesi analizzati".

Tuttavia, questo studio specifico rileva con grande preoccupazione l'osservazione fatta nella valutazione, che mentre gli aspetti in aula di garanzia della qualità dell'IFP sono ben contemplati dall'EQAVET, il quadro non fornisce un orientamento specifico per la garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro. Inoltre, né i descrittori né gli indicatori offrono un orientamento sulla garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro.<sup>35</sup>

L'EQAVET ha reagito prontamente, proponendo una serie di elementi portanti che potrebbero essere utilizzati per adottare un approccio di garanzia della qualità (progettare, migliorare, rispondere, comunicare, formare, valutare) per l'apprendimento basato sul lavoro, ma dalla prospettiva degli istituti di formazione. Sono progettati per sostenere gli erogatori di IFP,<sup>36</sup> e non i tutor aziendali.

Per qualsiasi quadro per la qualità degli apprendistati occorrerebbe affrontare elementi in aula e elementi basati sul lavoro in azienda, e anche una sintesi dei due elementi, incapsulando così la specificità della formazione in apprendistato. Si renderebbe pertanto necessario un approccio su tre livelli.

In termini di coinvolgimento delle parti in causa a livello europeo la valutazione rileva che i rappresentanti delle parti sociali europee si impegnano in queste strutture "anche se principalmente dalla parte dei datori di lavoro". Alcune parti in causa ritengono che i rappresentanti nazionali intervengano, per lo più, dai ministeri e che le parti sociali nazionali siano sottorappresentate.<sup>37</sup> Di fatto, una delle raccomandazioni della valutazione è "considerare il rafforzamento dell'impegno delle parti in causa nazionali per l'IFP e di chi è interessato alla trasparenza dei sistemi di garanzia della qualità dell'IFP nella cooperazione europea e nella governance in materia di garanzia della qualità dell'IFP".

<sup>34</sup> Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (2009/C 155/01)

<sup>35</sup> ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) Final report*, 2013, pp 1, 9, 39, 83.

<sup>36</sup> <http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/guidelines.aspx>

<sup>37</sup> Ibid, p 91

## SINDACATI E STRUMENTI UE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

### A livello europeo

Nel loro contributo alla consultazione sullo spazio europeo delle qualifiche e delle competenze, la Confederazione europea dei sindacati e il Comitato sindacale europeo degli insegnanti hanno precisato numerosi punti importanti.

Ritengono che vi siano troppi strumenti diversi riguardanti qualifiche, trasparenza e riconoscimento, senza che vi sia un coordinamento generale fra le attività delle direzioni generali della Commissione europea o dei ministeri a livello nazionale, o fra le agenzie nazionali e i punti di coordinamento nazionali. Inoltre, gli strumenti sono stati spesso creati per gli obiettivi dei diversi settori dell'istruzione e non sono correlati; per esempio il sistema ECVET per l'istruzione e la formazione professionale e il sistema europeo di trasferimento dei crediti per l'istruzione di grado superiore. Inoltre, c'è una proposta per una garanzia della qualità nell'IFP (EQAVET) e nell'istruzione superiore (QH-EHEA) ma non per tutti gli scenari di istruzione e formazione.

Il processo di attuazione degli strumenti è, nella migliore delle ipotesi, disomogeneo, in particolare al livello di base, negli istituti di istruzione e formazione e nei luoghi di lavoro.

Le parti sociali non risultavano pienamente coinvolte (in alcuni casi non lo erano affatto) nelle fasi di progettazione e di attuazione dei vari strumenti, sia a livello UE che nazionale, e la maggior parte delle agenzie nazionali, dei punti di contatto nazionali e dei dipartimenti ministeriali responsabili per tali strumenti non aveva alcun dialogo con le parti sociali.

Una valutazione più continua degli strumenti avrebbe permesso di individuare più rapidamente le lacune e di adottare azioni correttive.

Infine, i cittadini europei non sono, in genere, consapevoli degli strumenti e, pertanto, non possono usarli.

### A livello nazionale

L'ultimo punto è più indicativo, perché, in generale, la maggior parte degli esponenti sindacali consultati per il presente studio non è stata in grado di esprimere un parere sugli strumenti dell'UE in materia di istruzione e formazione, per la semplice ragione che non sapevano quali fossero e come potessero essere utilizzati per sostenere l'istruzione e la formazione professionale in generale e gli apprendistati in particolare.

All'altra estremità dello spettro, alcuni esponenti sindacali erano a conoscenza di uno o più degli strumenti UE, in quanto membri di reti nazionali create per sostenere l'attuazione degli strumenti o membri delle reti europee coinvolte nel monitoraggio degli sviluppi in materia di IFP. Tuttavia, nonostante i requisiti contenuti nella raccomandazione (e nella decisione relativa a Europass) per associare i sindacati ai processi di consultazione, alcuni hanno considerato modesto il livello di coinvolgimento; questo, a sua volta, deponeva a sfavore dell'impegno per comprendere i vari elementi di terminologia e i legami che devono essere operati fra i termini europei e le tradizionali prassi nazionali.

Questi risultati rafforzano le osservazioni presentate nelle valutazioni formali riguardo al bisogno di attività mirate ad aumentare la consapevolezza, la comprensione e l'interesse nei vari strumenti dell'UE, e la priorità che dovrebbe essere attribuita alle parti sociali (sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro).

Se gli strumenti dell'UE, tuttavia, non erano noti, alcuni degli elementi centrali degli strumenti stessi lo erano, in quanto contemplati a livello nazionale nell'ambito di discussioni e iniziative nazionali, a seguito degli sviluppi europei.

Alcuni commenti favorevoli sono stati espressi sull'importanza dei risultati dell'apprendimento (ciò che un discente sa, capisce ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento), che sono in genere ben compresi e utilizzati nei sistemi IFPE nella formazione in apprendistato. Tuttavia, manca un consenso su come esprimere i risultati dell'apprendimento.

Alcuni commenti favorevoli sono stati espressi, riguardo al QEQ, anche sul potenziale "di far uscire l'IFP dall'ombra" e di affermarlo nelle politiche in materia di istruzione e formazione, dando così maggiore visibilità alle qualifiche dell'istruzione e della formazione professionale. Un chiaro esempio sarebbe, in Germania, la classificazione delle qualifiche di apprendistato al livello 4 e la prestigiosa qualifica *Meister* al livello 6. È stato accolto favorevolmente anche il potenziale di progressioneda un livello a un altro.

Grande delusione è stata manifestata per la mancanza di opportunità per gli apprendisti, soprattutto in termini di mobilità europea. Il processo di Bologna e il programma Erasmus hanno dato opportunità a centinaia e migliaia di studenti universitari. Ma il sistema ECVET ed Erasmus non hanno dato le stesse opportunità agli apprendisti.

Le preoccupazioni non riguardavano solo le complessità dei vari strumenti e di una terminologia talvolta impenetrabile, ma che i modi in cui gli strumenti dell'UE si combinano fra di loro o, più precisamente, non si combinano, come dimostrato dalle due seguenti tabelle degli esercizi formali di valutazione.

La tabella 1 mostra il potenziale di sinergia fra sistemi ECVET, Europass, QEQ ed EQAVET, come visto dal punto di vista del valutatore ECVET.

**Tabella 1:** Integrazione potenziale/sinergie aggiuntive degli elementi del sistema ECVET con altre iniziative

Elemento ECVET pertinente	Europass	QEQ	EQAVET
<b>Risultati dell'apprendimento</b>	<b>Stato di avanzamento</b> La maggior parte dei documenti Europass (ma non il Supplemento al Diploma) è incentrata sulle competenze, ma solo il Supplemento al Certificato e, in una certa misura, la Mobilità Europass, includono una descrizione strutturata dei risultati dell'apprendimento.	<b>Stato di avanzamento</b> L'approccio relativo ai risultati dell'apprendimento è promosso fortemente in ambito QEQ, ma non esiste alcun esercizio pratico di base (a livello di erogatore della formazione) sul loro sviluppo <b>Possibili cambiamenti:</b> introdurre una dimensione di promozione dei risultati dell'apprendimento a livello di erogatore della formazione.	<b>Stato di avanzamento</b> Il sistema ECVET offre una fiducia reciproca tramite la qualità dei risultati dell'apprendimento, a differenza del sistema EQAVET <b>Possibili cambiamenti:</b> applicazione del ciclo EQAVET per la garanzia della qualità dei risultati dell'apprendimento
<b>Unità dei risultati dell'apprendimento</b>	<b>Stato di avanzamento:</b> i documenti Europass si riferiscono alle competenze, ma non espressamente alle unità dei risultati dell'apprendimento.	<b>Nessuna sinergia rilevante possibile</b>	<b>Non è stato stabilito al momento alcun legame di sinergia</b>
<b>Documentazione (Memorandum d'intesa, Accordi in materia di apprendimento, trascrizioni degli archivi)</b>	<b>Stato di avanzamento</b> Secondo quanto riferito Mobilità Europass è stato utilizzato come trascrizione degli archivi <b>Possibili cambiamenti:</b> dietro revisione, Mobilità può agire da trascrizione degli archivi	<b>Stato di avanzamento</b> Ogni qualifica deve essere descritte in termini di risultati dell'apprendimento	<b>Non è stato stabilito al momento alcun legame di sinergia</b>

Fonte: Commissione europea, *Attuazione della raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)*, 2014, pp. 39-40.

La tabella 2 opera un raffronto fra gli elementi chiave di EQAVET, QEQedECVET, secondo la percezione del valutatore EQAVET.

**Tabella 2:** Raffronto fra gli elementi chiave dei sistemiEQAVET,QEQedECVET

EQAVET	QEQ	ECVET
<b>Obiettivi generali di EQAVET: trasparenza, mobilità, fiducia reciproca e apprendimento permanente</b>	Sì	Sì
<b>Coinvolgimento delle parti in causa</b>	Sì	Sì
<b>Attenzione rivolta a risultati dell'apprendimento, qualifiche e processo di certificazione</b>	Sì	Sì
<b>Capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro</b>	Non nel testo giuridico ma nel materiale esplicativo di supporto	Non nel testo giuridico ma nel materiale esplicativo di supporto
<b>Preparazione e sviluppo di insegnanti e formatori</b>	X	X
<b>Gestione dell'IFP su vari livelli</b>	X	X
<b>Misurazione dei risultati conseguiti</b>	X	X
<b>Governance (compresa la revisione)</b>	X	X
<b>Comunicazione dei risultati</b>	X	X
<b>Altre componenti chiave non esplicitate nel sistemaEQAVET</b>	Apprendimento permanente Apprendimento formale, non formale e informale	Apprendimento permanente Individualizzazione e transizioni (accumulazione e trasferimento) Apprendimento formale, non formale e informale

Fonte: ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) Final Report*, 2013, p 39.

Il punto finale di questa sezione è che, se gli strumenti UE di istruzione e formazione saranno attuati efficacemente a livello nazionale, ci saranno importanti conseguenze per la formazione in apprendistato, ed è essenziale che siano coinvolte nelle discussioni le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro), parti in causa riconosciute a livello nazionale.

# 4. STANDARD DI QUALITÀ, CRITERI DI QUALITÀ E MIGLIORI PRATICHE

## CONTRIBUTO ALLA PREPARAZIONE DI UN QUADRO DI QUALITÀ EUROPEO PER GLI APPRENDISTATI

### INTRODUZIONE

La presente sezione è stata elaborata per presentare i venti standard di qualità per gli apprendistati (rosso), concordati dal Comitato esecutivo CES nel 2013, e una serie di criteri di qualità (nero) che permettono di misurare tali standard in modo immediatamente comprensibile. La presente sezione, inoltre, illustra una serie di esempi di migliori pratiche per mostrare i vari aspetti degli standard di qualità.

Per semplificare i modi per misurare lo standard di qualità, i criteri di qualità sono stati formulati come domande cui rispondere "sì" o "no". Più saranno le risposte "sì" dalle parti in causa, maggiori saranno le probabilità di disporre di un sistema di apprendistato di qualità.

Questa sezione, inoltre, illustra il consenso generale esistente fra i vari criteri e standard di qualità CES, i "principi guida" dell'Alleanza europea per l'apprendistato (blu), già adottati dal Consiglio dell'Unione europea composto da rappresentanti di tutti gli Stati membri, e i "principi guida" pubblicati dalla Commissione europea (viola) sulla base delle delibere del suo Gruppo di lavoro sull'istruzione e formazione professionale.

Su queste basi, questa sezione rappresenta un contributo sindacale europeo pratico alla preparazione di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati.

## 1. DEFINIZIONE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere definiti in modo chiaro, sulla base della proposta presentata dal Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, agenzia specializzata istituita dall'Unione europea</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<b>Esiste una definizione chiara di "apprendistato" a livello nazionale ed europeo?</b>

Sempre più Stati membri stanno investendo tempo, energia e capitali politici nello sviluppo della formazione in apprendistato, e non sorprende che esse e altre parti in causa nel processo debbano sapere e capire cosa viene sviluppato. Ciò è particolarmente importante se per sostenere gli apprendistati vengono utilizzati fondi pubblici. Ciò richiede chiaramente una definizione a livello nazionale ed europeo.

Di fatto, il governo britannico sta proponendo una normativa volta a proteggere il termine "apprendistato" da usi impropri. Sarà considerato reato il proporre o offrire un corso di formazione come apprendistato se non si tratta legalmente di apprendistato.

A livello europeo il Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, ha pubblicato una definizione alcuni anni fa. Sottolinea l'importanza di un approccio programmato sistematico, di una lunga durata e di un'alternanza fra formazione in aula e formazione basata sul lavoro in azienda. Richiede un contratto formale fra l'apprendista e il datore di lavoro che contempli diritti e obblighi di entrambe le parti, compreso il pagamento di un salario. Sottolinea la responsabilità del datore di lavoro di fornire una formazione appropriata e mirata per una professione specifica.

Questa definizione, per essere in linea con gli ultimi sviluppi nei quadri nazionali delle qualifiche e nel Quadro europeo delle qualifiche, dovrebbe includere un riferimento all'acquisizione di una qualifica riconosciuta.

### 1. Esempio di migliori pratiche

Il Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, ha proposto la seguente definizione:

"formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi di apprendimento sul posto di lavoro a corsi erogati da un istituto d'istruzione o un centro di formazione. L'apprendista è contrattualmente vincolato al datore di lavoro ed è retribuito (riceve uno stipendio o un'altra forma di compenso). Il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire all'apprendista una formazione che gli permetterà di esercitare una data professione".

## 2. QUADRO REGOLAMENTARE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono poggiare su fondamenta stabili – sulla base di leggi, regolamenti e/o accordi di contrattazione collettiva nazionali</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<b>Esiste un quadro regolamentare per gli apprendistati? Il quadro regolamentare specifica diritti e obblighi degli apprendisti? Il quadro regolamentare specifica diritti e obblighi dei datori di lavoro? Il quadro regolamentare specifica diritti e obblighi degli istituti di formazione?</b>

Per attuare con successo una strategia di apprendistato è necessario, come mostra uno dei principi guida proposti dal Consiglio dell'Unione europea (cfr. di seguito) "che responsabilità, diritti e obblighi di tutte le parti in causa siano formulati e applicabili in modo chiaro".

Questi principi possono essere definiti sotto forma di contratto collettivo o contratti collettivi, siglati fra le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro), più probabilmente, sotto forma di legislazione, come nell'esempio delle migliori pratiche in Lussemburgo.

## 2. Quadro regolamentare - migliori pratiche – esempio–Lussemburgo

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato in Lussemburgo si basa sulla riforma della legge sull'istruzione e la formazione professionale del 2008, che, tra l'altro, contempla le responsabilità di tutte le parti in causa, la remunerazione, l'accertamento e le condizioni di una formazione in azienda. Secondo l'articolo 2, un apprendistato formale "si svolge in un contesto organizzato e strutturato in un istituto di istruzione/formazione o sul luogo di lavoro ed è progettato esplicitamente come apprendistato in termini di obiettivi, tempo e risorse". Il rapporto fra formazione in aula e in azienda varia in funzione del settore, ma quella in azienda è prevalente.

La legge prevede il coinvolgimento delle parti sociali nelle fasi di progettazione e attuazione della formazione in apprendistato. L'IFP in Lussemburgo si basa su un partenariato fra Stato e Camere che rappresentano le organizzazioni dei datori di lavoro e dei dipendenti e che sono competenti in materia di formazione. Più specificamente a livello di formazione in apprendistato, le parti sociali, attraverso le suddette camere, sono membri di apposite équipes incaricate di elaborare gli standard professionali, i profili di formazione e i relativi programmi formativi. Sono, inoltre, responsabili dell'elaborazione di criteri e procedure per la valutazione degli apprendisti, oltre che per l'accreditamento dei posti di lavoro per la formazione in apprendistato.

<b>"Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'</b>	Definire un appropriato quadro regolamentare, in cui responsabilità, diritti e obblighi di tutte le parti in causa siano formulati e applicabili in modo chiaro (3a).
<b>"Principi guida" della Commissione europea</b>	Quadro giuridico chiaro e omogeneo che consenta alle parti interessate all'apprendistato di operare in modo efficace, garantendo la reciprocità di diritti e responsabilità (principio 1)

## 3. PARTENARIATO SOCIALE E GOVERNANCE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere disciplinati a tutti i livelli da un partenariato formato da parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro), autorità pubbliche e istituti di formazione</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'elaborazione della politica in materia di apprendistato?</b></li> <li>- <b>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'attuazione della politica in materia di apprendistato?</b></li> <li>- <b>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'accreditamento delle imprese che offrono posti di apprendistato?</b></li> <li>- <b>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'accreditamento degli istituti di formazione?</b></li> <li>- <b>Il coinvolgimento delle parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) nelle strutture di governance influenza le strategie politiche decisionali in materia di apprendistato?</b></li> </ul>

Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) svolgono un ruolo chiave nell'elaborare e attuare strategie di apprendistato di successo e considerate degne di stima. L'impegno dei datori di lavoro è essenziale per far sì che vi sia un'offerta di formazione in linea con i fabbisogni esistenti e futuri del mercato del lavoro e che vi siano sufficienti posti di apprendisti. I sindacati, da parte loro, devono far sì che i

programmi di apprendistato siano definiti in modo ampio e siano in grado di soddisfare le esigenze esistenti e future dei giovani nel mercato del lavoro. I rappresentanti sindacali, inoltre, devono offrire supporto e orientamento agli apprendisti sul posto di lavoro.

La cooperazione fra le parti sociali a vari livelli contribuisce a una stabilità e a un impegno che migliorano l'attrattiva degli apprendistati per i giovani (e i loro genitori). Inoltre, con l'evoluzione delle strategie nazionali e il succedersi di governi e ministri, tale stabilità è particolarmente importante in un periodo di trasformazioni amministrative e politiche.

### 3. Partenariato sociale e governance - migliori pratiche – esempio - Germania

Il partenariato sociale è fondamentale nel sistema di apprendistato tedesco. La legge sulla formazione professionale prevede un ampio coinvolgimento sindacale nell'elaborazione e nell'attuazione della formazione in apprendistato, attraverso una partecipazione formale a tutti i livelli negli organismi di istruzione e formazione.

A livello nazionale le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono membri del comitato direttivo dell'istituto federale per l'istruzione e la formazione professionale, descritto spesso come un vero e proprio parlamento tedesco in materia di IFP, che conduce ricerche sulla formazione in apprendistato e offre servizi e funzioni di consulenza al governo federale e agli erogatori di formazione professionale. A livello regionale sono membri dei comitati regionali per la formazione professionale che offrono consulenza ai governi regionali in materia di formazione in apprendistato. A livello locale sono membri dei comitati sulla formazione professionale degli "organismi competenti", incaricati, fra l'altro, di monitorare la formazione in apprendistato (supervisione degli istituti di formazione, valutazione dei formatori e organizzazione degli esami) e di fornire servizi di consulenza sulla formazione in apprendistato.

#### "Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'

Incoraggiare i partenariati nazionali con le parti sociali nell'elaborazione, attuazione e governance dei programmi di apprendistato, insieme con altre parti in causa come, se del caso, organismi intermediari (camere di commercio, industria e artigianato, organizzazioni professionali e settoriali), erogatori di istruzione e formazione, organizzazioni di giovani e studenti, e autorità locali, regionali e nazionali (3b).

#### "Principi guida" della Commissione europea

Un dialogo continuo e strutturato fra tutte le parti coinvolte nell'apprendistato, che includa processi decisionali e di coordinamento trasparenti (principio 2)  
Rafforzare il ruolo delle parti sociali attraverso lo sviluppo delle capacità, maggiore coinvolgimento e assunzione di responsabilità ai fini della realizzazione dei risultati (principio 3)

## 4. PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono includere un'ampia gamma di professioni/mestieri e fornire, così, opportunità di occupazione per tutti, sia uomini che donne</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I programmi di apprendistato offrono vari tipi di formazione legata a professioni/mestieri diversi?</li> <li>- I programmi di apprendistato offrono opportunità per tutti, includendo anche misure per incoraggiare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati?</li> </ul>

Gli apprendistati costituiscono un valido ponte fra scuola e mondo del lavoro e sono uno strumento di inclusione sociale. Ma non tutti i giovani ne beneficiano in pari misura. Le opportunità a disposizione dei giovani di accedere ad alcuni programmi di apprendistato sono limitate, in particolare per le occupazioni di alto profilo e a reddito elevato. Inoltre, le opportunità di completare una formazione in apprendistato per alcuni gruppi sociali può risultare compromessa. Per porre rimedio a questa situazione e dare



opportunità a tutti, un primo passo è capire la portata del problema. Unionlearn, il dipartimento responsabile per istruzione e formazione del Trades Union Congress, ha condotto una ricerca che evidenzia le difficoltà che alcuni giovani possono incontrare nell'accedere a programmi di apprendistato e nel completare il loro iter formativo.

#### 4. Pari opportunità per tutti – migliori pratiche – esempio – Regno Unito

Unionlearn, dipartimento responsabile per istruzione e formazione del Trades Union Congress, ha approfondito, in base al genere e alla razza, la questione dell'accesso di gruppi sottorappresentati agli apprendistati. Il rapporto analizza l'impatto sulla diversità dell'espansione dei programmi di apprendistato. Esplora la natura delle barriere incontrate da vari gruppi e formula una serie di raccomandazioni per migliorare l'inclusione nei programmi di apprendistato delle giovani donne e dei membri di minoranze etniche.

##### "Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'

Coprire più settori e professioni/mestieri, compresi i settori nuovi e innovativi a elevato potenziale di occupazione, e tener conto delle previsioni relative ai futuri fabbisogni di competenze (3g).

##### "Principi guida" della Commissione europea

Sostenere le imprese che offrono apprendistato a discenti svantaggiati (principio 9)

## 5. EQUA RIPARTIZIONE DEI COSTI FRA DATORI DI LAVORO E AUTORITÀ PUBBLICHE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere appropriatamente finanziati, con un'equa ripartizione dei costi fra datori di lavoro e autorità pubbliche a livello regionale e/o nazionale ed europeo</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I programmi di apprendistato sono sostenuti finanziariamente dai datori di lavoro?</li> <li>- I programmi di apprendistato sono sostenuti finanziariamente dalle autorità pubbliche?</li> <li>- Gli apprendisti sono esenti dal pagare spese di iscrizione?</li> </ul>

In genere, i datori di lavoro pagano un salario agli apprendisti e le autorità pubbliche finanziano i costi della formazione in aula. Ma fra queste due chiare posizioni esistono numerose pratiche di tipo diverso. Come possiamo vedere dall'esempio delle migliori pratiche, alcuni datori di lavoro possono essere tenuti a versare una tassa di apprendistato per finanziare la formazione, come avvenuto in Francia per molti anni, o un contributo di apprendistato come proposto di recente in Inghilterra. I datori di lavoro in altri Stati membri possono pagare costi extra (ad esempio l'abbigliamento protettivo), soprattutto se ciò rientra nell'ambito di un contratto collettivo. I datori di lavoro, tuttavia, possono non pagare la totalità della retribuzione degli apprendisti, talvolta solo il periodo trascorso nella formazione basata sul lavoro, ed esistono prove che alcuni pagano meno della quota fissata per il lavoro del salario minimo legale. In alcuni Stati membri le autorità pubbliche possono concedere sovvenzioni ai datori di lavoro, ad esempio come rimborso per pagare i tutor aziendali o per coprire il periodo trascorso dall'apprendista per la formazione teorica fuori dall'azienda, oppure possono decidere di ridurre i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, in modo da incoraggiarli ad assumere apprendisti.

In genere gli apprendisti non pagano spese di iscrizione.

#### 5. Equa ripartizione dei costi fra datori di lavoro e autorità pubbliche - migliori pratiche – esempi – Francia, Regno Unito

In Francia le imprese pagano una "tassa di apprendistato" equivalente allo 0,68% della massa salariale lorda. Il 77% dei fondi così raccolti sono specificamente destinati alla formazione in apprendistato.

In Inghilterra si prevede l'applicazione da aprile 2017 di un contributo di apprendistato. Le imprese pagheranno lo 0,5% della massa salariale lorda per finanziare gli apprendisti. Per renderla più accettabile, in particolare per le piccole e medie imprese, tutti i datori di lavoro riceveranno un'indennità di 15.000 sterline per compensare il versamento del contributo; le imprese con massa salariale inferiore a 3 milioni di sterline non pagheranno alcun contributo.

<p><b>“Principi guida” del Consiglio dell’Unione europea’</b></p>	<p>Coinvolgere sufficientemente i datori di lavoro e le autorità pubbliche nel finanziamento dei programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso remunerazione e protezione sociale degli apprendisti e offrendo appositi incentivi a tutti gli attori, soprattutto le piccole e medie imprese, per partecipare e mettere a disposizione un numero adeguato di posti di apprendistato (3f).</p>
<p><b>“Principi guida” della Commissione europea</b></p>	<p>Condividere costi e benefici per il vantaggio reciproco di imprese, erogatori di IFPe discenti (principio 5)</p>

## 6. CAPACITÀ DI RISPONDERE ALLE ESIGENZE DEL MERCATO DEL LAVORO

<p><b>Standard di qualità CES</b></p>	<p><b>I programmi di apprendistato devono soddisfare, a livello di occupazione e competenze, i bisogni reali dei datori di lavoro nel quadro di priorità settoriali e/o nazionali</b></p>
<p><b>Criteri di qualità CES</b></p>	<p><b>I programmi di apprendistato sono sviluppati alla luce delle future esigenze occupazionali, riflettendo priorità nazionali e/settoriali?</b></p>

I giovani partecipano agli apprendistati perché così facendo “imparano e guadagnano”, e anche perché prevedono di trovare un lavoro più facilmente alla fine del processo. Uno studio richiesto dalla Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, evidenzia che gli “apprendistati hanno costantemente prodotto risultati occupazionali positivi e non solo nei paesi normalmente associati al sistema di formazione in alternanza come Germania e Austria”. Occorre, pertanto, una sorta di equilibrio fra offerta di apprendisti e domanda del mercato del lavoro, e questo può essere in parte disciplinato facendo in modo che i giovani ottengano un posto di formazione e un contratto con un datore di lavoro prima di iniziare l’apprendistato. Occorre anche un processo più ampio di anticipazione a livello settoriale del mercato del lavoro per raggiungere tale equilibrio e, come si può vedere dal seguente esempio di migliori pratiche, “i comitati settoriali” in Danimarca sono in una posizione ideale per gestire questo processo.

### 6. Capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro – migliori pratiche - esempio Danimarca

Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono equamente rappresentate nei *48 faglige udvalg* (“comitati settoriali”) che, fra l’altro, hanno il compito di individuare e anticipare le esigenze del mercato del lavoro e fare previsioni in materia di posti di lavoro e apprendistati. Calcolano i numeri richiesti e definiscono le abilità e le competenze necessarie. Successivamente, elaborano proposte per soddisfare tali esigenze; elaborando nuovi programmi di apprendistato, adeguando e, all’occorrenza, chiudendo i programmi esistenti.

Le proposte vengono quindi inviate, per la relativa approvazione, al consiglio consultivo nazionale per la formazione professionale di base, dove organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro sono equamente rappresentate. Sulla base dei pareri trasmessi dal consiglio, il ministero per l’infanzia, l’istruzione e l’uguaglianza di genere decide quali azioni formali intraprendere.

<p><b>“Principi guida” del Consiglio dell’Unione europea’</b></p>	<p>Coprire più settori e professioni/mestieri, compresi i settori nuovi e innovativi a elevato potenziale di occupazione, e tener conto delle previsioni relative ai futuri fabbisogni di competenze (3g).</p>
<p><b>“Principi guida” della Commissione europea</b></p>	<p>Garantire che il contenuto dei programmi IFP soddisfi l’evoluzione dei bisogni di competenze, sia nelle aziende che nella società (principio 17)</p>

## 7. CONTRATTI FORMALI

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono prevedere che i datori di lavoro stipulino con gli apprendisti dei contratti di lavoro formali, che precisino diritti e obblighi delle due parti</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esiste un contratto di lavoro?</li> <li>- Il contratto con il datore di lavoro contempla i seguenti elementi: durata, obblighi del datore di lavoro, diritti e obblighi degli apprendisti, risultati dell'apprendimento, retribuzione, orari, diritto alle ferie e conclusione del contratto?</li> <li>- Il contratto con l'istituto di formazione contempla i seguenti elementi: durata, diritti e obblighi degli apprendisti, risultati dell'apprendimento e conclusione del contratto?</li> </ul>

I contratti formali fanno parte del quadro regolamentare e lo rafforzano. Consentono alle varie parti in causa di conoscere quali sono le rispettive responsabilità, nonché i diritti e gli obblighi. Contemplano aspetti basilari delle relazioni industriali, come la retribuzione, le ferie e anche elementi importanti della formazione che si sta per intraprendere. In alcuni Stati membri, un minimo di base viene stipulato per legge. Ciò viene spesso integrato da ulteriori decisioni incluse nei contratti collettivi a livello settoriale e/o aziendale o, come nel caso dell'esempio di migliori pratiche del Lussemburgo, dalle competenti camere professionali.

### 7. Contratti formali – migliori pratiche – esempio- Lussemburgo

Il contratto deve contenere le seguenti informazioni:

- identità del titolare (nome completo), indirizzo e professione; se del caso, nome e indirizzo della società e identità (nome completo) e veste dei rappresentanti legali;
- identità dell'apprendista (nome completo), data di nascita, luogo di nascita e indirizzo;
- professione per la quale si offre la formazione all'apprendista;
- obiettivi e metodi di formazione necessari per l'apprendimento di una professione;
- data della firma, data di inizio e durata del contratto;
- diritti e obblighi dei firmatari;
- se del caso, durata del periodo di prova;
- diritto alle ferie annuali;
- orari di lavoro;
- remunerazione;
- luogo dell'apprendimento;
- tutte le altre eventuali condizioni concordate tra le parti riguardo, per esempio, ad alloggio, vitto, remunerazione.

## 8. OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE PER GLI APPRENDISTI

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono sostenere le opportunità di sviluppo personale e professionale degli apprendisti</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato prevedono lo sviluppo di competenze chiave e abilità trasversali?</b>

Si è sempre più concordi nell'affermare che i giovani hanno bisogno di una serie di competenze chiave per poter affrontare le sfide della vita di tutti i giorni, nella società come nel mercato del lavoro. Già nel 2006 il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea adottavano una raccomandazione riguardante le competenze chiave per l'apprendimento permanente: "una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini ... necessaria per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'inclusione sociale, la cittadinanza

attiva e l'occupazione". Competenze chiave che sono "essenziali in una società della conoscenza e che garantiscono maggiore flessibilità alla forza lavoro, per adattarsi più rapidamente a un mondo in costante mutamento e caratterizzato da forte interconnessione".

La raccomandazione delinea otto competenze chiave: comunicazione nella madrelingua; comunicazione nelle lingue straniere; competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia; competenza digitale; imparare a imparare; competenze sociali e civiche; spirito di iniziativa e imprenditorialità; consapevolezza ed espressione culturale. Come possiamo vedere dal seguente esempio olandese, l'importanza di tutto questo viene riconosciuta nell'ultima riforma LFP in generale e nella formazione in apprendistato in particolare.

**8. Opportunità di sviluppo personale e professionale per gli apprendisti – migliori pratiche – esempio – Paesi Bassi**

Il sistema di qualifica nei Paesi Bassi è in fase di revisione ed entrerà in vigore nel 2016. L'obiettivo è sostenere le qualifiche con basi più ampie, tramite: una sezione generale riguardante competenze-chiave e abilità trasversali, come la capacità di comunicare in olandese, la competenza matematica, le competenze sociali e civiche e le capacità di gestione della carriera; una sezione sulla formazione professionale di base per tutte le professioni all'interno di una qualifica specifica; determinati moduli di formazione professionale; e anche numerosi moduli facoltativi rilevanti per tutta una serie di qualifiche. Si prevede, in tal modo, che una più ampia definizione della qualifica, la sezione generale riguardante competenze-chiave e abilità trasversali, più i moduli facoltativi, offriranno agli apprendisti (e anche agli studenti degli istituti di formazione professionale) opportunità professionali più varie e, all'occorrenza, una preparazione per accedere all'istruzione universitaria.

**"Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'**

Includere una forte componente di formazione e apprendimento di alta qualità basato sul lavoro, che deve integrare capacità pratiche specifiche con abilità più ampie, trasversali e trasferibili, facendo sì che i partecipanti possano adattarsi ai cambiamenti dopo aver ultimato l'apprendistato (3e).

**9. RETRIBUZIONE E PROTEZIONE SOCIALE**

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono garantire che gli apprendisti siano pagati dal datore di lavoro, sulla base di contratti collettivi o del salario minimo legale nazionale e/o settoriale, per il periodo della formazione</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli apprendisti percepiscono dal datore di lavoro una remunerazione basata su accordi di contrattazione collettiva e/o sul salario minimo legale?</li> <li>- Gli apprendisti ricevono altre forme di sostegno finanziario?</li> <li>- Gli apprendisti sono coperti dai regolamenti sulla protezione sociale?</li> </ul>

In genere, gli apprendisti sono retribuiti sulla base di accordi di contrattazione collettiva o, in mancanza di tali accordi, sulla base del salario minimo legale. All'interno di queste impostazioni, ci sono altri fattori di differenziazione. Nell'ex Germania ovest gli apprendisti sono retribuiti leggermente di più rispetto agli apprendisti nell'ex Germania est. Nelle regioni di lingua fiamminga del Belgio gli apprendisti sono pagati di più rispetto a quelli delle regioni francofone. In genere, gli apprendisti più giovani sono pagati meno rispetto a quelli più vecchi. In alcuni Stati membri gli apprendisti ricevono un salario per i periodi di formazione basata sul lavoro e in aula. In altri, gli apprendisti ricevono un salario per la formazione basata sul lavoro e un'indennità per quella in aula. Come possiamo vedere dall'esempio delle migliori pratiche, in Lussemburgo esistono due ulteriori distinzioni, il tipo specifico di qualifica e il progresso realizzato nel sistema. Con l'aumentare della produttività dell'apprendista, aumenta anche il suo salario.

Esistono tuttavia prove che alcuni apprendisti percepiscono meno del salario minimo legale e/o della retribuzione stabilita nei contratti collettivi per la mansione specifica.

### 9. Retribuzione e protezione sociale - migliori pratiche - esempio

In Lussemburgo la retribuzione degli apprendisti viene determinata in funzione del tipo di qualifica, dell'anno di studio, del successo nella valutazione e del settore. Nel 2014, per esempio, un apprendista parrucchiere percepiva 635,33 euro mensili al 1° anno del certificato di livello 2, 807,65 euro nel 2° anno e 1.023,00 euro al 3° anno. Un apprendista muratore veniva pagato rispettivamente 689,20, 861,52 e 1.033,84 euro. In caso di diploma di livello 3 l'apprendista parrucchiere avrebbe percepito 772,61 euro inizialmente e 1.214,15 dopo aver superato la valutazione intermedia, mentre l'apprendista muratore avrebbe ricevuto una retribuzione di, rispettivamente, 861,52 e 1.292,20 euro.

Riguardo alla protezione sociale, l'articolo 20.2 della riforma della legge sull'istruzione e la formazione professionale del 2008 stabilisce che il contratto contempli le disposizioni, le leggi e i regolamenti in materia di protezione dei giovani lavoratori, salute sul posto di lavoro, tutela delle lavoratrici in gravidanza e delle lavoratrici diventate mamme da poco e che allattano, tutela contro i licenziamenti in caso di infortunio e festività pubbliche.

#### "Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'

Coinvolgere sufficientemente i datori di lavoro e le autorità pubbliche nel finanziamento dei programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso remunerazione e protezione sociale degli apprendisti e offrendo appositi incentivi a tutti gli attori, soprattutto le piccole e medie imprese, per partecipare e mettere a disposizione un numero adeguato di posti di apprendistato (3f).

## 10. AMBIENTE DI LAVORO SICURO

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono garantire ambienti di lavoro sicuri e di alta qualità; alle parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) deve essere attribuita la responsabilità di monitorare l' idoneità dei luoghi di lavoro e l'accreditamento delle imprese interessate</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli apprendisti sono coperti da regolamenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro? Questi regolamenti vengono attuati?</li> <li>- Gli apprendisti vengono dotati di dispositivi di protezione individuale da indossare, all'occorrenza, durante la formazione?</li> </ul>

Per gli apprendisti, avere un contratto di lavoro è importante perché significa essere tutelati sapere quali sono gli obblighi del datore di lavoro in termini di orario di lavoro, ferie, retribuzione, assicurazione sanitaria, congedo parentale e, soprattutto, regolamenti e prassi di salute e sicurezza. La conoscenza delle regole riguardanti salute e sicurezza deve, normalmente, far parte integrante di una formazione in apprendistato, soprattutto nelle industrie ad alto rischio, come dimostrato dall'esempio del settore della fornitura di energia elettrica in Italia.

### 10. Ambiente di lavoro sicuro – migliori pratiche– esempio - Italia

Nel 2014 l'Enel, società italiana di fornitura dell'energia elettrica, ha siglato un accordo in materia di apprendistato con tre sindacati nazionali: la Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture (FILCTEM); la Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane (FLAEI); e l'Unione italiana lavoratori del tessile, energia e chimica (UILTEC). L'accordo include la seguente sezione:

"Il tema della safety sarà oggetto di una particolare attenzione durante l'intero svolgimento dell'apprendistato in alternanza. Verrà definito a questo scopo uno specifico iter formativo finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline scolastiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. In tale contesto saranno previsti anche specifici incontri con le Parti sociali per una sensibilizzazione su tematiche che vedono l'Azienda e le organizzazioni sindacali impegnate congiuntamente" (articolo 1.16)

## 11. ORIENTAMENTO E CONSULENZA

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono fornire consulenza e orientamento appropriati agli apprendisti, sia prima che durante il processo di formazione</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli apprendisti hanno accesso a servizi di consulenza e orientamento forniti da professionisti qualificati?</li> <li>- Le autorità pubbliche elaborano statistiche che mostrano il tasso di completamento degli apprendistati?</li> </ul>

Nel sondaggio *Attitudes to Vocational Education and Training* condotto di recente da Eurobarometro, all'affermazione "nel vostro paese i giovani beneficiano di un orientamento sufficiente in materia di opportunità di formazione e di carriera dalle scuole e dai servizi per l'occupazione", il 42% dei giovani di età compresa fra 15 e 24 anni di tutta l'UE si dichiarava in totale disaccordo. Solo il 14% dei giovani di questa fascia di età hanno beneficiato della consulenza di un esperto di orientamento.

Eppure, un buon orientamento professionale può aiutare i giovani per comprendere meglio il mondo del lavoro e le varie opzioni che offre, per conoscere le abilità e le competenze di cui dispongono nonché le abilità e le competenze di cui hanno bisogno per sfruttare tali opzioni, e, in ultima analisi, per operare una scelta informata su ciò che possono realisticamente fare. L'esempio britannico di migliori pratiche rappresenta un approccio equilibrato.

### 11. Orientamento e consulenza – migliori pratiche– esempio – Regno Unito

Di recente, la Gatsby Charitable Foundation ha preparato uno studio dal titolo *Good Career Guidance*, elaborando otto criteri di valutazione, presentati di seguito, e individuando varie dimensioni di buon orientamento professionale, con indicatori per misurarne le prestazioni e una serie di dieci raccomandazioni:

- programma professionale stabile;
- apprendere dalle informazioni professionali e del mercato del lavoro;
- affrontare le esigenze di ogni studente;
- legare il curriculum alle carriere;
- organizzare incontri con datori di lavoro e lavoratori;
- fare esperienze di luoghi di lavoro;
- organizzare incontri con i livelli di istruzione universitaria e post-universitaria avanzata;
- orientamento personale.

#### "Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'

Favorire la partecipazione dei giovani che hanno minori opportunità, offrendo loro orientamento professionale, formazione preparatoria e altre forme mirate di sostegno (3h).

#### "Principi guida" della Commissione europea

Orientamento professionale per conferire ai giovani la capacità di operare scelte opportunamente informate (principio 13)

## 12. PROCEDURE DI GARANZIA DELLA QUALITÀ

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere dotati di solide procedure di garanzia della qualità</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esiste un sistema di garanzia della qualità per la formazione in apprendistato a livello nazionale/regionale?</li> <li>- Gli istituti di formazione sono soggetti a ispezioni riguardanti la garanzia della qualità condotte da enti indipendenti?</li> <li>- Le imprese sono soggette a ispezioni riguardanti la garanzia della qualità condotte da enti indipendenti?</li> <li>- Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono coinvolte nella valutazione dei programmi di apprendistato?</li> <li>- Gli apprendisti sono coinvolti nella valutazione dei programmi di apprendistato?</li> </ul>

In alcuni Stati membri i sindacati sono in grado di svolgere un ruolo importante nel garantire la qualità a un livello sistemico nei comitati e nei consigli direttivi degli organismi di IFP nazionali, regionali e/o settoriali in cui sono presenti. Alcuni, inoltre, sono coinvolti a livello locale, ad esempio nelle camere professionali o istituti locali di formazione. Gli esempi di migliori pratiche che seguono, dalla Germania, mostrano come i sindacati possano agire direttamente, sostenendo i rappresentanti sindacali nei locali comitati professionali di formazione oppure chiedendo agli apprendisti di valutare la loro formazione.

### 12. Procedure di garanzia della qualità – migliori pratiche – esempio - Germania

Il Deutscher Gewerkschaftsbund and IG Metall (DGB) ha pubblicato il manuale dal titolo *Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung* ("Quadro di qualità per la formazione professionale"), che è stato ideato per sostenere i rappresentanti sindacali nella loro partecipazione ai locali comitati di formazione professionale. Questa guida esamina i vari aspetti della formazione degli apprendisti – contributi, processo e risultati – al fine di verificare se lo standard di qualità è stato soddisfatto. Mette in evidenza le varie fasi – orientamento, preparazione alla formazione professionale, requisiti dell'azienda, valutatori qualificati, progettazione della formazione in azienda, cooperazione fra formazione basata sul lavoro e formazione in aula, attuazione dell'accertamento e relativo esito positivo. Fornisce anche una lista di controllo per la valutazione che può essere utilizzata da tutor aziendali e apprendisti.

In una iniziativa separata la sezione giovanile del DGB intraprende un sondaggio annuale sulla formazione degli apprendisti. Nell'ultima versione è stato chiesto il parere degli apprendisti su una serie di domande appartenenti a quattro tematiche portanti: qualità tecnica della formazione in azienda; periodi di formazione e straordinari; retribuzione; e valutazione personale della formazione.

#### "Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea

Assicurare che le qualifiche e le abilità acquisite e il processo di apprendistato siano di alta qualità, con standard definiti riguardo ai risultati dell'apprendimento e alla garanzia della qualità, in linea con la raccomandazione sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, e che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati (3d).

#### "Principi guida" della Commissione europea

Fornire un quadro chiaro per la garanzia della qualità degli apprendisti a livello di imprese e di erogatori del sistema, assicurando un riscontro sistematico (principio 16)

## 13. SOLIDA BASE DI ISTRUZIONE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere costruiti su una solida base di conoscenze, abilità e competenze acquisite nel sistema scolastico di primo e secondo grado.</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I programmi di apprendistato prevedono, per l'ammissione, specifici requisiti di istruzione?</li> <li>- Se i giovani non riescono a ottenere l'ammissione agli apprendisti, sono disponibili altre misure per integrare i giovani nel mercato del lavoro?</li> </ul>

Gli apprendisti sono finalizzati ad acquisire professioni qualificate che richiedono competenze di calcolo e scrittura. Queste abilità vengono normalmente acquisite nella scuola di primo e secondo grado. È, tuttavia, provato che in alcuni casi i giovani lasciano il sistema scolastico formale privi di queste abilità di base, e questo incide chiaramente sulla loro capacità di portare a buon fine i loro apprendisti. Di fatto, alcuni giovani si trovano ad abbandonare i rispettivi apprendisti in quanto privi delle necessarie abilità di base a livello di lettura, scrittura e matematica per poter continuare.

Gli Stati membri dibattono sulla necessità di prevedere requisiti formali di accesso agli apprendisti. La Danimarca, per esempio, ha leggermente cambiato, di recente, l'approccio in materia.

### 13. Solida base di istruzione – migliori pratiche– esempio - Danimarca

In Danimarca l'ammissione ai corsi base di apprendistato era tradizionalmente concessa a tutti i giovaniche avevano completato la scuola dell'obbligo. Non erano previsti requisiti specifici per materie o voti. Tuttavia la nuova strategia *Migliorare l'istruzione e la formazione professionale* stabilisce che i giovanidebbero aver ottenuto almeno il voto 2 (considerato come risultato adeguato) in due materie specifiche, danese e matematica, nell'esame finale della scuola superiore di secondo grado per essere ammessi a partecipare a un apprendistato.

## 14. EQUILIBRIO FRA FORMAZIONE BASATA SUL LAVORO E IN AULA

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono includere una forte componente di formazione con la maggior parte dell'insegnamento impartita sul luogo di lavoro e un chiaro impegno a favore di sviluppi lungimiranti all'interno del mercato del lavoro e della società.</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I programmi di apprendistato stabiliscono che la maggior parte del tempo sia passato imparando sul luogo di lavoro?</li> <li>- I programmi di apprendistato contengono linee guida per il coordinamento della formazione basata sul lavoro e in aula?</li> </ul>

La combinazione della formazione basata sul lavoro e in aula è uno degli elementi basilari dell'apprendistato. Gli apprendisti trascorrono, in genere, la maggior parte del loro apprendistato sul luogo di lavoro, in una percentuale che può andare dal 50 e arrivare fino all'80%. Un altro elemento essenziale è dato dalla sintesi di questi due elementi, e questo richiede un'attenzione particolare, per far sì che i due tipi di formazione si rafforzino reciprocamente, con gli apprendisti che imparano la teoria in un istituto di formazione per poi metterla in pratica sul posto di lavoro. I due esempi dall'Irlanda mostrano l'importanza della preparazione dei programmi di studio e della pratica di formazione combinando le due fasi: teoria e pratica adeguate allo svolgimento delle mansioni richieste per la professione in questione.

### 14. Equilibrio fra formazione basata sul lavoro e in aula – migliori pratiche– esempio

In Irlanda, le agenzie che si occupano di apprendistato hanno sviluppato programmi di studio dettagliati per differenti professioni/mestieri, sia per le fasi in aula (teoriche, esternamente all'azienda) che per quelle basate sul lavoro (pratiche, dispensate sul lavoro), con informazioni su finalità, obiettivi, risultati dell'apprendimento, accertamento, garanzia della qualità, doveri e responsabilità di apprendisti edatori di lavoro, profili occupazionali (abilità di base, abilità specialistiche, abilità comuni, abilità personali), piani modulari, dispositivi di protezione individuale, attrezzature e strumenti, risorse e aiuti alla formazione.

L'Electricity Supply Board, per esempio, ha prodotto un manuale destinato agli apprendisti che offre un catalogo dettagliato di cosa un apprendista deve imparare nella fase di formazione pratica, oltre ai moduli per registrare l'esperienza dell'apprendista, ai moduli di valutazione tecnica e comportamentale e le schede di revisione tecnica del supervisore dell'apprendista. Tutto questo costituisce la parte formale del processo di accertamento.

<b>"Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'</b>	Includere una forte componente di formazione e apprendimento di alta qualità basata sul lavoro, che deve integrare capacità pratiche specifiche con abilità più ampie, trasversali e trasferibili, facendo sì che i partecipanti possano adattarsi ai cambiamenti dopo aver ultimato l'apprendistato (3e)
<b>"Principi guida" della Commissione europea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperazione sistematica fra scuole IFPo centri di formazione e imprese (principio 4)</li> <li>Trovare il giusto equilibrio fra il bisogno di abilità specifiche delle imprese che erogano la formazione e il bisogno generale di migliorare l'occupabilità degli apprendisti (principio 7)</li> <li>Promuovere fiducia e rispetto reciproci attraverso una cooperazione regolare fra le parti interessate all'apprendistato (principio 18)</li> </ul>



## 15. INSEGNANTI, FORMATORI E TUTORS

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono fornire una formazione di buona qualità al luogo di lavoro, con tutors aziendali appositamente formati, nonché negli istituti di formazione, che si avvalgono di formatori dotati di competenze appropriate e aggiornate. Tutors e formatori devono poter contare su buone condizioni di lavoro, in modo da poter svolgere adeguatamente il loro lavoro</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insegnanti e formatori che lavorano con gli apprendisti in istituti di formazione devono aver conseguito, per legge, un'apposita qualifica formale?</li> <li>- I programmi di apprendistato prevedono una formazione per i tutors aziendali?</li> <li>- I programmi di apprendistato assicurano a insegnanti e formatori l'accesso e il sostegno della formazione continua, in modo da assolvere ai loro obblighi tecnici e didattici sia negli istituti di formazione che in azienda?</li> </ul>

In genere, gli istituti di formazione professionale prevedono due profili nel personale docente. Insegnanti di materie generali che sono, di solito, laureati con competenze specifiche per insegnare o che hanno conseguito una qualifica ulteriore per l'insegnamento, e formatori delle materie professionali con esperienza specialistica e una qualche qualifica per l'insegnamento ottenuta prima o, come accade più spesso, dopo essere stati assunti ed entro un certo lasso di tempo.

In considerazione delle domande di formazione in apprendistato i tutors aziendali hanno un ruolo particolarmente importante da svolgere, in quanto offrono uno spazio didattico all'interno dell'impresa, supervisionano e valutano le attività di apprendimento dell'apprendista e agiscono da collegamento con l'istituto di formazione dell'apprendista. Alcuni tutors aziendali possiedono queste abilità in modo naturale. Altri no, quindi hanno bisogno di supporto. L'esempio di buone pratiche che segue, dalla Francia, mostra cosa occorre fare: sviluppare uno standard di formazione, offrire una formazione in servizio e assicurare la convalida di abilità e competenze dei tutors aziendali. In tutto questo il punto centrale, ovviamente, è il tempo: tempo per partecipare alla formazione in servizio e tempo da dedicare alla formazione degli apprendisti.

In molti Stati membri il personale docente degli istituti di formazione è formalmente tenuto ad aggiornare le proprie competenze. In alcuni casi, per far questo, gli insegnanti hanno il diritto di prendere un determinato numero di giorni di formazione l'anno, ma il ricorso a questi programmi risulta essere limitato.

### 15. Insegnanti, formatori e tutors – migliori pratiche – esempio - Francia

In Francia, l'accordo nazionale interprofessionale firmato dalle parti sociali nel 2011 ha introdotto uno standard di formazione per i tutors aziendali (articolo 6) e una serie di principi per una carta di qualità riguardante i tutors aziendali.

Sulla base di questo, un tutor aziendale deve essere in grado di inserire un apprendista, contribuire all'acquisizione delle sue abilità professionali, agire da collegamento con gli istituti di formazione responsabili della formazione, valutare e monitorare i progressi compiuti dall'apprendista e partecipare all'accertamento successivo di controllo post-formazione.

La formazione per diventare un tutor dura, in genere, due giorni e permette di ottenere un certificato di tutor aziendale qualificato.

#### "Principi guida" della Commissione europea

Motivare e sostenere le aziende nel preparare tutor e formatori qualificati (principio 10)  
 Migliorare l'attrattiva degli apprendisti innalzando la qualità degli insegnanti IFP (principio 14)  
 Sostenere lo sviluppo professionale continuo dei formatori aziendali e migliorare le loro condizioni di lavoro (principio 20)

## 16. BASE DI COMPETENZE/DURATA

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere basati sulle competenze e avere una durata che consenta agli apprendisti di acquisire standard appropriati per lavorare in modo competente e sicuro</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gli apprendistati hanno una durata adeguata all'apprendimento necessario per svolgere una professione?</b></li> <li>- <b>Le autorità pubbliche elaborano statistiche sul tasso di transizione dagli apprendistati all'occupazione?</b></li> </ul>

Gli apprendistati variano per durata e sono anche spesso su livelli diversi nei quadri nazionali delle qualifiche. Condividono determinati principi di base ma possono avere una diversa durata in quanto mirati all'ottenimento di qualifiche diverse. In Inghilterra la durata minima è, ora, di 12 mesi. Ma gli apprendistati nel settore dell'ingegneria possono durare anche fino a tre anni. In Francia gli apprendistati durano da uno a tre anni, in funzione del tipo di professione e qualifica prescelte (la media è di due anni). In Germania durano da due a tre anni e mezzo, in funzione della qualifica che si vuole ottenere. In Danimarca un apprendistato dura da tre anni e mezzo a quattro. In Irlanda gli apprendistati durano almeno quattro anni, tranne nel settore della carta stampata. Nei Paesi Bassi, durano due, tre o quattro anni in funzione del livello di qualifica, come evidenziato nel seguente esempio di migliori pratiche.

Le statistiche sul tasso di transizione dall'apprendistato all'occupazione vengono elaborate ma, in genere, a cadenza irregolare.

### 16. Base di competenze/durata – migliori pratiche– esempio–Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi il livello di qualifica permette di conciliare la nozione di competenza necessaria per una determinata professione con la durata della formazione in apprendistato. Gli apprendisti possono accedere a vari tipi di formazione in apprendistato finalizzata a conseguire qualifiche diverse. È possibile accedere a un programma professionale di base che dura due anni (livello QEQ 2), a un programma di istruzione professionale che dura tre anni (livello QEQ 3) o a un programma IFP per quadri intermedi che dura da tre a quattro anni (livello QEQ 4).

## 17. CERTIFICAZIONE E RICONOSCIMENTO

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono essere certificati da organismi competenti tripartiti, al fine di garantire che conoscenze, abilità e competenze acquisite siano riconosciute nel mercato del lavoro e in tutto il sistema di istruzione e formazione</b>
<b>ETUC Quality Criterion</b>	<b>I programmi di apprendistato garantiscono il coinvolgimento formale delle parti sociali nell'accertamento e nella certificazione di conoscenze, abilità e competenze necessarie a svolgere una professione riconosciuta?</b>

È chiaramente importante che al termine di un apprendistato i giovani dispongano di conoscenze, abilità e competenze per svolgere una professione riconosciuta. È, questo, uno degli elementi portanti del concetto di apprendistato. Chi si trova nella posizione migliore per valutare e certificare tutto questo? Coloro che sono più vicini ai bisogni del mercato del lavoro, e gli stessi rappresentanti delle parti sociali. Come possiamo vedere dall'esempio di migliori pratiche, è una prassi comune in alcuni Stati membri e, in questo caso specifico, in Lussemburgo.

### 17. Certificazione e riconoscimento – migliori pratiche– esempio - Lussemburgo

In Lussemburgo, gli esami tradizionali hanno dato vita a un "progetto integrato" che, come indica il nome, è finalizzato a mettere alla prova la capacità dell'apprendista di dimostrare una serie di abilità interconnesse, e questo in una situazione di lavoro reale o simulata. Il "progetto integrato" deve

essere svolto in meno di 24 ore, con un massimo di otto ore al giorno. Il progetto è valutato da una commissione composta da un insegnante, un rappresentante dei datori di lavoro, un rappresentante della Camera del lavoro e un rappresentante del ministero per l'istruzione nazionale, l'infanzia e la gioventù, sulla base di una griglia di valutazione elaborata dall'équipe che ha finalizzato il programma di formazione e il relativo piano formativo e di studio.

<b>“Principi guida” del Consiglio dell’Unione europea’</b>	Assicurare l’adeguata integrazione dei programmi di apprendistato nel sistema formale di istruzione e formazione attraverso un sistema di competenze e qualifiche riconosciute che permettano poi di accedere all’istruzione di grado universitario e all’apprendimento permanente (3c)
<b>“Principi guida” della Commissione europea</b>	Garantire un accertamento equo, valido e autentico dei risultati dell’apprendimento (principio 19)

## 18. PROGRESSIONE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono offrire qualifiche che si inseriscono chiaramente nei quadri nazionali delle qualifiche (QNQ), garantendo così iter di progressione verso altri programmi e livelli QNQ</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I programmi di apprendistato offrono qualifiche formalmente riconosciute dai quadri nazionali delle qualifiche?</li> <li>- I programmi di apprendistato offrono qualifiche per intraprendere iter di progressione da un livello a un altro?</li> </ul>

Gli apprendistati vengono spesso considerati poco attrattivi perché sono dei “vicoli ciechi”: gli apprendisti “rimangono incastrati” e non sono in grado di progredire ad altre forme o altri livelli di istruzione e formazione. La classificazione delle qualifiche IFP all’interno dei quadri nazionali delle qualifiche offre la prova formale di una certa qualità e di riconoscimento, oltre a una pari dignità fra qualifiche IFP e qualifiche del sistema generale di istruzione, e contribuisce ad aprire possibili iter di progressione.

### 18. Progressione – migliori pratiche – esempio- Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi esistono due iter per conseguire una qualifica IFP: l’iter basato sul lavoro (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) e quello in aula (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). L’originalità del sistema olandese risiede nel fatto che le qualifiche sono di pari valore. Le qualifiche sono riconosciute sul piano nazionale ed è possibile progredire da un iter a un altro, nonché da un livello a un altro. Con la qualifica di apprendista è possibile accedere a una “formazione specialistica” di grado post-secondario che dura uno o due anni ed è classificata al livello QEQ 4 o parificata al “diploma universitario” di nuova istituzione, che è parte integrante del programma di laurea triennale.

<b>“Principi guida” del Consiglio dell’Unione europea’</b>	Assicurare ... che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all’interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati (3d) Promuovere programmi di apprendistato tramite un’opera di sensibilizzazione mirata ai giovani, ai loro genitori, agli erogatori di istruzione e formazione e ai servizi pubblici per l’occupazione, mettendo in risalto gli apprendistati come iter per conseguire l’eccellenza, in grado di offrire grandi opportunità sia a livello di istruzione che professionale (3i)
<b>“Principi guida” della Commissione europea</b>	Promuovere la permeabilità fra IFP e altri iter di istruzione e sviluppo della carriera (principio 11)

## 19. RICONOSCIMENTO DELL'APPRENDIMENTO NONFORMALE E INFORMALE

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono garantire il riconoscimento di conoscenze, abilità e competenze acquisite attraverso un apprendimento non formale e informale.</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato riconoscono le conoscenze, abilità e competenze acquisite dall'apprendimento nonformale e informale?</b>

Nel 2012 il Consiglio dell'Unione europea ha adottato una raccomandazione sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale. Gli Stati membri hanno deciso di attuare, non oltre il 2018, accordi specifici per la convalida dell'apprendimento non formale e informale che consente di ottenere una qualifica, totale o parziale, sulla base di una esperienza convalidata di apprendimento non formale e informale. Che impatto avrà questo sugli apprendistati? Come sarà possibile applicare agli apprendistati le fasi di individuazione, documentazione, valutazione e, se del caso, riconoscimento/convalida e certificazione di un apprendimento non formale e informale? Sarà possibile, per esempio, ottenere l'esenzione di determinate parti di una formazione in apprendistato sulla base di una precedente esperienza di apprendimento non formale e informale?

### 19. Riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale – migliori pratiche – esempio - Francia

In considerazione di un sistema ben sviluppato di convalida dell'apprendimento non formale e informale, in vigore dal 2002, la Francia si colloca in una posizione ideale per analizzare l'impatto che la raccomandazione UE può avere sulla formazione in apprendistato. Nel 2015 il Comitato affari europei dell'Assemblea nazionale ha avviato l'analisi delle modalità per realizzare la convalida degli apprendistati non formali e informali e delineato le sfide che questo poteva comportare. Ha individuato quattro possibilità: rinunciare a determinate requisiti di accesso; concedere esenzioni di parti della formazione; evitare l'esecuzione di test e fornire la certificazione sulla base di un portafoglio di abilità; e rilasciare un certificato valido per il mercato del lavoro.

## 20. MOBILITÀ A LIVELLO NAZIONALE ED EUROPEO

<b>Standard di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato devono includere disposizioni per la mobilità degli apprendisti a livello nazionale ed europeo.</b>
<b>Criteri di qualità CES</b>	<b>I programmi di apprendistato offrono opportunità di mobilità degli apprendisti a livello nazionale ed europeo?</b>

Il programma di scambio Erasmus è stato un grande successo per gli studenti universitari e, di recente, è stato aperto agli apprendisti. Un'evoluzione che, tuttavia, è stata molto limitata: occorre un approccio proattivo e più ambizioso per offrire opportunità di mobilità degli apprendisti in Europa, come attualmente in fase di programmazione nella Grande-Région che comprende Lussemburgo e parti di Belgio, Francia e Germania.

### 20. Mobilità a livello nazionale ed europeo – migliori pratiche – esempio

La Grande-Région include: il Lussemburgo; le regioni Renania Palatinato e Saar (Germania); la Vallonia, la Federazione Vallonia-Bruxelles e le comunità francofona e germanofona (Belgio); e la regione Lorena (Francia). Le autorità pubbliche di questa grande regione hanno firmato nel 2014 un accordo quadro di ampia portata con numerose parti in causa interregionali in materia di istruzione e formazione professionale transfrontaliera. Più specificamente hanno deciso di "colmare le lacune fra i vari tipi di regolamento che riguardano lavoratori apprendisti" e analizzano le modalità grazie alle quali la formazione in apprendistato può essere svolta e riconosciuta in tutta la Grande-Région.

#### "Principi guida" del Consiglio dell'Unione europea'

Assicurare ... che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati (3d)

# APPENDICE 1

## STANDARD E CRITERI DI QUALITÀ CES

### Contributo alla preparazione di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati

#### Introduzione

La tabella che segue è stata elaborata per presentare i 20 standard di qualità per gli apprendistati concordati dal Comitato esecutivo CES nel 2013 e una serie di criteri di qualità che permettono di misurarli in modo immediatamente comprensibile. La tabella, inoltre, presenta una serie di esempi di migliori pratiche per illustrare i vari aspetti degli standard di qualità.

Per semplificare i modi per misurare gli standard di qualità, sono stati formulati criteri di qualità con domande che prevedono la risposta "sì" o "no". Più sono le parti in causa interessate agli apprendistati che rispondono "sì", più alta è la possibilità di aver un sistema di apprendistato di qualità.

La presente sezione illustra, inoltre, il consenso generale che esiste fra i vari standard di qualità e criteri della CES e i principi guida dell'Alleanza europea per l'apprendistato che sono già stati adottati dal Consiglio dell'Unione europea, composta dai rappresentanti di tutti gli Stati membri.

Su queste basi, la presente sezione rappresenta un contributo pratico dei sindacati europei alla preparazione di un quadro di qualità europeo per gli apprendistati.

	<b>Standard di qualità CES</b>	<b>Criteri di qualità CES (sì o no?)</b>	<b>Dichiarazione del Consiglio sull'Alleanza europea per l'apprendistato</b> Principi guida
<b>1. Definizione</b>	I programmi di apprendistato devono essere definiti in modo chiaro, sulla base della proposta presentata dal Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, agenzia specializzata istituita dall'Unione europea: <i>“Formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi di apprendimento sul posto di lavoro a corsi erogati da un istituto d’istruzione o un centro di formazione. L’apprendista è contrattualmente vincolato al datore di lavoro ed è retribuito (riceve uno stipendio o un’altra forma di compenso). Il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire all’apprendista una formazione che gli permetterà di esercitare una data professione”</i>	Esiste una definizione chiara di apprendistato a livello nazionale ed europeo?	
<b>2. Quadro regolamentare</b>	I programmi di apprendistato devono poggiare su fondamenta stabili – sulla base di leggi, regolamento e/o accordi di contrattazione collettiva nazionali.	Esiste un quadro regolamentare per gli apprendistati?  Il quadro regolamentare specifica diritti e obblighi degli apprendisti ?  Il quadro regolamentare specifica diritti e obblighi dei datori di lavoro ?  Il quadro regolamentare specifica diritti e obblighi degli istituti di formazione?	Definire un appropriato quadro regolamentare, in cui responsabilità, diritti e obblighi di tutte le parti in causa siano formulati e applicabili in modo chiaro. (3a)

	Standard di qualità CES	Criteri di qualità CES (sì o no?)	Dichiarazione del Consiglio sull'Alleanza europea per l'apprendistato Principi guida
<b>3. Partenariato sociale e governance</b>	I programmi di apprendistato devono essere disciplinati a tutti i livelli da un partenariato formato da parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro), autorità pubbliche e istituti di formazione. Le parti devono essere responsabili dell'accREDITAMENTO degli istituti di formazione	<p>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'elaborazione della politica in materia di apprendistato ?</p> <p>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'attuazione della politica in materia di apprendistato ?</p> <p>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'accREDITAMENTO delle imprese che offrono posti di apprendistato ?</p> <p>Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono formalmente coinvolte nell'accREDITAMENTO degli istituti di formazione ?</p> <p>Il coinvolgimento delle parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) nelle strutture di governance influenza le strategie politiche decisionali in materia di apprendistato?</p>	Incoraggiare i partenariati nazionali con le parti sociali nell'elaborazione, attuazione e governance dei programmi di apprendistato, insieme con altre parti in causa come, se del caso, organismi intermediari (camere di commercio, industria e artigianato, organizzazioni professionali e settoriali), erogatori di istruzione e formazione, organizzazioni di giovani e studenti, e autorità locali, regionali e nazionali. (3b)
<b>4. Pari opportunità per tutti</b>	I programmi di apprendistato devono includere un'ampia gamma di professioni/mestieri e fornire, così, opportunità di occupazione per tutti, sia uomini che donne.	<p>I programmi di apprendistato offrono vari tipi di formazione legata a professioni/mestieri diversi?</p> <p>I programmi di apprendistato offrono opportunità per tutti, includendo anche misure per incoraggiare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati?</p>	Coprire più settori e professioni/mestieri, compresi i settori nuovi e innovativi a elevato potenziale di occupazione, e tener conto delle previsioni relative ai futuri bisogni di competenze. (3g)
<b>5. Equa ripartizione dei costi fra datori di lavoro e autorità pubbliche</b>	I programmi di apprendistato devono essere appropriatamente finanziati, con un'equa ripartizione dei costi fra datori di lavoro e autorità pubbliche a livello regionale e/o nazionale ed europeo.	<p>I programmi di apprendistato sono sostenuti finanziariamente dai datori di lavoro?</p> <p>I programmi di apprendistato sono sostenuti finanziariamente dalle autorità pubbliche?</p> <p>Gli apprendisti sono esenti dal pagare spese di iscrizione?</p>	Coinvolgere sufficientemente i datori di lavoro e le autorità pubbliche nel finanziamento dei programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso remunerazione e protezione sociale degli apprendisti e offrendo appositi incentivi a tutti gli attori, soprattutto le piccole e medie imprese, per partecipare e mettere a disposizione un numero adeguato di posti di apprendistato. (3f)

	<b>Standard di qualità CES</b>	<b>Criteri di qualità CES (sì o no?)</b>	<b>Dichiarazione del Consiglio sull'Alleanza europea per l'apprendistato</b> Principi guida
<b>6. Capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro</b>	I programmi di apprendistato devono soddisfare, a livello di occupazione e competenze, i bisogni reali dei datori di lavoro nel quadro di priorità settoriali e/o nazionali.	I programmi di apprendistato sono sviluppati alla luce delle future esigenze occupazionali, riflettendo priorità nazionali e/ settoriali?	Coprire più settori e professioni/ mestieri, compresi i settori nuovi e innovativi a elevato potenziale di occupazione, e tener conto delle previsioni relative ai futuri fabbisogni di competenze. (3g)
<b>7. Contratti formali</b>	I programmi di apprendistato devono imporre ai datori di lavoro di siglare con gli apprendisti dei contratti di lavoro formali che precisino diritti e obblighi delle due parti.	Esiste un contratto di lavoro?  Il contratto con il datore di lavoro contempla i seguenti elementi: durata, obblighi del datore di lavoro, diritti e obblighi degli apprendisti, risultati dell'apprendimento, retribuzione, orari, diritto alle ferie e conclusione del contratto?  Il contratto con l'istituto di formazione contempla i seguenti elementi: durata, diritti e obblighi degli apprendisti, risultati dell'apprendimento e conclusione del contratto?	
<b>8. Opportunità di sviluppo personale e professionale per gli apprendisti</b>	4: I programmi di apprendistato devono sostenere le opportunità di sviluppo personale e professionale degli apprendisti.	I programmi di apprendistato prevedono lo sviluppo di competenze chiave e abilità trasversali?	Includere una forte componente di formazione e apprendimento di alta qualità basato sul lavoro, che deve integrare capacità pratiche specifiche con abilità più ampie, trasversali e trasferibili, facendo sì che i partecipanti possano adattarsi ai cambiamenti dopo aver ultimato l'apprendistato(3e)
<b>9. Retribuzione e protezione sociale</b>	I programmi di apprendistato devono garantire che gli apprendisti siano pagati dal datore di lavoro, sulla base di contratti collettivi o del salario minimo legale nazionale e/o settoriale, per il periodo della formazione.	Gli apprendisti percepiscono dal datore di lavoro una remunerazione basata su accordi di contrattazione collettiva e/o sul salario minimo legale?  Gli apprendisti ricevono altre forme di sostegno finanziario?  Gli apprendisti sono coperti dai regolamenti sulla protezione sociale?	Coinvolgere sufficientemente i datori di lavoro e le autorità pubbliche nel finanziamento dei programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso remunerazione e protezione sociale degli apprendisti e offrendo appositi incentivi a tutti gli attori, soprattutto le piccole e medie imprese, per partecipare e mettere a disposizione un numero adeguato di posti di apprendistato. (3f)
<b>10. Ambiente di lavoro sicuro</b>	I programmi di apprendistato devono garantire ambienti di lavoro sicuri e di alta qualità; alle parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) deve essere attribuita la responsabilità di monitorare l'idoneità dei luoghi di lavoro e l'accreditamento delle imprese interessate.	Gli apprendisti sono coperti da regolamenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro? Questi regolamenti vengono attuati ?  Gli apprendisti vengono dotati di dispositivi di protezione individuale da indossare, all'occorrenza, durante la formazione ?	Coinvolgere sufficientemente i datori di lavoro e le autorità pubbliche nel finanziamento dei programmi di apprendistato, garantendo al tempo stesso remunerazione e protezione sociale degli apprendisti e offrendo appositi incentivi a tutti gli attori, soprattutto le piccole e medie imprese, per partecipare e mettere a disposizione un numero adeguato di posti di apprendistato. (3f)



	Standard di qualità CES	Criteri di qualità CES (sì o no?)	Dichiarazione del Consiglio sull'Alleanza europea per l'apprendistato Principi guida
<b>11. Orientamento e consulenza</b>	I programmi di apprendistato devono fornire consulenza e orientamento appropriati agli apprendisti, sia prima che durante il processo di formazione .	I programmi di apprendistato offrono servizi di orientamento e consulenza forniti da professionisti qualificati?  Le autorità pubbliche elaborano statistiche che mostrano il tasso di completamento degli apprendistati?	Favorire la partecipazione dei giovani che hanno minori opportunità, offrendo loro orientamento professionale, formazione preparatoria e altre forme mirate di sostegno (3h)
<b>12. Procedure di garanzia della qualità</b>	I programmi di apprendistato devono essere dotati di solide procedure di garanzia della qualità.	Esiste un sistema di garanzia della qualità per la formazione in apprendistato a livello nazionale/regionale?  Gli istituti di formazione sono soggetti a ispezioni riguardanti la garanzia della qualità condotte da enti indipendenti?  Le imprese sono soggette a ispezioni riguardanti la garanzia della qualità condotte da enti indipendenti?  Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) sono coinvolte nella valutazione dei programmi di apprendistato?  Gli apprendisti sono coinvolti nella valutazione dei programmi di apprendistato?	Assicurare che le qualifiche e le abilità acquisite e il processo di apprendistato siano di alta qualità, con standard definiti riguardo ai risultati dell'apprendimento e alla garanzia della qualità, in linea con la raccomandazione sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, e che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati. (3d)
<b>13. Solida base di istruzione</b>	I programmi di apprendistato devono essere costruiti su una solida base di conoscenze, abilità e competenze acquisite nel sistema scolastico di primo e secondo grado.	I programmi di apprendistato prevedono, per l'ammissione, specifici requisiti di istruzione ?  Se i giovani non riescono a ottenere l'ammissione agli apprendistati, sono disponibili altre misure per integrare i giovani nel mercato del lavoro?	
<b>14. Equilibrio fra formazione basata sul lavoro e in aula</b>	I programmi di apprendistato devono includere una forte componente di formazione con la maggior parte dell'insegnamento impartita sul luogo di lavoro e un chiaro impegno a favore di sviluppi lungimiranti all'interno del mercato del lavoro e della società.	I programmi di apprendistato stabiliscono che la maggior parte del tempo sia passato imparando sul luogo di lavoro?  I programmi di apprendistato contengono linee guida per il coordinamento della formazione basata sul lavoro e in aula?	Includere una forte componente di formazione e apprendimento di alta qualità basata sul lavoro, che deve integrare capacità pratiche specifiche con abilità più ampie, trasversali e trasferibili, facendo sì che i partecipanti possano adattarsi ai cambiamenti dopo aver ultimato l'apprendistato. (3e)

	Standard di qualità CES	Criteri di qualità CES (sì o no?)	Dichiarazione del Consiglio sull'Alleanza europea per l'apprendistato Principi guida
<b>15. Insegnanti, formatori e tutors</b>	I programmi di apprendistato devono fornire una formazione di buona qualità sul luogo di lavoro, con tutors aziendali appositamente formati, nonché negli istituti di formazione, che si avvalgono di formatori dotati di competenze appropriate e aggiornate. Tutors e formatori devono poter contare su buone condizioni di lavoro, in modo da poter svolgere adeguatamente il loro lavoro.	<p>Insegnanti e formatori che lavorano con gli apprendisti in istituti di formazione devono aver conseguito, per legge, un'apposita qualifica formale?</p> <p>I programmi di apprendistato prevedono una formazione per i tutors aziendali?</p> <p>I programmi di apprendistato assicurano a insegnanti e formatori l'accesso e il sostegno della formazione continua, in modo da assolvere ai loro obblighi tecnici e didattici sia negli istituti di formazione che in azienda?</p>	
<b>16. Base di competenze/urdu</b>	I programmi di apprendistato devono essere basati sulle competenze e avere una durata che consenta agli apprendisti di acquisire standard appropriati per lavorare in modo competente e sicuro.	<p>Gli apprendistati hanno una durata adeguata all'apprendimento necessario per svolgere una professione?</p> <p>Le autorità pubbliche elaborano statistiche sul tasso di transizione dagli apprendistati all'occupazione?</p>	
<b>17. Certificazione e riconoscimento</b>	I programmi di apprendistato devono essere certificati da organismi competenti tripartiti, al fine di garantire che le conoscenze, abilità e competenze acquisite siano riconosciute nel mercato del lavoro e in tutto il sistema di istruzione e formazione.	I programmi di apprendistato garantiscono il coinvolgimento formale delle parti sociali nell'accertamento e nella certificazione di conoscenze, abilità e competenze necessarie a svolgere una professione riconosciuta?	Assicurare l'adeguata integrazione dei programmi di apprendistato nel sistema formale di istruzione e formazione attraverso un sistema di competenze e qualifiche riconosciute che permettano poi di accedere all'istruzione di grado universitario e all'apprendimento permanente.(3c)
<b>18. Progressione</b>	I programmi di apprendistato devono offrire qualifiche che si inseriscono chiaramente nei quadri nazionali delle qualifiche (QNQ), garantendo così iter di progressione verso altri programmi e livelli QNQ	<p>I programmi di apprendistato offrono qualifiche formalmente riconosciute dai quadri nazionali delle qualifiche?</p> <p>I programmi di apprendistato offrono qualifiche per intraprendere iter di progressione da un livello a un altro?</p>	<p>Assicurare ... che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati. (3d)</p> <p>Promuovere programmi di apprendistato tramite un'opera di sensibilizzazione mirata ai giovani, ai loro genitori, agli erogatori di istruzione e formazione e ai servizi pubblici per l'occupazione, mettendo in risalto gli apprendistati come iter per conseguire l'eccellenza, in grado di offrire grandi opportunità sia a livello di istruzione che professionale. (3i)</p>

	<b>Standard di qualità CES</b>	<b>Criteri di qualità CES (sì o no?)</b>	<b>Dichiarazione del Consiglio sull'Alleanza europea per l'apprendistato</b> Principi guida
<b>19. Riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale</b>	I programmi di apprendistato devono garantire il riconoscimento di conoscenze, abilità e competenze acquisite attraverso un apprendimento non formale e informale.	I programmi di apprendistato riconoscono le conoscenze, abilità e competenze acquisite dall'apprendimento non formale e informale?	
<b>20. Mobilità a livello nazionale ed europeo</b>	I programmi di apprendistato devono includere disposizioni per la mobilità degli apprendisti a livello nazionale ed europeo.	I programmi di apprendistato offrono opportunità di mobilità degli apprendisti a livello nazionale ed europeo?	Assicurare ... che il modello di apprendistato venga riconosciuto come valido strumento di apprendimento, trasferibile oltre le frontiere e in grado di aprire la strada a un progresso all'interno dei quadri nazionali delle qualifiche e a uno sviluppo verso lavori altamente qualificati. (3d)

# APPENDICE 2

## SINTESI PER PAESE

### Introduzione

Nell'ambito dello studio, la Confederazione europea dei sindacati, in collaborazione con le organizzazioni affiliate, ha predisposto una serie di riunioni e interviste con le principali parti interessate in 20 Stati membri, per esaminare vari elementi dei loro sistemi di apprendistato.

La presente sezione illustra questo vasto corpus di informazioni in modo semplice, conciso e comprensibile.

Laddove i dati lo consentono, ogni sintesi nazionale fornisce informazione sugli apprendistati nel seguente formato.

- 1.** Il giudizio se, a livello nazionale, l'apprendistato corrisponde alla definizione riportata nell'ultima edizione della *Terminologia della politica europea dell'istruzione e della formazione pubblicata dalla CEDEFOP*: "formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi di apprendimento sul posto di lavoro a corsi erogati da un istituto d'istruzione o un centro di formazione. L'apprendista è contrattualmente vincolato al datore di lavoro ed è retribuito (riceve uno stipendio o un'altra forma di compenso). Il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire all'apprendista una formazione che gli permetterà di esercitare una data professione".
- 2.** Quadro regolamentare.
- 3.** Coinvolgimento delle parti sociali.
- 4.** Le ultime statistiche, sulla base di cifre totali o riguardanti i nuovi apprendistati, l'indicazione delle tendenze più recenti, la distribuzione in base al genere e all'età, i tassi di completamento/abbandono anticipato e i tassi di mantenimento (transizione al mondo del lavoro).
- 5.** Livelli nei quadri nazionali delle qualifiche, con riferimento ai livelli nel Quadro europeo delle qualifiche.
- 6.** Lo status occupazionale e il relativo diritto di aderire a un sindacato.
- 7.** Retribuzione.

## SINTESI PER PAESE

---

### BELGIO

In Belgio, l'IFP iniziale prevede una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione del CEDEFOP. Include anche tutta una serie di corsi di formazione in aula.

Il Belgio ha devoluto il quadro della formazione in apprendistato. Esistono, quindi, sistemi diversi nelle parti di lingua fiamminga, francese e tedesca.

Nelle Fiandre la formazione in apprendistato si basa sul sistema per l'apprendimento e il lavoro (*Stelsel van Leren en Werken* - 2008), in fase di revisione. Nella parte francofona, l'accordo di cooperazione sulla formazione in alternanza (*Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance* - 2008) è stato emendato nel 2014 e nel 2015.

Secondo la definizione del Consiglio nazionale del lavoro, un apprendistato deve: svolgersi sul luogo di lavoro e in un istituto di formazione, sulla base di un piano di formazione concertato; far conseguire una qualifica professionale; durata minima annua di 240 ore della formazione in aula; durata media di 20 ore settimanali della formazione basata sul lavoro; contratto di formazione firmato da datore di lavoro e apprendista, che viene retribuito.

Le leggi prevedono il coinvolgimento dei sindacati nelle fasi di progettazione e attuazione della formazione in apprendistato. Sono rappresentati nei comitati direttivo e pratico dell'agenzia fiamminga per la formazione professionale, responsabili per l'approvazione di tutte le qualifiche e i piani di formazione, dell'attuazione degli accordi relativi agli apprendistati, della qualità della formazione sul luogo di lavoro e della supervisione dei tutori aziendali. Sono rappresentati nel comitato direttivo dell'istituto vallone per la formazione in alternanza nelle PMI e dell'ufficio francofono per la formazione in alternanza, nonché nella commissione che definisce i profili occupazionali per l'IFP.

Non si tratta di dati omogenei. Le ultime cifre parlano di 26.018 apprendistati registrati nel 2013 (11.783 nella Fiandre e 14.235 in Vallonia - fra 20% e 33% donne), a conferma di un elevato livello di stabilità generale dal 2008. Elevata la percentuale di mancati completamenti: 54% nel 2010/2013 in Vallonia per uno degli erogatori. Dove i dati sono disponibili, esiste un livello relativamente alto di transizione dall'apprendistato al lavoro, in funzione della zona geografica e del tipo di apprendistato svolto.

Si prevede una classificazione ai livelli 2, 3 e 4 nelle Fiandre e 3 e 4 in Vallonia; valori corrispondenti a livelli EQF analoghi.

Gli apprendisti non hanno un contratto di lavoro, ma di formazione. Possono aderire a un sindacato.

Nella parte francofona, gli apprendisti sono retribuiti in percentuale del salario minimo: almeno il 17% nella prima fase, il 24 nella seconda e il 32 nella terza: rispettivamente 255,33, 360,44 e 480,58 euro. Nelle Fiandre sono retribuiti in base all'età e ad accordi settoriali. Dal 2012, per esempio, in edilizia, gli apprendisti iniziano con 320,39 euro mensili a 15 anni di età, per salire a 750,91 a 21 anni.

## SINTESI PER PAESE

---

### BULGARIA

In Bulgaria, l'IFP iniziale prevede molto limitatamente una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Offre numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per l'istruzione e formazione professionale si basa sulla legge in materia di istruzione e formazione professionale (ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ - 1999) emendato prima nel 2005 e poi nel 2014, nonché sulla legge in materia di artigianato (2001) che disciplina condizioni e regole riguardanti gli apprendistati, compresa la formazione con un mastro artigiano.

Gli articoli 5 (4), 17a e 59 (9 e 10), emendati di recente, della legge IFP permettono di conseguire una "istruzione tramite il lavoro". Il conseguente decreto precisa "la forma specifica di formazione professionale per l'acquisizione di qualifiche professionali basate su partenariati". Definisce il numero di giovani che possono essere formati, durata e condizioni della formazione, documentazione necessaria e contratti da stipulare fra giovani e istituti di formazione e fra giovani e datori di lavoro. Precisa le responsabilità dei datori di lavoro e istituti di formazione. Definisce i requisiti per i tutor aziendali e per la fase di accertamento. In genere, il giovane trascorre un giorno alla settimana sul luogo di lavoro il primo anno, due giorni il secondo anno e tre giorni l'ultimo anno.

Il governo bulgaro, inoltre, è in procinto di firmare un accordo con il governo svizzero per creare un partenariato finalizzato a sviluppare una formazione destinata a tecnici di macchinari e tecnici caseari.

Il partenariato tripartito è al centro del sistema IFP bulgaro. Le parti sociali sono state coinvolte nella definizione degli emendamenti alla nuova legge IFP e alle sue norme di attuazione. Le parti sociali sono state coinvolte, di recente, anche nei gruppi di lavoro del consiglio nazionale per la promozione dell'occupazione, per contribuire a modificare la legge riguardante la stessa materia. Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro hanno pari rappresentanza nel comitato direttivo dell'agenzia nazionale per l'istruzione e la formazione professionale, le cui funzioni sono, tra l'altro, collaborare con le parti sociali nell'attuare politiche coordinate per l'apprendimento permanente (articolo 44). I sindacati sono anche membri delle 17 commissioni di esperti, 16 delle quali coprono vari settori economici, e una commissione trasversale per la formazione e l'orientamento professionale (articolo 49).

Le nuove proposte della legge IFP permetteranno ai giovani di ottenere una qualifica di scuola secondaria e un certificato di formazione professionale di livello 2 e/o 3 nel quadro bulgaro delle qualifiche, corrispondenti ai livelli QEQ 2e3.

Durante la formazione in aula i giovani percepiscono una diaria di frequenza di 10 lev; sul luogo di lavoro, tuttavia, firmano un contratto professionale e percepiscono il salario minimo che, da gennaio 2016, è pari a 420 lev mensili. In teoria possono aderire a un sindacato ma la cosa va verificata nella pratica.

## SINTESI PER PAESE

---

### CIPRO

A Cipro, l'IFP iniziale prevede molto limitatamente una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Offre numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare in materia di formazione in apprendistato affonda le sue radici nella legge sull'apprendistato (1966). A ottobre 2007 il governo ha denunciato "i problemi cronici del sistema di apprendistato in vigore", gettando le basi del "Nuovo e moderno apprendistato" (NMA), elaborato per offrire un iter alternativo di istruzione, formazione e sviluppo ai giovani al di fuori dell'istruzione formale, nonché per soddisfare i fabbisogni del mercato del lavoro. Si prefigge i seguenti obiettivi: offrire metodologie alternative di apprendimento ai giovani che abbandonano il sistema scolastico formale privi di competenze di base o abilità professionali, affinché possano sviluppare le loro capacità di apprendimento e/o promuovere la loro occupabilità; promuovere la mobilità dei giovani fra istruzione, apprendistato e mondo del lavoro; aumentare l'offerta di giovani con qualifiche professionali certificabili, in linea con i fabbisogni dell'economia.

Le prime azioni sono state avviate nel 2012/2013, prima per meccanici auto e, successivamente, per elettricisti e parrucchieri. Nel *Piano strategico per l'istruzione e la formazione professionale e tecnica* il Consiglio dei ministri ha trasferito, da settembre 2015, la responsabilità della formazione in apprendistato al ministero per l'istruzione e la cultura, integrando così la formazione in apprendistato in un apposito iter a livello nazionale.

L'NMA offre una formazione preparatoria di un anno, seguita da una formazione di base di tre anni. In questa seconda fase, il rapporto fra formazione in azienda e in aula è 60:40 nei primi due anni, per passare a 80:20 al terzo anno.

Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro hanno pari rappresentanza nel comitato direttivo per l'apprendistato, che decide quali specializzazioni saranno offerte ogni anno scolastico. Pari rappresentanza anche nei cinque comitati distrettuali per l'apprendistato, che monitora l'attuazione del sistema in ogni distretto di Cipro e formula raccomandazioni al comitato direttivo per l'apprendistato su questioni come l'occupazione degli apprendisti e i contratti di apprendistato, nonché sui fabbisogni del mercato del lavoro.

Le ultime cifre indicano, per il 2013/14, 61 giovani iscritti in una formazione preparatoria e 37 al primo anno di formazione di base.

È stato proposto di classificare la qualifica di apprendistato al livello 3 del quadro di qualifiche di Cipro, corrispondente al livello QEQ 3.

Gli apprendisti firmano un contratto di apprendistato con il datore di lavoro e, quindi, non sono considerati lavoratori. Nel 2015 hanno percepito una retribuzione settimanale di 87 euro per tutto il periodo di apprendistato.

## SINTESI PER PAESE

---

### DANIMARCA

In Danimarca l'IFP iniziale si basa su un sistema ben consolidato, oltre che stimato, di formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Include anche corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per formazione in apprendistato è incluso nella legge sull'istruzione e formazione professionale (*Erhvervsuddannelsesloven* - 2013). Non esiste una definizione giuridica specifica di apprendistato, ma la spiegazione di cosa deve fornire una formazione in apprendistato (articolo 1) "qualifiche professionali formalmente riconosciute dal mercato del lavoro e rispondenti ai suoi fabbisogni, e possibilità di apprendimento permanente e di cittadinanza attiva".

Una nuova riforma denominata *Migliorare l'istruzione e la formazione professionale*, adottata nel 2014 a seguito di discussioni fra governo e parti sociali, propone: introduzione di requisiti minimi di ammissione in danese e matematica; possibilità di specializzarsi in modo più graduale, riducendo i 12 iter di accesso professionale a quattro aree più ampie, e introduzione di un corso basilare; opportunità per i giovani di ottenere una qualifica generale di scuola secondaria di secondo grado che permetta di accedere all'istruzione universitaria.

Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro hanno pari rappresentanza nel direttivo del Consiglio nazionale per l'istruzione e la formazione professionale, che ha il compito di fornire consulenza al ministro sulla disciplina generale della formazione in apprendistato. Sono membri dei "comitati settoriali di categoria" - 50 in tutto - che definiscono il contenuto dettagliato della formazione oltre che, più specificamente, durata e struttura dei programmi, obiettivi, valutazione e ripartizione fra formazione basata sul lavoro e in aula. Sono anche coinvolti nell'accREDITAMENTO delle imprese che offrono apprendistati. A livello locale nominano i membri nei comitati IFP che si esprimono sui fabbisogni locali del mercato del lavoro.

La maggior parte degli apprendistati dura da tre anni e mezzo a quattro. Il rapporto fra formazione basata sul lavoro e istruzione in aula è 70:30.

Nel 2015, gli ultimi dati indicano 69.699 apprendisti (di cui il 43% donne), in calo del 3% rispetto al 2014. A novembre 2015, il 20% degli apprendisti era di età compresa fra 15 e 19 anni, il 41% fra 20 e 24 e il 39% oltre i 24 anni. Le cifre del 2014 evidenziano un tasso di completamento del 52%. Il tasso di transizione al lavoro raggiungeva l'81%.

La maggior parte degli apprendistati è classificata di livello 3 e 4 nel quadro danese delle qualifiche, corrispondente ai livelli EQE 3 e 4.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro, sono considerati lavoratori, quindi, possono aderire a un sindacato. Gli apprendisti sono retribuiti secondo i vari contratti collettivi: in genere, all'inizio, il 40-50% del salario minimo di un lavoratore qualificato, che sale poi all'80% alla fine dell'apprendistato. Per esempio, a marzo 2015 un apprendista metalmeccanico riceveva 65,45 corone orarie al primo anno e 92,20 al quarto.



## SINTESI PER PAESE

### ESTONIA

In Estonia, l'IFP iniziale prevede molto limitatamente una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP; include essenzialmente corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato si basa sulla legge riguardante gli istituti di formazione professionale (*Kutseõppeasutuse seadus* – 2013), che sottolinea l'importanza dell'approccio relativo ai risultati dell'apprendimento (articolo 22), definisce i parametri per lo sviluppo dei piani di studio (articolo 23) e fissa i requisiti delle qualifiche per il personale docente (articolo 39). Un regolamento successivo stabilisce le regole di attuazione dell'apprendimento basato sul lavoro (*Töökohapõhise õppe rakendamise kord* – 2013).

La durata degli apprendistati varia da sei mesi a quattro anni, in funzione del livello iniziale di istruzione degli apprendisti, con una media di tre anni/tre anni e mezzo. In base alla nuova legge, la formazione basata sul lavoro, se presente, deve rappresentare almeno due terzi del programma.

I sindacati hanno un coinvolgimento limitato nella progettazione della formazione in apprendistato, tramite l'autorità estone per le qualifiche (*Kutsekoda*) creata ad agosto 2001 per: organizzare e coordinare le attività dei consigli per le competenze settoriali; curare il registro delle qualifiche professionali; organizzare e aggiornare gli standard delle qualifiche professionali sulla base delle decisioni adottate dai 16 consigli per le competenze settoriali. La confederazione sindacale estone dei lavoratori (TALO) e la confederazione dei sindacati estoni (EAKL) sono entrambe rappresentate nel comitato di sorveglianza. I sindacati settoriali sono attivi in alcuni consigli per le competenze settoriali il cui ruolo è presentare proposte per lo sviluppo e l'aggiornamento degli standard professionali e approvare la procedura di attribuzione delle qualifiche professionali.

Nel 2014/2015 617 persone (di cui il 38% donne) hanno preso parte alla formazione in apprendistato, in leggera crescita rispetto agli anni precedenti. Sono in elaborazione dei piani per portare questa cifra a 1.000 nel 2016. Il 4% aveva meno di 19 anni, il 24% fra 20 e 24 e la maggior parte, il 72%, più di 25 anni. Gli ultimi dati, riferiti al 2014/2015, evidenziano un tasso di mancato completamento del 23%.

Le qualifiche IFP sono offerte ai livelli 2-5 nel quadro estone delle qualifiche. Le qualifiche in apprendistato sono classificate ai livelli 3-4, che corrispondono ai livelli QEQ 3-4.

Gli apprendisti siglano un contratto con un datore di lavoro e un erogatore di formazione, sono considerati lavoratori e possono, quindi, aderire a un sindacato. In base al regolamento di attuazione gli apprendisti non possono essere pagati meno del salario minimo legale (430 euro mensili nel 2016) durante il periodo di formazione basata sul lavoro e possono ricevere una sovvenzione per il periodo di formazione in aula.

## SINTESI PER PAESE

### FRANCIA

In Francia l'IFP iniziale include l'erogazione di una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP e offre numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato si basa sul codice del lavoro, modificato nel 2014 dalla legge sulla formazione professionale, l'occupazione e la democrazia sociale (*Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*), a sua volta basata su un accordo multisettoriale firmato dalle parti sociali a dicembre 2013. Parlando alla terza conferenza Grand Social nel 2014, il presidente francese ha annunciato una serie di misure per sviluppare la formazione in apprendistato, compreso l'obiettivo di 500.000 apprendisti entro il 2017.

Un apprendistato è finalizzato a fornire ai giovani che hanno completato la scuola formale dell'obbligo una formazione generale, pratica e teorica per ottenere una qualifica professionale. Si basa sul principio della responsabilità condivisa fra istruzione teorica in centro di formazione per apprendisti e formazione professionale sul luogo di lavoro. Gli apprendisti durano da uno a tre anni, in funzione del tipo di professione/mestiere e qualifica prescelti, ma la maggior parte dura due anni.

La legge prevede un ampio coinvolgimento sindacale nelle fasi di progettazione e attuazione della formazione in apprendistato, tramite una partecipazione formale in organismi come il Consiglio nazionale per l'occupazione, l'orientamento e la formazione professionale. A livello settoriale, le parti sociali gestiscono agenzie accreditate (OPCA in francese), che prelevano la tassa sull'apprendistato e sono responsabili delle modalità di redistribuzione della tassa stessa a favore della formazione in apprendistato.

Gli ultimi dati indicano 273.295 nuovi apprendisti (di cui il 33,7% donne) nel 2013, in calo rispetto alle cifre del 2010, 2011 e 2012 (oltre a 9.440 nuovi apprendisti nel settore pubblico). Il 52% erano giovani sotto i 19 anni; il 30% fra 19 e 21 e il 18% oltre i 21 anni. Il tasso di mancato completamento dei contratti di apprendistato firmati nel 2011-2012 era del 27%. Il 67% degli apprendisti ha trovato lavoro sette mesi dopo la fine dell'apprendistato nel 2013.

Nel 2012 al 42% degli apprendisti è stato offerto il livello V del quadro francese delle qualifiche, al 27% il livello IV e al 29% i livelli da I a III; rispettivamente corrispondenti ai livelli QEQ 3, 4 e 5-8. Al 2%, inoltre, è stato offerto un livello pre-apprendistato.

Gli apprendisti firmano un contratto con il datore di lavoro, sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato.

Gli apprendisti sono retribuiti in percentuale del salario minimo nazionale o, se più alto, del salario minimo previsto in base al relativo accordo settoriale, in funzione dell'età e della progressione attraverso il ciclo di formazione. Pertanto, un apprendista sotto i 18 anni al primo anno avrebbe diritto al 25%, mentre uno di oltre 20 anni al terzo anno al 78%. Il salario minimo nazionale è stato fissato a gennaio 2016 a 1.466,62 euro mensili: il primo apprendista percepirebbe così 366,66 euro e il secondo 1.143,96.

## SINTESI PER PAESE

---

### GERMANIA

In Germania, l'IFP iniziale si basa su un sistema ben consolidato, nonché stimato, di formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Include anche numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato in Germania si basa sulla legge sulla formazione professionale del 2005 (*Berufsbildungsgesetz* - BBiG) che, tra l'altro, copre contenuti e struttura della formazione, responsabilità di tutte le parti in causa, retribuzione, accertamento, condizioni che devono essere rispettate da istituti di formazione e formatori. Secondo la sezione 1.3 della legge un apprendistato deve, "attraverso un programma sistematico di formazione, fornire conoscenze, qualifiche e abilità (competenze professionali) che sono necessarie per intraprendere una forma di attività lavorativa in un mondo dell'occupazione in evoluzione".

Il governo tedesco e le parti sociali hanno concordato una strategia denominata Alleanza per la formazione iniziale e continua 2015-2018, che contiene una serie di misure per preparare meglio i giovani per la loro professione e il mondo del lavoro.

Il partenariato sociale è fondamentale nel sistema tedesco di apprendistato. La legge prevede un ampio coinvolgimento dei sindacati nella progettazione e attuazione della formazione in apprendistato, tramite una partecipazione formale negli organismi responsabili in materia di istruzione e formazione a tutti i livelli: a livello nazionale, come membri del comitato direttivo dell'istituto federale per l'istruzione e la formazione professionale, descritto spesso come il parlamento IFP tedesco; a livello regionale, nei comitati regionali per la formazione professionale; e a livello locale, nei comitati per la formazione professionale degli "organismi competenti" responsabili, fra l'altro, di monitorare la formazione in apprendistato (supervisionare gli istituti di formazione, valutare i formatori e organizzare gli esami) e di fornire servizi consultivi per la formazione in apprendistato.

Secondo gli ultimi dati, nel 2014 i nuovi apprendistati erano 522.232 (di cui il 40,1% donne), in calo rispetto alle cifre (564.307) del periodo 2009-2013. Nel 2013 il 43% di nuovi apprendisti aveva meno di 19 anni, il 35,7% fra 19 e 21 e il 21,3% sopra i 21 anni. Il tasso di mancato completamento dei contratti siglati nel 2013 era al 25%. Due terzi degli apprendistati conclusi nel 2013 si sono trasformati in posti di lavoro nella stessa azienda. Nel 2014, 22.428 apprendisti hanno superato l'esame di Meister (mastro artigiano).

Nel 2013 l'8% degli apprendistati è stato classificato al livello 3 e il 92% al livello 4, corrispondenti rispettivamente a livelli QEQ 3 e 4. La qualifica di mastro artigiano è classificata al livello 6.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro, sono considerati lavoratori e possono aderire a un sindacato. Le retribuzioni sono quelle previste negli accordi settoriali e variano di conseguenza. Nel 2014 la più alta era, in media, di 1.030 euro mensili nell'edilizia (690 il 1° anno, 1.060 il 2° e 1.339 euro il 3°); la più bassa, 474 euro mensili, per gli apprendisti parrucchieri (379 euro il 1° anno, 472 il 2° e 573 euro il 3°).

## SINTESI PER PAESE

---

### GRECIA

In Grecia l'IFP iniziale prevede limitatamente una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Offre numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato si basa essenzialmente sulle leggi in materia di apprendimento permanente (3879/2010), istruzione secondaria (4186/2013) e di riforma dell'istruzione secondaria (4310/2014). La prima normativa istituisce scuole di istruzione professionale (SEK in greco) che combinano una formazione in aula nei primi due anni e una formazione basata sul lavoro al terzo anno. La seconda prevede corsi in aula nelle scuole professionali secondarie di secondo grado nei primi tre anni e un anno facoltativo di formazione basata sul lavoro al quarto anno. La terza prevede un ciclo triennale di scuole superiori professionali e un quarto anno sul luogo di lavoro (3+1). Attualmente, la formazione in apprendistato si svolge sotto l'egida del ministero del lavoro tramite l'autorità nazionale per l'occupazione e la manodopera (OAED in greco) o tramite il ministero del turismo.

Le tre leggi prevedono in modo solo molto limitato il coinvolgimento delle parti sociali nella progettazione e attuazione della formazione in apprendistato; intervengono, infatti, solo nei comitati che elaborano i riscontri sui fabbisogni regionali e settoriali dell'economia nazionale. Comitati, inoltre, che non si riuniscono dal 2010, anno di adozione della prima legge sull'apprendimento permanente. Le parti sono comunque rappresentate nel comitato direttivo dell'organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP in greco), responsabile della definizione dei profili professionali.

Si prevede di classificare la formazione in apprendistato SEK al livello 3 nel quadro greco delle qualifiche, corrispondente al livello QEQ 3. La formazione professionale di scuola secondaria superiore deve essere classificata al livello 4 per l'apprendimento in aula e al livello 5 una volta portata a buon fine la formazione basata sul lavoro. Ciò corrisponde ai livelli QEQ 4 e 5.

Nelle scuole di apprendistato, gli apprendisti firmano un contratto con il datore di lavoro e con l'autorità nazionale per l'occupazione e la manodopera per l'intero periodo della formazione basata sul lavoro. Non hanno, tuttavia, il diritto di aderire a un sindacato. Gli apprendisti percepiscono un salario per il tempo trascorso sul luogo di lavoro, corrispondente al 70% del salario minimo (attualmente 10,95 euro orari per i non coniugati di età inferiore ai 25 anni). Informazioni di natura aneddotica indicano che alcuni datori di lavoro non versano questo importo.

## SINTESI PER PAESE

---

### IRLANDA

In Irlanda l'IFP iniziale prevede apprendistati che corrispondono alla definizione CEDEFOP. Offre anche numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare riguardante la formazione in apprendistato si basa sulle leggi in materia di apprendisti (1959), formazione industriale (1967) e servizi per il lavoro (1987/2009). Per tradizione, l'Irlanda offre apprendistati in numerose professioni specifiche (25 nel 2015). Nel 2013 la *revisione della formazione in apprendistato in Irlanda* ha proposto la seguente definizione per gli apprendistati: "programma di apprendimento strutturato che combina e alterna formalmente l'apprendimento sul posto di lavoro con l'apprendimento in un centro di istruzione o formazione [...] il cui completamento prepara il partecipante per apprendere una data professione e porta a conseguire una qualifica riconosciuta a livello nazionale nell'ambito del quadro nazionale delle qualifiche a un livello equivalente o superiore al livello 5" (livello QEQ 4).

Per essere classificato come apprendistato a livello di ammissione, il programma deve durare almeno due anni ed essere strutturato per offrire oltre il 50% di apprendimento basato sul lavoro. Il Piano di attuazione per l'apprendistato, pubblicato a giugno 2014, prevede la costituzione di un Consiglio per l'apprendistato e un approccio in tre fasi: rinnovare gli apprendistati e individuare nuove opportunità; sviluppare le proposte; integrare le strutture. Ha proposto il varo di una legislazione per costituire il Consiglio per l'apprendistato e sostenere il nuovo sistema per l'apprendistato per il 2016.

Le nuove riforme prevedono un coinvolgimento formale dei sindacati nel Consiglio per l'apprendistato, che ha una funzione consultiva su: "progettazione, durata, livelli di ammissione e offerta continua di apprendistati, in linea con i fabbisogni nazionali"; sull'introduzione degli apprendistati nelle nuove professioni per promuovere iter di progressione; sul numero di apprendistati da offrire in varie professioni sulla base di informazioni e previsioni corrette riguardanti manodopera e mercato del lavoro.

Gli ultimi dati evidenziano 2.698 iscrizioni ad apprendistati in Irlanda nel 2014. Solo 13 le donne apprendiste (0,5%). Il 22% degli apprendisti aveva meno di 19 anni, il 66% fra 19 e 24; il 12% sopra i 24 anni. Il dato rappresenta un notevole aumento rispetto alle cifre del 2012, 2011 e 2010, ma un netto calo rispetto a 2008 (3.765) e 2007 (6.763). In compenso, il tasso di mancato completamento è sceso dal 22% del 2010 all'8% nel 2013, fino al 4% nel 2014.

Le attuali qualifiche (legali) di apprendistato sono classificate al livello 6 nel quadro nazionale delle qualifiche (livello QEQ 5). La nuova generazione di apprendistati, che segue la recente revisione normativa, sarà classificata al livello 5, livello QEQ 4.

Gli apprendisti firmano un contratto con il datore di lavoro, sono considerati lavoratori e possono aderire a un sindacato. La retribuzione è disciplinata da contratti collettivi nazionali. Secondo l'accordo in vigore nel settore della fornitura di energia elettrica, al 1° anno gli apprendisti sono pagati il 30% del livello retributivo nazionale degli artigiani, al 2° il 45%, al 3° il 65% e al 4° il 80%: rispettivamente 6,22, 9,33, 13,48 e 16,59 euro/ora nel 2015.

## SINTESI PER PAESE

### ITALIA

In Italia l'IFP prevede l'offerta di apprendistati che corrispondono alla definizione CEDEFOP.

Lo Stato italiano ha legislazione esclusiva in materia di istruzione, mentre le Regioni sono competenti per l'IFP. Una situazione che ha portato allo sviluppo di un quadro nazionale frammentato.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato si basa sul Dlgs 81/2015 che ha riscritto, modificandolo, il *Testo Unico sull'Apprendistato*, che definisce l'apprendistato "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". Sono previsti tre tipi di apprendistato: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante; apprendistato di alta formazione e ricerca. È stato creato un repertorio nazionale di profili professionali sulla base contratti collettivi e standard professionali definiti a livello settoriale e/o regionale. Nel 2015, il Jobs Act ha introdotto modifiche finalizzate a superare le differenze nei regolamenti fra regioni, per spostare l'attenzione dalle imprese agli istituti pubblici di formazione, rafforzando così la formazione in aula, ad incentivare l'apprendistato abbattendo i costi della formazione interna ed esterna, ed eliminare i limiti di età per gli apprendistati professionalizzanti per chi è disoccupato.

La legge attribuisce responsabilità di governance alle parti sociali, sulla base di accordi firmati dalle rappresentanti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro. Gli accordi settoriali determinano diritti, responsabilità e durata degli apprendistati, e, per l'apprendistato professionalizzante, determinano i programmi di formazione per acquisire le competenze e abilità professionali legate ai relativi profili. Per apprendistato professionalizzante si intende, in genere, un programma triennale con 40 ore di formazione annua fuori del luogo di lavoro in competenze trasversali.

I dati del XV° rapporto Isfol, indicano, nel 2013, 451.954 apprendisti (di cui il 43% donne), soprattutto per gli apprendistati professionalizzanti (91%). L'1% dei partecipanti aveva meno di 18 anni, il 56% fra 19 e 24, il 35% fra 25 e 29 e l'8% sopra i 29 anni. Un calo netto rispetto ai dati 2012 (470.056), 2011 (492.490) e 2010 (528.183). Nel 2012 circa 161.000 apprendisti sono stati definitivamente assunti alla fine dei rispettivi contratti (-10,8% rispetto al 2011). Le tendenze più recenti (Fonti Istat) hanno segnalato un lieve aumento dei contratti di apprendistato nel corso del 2014, subito fermatosi nel 2015, a causa della concorrenza degli sgravi contributivi per il contratto a tempo indeterminato previsti dal Jobs Act.

Portato a termine con successo l'apprendistato professionalizzante, i giovani conseguono un certificato riconosciuto ai fini professionali dalle parti sociali ma non ancora dalle autorità didattiche e, quindi, privo di riferimenti al Quadro europeo delle qualifiche (QEQ).

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro, sono considerati lavoratori e possono aderire a un sindacato. Le retribuzioni sono determinate in base ai contratti collettivi: possono aumentare di due livelli sulla scala retributiva rispetto al massimale concordato tramite contratto collettivo per la fascia retributiva in questione, se l'apprendista svolge mansioni o funzioni di un lavoratore qualificato. In alternativa, la retribuzione può avvenire su base percentuale.

Per l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca non vi è obbligo di remunerazione per le ore di formazione esterna, mentre per le ore di formazione in azienda vi è obbligo a remunerare il 10% delle ore di formazione.

## SINTESI PER PAESE

---

### LETONIA

in Lettonia l'IFP iniziale prevede corsi di formazione in aule che integrano elementi di formazione sul posto di lavoro, svolta in parte presso un'impresa. Prevede solo in modo molto limitato forme di apprendistato nell'artigianato.

Il quadro regolamentare per l'IFP iniziale si basa sulla legge sull'istruzione professionale (1999). Il contenuto dei programmi IFP iniziali è definito tramite specifici standard statali dal gruppo ministeriale "Regolamenti sugli standard dell'istruzione secondaria professionale statale e sugli standard dell'istruzione professionale statale" (2008) e i relativi standard professionali. Il quadro regolamentare per l'apprendistato nell'artigianato si basa sulla legge sull'artigianato (1993), che definisce un apprendista artigiano come "un soggetto che è entrato in un'impresa artigiana o in un istituto di istruzione e ha firmato un contratto di formazione".

La legge prevede il coinvolgimento dei sindacati nelle fasi di progettazione e attuazione dell'IFP iniziale in Lettonia. La legge sull'istruzione professionale conferisce a consigli professionali settoriali, sindacati e altre organizzazioni pubbliche il diritto, fra l'altro, di partecipare alla definizione degli standard professionali e dei programmi didattici, nonché di partecipare all'erogazione e all'accertamento della qualità dell'IFP. Questo lavoro è intrapreso dalla sottocommissione per la cooperazione tripartita per l'istruzione professionale e l'occupazione composta dallo stesso numero di rappresentanti di sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro e ministeri. Inoltre, nel 2011 sono stati creati comitati di esperti settoriali tripartiti (12 in tutto), per garantire, tra l'altro, la corrispondenza fra contenuto della formazione professionale e fabbisogni del mercato del lavoro. La Camera dell'artigianato è il solo organismo responsabile per la relativa formazione professionale nel settore.

Gli ultimi dati mostrano che nel 2014/15 erano 29.855 i giovani (di cui il 43% donne) coinvolti nella formazione professionale in Lettonia: una netta riduzione progressiva su base annua rispetto ai dati 2008/09 (38.819). Le ultime cifre presentate dalla Camera dell'artigianato evidenziano che sono circa 50 gli apprendisti ad aver superato l'esame di artigiano nel 2014, in netto calo rispetto alla fine degli anni 2000. Il tasso di mancato completamento nell'IFP iniziale è alto (55%): 11.478 studenti hanno iniziato il primo anno di corsi (nel 2010/11) ma solo 5.154 hanno concluso il programma al 4° anno (nel 2014/2015).

Le qualifiche di IFP iniziale sono classificate al livello 2 e 3 nel quadro lettone delle qualifiche (livello QEQ 3 e 4). Le qualifiche nell'artigianato sono riconosciute all'interno del settore ma non in tutti i sistemi di istruzione formale e, quindi, non sono integrate nel quadro lettone delle qualifiche.

Gli apprendisti artigiani firmano un contratto di formazione con i datori di lavoro, ma non un contratto di lavoro. Non sono considerati lavoratori, pertanto, non possono aderire a un sindacato. La questione della retribuzione degli apprendisti degli studenti di IFP iniziale in tirocinio non è disciplinata. Esistono prove che alcuni vengono effettivamente retribuiti. Il salario minimo in Lettonia (2015) era di 360 euro mensili.

## SINTESI PER PAESE

### LITUANIA

In Lituania, l'IFP iniziale prevede la formazione in aula che integra un elemento di formazione sul posto di lavoro, di cui una parte svolta in un'impresa.

Il quadro regolamentare per l'IFP iniziale trova il proprio fondamento giuridico nella legge sull'istruzione professionale (*Profesinio mokymo įstatymas* - ultimo emendamento nel 2011). La legge stabilisce che la formazione in apprendistato "viene svolta sul posto di lavoro ... La formazione teorica può essere svolta presso un istituto di formazione professionale o in altra scuola" (articolo 2). Un'ordinanza del ministero per l'istruzione e la scienza e del ministero per la sicurezza sociale e l'occupazione definisce i contratti IFP e le relative procedure di iscrizione, oltre a descrivere le particolarità dei contratti di apprendistato e gli obblighi di apprendisti, imprese e erogatori di IFP. Sono in fase di discussione altre leggi per favorire il sistema.

Secondo l'articolo 28 della legge sull'istruzione professionale, le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) hanno ampi poteri formali. Partecipano al lavoro del Consiglio per l'istruzione professionale della Lituania (*Profesinio mokymo taryba*) che svolge un ruolo consultivo per le autorità nazionali responsabili in materia di istruzione sulle questioni IFP strategiche, in particolare su quali settori sviluppare. Inoltre, sono membri del Comitato professionale centrale (*Centrinis profesinis komitetas*) che coordina le questioni strategiche relative allo sviluppo dei sistemi di qualifiche e l'accreditamento degli istituti di formazione. Sono anche membri dei 17 comitati professionali settoriali che definiscono gli standard professionali.

Gli ultimi dati evidenziano, nel 2014/15, 23.278 nuovi IFP iniziali e 46.462 giovani totali partecipanti. Un dato in aumento rispetto alle cifre del 2008/09 (43.818). Il tasso di mancato completamento nell'IFP iniziale è relativamente alto: nel 2014/15 sono stati 16,177 gli apprendisti a portare a termine la formazione. Non esiste un'informazione statistica sui numeri relativi agli apprendisti.

Le qualifiche di IFP iniziale sono classificate essenzialmente al livello 4 nel quadro lituano delle qualifiche (livello QEQ 4).

Secondo la legge sull'istruzione professionale "per svolgere una forma di apprendistato, l'erogatore dell'istruzione professionale deve stipulare contratti di formazione professionale e occupazione" (articolo 15.3). I giovani possono aderire a un sindacato.

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata sui salari dell'impresa, secondo quanto definito nell'accordo contrattuale fra l'azienda e l'apprendista, e/o sui costi indiretti (materiali, tempo messo a disposizione dai formatori).



## SINTESI PER PAESE

---

### LUSSEMBURGO

In Lussemburgo l'IFP iniziale conta su un sistema ben sviluppato di formazione in apprendistato, che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Offre anche numerosi corsi di formazione in aula.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato in Lussemburgo si basa sulla riforma della legge sull'istruzione e la formazione professionale del 2008, che, tra l'altro, contempla le responsabilità di tutte le parti in causa, la remunerazione, l'accertamento e le condizioni di una formazione in azienda. Secondo l'articolo 2, un apprendistato formale "si svolge in un contesto organizzato e strutturato in un istituto di istruzione/formazione o sul luogo di lavoro ed è progettato esplicitamente come apprendistato in termini di obiettivi, tempo e risorse". Il rapporto fra formazione in aula e in azienda varia in funzione del settore, ma quella in azienda è prevalente.

La legge prevede il coinvolgimento delle parti sociali nelle fasi di progettazione e attuazione della formazione in apprendistato. L'IFP in Lussemburgo si basa su un partenariato fra Stato e Camere che rappresentano le organizzazioni dei datori di lavoro e dei dipendenti e che sono competenti in materia di formazione. Le fasi di progettazione e attuazione sono supervisionate da un comitato per la formazione professionale, composto da una serie di rappresentanti delle varie parti in causa, fra cui le Camere. Più specificamente a livello di formazione in apprendistato, le parti sociali, attraverso le suddette camere, sono membri di apposite équipes incaricate di elaborare gli standard professionali, i profili di formazione e i relativi programmi formativi. Sono, inoltre, responsabili dell'elaborazione di criteri e procedure per la valutazione degli apprendisti, oltre che per l'accreditamento dei posti di lavoro per la formazione in apprendistato.

Secondo gli ultimi dati gli apprendisti erano 4.084 in Lussemburgo nel 2012-13, in calo rispetto alle cifre totali del 2012, 2011, 2010 e 2009. Di questi, 1.495 i nuovi apprendisti avviati nel 2012/13. Il tasso di mancato completamento è molto alto: solo il 29,7% degli apprendisti che hanno iniziato nel 2010-11 hanno ottenuto la qualifica. Altri dati mostrano che a tre anni dalla fine dell'apprendistato, aveva trovato lavoro l'81% dei partecipanti.

Gli apprendisti sono classificati al livello 2 (*certificat de capacité professionnelle - CCP*) e 3 (*diplôme d'aptitude professionnelle - DAP*) nel quadro lussemburghese delle qualifiche, rispettivamente corrispondenti ai livelli QEQ 2 e 3. La prestigiosa qualifica di mastro artigiano è classificata al livello 5.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro e hanno il diritto di aderire a un sindacato. La retribuzione degli apprendisti è fissata in funzione di: tipo di qualifica, anno di studio, successo nella valutazione e settore. Per esempio, nel 2014, un apprendista parrucchiere percepiva 635,33 euro mensili al 1° anno con certificato di livello 2 (CCP), 807,65 al 2° anno e 1.023,00 al 3°. Un apprendista muratore percepiva rispettivamente 689,20, 861,52 e 1.033,84. Con diploma di livello 3 (DAP), il primo avrebbe percepito 772,61 euro all'inizio e 1.214,15 euro dopo aver superato l'accertamento intermedio, e il secondo rispettivamente 861,52 e 1.292,20 euro.

## SINTESI PER PAESE

### PAESI BASSI

Nei Paesi Bassi, l'IFP iniziale include una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. Offre anche numerosi corsi di formazione in aula.

Sono due gli iter formativi per conseguire una qualifica: formazione sul posto di lavoro (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) e formazione in aula (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). L'originalità del sistema olandese risiede nel fatto che le qualifiche hanno pari valore, quindi è possibile passare da un sistema all'altro. Gli apprendisti BBL trascorrono almeno il 60% del tempo sul posto di lavoro. Gli studenti BOL passano, sul posto di lavoro, un minimo del 20 e un massimo del 59% del loro tempo.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato trova la sua base giuridica nella legge sull'istruzione e la formazione professionale (*Wet Educatie en Beroepsopleiding* - 1995). La formazione in apprendistato è incentrata sulla preparazione teorica e pratica di una professione per la quale risulta necessaria o appropriata una qualifica professionale. La formazione in apprendistato promuove anche l'istruzione generale e lo sviluppo personale, contribuendo alla società (articolo 2.1.2). La durata degli apprendistati è variabile. Possono prendere due, tre o quattro anni in funzione del livello.

Il sistema è in una fase di transizione. Il ministero per l'istruzione, la cultura e la scienza ha affidato, ad agosto 2015, un importante ruolo consultivo a una nuova fondazione, denominata "Cooperazione fra istruzione e formazione professionale e mercato del lavoro" (SBB). L'SBB è responsabile per: ricerche del mercato del lavoro; sviluppo e mantenimento delle strutture riguardanti le qualifiche; e accreditamento delle aziende che si impegnano nei tirocini.

Le parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro) partecipano attivamente alla progettazione e attuazione della formazione in apprendistato. A livello nazionale hanno pari rappresentanza nel direttivo SBB, nei suoi comitati consultivi (qualifiche ed esami, collocamento nel lavoro ed efficacia) e nelle otto camere settoriali.

Gli ultimi dati indicano la presenza di 102.661 apprendisti BBL (e 377.196 studenti BOL) nel 2014/15 (37% donne). Il 55% aveva meno di 24 anni, il 17% fra 24 e 30 e una percentuale rilevante (28%) oltre i 30. Una notevole riduzione rispetto ai 167.091 nel 2009/2010. Gli ultimi dati riguardanti il tasso di mancato completamento BBL è del 6,86%. Il 95% degli apprendisti BBL avevano un'occupazione retribuita 18 mesi dopo la conclusione dell'apprendistato.

Gli apprendistati sono offerti ai livelli 1, 2, 3 e 4 nel quadro olandese delle qualifiche che corrispondono ai livelli QEQ 1-4.

Gli apprendisti BBL firmano in genere un contratto con un datore di lavoro e possono aderire a un sindacato.

Gli apprendisti BBL sono retribuiti secondo quanto previsto dagli accordi settoriali o, se occupati in aziende non coperte da accordi settoriali, o con il salario minimo legale. La maggior parte degli apprendisti BBL percepisce il 100–130% del salario minimo, che varia da 475,40 a 1.524,60 euro mensili, in funzione dell'età (dal 1° gennaio 2016).

## SINTESI PER PAESE

---

### POLONIA

A differenza di quanto riportato dalla Commissione europea nella pubblicazione *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, in Polonia è prevista una formazione in apprendistato, che corrisponde alla definizione CEDEFOP, nell'artigianato. La maggior parte dell'IFP iniziale, tuttavia, è una formazione in aula.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato si basa sul capitolo 9 del codice del lavoro. Il Consiglio dei ministri fisserà, tramite regolamento, i termini e le condizioni della formazione professionale, in tale periodo, i principi retributivi per i giovani lavoratori (articolo 191). Il contratto di occupazione per la formazione professionale dei giovani definirà, in particolare, tipo di formazione professionale (apprendistato o formazione per una determinata mansione), durata e luogo della formazione professionale, modalità della formazione teorica e livello retributivo (articolo 195).

È previsto in modo solo limitato il coinvolgimento dei sindacati alla progettazione e attuazione dell'IFP iniziale. C'è una qualche partecipazione negli organismi di istruzione e formazione a livello settoriale, soprattutto nei consigli per le competenze dei settori minerario e siderurgico. Nel programma operativo sono previste iniziative per coinvolgere le parti sociali nel creare quadri di qualifiche in cinque settori; servizi finanziari, sport, turismo, telecomunicazioni e informatica. Inoltre, nel settore dell'artigianato, i datori di lavoro sono coinvolti nello sviluppo di standard di valutazione e nel monitoraggio delle pratiche di accertamento.

Secondo i dati forniti dalla confartigianato polacca, sono stati 76.045 gli apprendisti artigiani (di cui il 32% donne) nel 2013, in calo rispetto alle cifre complessive del 2012, 2011, 2010 e del 2009, anno in cui gli apprendisti erano 93.814. Il tasso di mancato completamento si attestava sul 5%.

È stato deciso di classificare gli apprendisti artigiani al livello 3 (livello QEQ 3). Ancora in corso le discussioni relative all'apprendistato per mastro artigiano.

Gli apprendisti dell'artigianato firmano un contratto con un datore di lavoro. Il contratto prevede determinati requisiti minimi. Gli apprendisti sono considerati lavoratori, pertanto, possono aderire a un sindacato.

In Polonia la retribuzione degli apprendisti artigiani è in percentuale alla paga media per i tre mesi precedenti: 4% al primo anno, 5% al secondo e 6% al terzo. Si tratta, in media, di 50 euro mensili.

## SINTESI PER PAESE

---

### REGNO UNITO

Nel Regno Unito l'IFP iniziale include l'erogazione di una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP e offre numerosi corsi di formazione in aula.

Il Regno Unito ha un quadro devoluto per la formazione in apprendistato, con sistemi diversi per Inghilterra, Galles, Scozia e Irlanda del Nord.

Il quadro regolamentare per la formazione in apprendistato in Inghilterra e Galles si basa sulla legge di apprendistato, competenze, infanzia e istruzione (2009). In Inghilterra il sistema è in fase di revisione. Il piano di attuazione del 2013 definisce l'apprendistato come "un lavoro che necessita di una formazione sostanziale e permanente, che porti al conseguimento di uno standard di apprendistato e allo sviluppo di competenze trasferibili". La durata minima di tutti gli apprendistati sarà di 12 mesi. Il governo si è impegnato a: centrare un obiettivo di tre milioni di nuovi apprendistati entro il 2020; introdurre un contributo di apprendistato entro aprile 2017; chiedere alle imprese che presentano offerte per appaltare contratti pubblici che superano i dieci milioni di sterline di mostrare un chiaro impegno a favore degli apprendistati; e tutelare il termine "apprendistato" per legge, al fine di prevenire potenziali abusi.

Benché le nuove riforme "incentrate sui datori di lavoro" non prevedano formalmente la partecipazione dei sindacati alla progettazione e attuazione degli apprendistati, i sindacati sono stati coinvolti, per esempio, nei settori della carta e della stampa.

Gli ultimi dati indicano 494.200 nuovi apprendistati in Inghilterra nel 2014/15. Le donne rappresentano il 53% di questa cifra: sono sottorappresentate in certi settori ad alto reddito, come l'ingegneria, e decisamente sovrarappresentate in professioni come la parrucchiera e nel settore dell'assistenza all'infanzia. Solo il 25% degli apprendisti aveva meno di 19 anni, il 32% fra 19 e 24 e il 43% oltre 24 anni, probabilmente lavoratori che aderiscono a programmi di apprendistato presso i datori di lavoro. Un netto aumento rispetto all'anno precedente ma in calo rispetto al 2012/13 e al 2011/2012. Il tasso medio di completamento per il periodo da agosto 2011 a marzo 2012 è stato dell'89%. Il tasso di mantenimento è stato stimato al 73%.

Nel 2013/14 il 65% degli apprendistati è stato classificato al livello "intermedio" (livello 2 nell'ambito del Quadro per le qualifiche e crediti di Inghilterra, Irlanda del Nord e Galles), il 33% "avanzato" (livello 3) e il 2% "superiore" (livello 4), equivalenti ai livelli QEQ 3, 4 e 5.

Gli apprendisti devono firmare un contratto con un datore di lavoro, sono considerati dipendenti e possono, quindi, aderire a un sindacato.

È previsto un salario minimo nazionale per gli apprendisti – nel 2015 era pari a 3,30 sterline orarie per chi aveva meno di 19 anni e per chi era al primo anno di apprendistato. Tutti gli altri apprendisti hanno il diritto di percepire il salario minimo nazionale. È tuttavia dimostrato che alcuni datori di lavoro non pagano il salario minimo nazionale. In caso di contratto collettivo (p.es. nella fornitura di energia elettrica), è prevista una retribuzione sostanzialmente più alta: 4,13 sterline orarie per chi frequenta un istituto di formazione e 4,69 sterline sul posto di lavoro, al primo anno.

## SINTESI PER PAESE

---

### REPUBBLICA CECA

In Repubblica ceca l'IFP iniziale non prevede una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. L'istruzione viene impartita esclusivamente in aula, con alcune disposizioni in materia di apprendimento basato sul lavoro.

Il quadro regolamentare dell'IFP iniziale si basa sulla legge sull'apprendistato (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – Školský zákon – 2004, ultimo emendamento nel 2015). La sezione 65 afferma che "l'istruzione in una scuola secondaria viene divisa fra insegnamento teorico e pratico". L'insegnamento pratico "sarà organizzato in scuole e loro strutture o in luoghi di lavoro appartenenti a persone fisiche o giuridiche che sono state autorizzate a svolgere attività riguardanti un'area specifica di istruzione e che hanno siglato un accordo con le scuole partecipanti, precisando contenuto e portata della formazione professionale e relative condizioni con cui sarà erogata".

A gennaio 2013 il governo ceco ha adottato un documento strategico dal titolo *Nuove misure per sostenere l'istruzione e la formazione* destinate a: incoraggiare gli studenti delle scuole secondaria a intraprendere corsi di istruzione e formazione professionale, promuovere la permeabilità fra vari tipi di istruzione e formazione; incentivare la collaborazione fra i vari attori coinvolti nell'IFP; e migliorare la qualità di insegnanti e formatori.

Risulta molto limitato il coinvolgimento delle parti sociali nelle fasi di elaborazione e attuazione dell'istruzione e formazione professionale. Di recente sono stati compiuti sforzi per rafforzare l'importanza della partecipazione dei datori di lavoro nell'IFP, ma ciò non ha riguardato i sindacati. È previsto un coinvolgimento dei sindacati, ma piuttosto limitato, nell'elaborazione e attuazione dell'IFP continua tramite la partecipazione a consigli settoriali, ma non è previsto alcun coinvolgimento sindacale in materia di IFP iniziale.

Le qualifiche di IFP iniziale vengono offerte ai livelli 2 (*istruzione secondaria con certificato professionale – due anni di studio* per gli studenti con bisogni speciali), 3 e 4 nel quadro ceco delle qualifiche, corrispondenti ai livelli QEQ 3 e 4.

Gli studenti di IFP iniziale che svolgono un tirocinio non siglano un contratto con un datore di lavoro, non sono considerati lavoratori e, pertanto, non possono aderire a un sindacato. La retribuzione minima per un tirocinio di 40 ore lavorative settimanali è pari al 30% del salario minimo, che nel 2016 è pari a 9.900 corone ceche mensili.

---

## SINTESI PER PAESE

---

### ROMANIA

In Romania l'IFP iniziale prevede apprendistatiformazione in alternanza, entrambi corrispondenti alla definizione CEDEFOP. La maggior parte dell'IFP iniziale si basa sulla formazione in aula.

Il quadro regolamentareIFPsi basa su due leggi, per la formazione in alternanzae gliapprendistati.

La legge sull'istruzione nazionale (2011) definisce l'istruzione in alternanzacome "una forma di sviluppo dell'istruzione professionale, che abbina un contratto di lavoro e di formazione professionale in azienda a una formazione erogata da centri di istruzione. Responsabilità e funzioni organizzative sono condivise fra aziende e scuole" (Articolo 25.4). Il ministero per l'istruzione, previa consultazione dei datori di lavoro, disciplina l'organizzazione e il funzionamento dell'istruzione professionale in sistema in alternanza, durata e contenuto dei programmi, nonché l'organizzazione e svolgimento delle valutazioni. Il sistema in alternanza si basa su standard di formazione approvati dal ministero dell'istruzione o su standard professionali approvati dall'autorità nazionale per le qualifiche. La formazione in alternanza può durare uno, due o tre anni.

Inoltre, la legge sull'apprendistato (2005), modificata nel 2013 per rispondere ai timori dei datori di lavoro riguardo ai costi, definisce l'apprendistato come "contratto di occupazione individuale a tempo determinato ... in base al quale un apprendista è professionalmente obbligato a imparare e lavorare per, e sotto l'autorità di, un datore di lavoro che, a sua volta, è obbligato a garantire il pagamento di un salario e appropriate condizioni di formazione" (articolo 4.1). Gli apprendistati non devono durare più di tre anni e non meno di 12 mesi. Il 30% della formazione in apprendistato è in aula.

L'esiguo coinvolgimento delle parti sociali nelle fasi di progettazione e attuazione di parte del sistema IFP rumeno riguarda l'autorità nazionale per le qualifiche, responsabile, tra l'altro, di gestire il registro nazionale delle qualifiche, il registro nazionale di erogatori di formazione per persone adulte, di accreditare i centri di valutazione, di disciplinare il mercato della formazione e di coordinare le attività dei comitati settoriali. Uno dei 32 membri del suo comitato di gestione rappresenta gli interessi dei sindacati.

Gli ultimi dati indicano circa 500 nuovi apprendistatinel 2015, rispetto ai 340 del 2014. Si prevede un netto aumento di questo numero dopo l'approvazione del programma operativo per il capitale umano. Non ci sono dati sullaformazione in alternanza, dato che l'ordinanza ministeriale per l'attuazione della legge non è stata approvata.

Si prevede una classificazione ai livelli 1, 2 e 3 nel quadro rumeno delle qualifiche, equivalenti ai livelliEQ 2, 3 e 4.

Gli apprendisti sono considerati lavoratorie, pertanto, possono aderire a un sindacato. Devono percepire una retribuzione mensile di base almeno equivalente alla salario minimo lordo in vigore nel paese, aumentato a 1.050 Lei agiugno 2015.

## SINTESI PER PAESE

---

### SLOVENIA

In Slovenia l'IFP iniziale prevede molto limitatamente una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP. La maggior parte dell'IFP iniziale è in aula, con alcuni elementi di formazione sul posto di lavoro.

La base giuridica del quadro regolamentare per la formazione in apprendistato si trova nella legge sulla formazione professionale (*Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju* – 2006). Non esiste una precisa definizione di apprendistato ma, secondo l'articolo 2, è prevista una serie di obiettivi per fornire le conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie per svolgere una professione e accedere a un'istruzione di livello superiore. Sono in corso discussioni per verificare la possibilità di promulgare una legge specifica in materia di formazione in apprendistato.

L'istruzione professionale superiore di secondo grado dura tre anni. Il 40% del programma didattico è dedicato alla formazione pratica. Parte di questa formazione viene erogata in centri didattici interaziendali; un'altra parte, almeno 24 settimane e non più di 53 settimane su tre anni, può essere svolta nelle aziende.

È previsto un coinvolgimento dei sindacati nella progettazione e attuazione dell'IFP iniziale. I sindacati sono rappresentati nei dieci comitati settoriali per definire gli standard professionali. I sindacati hanno quattro (su 14) rappresentanti nel Consiglio di esperti per l'istruzione e la formazione professionale (*Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje*), incaricato, fra l'altro, di definire la portata e il contenuto dell'istruzione nella scuola professionale di grado secondario o inferiore svolta dal datore di lavoro, determinare l'organizzazione dell'attuazione del programma didattico e il contenuto della valutazione a medio termine. Inoltre, i sindacati possono proporre i loro rappresentanti per partecipare al processo finale di valutazione.

Il quadro sloveno delle qualifiche è in procinto di essere approvato. È stato proposto di classificare le qualifiche di apprendistato al livello 4, equivalente al livello QEQ 4.

Gli apprendisti firmano un contratto di formazione individuale con un datore di lavoro. Benché il contratto non sia di lavoro, gli apprendisti possono aderire a un sindacato.

In Slovenia, la retribuzione per il periodo lavorato in azienda è disciplinata dagli accordi settoriali. Se definito in un accordo settoriale, è fissato al 15% del salario medio mensile sloveno del mese precedente, che, a giugno 2015, corrispondeva a 1.539 euro nel settore metalmeccanico.

## SINTESI PER PAESE

### SPAGNA

In Spagna l'IFP iniziale prevede molto limitatamente una formazione in apprendistato che corrisponde alla definizione CEDEFOP; include essenzialmente corsi di formazione in aula.

Le responsabilità sono condivise fra livello nazionale e regionale; questo implica l'esistenza di prassi e sistemi diversi in tutta la Spagna.

La base giuridica si trova nel regio decreto (2012) che prevede due tipi di apprendimento sul posto di lavoro: contratti di formazione e apprendistato; e formazione professionale in alternanza nel sistema di istruzione. La sezione sul primo tipo (capitolo I), successivamente integrata da un regolamento del ministero dell'occupazione e della sicurezza sociale (ESS/41/2015), definisce determinati requisiti di base come, fra l'altro, orario di lavoro, salari, durata del contratto, attività di formazione, durata della formazione, tutors, accordi di formazione, certificazione e finanziamenti. La sezione sul secondo tipo (capitolo III) definisce determinati requisiti di base: per quanto riguarda, fra l'altro, istituti di formazione, programmi di formazione, accordi con le imprese, diritti e responsabilità, retribuzione e accertamento.

I sindacati, unitamente alle organizzazioni dei datori di lavoro, vengono formalmente consultati sugli aspetti giuridici del sistema IFP attraverso il Consiglio generale per la formazione professionale (77 membri, di cui 19 rappresentanti sindacali). Il loro reale coinvolgimento, tuttavia, è limitato. I sindacati spagnoli sono critici riguardo alle condizioni di formazione nei contratti e non considerano queste iniziative veri e propri apprendistati, poiché, fra l'altro, le attività di formazione possono essere sviluppate tramite apprendimento a distanza senza riconoscimento formale e senza contatto con alcun tipo di scuola o centro di formazione, e il tutor è semplicemente il supervisore sul luogo di lavoro.

Gli ultimi dati indicano, nel 2014/15, 139.864 giovani in contratti di formazione e apprendistato e, nel 2014, 16.199 partecipanti alla formazione professionale in alternanza nel sistema di istruzione. Un netto aumento rispetto al biennio precedente: rispettivamente 106.101 e 60.584 per il primo, 9.801 e 4.292 per il secondo. Nel secondo caso, la percentuale di persone oltre i 20 anni è salita all'87%. Aumentando i contratti nel settore dei servizi, la partecipazione delle donne è aumentata al 50%. Il tasso di transizione dai contratti di formazione e apprendistato a un lavoro a tempo indeterminato è, tuttavia, solo del 2%. Il quadro spagnolo delle qualifiche (QSQ) è in corso di approvazione. Tuttavia, i certificati conseguiti tramite i contratti di formazione e apprendistato non sono riconosciuti dal ministero dell'istruzione e quindi non sono integrati nel QSQ.

I giovani sotto contratto sono considerati lavoratori e possono aderire a un sindacato. Se è in vigore un contratto, la retribuzione è fissata in un accordo collettivo e non può, in alcun caso, essere inferiore al salario minimo interprofessionale (648 euro a ottobre 2015), in linea con il numero di ore lavorate (articolo 9 del regio decreto). Per chi si trova in formazione professionale in alternanza nel sistema di istruzione, non è previsto un contratto di occupazione; la retribuzione non è obbligatoria, benché possano essere discrezionalmente corrisposte delle borse di studio.



# APPENDICE 3

## SINTESI PER SETTORE

### Introduzione

Nell'ambito di questo studio, la Confederazione europea dei sindacati, in collaborazione con le parti sociali (organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati) a livello europeo, ha organizzato quattro seminari specifici per analizzare sfide che riguardano vari settori. I settori scelti sono l'istruzione, l'edilizia, la fornitura di energia elettrica e i saloni di acconciatura.

### Istruzione

L'istruzione rappresenta un settore relativamente atipico dato che, in genere, non offre posti ad apprendisti. È un settore, tuttavia, interessante, in quanto include gli erogatori di formazione, ossia gli istituti di formazione responsabili di fornire la formazione teorica rispondente ai bisogni degli apprendisti, del mercato del lavoro e della società nel suo complesso. Inoltre, gli istituti di formazione sono spesso incaricati di trovare dei posti nelle aziende per gli apprendisti o di fornire una formazione sostitutiva sul posto di lavoro per gli apprendisti che non sono riusciti a trovare un'occupazione.

Inoltre, sotto l'aspetto sindacale, il settore fornisce rappresentanti che, data la loro competenza specifica, vengono spesso delegati a rappresentare organizzazioni sindacali più ampie su questioni di governance. In ultima analisi il settore si colloca al centro dei sistemi di garanzia della qualità degli apprendisti.

Una tematica centrale nel settore dell'istruzione è la qualità di insegnanti e formatori negli istituti di formazione e dei tutors sul posto di lavoro. Sono innumerevoli gli approcci diversi nell'Unione europea; i requisiti iniziali di qualifica e formazione continua variano notevolmente, ma stanno emergendo alcune tendenze.

In termini di materie generali di formazione iniziale/precedente l'entrata in servizio, gli insegnanti sono, in genere, laureati che hanno poi conseguito una qualifica ulteriore per insegnare oppure di laureati direttamente specializzati nell'insegnamento; i formatori di materie professionali vantano, in genere, un certo numero di anni di esperienza professionale e una qualche forma di qualifica per l'insegnamento, ottenuta prima o dopo l'assunzione ed entro un determinato lasso temporale. In termini di formazione continua/una volta in servizio, aspetto particolarmente importante per gli apprendisti, occorre spesso che insegnanti e formatori mantengano aggiornate le proprie competenze. In alcuni Stati membri - Repubblica ceca, Germania, Lituania, Slovacchia, per esempio - è obbligatorio, e gli interessati hanno il diritto di prendere un certo numero di giorni di formazione/aggiornamento l'anno. Pare tuttavia che

l'accesso sia limitato, e occorre un sostegno nettamente maggiore per insegnanti e formatori affinché restino al passo con le costanti innovazioni ed evoluzioni dei processi di produzione dei vari settori.

In generale, sono pochi i requisiti di formazione richiesti ai tutors aziendali. In alcuni Stati membri, tuttavia, per esempio Danimarca, Germania e Lussemburgo, i tutors devono essere maestri artigiani e per ottenere questo titolo occorre saper erogare una formazione.

Una delle questioni centrali è la necessità di una migliore collaborazione fra istituti di formazione e imprese, una delle raccomandazioni del documento politico ETUCE su istruzione e formazione professionale in Europa.

Le parti sociali europee del settore, il Comitato sindacale europeo degli insegnanti e la Federazione europea dei datori di lavoro dell'istruzione hanno sottoscritto dichiarazioni di impegno a favore dell'Alleanza europea per l'apprendistato.

## Edilizia

Il settore europeo dell'edilizia ha sempre offerto posti di apprendistato per varie professioni/mestieri: muratori, imbianchini, idraulici, stuccatori, decoratori, carpentieri, falegnami, ponteggiatori, elettricisti, gruisti, piastrellisti, conciatetti, tecnici del riscaldamento e installatori di impianti.

Il settore è stato colpito molto duramente dalla crisi finanziaria. Il tasso di crescita annuo per l'edilizia nell'UE28 è calato del 7,7% nel 2009, del 4,2% nel 2010, dell'1,25% nel 2011, del 5,25% nel 2012 e del 2,3% nel 2013. La recessione in edilizia ha interessato tutta l'UE, ed è stata evidenziata dal fatto che ogni Stato membro dell'UE ha conosciuto almeno due anni di contrazione nel periodo 2009–13. Crollato il numero di occupati nel settore.

Tutto questo ha prodotto gravi conseguenze sulla formazione in apprendistato. In tempi di crisi economica gli apprendisti non vengono assunti per primi oppure, se assunti, vengono poi licenziati. In Irlanda, per esempio, uno degli Stati membri più colpiti, nel 2011 c'erano 2.762 apprendisti in edilizia ma il numero di quelli licenziati era addirittura maggiore (2.855). Nel 2015 i due dati erano rispettivamente 1.471 e 633. Le iscrizioni a febbraio 2015 erano 104. Nel Regno Unito il numero di nuovi apprendistati è sceso del 23% dal 2009/2010 al 2013/2014.

Fondamentale per l'apprendistato in edilizia sarà, chiaramente, la ripresa economica del settore che contribuirà a incoraggiare l'assunzione di nuovi apprendisti. Un'altra questione è mantenere le competenze negli istituti di formazione, necessarie ad accompagnare l'aumento del numero di apprendisti in futuro.

Le parti sociali europee, la Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno e la Federazione europea dell'industria edile hanno lavorato insieme su numerosi progetti congiunti, soprattutto il progetto Bricklayer ("Muratori"), che ha analizzato i problemi che possono essere probabilmente incontrati nell'attuazione di EQE ed EC VET, dato che le qualifiche per questa professione in Belgio, Danimarca, Inghilterra, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi e Polonia coprono varie attività e requisiti di conoscenza. Hanno anche dato vita a un sito Internet (<http://www.construction-for-youth.eu/en/>) per illustrare le migliori pratiche a livello nazionale relativamente alle iniziative per aiutare i giovani a trovare lavoro.

Nell'ambito di Edilizia 2020, la Commissione europea ha lanciato una campagna di comunicazione mirata al settore delle costruzioni per attirare giovani e migliorare l'immagine del settore. Punta anche a incoraggiare il settore a offrire un maggior numero di apprendistati e di migliore qualità.

La Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno e la Federazione europea dell'industria edile hanno sottoscritto dichiarazioni di impegno per sostenere l'Alleanza europea per l'apprendistato.

## Fornitura di energia elettrica

In termini di produzione, trasmissione e distribuzione, il settore di generazione dell'energia elettrica è relativamente stabile e dà lavoro nell'Unione europea circa 735.000 persone, poco meno rispetto al 2009. Il settore, tuttavia, si trova a dover affrontare una sfida di altro tipo: il passaggio a un'economia a bassa emissione di carbonio, che produrrà importanti effetti su occupazione e capacità del settore.

In risposta, le parti sociali europee settoriali (European Public Sector Union, IndustriAll ed Eurelectric) hanno adottato, nel 2013, un quadro d'azione congiunto denominato "Competencies, qualifications and anticipation of change in the European electricity sector", ribadendo l'importanza di individuare le competenze e qualifiche necessarie per garantire un servizio di alta qualità.

Le parti sociali stanno mappando le competenze e le qualifiche esistenti, oltre agli organismi che conducono ricerche sul mercato del lavoro. Sono numerosi gli sviluppi che contribuiscono a creare posti di lavoro: reti intelligenti, misure di efficienza energetica e rapida espansione del settore rinnovabile. È fondamentale che i giovani acquisiscano una formazione adeguata, affinché le qualifiche corrispondano alle competenze necessarie. Elemento tanto più urgente in quanto la forza lavoro del settore sta invecchiando. Per rispondere a questa sfida, in uno Stato membro, l'Italia, le parti sociali presenti nell'ENEL, società di fornitura dell'energia elettrica con 37.000 dipendenti in Italia e in tutta l'UE, hanno firmato nel 2014 un accordo innovativo per sviluppare gli apprendisti in azienda.

Le discussioni a livello nazionale sulla creazione di quadri nazionali delle qualifiche hanno fatto emergere numerose difficoltà riguardo ai livelli di classificazione degli apprendisti.

## Saloni di acconciatura

Si stima a circa 400.000-500.000 il numero di saloni di acconciatura nell'Unione europea. La maggior parte sono PMI e, soprattutto, microimprese. Il settore occupa circa 1 milione di persone, per lo più giovani donne, molte delle quali lavoratrici autonome.

Il settore si trova in difficoltà nel far corrispondere l'offerta di competenze e formazione con la domanda, garantendo la qualità e un ambiente di lavoro sicuro, rispondendo ai fabbisogni reali dell'occupazione e offrendo opportunità di sviluppo personale e di carriera. Le parti sociali settoriali a livello europeo, UniEuropa e Coiffure EU, si concentrano sulla qualità del servizio e sulla definizione di standard di qualità del settore.

Nel 2009 hanno firmato l'"Accordo europeo per l'attuazione dei certificati europei per parrucchieri" e, nel 2013, hanno lanciato il relativo certificato europeo, la cui finalità è mantenere alti standard di formazione nei saloni europei di acconciatura, creare un'intesa comune sulla terminologia, aumentare la trasparenza nelle pratiche di formazione, migliorare la mobilità dei parrucchieri e garantire il riconoscimento transfrontaliero di certificazioni e qualifiche acquisite. Il certificato si basa su 3 livelli. Il livello A corrisponde al sistema nazionale di formazione e qualifiche, il livello B è per i parrucchieri e il livello C è per i dirigenti dei saloni di acconciatura.

Con il sostegno del progetto Leonardo da Vinci è stata sviluppata una serie di moduli comuni di formazione per i livelli B e C, che includono regole e criteri di valutazione.

Questo sistema di certificazione stenta, tuttavia, a imporsi e, attualmente, è usato soprattutto in Danimarca, in misura minore, in Austria.

È stato proposto di far corrispondere il livello B al livello QEQ 4 e il livello C al QEQ 6, ma ci sono state difficoltà a far ottenere il riconoscimento al certificato a livello nazionale. Le parti sociali europee stanno lavorando per imporre il certificato e per eliminare le difficoltà incontrate (scarso utilizzo del sistema, riconoscimento ufficiale a livello nazionale). I problemi individuati nell'attuazione della certificazione europea per saloni di acconciatura sottolineano una questione irrisolta: come allineare le qualifiche settoriali al Quadro europeo delle qualifiche.

# APPENDICE 4

## METODOLOGIA

La prima riunione del Comitato direttivo di progetto si è svolta il 30 ottobre 2014 negli uffici della Confederazione europea dei sindacati (CES). Nel corso dell'incontro si è deciso che i casi di studio nazionali più appropriati sarebbero stati forniti da Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica ceca, Danimarca, Estonia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Romania, Slovenia, Spagna e Regno Unito, un insieme complessivo e trasversale di Stati membri con sistemi di apprendistato scarsamente sviluppati, in via di sviluppo, in fase di riforma e consolidati, da nord a sud e da est a ovest del vecchio continente. È stato anche deciso che i casi di studio settoriali europei più appropriati sarebbero stati quelli dei settori istruzione, edilizia, fornitura di energia elettrica e saloni di acconciatura.

Data la complessità e la varietà dei sistemi di apprendistato, si è deciso che il miglior approccio sarebbe stato raccogliere una serie di dati qualitativi sulla base di interviste con le principali parti in causa. A livello nazionale, i membri del gruppo di lavoro CES per l'apprendimento permanente sarebbero stati responsabili di organizzare le interviste con: rappresentanti delle confederazioni sindacali nazionali e/o dei sindacati settoriali, se del caso; rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e/o delle organizzazioni settoriali; autorità pubbliche (ministero dell'istruzione o del lavoro), agenzie responsabili dei vari aspetti riguardanti istruzione e formazione professionale; erogatori di formazione, in funzione delle circostanze nazionali. A livello settoriale europeo i membri del gruppo di lavoro CES sull'apprendimento permanente avrebbero invitato le parti in causa in seminari appositamente organizzati a Bruxelles.

Partendo da una bozza di proposta per una serie di domande aperte presentate da un ricercatore Unionlearn, il comitato direttivo di progetto ha approntato un elenco di domande che hanno poi costituito la base delle interviste e dei seminari.

Nella preparazione per queste visite è stato anche deciso che i membri del gruppo di lavoro CES sull'apprendimento permanente avrebbero raccolto materiale riguardante gli apprendistati ai livelli settoriali nazionale e europeo, per poi trasmetterlo al ricercatore Unionlearn, per integrare il suo studio e permettergli di prepararsi al meglio in vista delle visite nazionali e dei seminari settoriali europei.

I seminari e le visite nazionali si sono svolti da metà febbraio 2015 a metà gennaio 2016 nel seguente ordine: Regno Unito (18-20 febbraio 2015), Italia (4-6 marzo), Francia (11-13 marzo), Irlanda (8-10 aprile), Germania (14-16 aprile), Bulgaria (20-22 aprile), Romania (22-24 aprile), Polonia (4-6 maggio), Lettonia (6-8 maggio), Lussemburgo (18-20 maggio), Grecia (1-3 giugno), Cipro (3-5 giugno), Belgio (9-11 giugno), Paesi Bassi (25-26 giugno), Estonia (24-25 agosto), Danimarca (26-28 agosto), Repubblica ceca (30 agosto-1 settembre), Slovenia (2-4 settembre), Spagna (27-29 ottobre) e Lituania (18-19 gennaio 2016).

I seminari settoriali europei si sono svolti nel seguente ordine: istruzione (13 gennaio), fornitura di energia elettrica (26 marzo), edilizia (26 febbraio), saloni di acconciatura (18 giugno).

In tutto sono state interpellate 206 parti in causa in materia di apprendistato, di solito in interviste a tu per tu o, meno di frequente, con due intervistatori. Ci sono state quattro eccezioni. In Belgio, Francia, Irlanda e Italia il ricercatore è stato invitato a una riunione con un gruppo più ampio di persone. Come possiamo vedere nella tabella seguente, il gruppo singolo più ampio di parti in causa è quello dei sindacati, seguito dalle autorità pubbliche, in genere ministeri o agenzie per la formazione, organizzazioni dei datori di lavoro e, infine, erogatori di formazione. La voce "Altro" include apprendisti, esperti e ricercatori.

Stato membro	Sindacati	Organizzazioni dei datori di lavoro	Autorità pubbliche	Erogatori di formazione	Altro
<b>Belgio</b>	4	5	8	5	
<b>Bulgaria</b>	2		3		
<b>Cipro</b>	1	1	4	1	
<b>Repubblica ceca</b>	3	2	2	2	
<b>Danimarca</b>	2	3	2	1	1
<b>Estonia</b>	1	1	3		1
<b>Francia</b>	8	3	10	4	2
<b>Germania</b>	3	2	2		
<b>Grecia</b>	2	3	1		1
<b>Irlanda</b>	8	2	4	1	
<b>Italia</b>	8	4	3		
<b>Lettonia</b>	2	3	1		
<b>Lituania</b>	2	1	3		1
<b>Lussemburgo</b>	3	2	5	2	
<b>Paesi Bassi</b>	5	1	3		
<b>Polonia</b>	4	1	3		1
<b>Romania</b>	1	4	3	1	
<b>Slovenia</b>	2	2	3	1	
<b>Spagna</b>	6	1	2		
<b>Regno Unito</b>	3	2		2	1
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>43</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>8</b>

Dopo ogni visita nazionale e seminario settoriale europeo, il ricercatore ha stilato una sintesi preliminare, distillato delle proprie ricerche documentarie e delle interviste, che ha poi inviato al competente membro del gruppo di lavoro CES sull'apprendimento permanente per eventuali commenti. Sono stati ricevuti commenti, anche in forma esauriente, da tutti i paesi.

Il gruppo di lavoro CES sull'apprendimento permanente si è riunito il 27 maggio e l'8 dicembre 2015, e il ricercatore Unionlearn ha presentato i risultati del suo lavoro.

Il 1° febbraio 2016 una versione preliminare è stata inviata, per ricevere eventuali commenti, alla CES, ai 20 coordinatori nazionali e ai quattro coordinatori settoriali europei. I commenti ricevuti sono stati poi integrati nella versione finale presentata il 24 febbraio 2016.

Possiamo ribadire che si è trattato, in ultima analisi, di un vero e proprio lavoro di squadra.

# APPENDICE 5

## PERSONE CONSULTATE

### Belgio

- EEllen Albrechts, Strategic Accounts Manager, *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (Istruzione e gioventù, Servizio pubblico fiammingo per l'occupazione)
- Iwein Beirens, Consulente legale, *ACV Bouw – industrie & energie* (ACV Edilizia ed energia)
- Guéric Bosmans, Consulente, *Centrale Générale - Fédération Générale du Travail de Belgique* (Federazione generale belga del lavoro)
- Alain Bultot, Coordinatore, *Agence Européenne Francophone* (Agenzia francofona europea)
- Donat Carlier, Membro del Gabinetto, *Ministère de l'Emploi Bruxelles* (Ministero dell'occupazione, Bruxelles)
- Xavier Dehan, *Coordinateur du Centre de Connaissances* (Coordinatore del Centro conoscenze)
- Christiane de Mayer, Avvocato *Service de la formation des petites et moyennes entreprises* (Servizio formazione piccole e medie imprese)
- Jean-Luc Dumont, Presidente, *Union des Coiffeurs de Belgique* (Sindacato belga parrucchieri)
- Jean-Paul Duwart, Formatore principale, *Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises* (Istituto vallone di formazione in alternanza, dei lavoratori autonomi e delle piccole e medie imprese)
- Annie Fourmeaux, Workshop Leader, *Centre d'éducation et de formation en alternance Court-St-Etienne* (Centro di istruzione e formazione in alternanza Court-St-Etienne)
- Olivier Francq, Funzionario, *Forem-Formation*
- Charles Istasse, Segretario generale, *Union des Classes Moyennes* (Sindacato delle classi medie)
- Robert Loop, Direttore, *Forem-Formation*
- Christophe Mattart, Coordinatore formazione, *Service de la formation des petites et moyennes entreprises, Bruxelles* (Servizio formazione delle piccole e medie imprese)
- Isabelle Michel, Consulente istruzione e formazione, *FGTB Wallonne, Fédération Générale du Travail de Belgique* (Federazione generale belga del lavoro)
- Geert Ramaekers, Direttore Fiandre, *fvb-ffc constructive*
- Fabienne Tinant, Coordinatore, *Centre d'éducation et de formation en alternance Court-St-Etienne* (Centro di istruzione e formazione in alternanza Court-St-Etienne)
- Laetitia Van Cauwenbergh, Esperta, *Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises* (Istituto vallone di formazione in alternanza, dei lavoratori autonomi e delle piccole e medie imprese)

- Peter van der Hallen, Consulente, Mercato del lavoro-Istruzione-Formazione, *Algemeen Christelijk Vakverbond* (Confederazione dei sindacati cristiani)
- Ingrid Vanhoren, Coordinatore, *Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming* (Agenzia per la garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione)
- Marie-Hélène Vercléven, Membro di Gabinetto, Ministero dell'istruzione, *Fédération Wallonie-Bruxelles* (Federazione Vallonia-Bruxelles)
- Marion Vrijens, Vicecapo di Gabinetto, *Vlaamse Minister van Onderwijs* (Ministero fiammingo dell'istruzione)

## Bulgaria

- Maria Andreeva, Vicedirettore *Агенция по заетостта* (Programmi e progetti, Agenzia per l'occupazione)
- Stefka Limanska, Ministry *на труда и социалната политика* (Responsabile IFP, Ministero del lavoro e delle politiche sociali)
- Ivaylo Naydenov, Ministry *на труда и социалната политика* (Esperto nazionale, Ministero del lavoro e delle politiche sociali)
- Diana Naydenova, Esperto responsabile, *Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ* (Dipartimento del mercato del lavoro, Confederazione bulgara dei sindacati autonomi)
- Y uliya Simeonova, Segretario esecutivo *Конфедерация на независимите синдикати в България – КНСБ* (Dipartimento istruzione, formazione e progetti, Confederazione bulgara dei sindacati autonomi)

## Cipro

- Michalis Antoniou, Vicedirettore Generale, *Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων* (Federazione cipriota industriali e imprenditori)
- Andreas Eleftheriou, Ispettore generale, *Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού* (Formazione tecnica e professionale secondaria - Ministero per l'istruzione e la cultura)
- Panicos Lassetas, Funzionario senior risorse umane, *Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου* (Autorità cipriota sviluppo risorse umane)
- Elias Margadjis, Diretto *Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού* (Formazione tecnica e professionale secondaria - Ministero per l'istruzione e la cultura)
- Maria Mikellides, Funzionario senior, *Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου* (Centro produttività di Cipro)
- Nikos Nikolaou, Direttore, *Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου* (Scuola sindacale per l'istruzione professionale, Confederazione cipriota dei lavoratori)
- George Themistocleous, Direttore, *Θεμιστόκλειον Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης* (Istituto di formazione professionale Themistocleon)

## Danimarca

- Rasmus Frimodt, Caposezione, *Nationale Center for Erhvervspaedagogik* (Centro nazionale per l'istruzione professionale)
- Katarina Kruse, Consulente, Metropolitan University College
- Jan Reitz Jørgensen, Consulente senior, *Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling* (Ministero per l'infanzia e l'istruzione)
- Simon Neergaard-Holm, Consulente senior, *Dansk Arbejdsgiverforening* (Associazione danese datori di lavoro)
- Torsten Lindum Poulsen, Vicedirettore, *Byggeriets Uddannelser* (Comitato settore edilizia)

- Trine Rasmussen, Consulente sindacale, Dipartimento Istruzione e TI, Dansk Metal (Sindacato danese metalmeccanici)
- Claus Rosenkrans, Capo Politica in materia di istruzione, *Dansk Erhverv* (Confederazione danese imprenditori)
- Morten Smistrup, Consulente sindacale, Dipartimento per il mercato del lavoro e la formazione, *Landsorganisationen i Danmark* (Confederazione danese dei sindacati)
- Anja Trier Wang, Consulente senior, *Dansk Industri* (Confindustria danese)

## Estonia

- Olav Aarna, Consulente, Analista programma ESF
- Anneli Entson, Consulente istruzione, *EestiTööandjate Keskkliit*
- Maaja-Katrin Kerem, Membro del Direttivo, Kutsekoda (Sistema estone delle qualifiche professionali)
- Kaie Piiskop, Responsabile programmi di studio e metodologia, *Innove*
- Karin Ruul, Esperto Capo, Divisione istruzione professionale, *Haridus- Ja Teadusministeerium*
- Kaja Toomsalu, Segretario alla contrattazione collettiva e politica salariale, *Eesti Ametiühingute Keskkliit*

## Francia

- Carole Aboaf, Consulente tecnico, *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles* (Consiglio nazionale per l'occupazione, la formazione e l'orientamento professionale)
- Fanny Anoulies, Apprendista, *Ecole de Bijouterie Joaillerie* (Scuola di bigiotteria e gioielleria)
- Michel Baldocchi, Direttore, *Ecole de Bijouterie Joaillerie* (Scuola di bigiotteria e gioielleria)
- Catherine Beauvois, Direttore, *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle* (Consiglio nazionale per l'occupazione, la formazione e l'orientamento professionale)
- Gilles Bensaid, Segretario confederale, *Confédération Française Démocratique du Travail* (Confederazione francese democratica del lavoro)
- Jean-Pierre Blanchoin, Rappresentante, *Union Régionale d'Ile de France CGT* (Unione regionale Ile-de-France, Confederazione generale del lavoro)
- Alain Defilippi, Formatore, *Ecole de Bijouterie Joaillerie* (Scuola di bigiotteria e gioielleria)
- Bruno Delavant, Segretario federale, *Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie-CFDT* (Federazione generale settore minerario e metallurgico – Confederazione francese democratica del lavoro)
- Jean-Jacques Dijoux, Direttore Generale, AGEFA-PME
- Brigitte Doriath, Vicedirettore Istruzione secondaria superiore e formazione professionale permanente, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche* (Ministero per la pubblica istruzione, l'università e la ricerca)
- Maxime Dumont, Segretario federale, Formazione e istruzione professionale continua, *Fédération Générale CFTC des Transports et Logistique* (Federazione generale dei lavoratori cristiani dei settori trasporti e logistica)
- Mohamed El Barqioui, Funzionario alla formazione professionale, *Union Professionnelle Artisanale* (Unione professionale artigiana)
- Marie Ferhat, Esperto formazione professionale, *Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries de Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes at Connexes* (Sindacato nazionale quadri, tecnici e capisquadra del settore industriale e edile, dei lavori pubblici e delle attività annesse e connesse)
- Pascale Gérard, Presidente, *Association des Régions de France* (Associazione delle regioni di Francia)
- Antoine Godbert, Direttore, Agenzia Erasmus+



- Véronique Gueguen, Direttore Istruzione secondaria superiore e formazione professionale permanente, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche* (Ministero per la pubblica istruzione, l'università e la ricerca)
- Jean-Marc Huard, Vicedirettore per la politica della formazione, *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social* (Ministero del lavoro, dell'occupazione, della formazione professionale e del dialogo sociale)
- Valère Jung, Vicepresidente, *Fédération de la Métallurgie-CFTC* (Federazione dei metallurgici - Federazione generale dei lavoratori cristiani)
- Laurence Martin, Funzionario per la politica di formazione professionale, *Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière* (Confederazione generale del lavoro – Forza operaia)
- Carole Meredieu-Jung, Apprendista, *Ecole de Bijouterie Joaillerie* (Scuola di bigiotteria e gioielleria)
- Martine Paty, Vicedirettore, Istruzione secondaria superiore e formazione professionale permanente, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche* (Ministero per la pubblica istruzione, l'università e la ricerca)
- Corinne Peyskens, Formatore, *Ecole de Bijouterie Joaillerie* (Scuola di bigiotteria e gioielleria)
- Bernadette Pinet-Cuoq, Presidente, *Comité national tripartite pour l'emploi dans le secteur de la joaillerie* (Comitato nazionale tripartito per l'occupazione nel settore gioielleria)
- Christine Schmitt, Segretario, *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social* (Ministero del lavoro, dell'occupazione, della formazione professionale e del dialogo sociale)
- Youcef Tayeb, Esperto formazione professionale *Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière* (Confederazione generale del lavoro – Forza operaia)
- Jean-Pierre Therry, Consulente confederale istruzione e formazione, *Confédération française des travailleurs chrétiens* (Confederazione francese dei lavoratori cristiani)
- Anne Wintrebert, Consulente, Formazione professionale, *Association des Régions de France* (Associazione delle regioni di Francia)

## Germania

- Lena Behmenburg, Consulente, Dipartimento per l'istruzione e la formazione, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Confederazione delle associazioni di imprenditori tedeschi)
- Knut Diekmann, Capo dipartimento, Formazione e istruzione professionale, *Deutscher Industrie- und Handelskammertag* (Camere tedesche per il commercio e l'industria)
- Christiane Eberhardt, Consulente, Affari internazionali, *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Istituto federale per la formazione professionale)
- Ansgar Klinger, Membro del Direttivo, *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (Sindacato istruzione e scienza)
- Mario Patuzzi, Consulente senior, Dipartimento per la politica di formazione, *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Confederazione tedesca dei sindacati)
- Hans-Ulrich Nordhaus, Consulente senior, Dipartimento per la politica di formazione, *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Confederazione tedesca dei sindacati)
- Peter Thiele, Capo Dipartimento, Formazione e istruzione professionale, *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (Ministero federale per l'istruzione e la ricerca)

## Grecia

- Rena Bardani, Direttore, Affari sociali *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών* (Federazione degli imprenditori ellenici)

- Katerina Daskalaki, Consulente, Affari sociali, *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών* (Federazione degli imprenditori ellenici)
- Ioanne Dede, Direttore, *Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού* (Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e orientamento professionale)
- Eirini Ntroutsas, Capo responsabile Sviluppo progetti UE, *Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών*
- Nikos Fotopoulos, Ricercatore associato, *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ* (Centro per la politica di sviluppo dell'istruzione –GSEE)
- Christos Goulas, Direttore, *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής* (Centro per la politica di sviluppo dell'istruzione –GSEE)
- Dimitrios Priftis, Direttore, *Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου* (Centro per lo sviluppo del commercio ellenico)

## Irlanda

- Jim Curley, Amministratore delegato, Jones Engineering
- Eamon Devoy, Segretario generale, Technical, Electrical & Engineering Union (Sindacato settore tecnico, energia elettrica e ingegneria)
- Chris Feeney, Manager, Curriculum Assessment Development Unit, *An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna* (Unità sviluppo valutazione programmi di studio)
- Sandra Guilfoyle, Responsabile risorse umane, Jones Engineering
- Ray Kelly, Direttore, Apprenticeship and Construction Services, *An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna* (Servizi edilizia e apprendistato)
- Christy McQuillan, Responsabile di divisione, Services Industrial Professional and Technical Union (Sindacato servizi industriali, professionali e tecnici)
- Jim Moore, Segretario nazionale, Union of Construction Allied Trade and Technicians (Sindacato tecnici e lavoratori alleati dell'edilizia)
- Jim Murray, Direttore affari accademici, Institutes of Technology Ireland
- Martin O'Brien, Amministratore delegato, Cavan and Monaghan Education and Training Board
- Paul O'Brien, Funzionario, Department of Education and Skills (Dipartimento istruzione e competenze)
- Pat O'Docherty, Presidente, Apprenticeship Council (Consiglio per l'apprendistato)
- Brendan O'Sullivan, Segretario generale, Building & Allied Trades Union (Sindacato settori alleati dell'edilizia)
- Peter Rigney, Funzionario affari industriali, Irish Congress of Trade Unions (Congresso irlandese dei sindacati)
- Michael Stone, Presidente, Construction Industry Federation (Federazione settore edile)
- Billy Wall, Segretario generale, Operative Plasterers & Allied Trades Society of Ireland (Sindacato irlandese servizi settore muratori e associati)

## Italia

- Andrea Balsamo, Dipartimento per l'innovazione e l'istruzione, Confindustria
- Silvia Ciuffini, Responsabile Dipartimento Mercato del lavoro e formazione professionale, Confartigianato
- Fabrizio Dacrema, Coordinatore dipartimento formazione e ricerca, Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- Sandra D'Agostino, Responsabile Struttura Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori

- Claudio Degiorgi, Segretario nazionale, Unione Italiana Lavoratori Tessile Energia Chimica
- Maurizio Drezadore, Direttore, Dipartimento politiche attive per il mercato del lavoro, Ministero del Lavoro
- Giuseppe Gallo, Direttore, Centro Studi, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- Francesco Lauria, Funzionario, Dipartimento formazione sindacale, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- Carlo Meazzi, Segretario nazionale, Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane
- Andrea Melchiorri, Funzionario, Area lavoro e welfare, Confindustria
- Milena Micheletti, Funzionario, Politiche per il lavoro e la formazione, Unione Italiana del Lavoro
- Rosa Mongillo, Segretario nazionale, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Scuola
- Paolo Perruzza, Funzionario, Settore mercato del lavoro e formazione professionale Confartigianato
- Livia Ricciardi, Funzionario, Dipartimento mercato del lavoro, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- Andrea Simoncini, Dipartimento politiche attive per il mercato del lavoro, Ministero del Lavoro

## Lettonia

- Ieva Bečere, Presidente, *Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācija* (Associazione poligrafica lettone)
- Sarmīte Dīķe, Esperto, *Izglītības kvalitātes valsts dienests* (Servizio per la qualità dell'istruzione lettone)
- Diāna Karaša, Presidente, *Latvijas Amatniecības Kamera* (Camera lettone artigianato)
- Anita Lice, Funzionario, *Latvijas Darba devēju konfederācija* (Confederazione imprenditori lettone)
- Aldis Misēvičs, Segretario generale, *Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija* (Federazione lettone lavoratori settore cultura)
- Ruta Porniece, Funzionario, *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība* (Istruzione e occupazione)

## Lituania

- Tatjana Babrauskienė, Segretario internazionale, *Lietuvos švietimo profesinė sąjunga* (Sindacato lituano settore dell'istruzione)
- Saulius Baliukynas, Capo Unità definizione qualifiche, *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras* (Centro per le qualifiche e lo sviluppo professionale)
- Inga Gumbelevičiūtė, Esperto metodologie, *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras* (Centro per le qualifiche e lo sviluppo professionale)
- Vaidas Levickis, Vicedirettore generale, *Lietuvos darbdavių konfederacija* (Confederazione lituana imprenditori)
- Inga Puiša, Specialista senior, *Lietuvos švietimo profesinė sąjunga* (Sindacato lituano settore dell'istruzione)
- Inga Ruginienė, Presidente, *Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacija* (Sindacato lituano lavoratori forestali)
- Saulius Zybartas, Direttore generale Area istruzione e formazione professionale, *Švietimo ir mokslo ministerija* (Ministero dell'istruzione e della scienza)

## Lussemburgo

- Antonio De Carolis, Direttore, Dipartimento istruzione e formazione professionale, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse* (Ministero per la pubblica istruzione, l'infanzia e la gioventù)

- Carlo Frising, Membro del Direttivo, *Chambre des Salariés* (Camera dei salariati)
- Michel Lanners, Consulente speciale di governo, *Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse* (Ministero per la pubblica istruzione, l'infanzia e la gioventù)
- Jean-Paul Lenertz, Direttore, *Lycée Technique du Centre Luxembourg* (Liceo tecnico Centro Lussemburgo)
- Karin Meyer, Vicedirettore, Dipartimento istruzione e formazione professionale, *Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse* (Ministero per la pubblica istruzione, l'infanzia e la gioventù)
- Jos Noesen, Consulente speciale, *Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse* (Ministero per la pubblica istruzione, l'infanzia e la gioventù)
- Jean-Claude Reding, Presidente, *Chambre des Salariés* (Camera dei salariati)
- Véronique Schaber, Direttore, *Lycée Technique des Arts et Métiers Luxembourg* (Liceo tecnico delle arti e dei mestieri Lussemburgo)
- Françoise Schmit, Membro del Direttivo, *Chambre des Salariés* (Camera dei salariati)
- Daniel Schroeder, Membro del Direttivo, *Chambre des Métiers* (Camera degli artigiani)
- Christophe Struck, Consulente, Dipartimento istruzione e formazione professionale, *Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse* (Ministero per la pubblica istruzione, l'infanzia e la gioventù)
- Roger Thoss, Membro del Direttivo, *Chambre de Commerce* (Camera di commercio)

## Paesi Bassi

- Isabel Coehen, Funzionario Senior, Istruzione e formazione professionale, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Confederazione olandese dei sindacati)
- Marijke Dashorst, Responsabile di progetto, *Nationaal Coördinatiepunt NLQF* (Punto di coordinamento nazionale del quadro olandese delle qualifiche)
- Regina Kleingeld, Direttore, *Nationaal Coördinatiepunt NLQF* (Punto di coordinamento nazionale del quadro olandese delle qualifiche)
- Sascha Meijer, Segretario nazionale senior, *Nautilus International*
- Andre Steenhardt, Direttore, *Algemene Onderwijsbond* (Sindacato nazionale insegnanti)
- Thea van den Boom, Consulente senior, Istruzione e formazione professionale, *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap* (Ministero per l'istruzione, la cultura e la scienza)
- Ruud van der Burgh, Consulente, Mercato del lavoro e sicurezza sociale, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Confederazione olandese dei sindacati)
- Gertrud van Erp, Consulente senior, Istruzione e formazione professionale, *VNO-NCW MKB*
- Dan Withagen, Consulente, *Federatie Nederlandse Vakbeweging-Bouw* (Confederazione olandese dei sindacati)

## Polonia

- Piotr Bartosik, Capo unità Dipartimento istruzione professionale e continua, *Ministerstwo Edukacji Narodowej* (Ministero della pubblica istruzione)
- Agnieszka Chłoń-Domińczak, Responsabile progetto NQF, *Instytut Badań Edukacyjnych* (Istituto di ricerca per l'istruzione)
- Bogdan Grzybowski, Capo Dipartimento politica sociale, *Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych* (Alleanza polacca dei sindacati)
- Elżbieta Hejłasz, Capo Dipartimento programmi di studio per l'istruzione e la formazione professionale, *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej* (Centro nazionale di sostegno all'istruzione professionale e continua)

- Dorota Michalak, Specialista FP, *Związek Nauczycielstwa Polskiego* (Sindacato polacco insegnanti)
- Dorota Obidniak, Coordinatore internazionale progetti di istruzione, *Związek Nauczycielstwa Polskiego* (Sindacato polacco insegnanti)
- Paweł Śmigielski, Capo Dipartimento legislazione, mercato del lavoro, salute e assicurazione, *Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych* (Alleanza polacca dei sindacati)
- Tomasz Sobierajski, Professore Associato, Istituto di scienze sociali applicate, Università di Varsavia
- Andrzej Stępnikowski, Vicedirettore, Dipartimento Istruzione professionale e affari sociali, *Związek Rzemiosła Polskiego* (Associazione polacca artigianato)

## Regno Unito

- Neil Bates, Group Chief Executive, Prospects College of Advanced Technology
- Richard Clarke, Funzionario nazionale apprendistati, Unite
- Matthew Creagh, Funzionario campagna e politica per gli apprendistati, Trades Union Congress
- Mark Maudsley, Amministratore delegato, GTA England
- Verity O'Keefe, Consulente politica per le competenze e l'occupazione, EEF – the Manufacturers' Organisation
- Guy Parker, Consulente, Confederation of British Industry (Confindustria britannica)
- Daniel Sandford Smith, Direttore Programmi, Gatsby Technical Education Projects
- Tom Wilson, Direttore, Unionlearn

## Romania

- Adriana Coza, Insegnante, *Colegiul Tehnic de Industrie Alimentara Bucharest*
- Cojocaru Dorin, Presidente, *Asociatia Patronala Romana din Industria Laptelui* (Associazione rumena imprenditori settore caseario)
- Radu Godeanu, Vicepresidente, *Uniunea Generală a industriașilor din România* (Sindacato generale industriali rumeni)
- Tania Grigotre, Direttore, Politiche per l'occupazione, le competenze e la mobilità professionale *Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale* (Ministero per il lavoro, la famiglia e la protezione sociale)
- Liana-Romana Moștenescu, Capo unità politiche per l'occupazione, *Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale* (Ministero per il lavoro, la famiglia e la protezione sociale)
- Nicolae Postăvaru, Presidente, *Autoritatea Națională pentru Calificări* (Autorità nazionale per le qualifiche)
- Gheorghe Simion, Direttore Istruzione, *C.N.S.L.R.-FRĂȚIA*
- Dana Stroie, Capo unità Politica della formazione e garanzia della qualità, *Ministerul Educației Naționale* (Ministero della pubblica istruzione)
- Mihai Vișan, Direttore esecutivo, ROMALIMENTA

## Repubblica ceca

- Jan Brůha, Esperto senior, *Národní ústav pro vzdělávání* (Istituto nazionale per l'istruzione)
- Gerhard Knop, Direttore esecutivo vendite, Witte Automotive Nejdek
- Dušan Martínek, Capo dipartimento sviluppo risorse umane e attività di progetto, *Českomoravská konfederace odborových svazů* (Confederazione ceca e morava dei sindacati)
- Irena Palánová, Capo dipartimento per il partenariato sociale e la cooperazione internazionale *Národní ústav pro vzdělávání* (Istituto nazionale per l'istruzione)

- Petr Pečenka, Esperto, *Českomoravský odborový svaz pracovníků školství* (Sindacato ceco e moravo dei lavoratori dell'istruzione)
- Zdeněk Pracný, Funzionario del Dipartimento per l'istruzione secondaria e l'istruzione professionale terziaria, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* (Ministero per l'istruzione, la gioventù e lo sport)
- Miloš Rathouský, Funzionario, *Svaz průmyslu a dopravy ČR* (Confindustria ceca)
- Milan Scheer, Presidente Sindacato Kovo, Witte Automotive Nejdek
- Marta Stará, Capo del Dipartimento per l'istruzione secondaria e l'istruzione professionale terziaria, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* (Ministero per l'istruzione, la gioventù e lo sport)

## Slovenia

- Elido Bandelj, Direttore, *Center Republike Slovenije za Poklicno Izobraževanje* (Istituto della Repubblica Slovena per l'istruzione e la formazione professionale)
- Slavica Cernosa, Capo Dipartimento per l'istruzione secondaria di secondo grado, *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport* (Ministero dell'istruzione, la scienza e lo sport)
- Barbara Kranjc, Direttore, Camera di commercio e industria, *Center za poklicno usposabljanje* (Istituto sloveno formazione aziendale)
- Branko Kumer, Direttore, *Šolski Center Ptuj* (Centro didattico Ptuj)
- Andreja Barle Lakota, Segretario di Stato, *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport* (Ministero dell'istruzione, la scienza e lo sport)
- Goran Lukic, Funzionario, *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije* (Associazione dei sindacati liberi di Slovenia)
- Lidija Jerkič, Presidente, *Sindikat kovinske in elektro industrije* (Sindacato lavoratori settore metalmeccanico ed energia elettrica)
- Andreja Sever, Capo del Dipartimento risorse umane, *Gospodarska zbornica Slovenije* (Camera di commercio e industria della Slovenia)

## Spagna

- Hilario Pinilla Blázquez, Funzionario, *Servicios para la Movilidad y el Consumo - Unión General de Trabajadores SMC-UGT* (Servizi per la mobilità e il consumo – Sindacato generale lavoratori)
- Sofia Gutierrez Dewar, Assistente tecnico CC.OO, *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* (Fondazione tripartita per la formazione e l'occupazione)
- Soledad Iglesias, Sottodirezione generale per l'orientamento, l'istruzione e la formazione professionale, *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte* (Ministero per l'istruzione, la cultura e lo sport)
- Belén López, Funzionario, Dipartimento per la formazione e lo sviluppo *Comisiones Obreras Servicios*
- Juan Carlos Morales, Segretario per la formazione, *Union General de Trabajadores-Comisión Ejecutiva Confederal (UGT-CEC* – Sindacato generale lavoratori - Commissione esecutiva confederale)
- Catalina Cantero Talavera, Coordinatore metodologico. ReferNet-España Coordinatore. Dipartimento formazione, *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE* – Servizio pubblico statale per l'occupazione)
- Gema Torres, Funzionario, Dipartimento formazione, *Comisiones Obreras*
- Gabriela Uriarte, Vicedirettore, *CEOE-CEPYME Formación*
- Antonio Rudu Valenzuela, Funzionario, *Comisiones Obreras Servicios*

# APPENDICE 6

## BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

- *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018*  
<http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Home/home.html>
- *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act, 2009*  
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*, Bonn, 2015
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *GOIFP Jahresbericht 2015*, Bonn, 2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht 2015*, Bonn, 2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*, Bonn, 2015
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of Apprenticeships*, Bruxelles, 2012
- BusinessEurope, CEEP, CES and UEAPMI, *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, Bruxelles, 2010
- Cedefop, *Terminologia della politica europea dell'istruzione e della formazione - Una selezione di 100 termini chiave*, Lussemburgo, 2011
- Cedefop, *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries*, Lussemburgo, 2015
- Cedefop, *Spotlight on VET – Anniversary edition. Vocational education and training systems in Europe*, Lussemburgo, 2015
- Cedefop, *Qualifications Frameworks in Europe*, Briefing Note, Lussemburgo, 2016
- Cedefop, *VET in Europe - Country report series*, Lussemburgo
- Cedefop, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes series*, Lussemburgo
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, L'Aia, 2012
- Clauwaert S, *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, ISE, 2015
- Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass).
- Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 2008  
<http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14032>
- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247*
- Delors J, Enderlein H, Lamy P, Letta E, Villeroy de Galhau F, Vitorino A, Baer J-M e Fernandes S, *Erasmus Pro: for a million 'Young European Apprentices' by 2020*, Istituto Jacques Delors, 2015

- Department for Business Innovation and Skills, *Apprentice Pay Survey 2011*, Londra, 2011
- Department for Business Innovation and Skills, *Apprenticeship Levy – Employer Owned Apprenticeship Levy*, Londra, 2015
- Department for Business Innovation and Skills, *Government Response to the Consultation on Protecting the Term ‘Apprenticeship’ from Misuse*, Londra, 2015
- Department for Education and Skills, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublino, 2013
- Department for Education and Skills, *Apprenticeship Implementation Plan*, Dublino, 2014
- Deutscher Gewerkschaftsbund, *Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung*, Berlino
- DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2015*, Berlino, 2015
- EEF – the Manufacturers Organisation, *EEF’s Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*, Londra
- ENEL, *Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante*, Roma, 2014
- *Erhvervsuddannelsesloven-LBKno. 439*, <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164802>
- ESB Networks, ESB Networks, *Apprentice Logbook*, Dublino
- CES/ETUCE, *Joint CES-ETUCE position to public consultation on a European Area of Skills and Qualifications*, Bruxelles, 2014
- Commissione europea, *Attitudes towards vocational education and training*, EuroBarometro 369, 2011
- Commissione europea, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Bruxelles, 2012
- Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013
- Commissione europea, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Bruxelles, 2013
- Commissione europea, *Second Evaluation of Europass – Final Report*, 2013
- Commissione europea, Staff Working Document *Impact assessment accompanying the document Commission Recommendation on a New Approach to Business Failure and Insolvency {C (2014) 1500 final} {SWD (2014) 62 final}*
- Commissione europea, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Brussels, 2013
- Commissione europea, *Attuazione della raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, sull’istituzione di un sistema europeo di crediti per l’istruzione e la formazione professionale (ECVET)*, 2014
- Commissione europea, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*, Bruxelles, 2015
- Confederazione europea dei sindacati, *Verso un quadro di qualità europeo per gli apprendistati e l’apprendimento sul posto di lavoro*, Bruxelles, 2014
- ETUCE, *Policy paper on vocational education and training in Europe*, Bruxelles, 2012
- Euler D, *Germany’s dual vocational training system: a model for other countries?*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013
- Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*, Dublino, 2013
- Gatsby Charitable Foundation, *Good Career Guidance*, Londra
- Governo britannico, *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*, Londra, 2013
- Governo del Granducato di Lussemburgo, *Réforme de la formation professionnelle, 2008*, <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/actualites/2009/01/01-reforme-professionnelle/inde.html>
- ICF GHK, *Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation Final Report*, 2013
- ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) Final Report*, 2013
- ISFOL, *L’apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione - XV Rapporto sull’apprendistato in Italia 2015*, Roma, 2015



- Jamroży A, *Kodeks Pracy, The Labour Code*, Wydawnictwo C H. Beck, Varsavia, 2010
- Konrad-Adenauer-Stiftung, *Duale Ausbildung 2020 – 19 Fragen & 19 Antworten*, Bonn, 2015
- *Kutseõppeasutuse seadus*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>
- *Latvijas Republikas likums, 1993*, <http://likumi.lv/doc.php?id=63052>
- Lex.bg, *ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ*, 2015 <http://lex.bg/laws/ldoc/2134673921>
- Ministero danese dell'istruzione, *Improving Vocational Education and Training*, Copenhagen, 2014
- Ministero francese del lavoro, dell'occupazione, della formazione professionale e del dialogo sociale *L'apprentissage en 2013*, Parigi, 2015
- Ministero francese del lavoro, dell'occupazione, della formazione professionale e del dialogo sociale, *Se former par l'apprentissage*, <http://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>
- Ministero francese del lavoro, dell'occupazione, della formazione professionale e del dialogo sociale, *Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*
- Ministero britannico per l'istruzione e l'infanzia, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education/Initial-Vocational-education-and-training-programmes>
- Ministero per l'istruzione e la cultura, *Annual Report 2012*, Nicosia, 2012
- Newton B & Williams J, *Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary*, Unionlearn, Londra, 2013
- OIL, *Overview of Apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012
- Parlamento Italiano, *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Roma, 2014
- Parlamento vallone, *Décret portant assentiment à l'avenant à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française*, 201
- Presidenza lettone del Consiglio dell'Unione europea, *Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*, 2015
- *Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*, 2012, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3031](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3031)
- Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (2008/C 111/01)
- Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (2009/C 155/02)
- Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (2009/C 155/01)
- Richard D, *Richard Review of Apprenticeships*, schoolforstartups, Londra, 2012
- Saeima, *Profesionālās izglītības likums*, 1999, <http://likumi.lv/doc.php?id=20244>
- Schreier C, *Success and limitations in the trial of dual education and training forms in Europe*, <https://www.bibb.de/en/37031.php>
- SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012
- Task Force G20 sull'occupazione, *Key Elements of Quality Apprenticeships*, 2012

- *Töökohapõhise õppe rakendamise kord*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122013002?leiaKehtiv>
- Ulmer P, Müller H-J e Pires F, *Continuing vocational teacher training for company-based tutors – a German-Portuguese pilot project*, BIBB, BWP, 4/2015
- *Wet Educatie en Beroepsonderwijs, 1995* <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2016-02-01>
- *Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja – ZOFVI, 1996*  
<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>
- *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 2006*  
<https://www.uradni-list.si/1/content?id=74689>
- *Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – Školský zákon, 2011*, <http://www.msmt.cz/dokumenty/novy-skolsky-zakon>



The ETUC is the voice of workers and represents 45 million members  
from 89 trade union organisations  
in 39 European countries,  
plus 10 European Trade Union Federations.



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Brussels  
Tel. 00-32-2/224 04 11  
Fax 00-32-2/224 04 54/55

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

**unionlearn**  
with the TUC

Congress House  
Great Russell Street  
London WC1B 3LS  
Tel: +20 7079 6920

[www.unionlearn.com](http://www.unionlearn.com)