



Roma - 2000

STUDI E DOCUMENTI
degli
Annali della Pubblica Istruzione

92/93



**OBBLIGO SCOLASTICO
E OBBLIGO FORMATIVO**
**Sistema italiano
e confronto europeo**

Le Monnier

In questo fascicolo la rivista «Studi e Documenti degli Annali della Pubblica Istruzione» tratta le tematiche applicative di due importanti innovazioni legislative intervenute in questo periodo di grandi e significative riforme: l'innalzamento dell'obbligo scolastico e l'istituzione dell'obbligo formativo sino a 18 anni.

I due provvedimenti, che hanno l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica, elevare il livello culturale e permettere la frequenza di percorsi formativi diversi con un sistema integrato di istruzione e formazione, vengono presentati agli operatori scolastici insieme ad una ricerca, in chiave europea, sui sistemi dell'educazione professionale iniziale.

Si ringraziano la dott.ssa Maria Grazia Nardiello, che ha proposto la pubblicazione, la dott.ssa Donatella Capaldi, che ha svolto la ricerca, e tutti coloro che hanno contribuito alla stesura del volume.

STUDI E DOCUMENTI
DEGLI
ANNALI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE
92/93

OBBLIGO SCOLASTICO
E OBBLIGO FORMATIVO
Sistema italiano e confronto europeo

LE MONNIER

*Questa pubblicazione è stampata su carta riciclata per contribuire alla
conservazione dell'ambiente.*

TUTTI I DIRITTI RISERVATI

FEBBRAIO 2001

LA TIPOGRAFICA VARESE S.P.A. – STABILIMENTO DI FIRENZE

INDICE

Presentazione

del ministro della Pubblica istruzione Tullio De Mauro Pag. XIII

COI GIOVANI IN EUROPA di Giovanni Manzini 1

LA SCUOLA COME VALORE SOCIALE di Giovanni Trainito 6

Parte Prima L'OBBLIGO SCOLASTICO

1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO di Giuseppe Fiori	15
1.1. LA LEGGE	16
1.2. IL REGOLAMENTO	19
1.3. LA CERTIFICAZIONE	23
2. I SUPPORTI di Maria Pia Balsamo e Luciana Monaco	25
2.1. LE RISORSE	26
2.2. L'ATTIVITÀ FORMATIVA	27
2.3. GLI STRUMENTI	29
3. IL PRIMO ANNO DI REALIZZAZIONE: ANALISI E VALUTAZIONE di Marina Pacetti e Antonio Scinicariello	30
3.1. PREMESSA	30
3.2. LE INIZIATIVE NELLA SCUOLA MEDIA	31
3.3. LA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	36
3.3.1. <i>I «nuovi obbligati», 37; 3.3.2. <i>Gli alunni in situazione di handicap, 40; 3.3.3. <i>Il raccordo con la scuola media, 40; 3.3.4. Le iniziative, 42; 3.3.5. <i>I passaggi tra indirizzi della scuola se- condaria superiore, 43; 3.3.6. <i>Le iniziative di integrazione tra istruzione e formazione professionale, 46; 3.3.7. <i>Le convenzio- ni, 49.</i></i></i></i></i></i>	
3.4. APPENDICE	51

Parte Seconda L'OBBLIGO FORMATIVO

1. LE STRATEGIE DELL'INNOVAZIONE di Maria Grazia Nardiello	71
PREMESSA	71
1.1. UN SISTEMA PLURALE	73

1.2. LA RETE TERRITORIALE	74
1.3. I CANALI FORMATIVI	75
1.3.1. <i>L'istruzione</i> , 76; 1.3.2. <i>La formazione professionale</i> , 77;	
1.3.3. <i>L'apprendistato</i> , 78.	
1.4. IL PASSAGGIO TRA I SISTEMI	79
1.5. I PERCORSI INTEGRATI	80
1.6. LE CERTIFICAZIONI	82
1.7. I FINANZIAMENTI	83
2. L'OBBLIGO FORMATIVO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE di Anna D'Arcangelo	85
2.1. NUOVI ORIENTAMENTI PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE	85
2.2. L'ASPETTO QUANTITATIVO DELL'OFFERTA REGIONALE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	88
2.3. LA RIQUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE: LE ESPERIENZE E LE PROPOSTE	90
2.4. L'ESPERIENZA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	90
2.5. L'ESPERIENZA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA	93
2.6. L'ESPERIENZA DELLA REGIONE LAZIO	95
2.7. UNA NUOVA PROPOSTA DI SPERIMENTAZIONE DELLA RIQUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE DI BASE	96
2.8. CONCLUSIONI	98
3. IL «NUOVO APPRENDISTATO» NELL'OBBLIGO FORMATIVO .	100
PREMESSA	100
3.1. IL QUADRO QUANTITATIVO DELLA DIFFUSIONE DELL'APPRENDISTATO ..	101
3.2. IL QUADRO NORMATIVO	106
3.2.1. <i>La formazione per gli apprendisti</i> , 109; 3.2.2. <i>La forma-</i> <i>zione in azienda: il tutore aziendale</i> , 111.	
3.3. LA PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO: I PROGETTI SPERIMENTALI	112
3.3.1. <i>Il piano 2000</i> , 113.	
3.4. IL NUOVO IDENTIKIT DELL'APPRENDISTA	115
3.5. VERSO LA COSTRUZIONE DEL SISTEMA	118
3.5.1. <i>I problemi aperti</i> , 121.	
3.6. APPRENDISTATO E OBBLIGO FORMATIVO	123
3.6.1. <i>La regolamentazione attuativa dell'articolo 68</i> , 123;	
3.6.2. <i>Il significato dell'obbligo formativo in apprendistato</i> ,	
124; 3.6.3. <i>La regolamentazione dell'assolvimento dell'obbligo</i> <i>in apprendistato</i> , 125; 3.6.4. <i>Luci ed ombre dell'attuale regola-</i> <i>mentazione dell'obbligo formativo in apprendistato</i> , 127.	

Parte Terza
IL CONFRONTO EUROPEO

PREFAZIONE	135
LE LINEE DI TENDENZA NELLA UE	140
1. STRATEGIE D'INTERVENTO	140
2. INTRODUZIONE DEI KEY-SKILL	142
3. SISTEMI DI FINANZIAMENTO	144
3.1. <i>Breve comparazione dei sistemi di finanziamento: Germania, Francia, Gran Bretagna</i> , 144; 3.2. <i>Tendenze di riforma</i> , 146.	
4. GLI ORGANISMI DELL'UNIONE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	147
4.1. <i>I programmi europei</i> , 148; 4.2. <i>Leonardo II</i> , 149.	
APPENDICE I (IL MODELLO OLANDESE DI RIFORMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE) .	156
GERMANIA	162
1. DESCRIZIONE GENERALE	163
1.1. <i>L'istruzione professionale</i> , 163; 1.2. <i>L'offerta</i> , 163; 1.3. <i>Il quadro legislativo</i> , 163.	
2. IL SISTEMA FORMATIVO	164
2.1. <i>La gestione del sistema duale</i> , 164 (2.1.1. <i>I soggetti giuridici federali</i> , 164; 2.1.2. <i>I soggetti giuridici dei Länder</i> , 166; 2.1.3. <i>L'organismo di coordinamento tra Bund e Länder</i> , 167; 2.1.4. <i>L'organizzazione interna ai Länder</i> , 167); 2.2. <i>La gestione del sistema di istruzione generale e professionale</i> , 170 (2.2.1. <i>Il sistema formativo secondario tedesco</i> , 170; 2.2.2. <i>Iniziative a favore della scuola professionale</i> , 177; 2.2.3. <i>Il personale docente nell'istruzione professionale</i> , 177); 2.3. <i>Il sistema professionale duale</i> , 179 (2.3.1. <i>Obiettivi della formazione in azienda</i> , 180; 2.3.2. <i>Il ruolo dell'azienda</i> , 181; 2.3.3. <i>Il sistema duale e il mercato del lavoro</i> , 181; 2.3.4. <i>Aree professionali</i> , 182; 2.3.5. <i>Le nuove professioni</i> , 182; 2.3.6. <i>Modalità d'accesso e frequenza nel sistema duale</i> , 183; 2.3.7. <i>Il contratto</i> , 183; 2.3.8. <i>La retribuzione</i> , 184; 2.3.9. <i>Durata della Lehre</i> , 185; 2.3.10. <i>Il sistema formativo aziendale</i> , 185; 2.3.11. <i>Il ruolo dei sindacati</i> , 186; 2.3.12. <i>Integrazione della formazione aziendale</i> , 186; 2.3.13. <i>I formatori in azienda</i> , 187; 2.3.14. <i>L'apprendimento in azienda</i> , 188); 2.4. <i>L'organizzazione della Berufsschule</i> , 189 (2.4.1. <i>La logica curricolare</i> , 189); 2.5. <i>Gli esami intermedi e finali</i> , 191 (2.5.1. <i>L'esame finale</i> , 191); 2.6. <i>Il drop out nel sistema duale</i> , 193; 2.7. <i>L'accesso agli studi superiori</i> , 194 (2.7.1. <i>L'accesso al ciclo degli studi superiori senza il diploma di scuola secondaria</i> , 194); 2.8. <i>Formazione continua</i> , 195; 2.9. <i>Nuovi modelli per la Lehre</i> , 195;	

2.10. <i>Il problema dei posti in formazione duale</i> , 196; 2.11. <i>Il programma Jump 1999</i> , 197.	
3. ORIENTAMENTO, FINANZIAMENTO, VALUTAZIONE	199
3.1. <i>L'orientamento</i> , 199 (3.1.1. <i>Scuola e orientamento</i> , 199; 3.1.2. <i>Orientamento e Ufficio federale del lavoro</i> , 200); 3.2. <i>Finanziamento</i> , 202 (3.2.1. <i>Intervento dello Stato</i> , 202); 3.3. <i>Valutazione del sistema</i> , 203.	
4. LE TENDENZE DI RIFORMA – LA DIMENSIONE EUROPEA	204
4.1. <i>Progetti per la riconfigurazione del sistema professionale della Lehre</i> , 204; 4.2. <i>Il Progetto di riforma della formazione professionale</i> , 204; 4.3. <i>La dimensione europea</i> , 207.	
STATISTICHE	209
ALLEGATO 1 (BERUFBILDUNGSGESETZ – LEGGESULL'EDUCAZIONEPROFESSIONALE) . . .	213
ALLEGATO 2 (FACSIMILEDELCONTRATTODIFORMAZIONEPROFESSIONALE)	219
ALLEGATO 3 (UN CURRICOLOPROFESSIONALE; LOSPEDIZIONIERE)	227
ALLEGATO 4 (LE QUALITÀRICHIESTEDALLEAZIENDESECONDO GLIAPPRENDISTI)	228
AUSTRIA	230
1. IL QUADRO ISTITUZIONALE	231
1.1. <i>Le riforme più recenti</i> , 231.	
2. I PERCORSI PROFESSIONALI DOPO L'OBBLIGO	233
2.1. <i>Premessa</i> , 233; 2.2. <i>Dual-System – Formazione in alternanza</i> , 235; 2.3. <i>I soggetti della formazione</i> , 236 (2.3.1. <i>Il ruolo del Bund</i> , 236; 2.3.2. <i>Il ruolo del Wirtschaftsministerium</i> , 237; 2.3.3. <i>Il ruolo del Land</i> , 239; 2.3.4. <i>Il ruolo dei partner sociali</i> , 240); 2.4. <i>L'apprendimento in azienda</i> , 240 (2.4.1. <i>Il ruolo dell'azienda</i> , 241; 2.4.2. <i>La pratica dell'apprendistato</i> , 241; 2.4.3. <i>Vantaggi della formazione on the job</i> , 243; 2.4.4. <i>Il contratto di apprendistato</i> , 244; 2.4.5. <i>La remunerazione</i> , 244); 2.5. <i>L'apprendimento nella scuola professionale</i> , 246 (2.5.1. <i>L'accesso</i> , 246; 2.5.2. <i>L'orario</i> , 247; 2.5.3. <i>I curricula</i> , 247; 2.5.4. <i>Durata e settori dell'apprendistato</i> , 248; 2.5.5. <i>Le nuove professioni</i> , 248; 2.5.6. <i>Esami</i> , 250); 2.6. <i>Il valore dell'educazione professionale</i> , 250; 2.7. <i>Gli sbocchi professionali</i> , 251; 2.8. <i>I formatori aziendali</i> , 252; 2.9. <i>Educazione professionale scolastica</i> , 254 (2.9.1. <i>Articolazione per settori</i> , 256); 2.10. <i>Formazione dei docenti</i> , 261.	
3. ORIENTAMENTO, FINANZIAMENTO, VALUTAZIONE	263
3.1. <i>Scuola e orientamento</i> , 264; 3.2. <i>I servizi di informazione professionale</i> , 264 (3.2.1. <i>L'Arbeitsmarktservice</i> , 265; 3.2.2. <i>I centri informativi della Wirtschaftskammer</i> , 266; 3.2.3. <i>Altri centri di orientamento</i> , 267); 3.3. <i>Il finanziamento</i> , 267 (3.3.1. <i>Il finanziamento della scuola professionale e a tempo pieno e della Lehre</i> , 267; 3.3.2. <i>Le tendenze future sul finanziamento</i> , 269); 3.4. <i>La valutazione del sistema</i> , 269.	

4. LE TENDENZE DI RIFORMA – LA DIMENSIONE EUROPEA	269
4.1. <i>Le riforme nel Dual System</i> , 270; 4.2. <i>Riforme nell'accesso agli studi superiori</i> , 271; 4.3. <i>Prospettive future</i> , 272; 4.4. <i>La dimensione europea</i> , 272.	
STATISTICHE	274
GRAN BRETAGNA	277
1. IL QUADRO GENERALE	278
1.1. <i>Osservazione preliminare</i> , 278; 1.2. <i>Il quadro legislativo</i> , 278 (1.2.1. <i>Istruzione e decentramento amministrativo</i> , 279); 1.3. <i>La rete formativa professionale</i> , 279 (1.3.1. <i>I TEC-Training and Enterprise Councils</i> , 279; 1.3.2. <i>NTO-National Training Organisation</i> , 280); 1.4. <i>FEFC-Further Education Funding Council</i> , 281; 1.5. <i>L'agenzia formativa: il college</i> , 282.	
2. IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	284
2.1. <i>La crescita della domanda</i> , 286; 2.2. <i>L'offerta formativa</i> , 286; 2.3. <i>Docenti e collaboratori della formazione post-obbligatoria</i> , 287; 2.4. <i>Orientamento</i> , 288; 2.5. <i>Itinerari professionali post-obbligo</i> , 288 (2.5.1. <i>Il NVQ-National Vocational Qualification</i> , 289; 2.5.2. <i>Il GNVQ-General National Vocational Qualification</i> , 291; 2.5.3. <i>I rapporti con le aziende</i> , 293; 2.5.4. <i>La qualità professionale dei docenti</i> , 294; 2.5.5. <i>Le certificazioni del GNVQ</i> , 295); 2.6. <i>Le istituzioni che conferiscono i titoli di GNVQ e NVQ</i> , 296; 2.7. <i>La formazione in azienda</i> , 297 (2.7.1. <i>I programmi per i giovani dai 16 ai 18 anni</i> , 297; 2.7.2. <i>I TEC e i programmi governativi</i> , 298; 2.7.3. <i>Il National Skill Task Force</i> , 299; 2.7.4. <i>Investor in People</i> , 299; 2.7.5. <i>The University for Industry</i> , 300); 2.8. <i>Rapporti con la UE</i> , 301.	
3. LA RIFORMA IN CORSO: LEARNING TO SUCCEED	301
3.1. <i>Gli obiettivi</i> , 301 (3.1.1. <i>Obiettivi sulla formazione iniziale</i> , 303); 3.2. <i>Il nuovo sistema organizzativo</i> , 303 (3.2.1. <i>Le attività del Learning Skill Council</i> , 304; 3.2.2. <i>Le aziende e il LSC</i> , 305; 3.2.3. <i>La rete locale del LSC</i> , 306; 3.2.4. <i>Trasparenza del LSC</i> , 307); 3.3. <i>Il finanziamento</i> , 308 (3.3.1. <i>I punti deboli del finanziamento</i> , 311; 3.3.2. <i>La riforma del finanziamento</i> , 312; 3.3.3. <i>I rapporti con la piccola e media industria</i> , 314; 3.3.4. <i>Iniziative di sostegno</i> , 314; 3.3.5. <i>Valutazione degli investimenti</i> , 314; 3.3.6. <i>I partner locali nel finanziamento</i> , 315); 3.4. <i>La valutazione</i> , 316 (3.4.1. <i>Il nuovo modello di valutazione</i> , 318; 3.4.2. <i>Criteri di valutazione</i> , 318; 3.4.3. <i>Interventi per migliorare la qualità</i> , 318; 3.4.4. <i>Istituti e procedure</i> , 319); 3.5. <i>Qualifying for success: le nuove qualificazioni</i> , 320; 3.6. <i>Iniziative per i giovani tra i 16 e i 18 anni</i> , 321 (3.6.1. <i>L'orientamento</i> , 321; 3.6.2. <i>Il programma governativo Connexions</i> , 322;	

- 3.6.3. *L'obiettivo del miglioramento nella fascia 16-19 anni*, 323); 3.7. *Le iniziative formative per gli adulti*, 323 (3.7.1. *L'apprendimento individuale*, 324; 3.7.2. *Il ruolo della Uff- Univesity for Industry*, 324; 3.7.3. *Misure per i disoccupati*, 325); 3.8. *Formazione e mondo imprenditoriale*, 326 (3.8.1. *LSC e imprenditori*, 326; 3.8.2. *Il ruolo dei sindacati*, 327; 3.8.3. *Iniziative a livello locale*, 328).

ALLEGATO 1 (<i>APPRENDERE PER AVERE SUCCESSO: ELEMENTI FONDAMENTALI DELLA RIFORMA</i>)	330
ALLEGATO 2 (<i>QPGN: QUALIFICA PROFESSIONALE GENERALE NAZIONALE</i>)	335
FRANCIA	374
1. IL QUADRO GENERALE	375
1.1. <i>Il quadro legislativo e il ruolo delle istituzioni statali e regionali</i> , 375; 1.2. <i>La rete istituzionale</i> , 376 (1.2.1. <i>Ministère de l'Éducation Nationale</i> , 376; 1.2.2. <i>Le Académies</i> , 376; 1.2.3. <i>I centri Greta</i> , 377; 1.2.4. <i>Il Ministère de l'Emploi et de la Solidarité</i> , 377; 1.2.5. <i>Centres Inffo</i> , 377); 1.3. <i>Il ruolo delle Regioni e dei Comuni</i> , 378 (1.3.1. <i>Le Regioni</i> , 378; 1.3.2. <i>Le Missions locales</i> , 379; 1.3.3. <i>Organismi di consultazione</i> , 379).	
2. LA STRUTTURA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	379
2.1. <i>I livelli formativi</i> , 379; 2.2. <i>I titoli</i> , 380; 2.3. <i>L'offerta di formazione post-obbligatoria: l'istruzione professionale e la riforma</i> , 383 (2.3.1. <i>Il contratto</i> , 384; 2.3.2. <i>Il coordinamento tra sistema produttivo e sistema formativo</i> , 384; 2.3.3. <i>La riforma in dettaglio</i> , 385); 2.4. <i>I percorsi professionali</i> , 386 (2.4.1. <i>Gli interventi di riforma</i> , 386; 2.4.2. <i>Il CAP-Certificat d'aptitude professionnelle</i> , 386; 2.4.3. <i>Il BEP-Brevet d'études professionnelles</i> , 388; 2.4.4. <i>Continuare dopo Cap e Bep</i> , 390); 2.5. <i>Livello 4: il baccalaureato</i> , 390 (2.5.1. <i>Il Baccalauréat professionnel</i> , 390; 2.5.2. <i>I Lycées generali e tecnologici</i> , 393; 2.5.3. <i>Accesso al Bac technologique da BEP e CAP</i> , 397; 2.5.4. <i>Modalità d'esame</i> , 397); 2.6. <i>Il BT-Brevet de technicien</i> , 398; 2.7. <i>Formazione in alternanza</i> , 398; 2.8. <i>Apprendistato</i> , 399; 2.9. <i>Altre forme contrattuali</i> , 402; 2.10. <i>Misure contro l'abbandono scolastico per i giovani tra i 16 e i 25 anni</i> , 403; 2.11. <i>UCC-Unités de contrôle capitalisables</i> , 404; 2.12. <i>CFI-Crédit Formation Individualisé</i> , 405; 2.13. <i>Il DAEU-Diplôme d'accès aux études universitaires</i> , 405.	
3. ORIENTAMENTO, FINANZIAMENTO, QUALITÀ	406
3.1. <i>Orientamento</i> , 406 (3.1.1. <i>Il CIO</i> , 407; 3.1.2. <i>Altre agenzie nazionali</i> , 407; 3.1.3. <i>Orientamento regionale</i> , 408; 3.1.4. <i>Orientamento dipartimentale e comunale</i> , 409; 3.1.5. <i>Altri centri</i> , 409); 3.2. <i>Il finanziamento</i> , 410 (3.2.1. <i>Finanzia-</i>	

<p>mento regionale, 410; 3.2.2. <i>Iniziative concordate tra Stato e Regioni</i>, 411; 3.2.3. <i>Finanziamento delle aziende</i>, 411; 3.2.4. <i>Finanziamento dell'apprendistato</i>, 412); 3.3. <i>Qualità della formazione professionale</i>, 412 (3.3.1. <i>Standard generali</i>, 412; 3.3.2. <i>I docenti</i>, 413).</p> <p>4. LE TENDENZE DI RIFORMA – LA DIMENSIONE EUROPEA</p> <p> 4.1. <i>Nouvelles chances</i>, 415; 4.2. <i>Gli obiettivi del progetto</i>, 416; 4.3. <i>La dimensione europea</i>, 418.</p> <p>STATISTICHE</p> <p>ALLEGATO 1 (<i>CONTRATTI DI LAVORO IN ALTERNANZA</i>)</p>	<p>415</p> <p>415</p> <p>420</p> <p>423</p>
---	---

APPENDICE NORMATIVA

APPENDICE NORMATIVA	429
LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196	429
DECRETO LEGISLATIVO 23 DICEMBRE 1997, N. 469	462
DECRETO LEGISLATIVO 31 MARZO 1998, N. 112	476
LEGGE 20 GENNAIO 1999, N. 9	491
LEGGE 17 MAGGIO 1997, N. 144	494
DECRETO DEL MINISTRO DELLA P.I. 9 AGOSTO 1999, N. 323	495
LEGGE 10 FEBBRAIO 2000, N. 30	504
ACCORDO 2 MARZO 2000	504
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 12 LUGLIO 2000, N. 257	511

PRESENTAZIONE

A quanti operano nel mondo della scuola, della formazione e dell'apprendistato e più in generale a quanti lavorano intorno ai temi dell'istruzione e della formazione questo volume offre un complesso di contributi preziosi per la loro sistematicità e analiticità.

Con il regolamento sull'innalzamento dell'obbligo scolastico e formativo a diciotto anni, approvato dal Governo il 12 luglio scorso (G.U. 216, 15.9.2000) si completa il quadro normativo entro cui vanno a collocarsi le necessarie sinergie tra i ministeri interessati, l'Istruzione, il Tesoro e il Lavoro, e le Regioni e gli enti locali. Alle giovani generazioni italiane si offre non più a tredici o quattordici anni, come nei decenni passati, ma al termine dell'obbligo scolastico a quindici anni la scelta tra tre grandi canali formativi da seguire fino a diciotto anni: il canale scolastico, in fase di profonda riorganizzazione, che, raccogliendo i risultati di sperimentazioni più che decennali, muove verso la delineazione di quattro grandi aree capaci di garantire insieme una solida cultura di base e le necessarie proficue aperture verso il mondo della produzione e del lavoro; la formazione professionale; l'apprendistato.

L'obiettivo generale è duplice: rialzare il livello culturale e professionale di base delle giovani generazioni e garantire ad esse l'acquisizione di competenze durevoli riattivabili nel corso della vita attraverso rinnovati cicli di formazione nei centri di educazione degli adulti.

Il confronto con le esperienze europee, anch'esse illustrate in questo volume, ci dice che questa strada desiderata da anni è quella giusta e mette il nostro sistema educativo pubblico (statale e paritario) dell'istruzione e della formazione in grado di dare al nostro Paese livelli adeguati ai bisogni di civiltà, di cultura e professionalità, di competitività internazionale.

TULLIO DE MAURO

COI GIOVANI IN EUROPA

Giovanni Manzini
*Sottosegretario di Stato
alla Pubblica Istruzione*

Fra tutte le riforme scolastiche, pur relevantissime, che l'ultimo quadriennio ci ha consegnato, la più innovativa è forse l'introduzione dell'Obbligo Formativo Integrato il cosiddetto OFI, che superando il tradizionale concetto di obbligo scolastico, consente di impostare – nell'ultima fase dell'esperienza dello studente – un percorso totalmente nuovo. Una scuola superiore non più autoreferenziale, assai spesso accusata di una formazione disincarnata rispetto alle esigenze del lavoro e della professione e quindi inadeguata di fronte alle sfide della globalizzazione, ma la apertura alla società, con lo scopo non di diventare schiava del mercato, ma di superare l'altrimenti insuperabile problema di una eccessiva dispersione.

La filosofia che sottende tutte le riforme degli ultimi Governi, dall'autonomia riconosciuta alle singole scuole, al riordino dei cicli, dalla parità alla riforma dei saperi e dei *curricula*, è ispirata a mettere al centro le ragazze e i ragazzi, ad offrire loro un percorso personalizzato, un ventaglio di opportunità che garantisca non solo il successo scolastico, che già sarebbe importante rispetto ad un terzo che dimostra difficoltà ed abbandono, ma il ben più ampio e significativo «successo formativo». Si tratta, in buona sostanza, di dotarli di un bagaglio di conoscenze, ma anche di competenze, che li educino al senso del lavoro, che li attrezzino per le sfide che dovranno superare, come persone, nel corso dell'intera vita. Per utilizzare uno *slogan* che sta prendendo pie-

de, l'obiettivo è quello di «imparare ad imparare», cioè di possedere quegli *skills* che consentano di muoversi dentro una realtà estremamente flessibile e mutevole, com'è la vita sociale e professionale del terzo millennio.

Infatti l'obbligo formativo dai 15 ai 18 anni, esaurito l'obbligo scolastico tradizionale (nel quale peraltro con la recente riforma è stato già introdotto un primo avvio di collegamento e interazione con la formazione professionale), rappresenta un vero e proprio «diritto» alla completezza della formazione, in un percorso integrato fra scuola e formazione professionale, con un'alternanza di scuola e lavoro, nell'ambito di un processo complesso e innovativo in cui ciascuno possa esercitare una scelta adeguata alla propria personalità.

Non a caso la legge sull'obbligo formativo precede e si completa con un'altra grande innovazione formativa, quella della realizzazione anche nel nostro Paese di un sistema di formazione tecnica superiore, distinta dall'unico canale finora esistente che era quello universitario e provvista di un percorso didattico più integrato e professionalizzante, rispetto a lauree che troppe volte si rivelano «deboli» per il futuro del laureato. Tutto il sistema formativo viene in definitiva rivolto a creare spazi di nuova libertà per lo studente e la scuola si pone come un autentico centro di azione sociale e di democrazia.

L'OFI ha quindi il significato, non già di un'obbligazione, ma di un'autentica «offerta» formativa che dà al giovane il diritto ad una formazione fino a 18 anni e soprattutto gli consente una scelta dentro un effettivo canale duale in cui istruzione e formazione professionale per la prima volta nel nostro paese vengono ad assumere eguale importanza e dignità. La successiva legge sul riordino dei cicli, particolarmente all'attenzione dell'opinione pubblica, conferma tale principio e ratifica l'impostazione dell'OFI, laddove prevede espressamente che nella «nuova scuola» vi sia un passaggio semplificato fra scuola e formazione professionale e vi sia il riconoscimento di crediti formativi nell'una e nell'altra struttura. È questa la seconda grande innovazione. Finisce l'epoca della rigidità della filiera che, una volta iniziata, non si può abbandonare, come un cammino senza ritorno, e si apre la prospettiva di una autentica flessibilità in cui lo studente può cambiare il proprio per-

corso, senza perdere nulla, con il riconoscimento dei crediti formativi acquisiti.

Una terza innovazione deriva dalle conseguenze che il nuovo sistema comporta sul piano dei rapporti con il mondo del lavoro e dell'impresa. In pratica l'impresa viene fortemente disincentivata, per non dire dissuasata, dall'assumere giovani senza un diploma o una qualifica professionale, anche nella lungimiranza di disporre di personale altamente preparato e capace di portare nell'azienda innovazione e competenza. Infatti l'obbligo formativo integrato si può adempiere nella scuola secondaria, nel sistema della formazione professionale e nell'apprendistato, anch'esso impostato in modo nuovo, come previsto dalla «Legge Treu» del '97.

Il Regolamento attuativo dell'art. 68, infatti, prevede espressamente che l'OFI si possa adempiere nei tre canali suddetti, portando al superamento di antiche impostazioni secondo le quali la formazione professionale e l'apprendistato rappresentavano percorsi formativi di serie B. Oggi invece viene riconosciuto per la prima volta a livello generalizzato il valore positivo del lavoro nella formazione della personalità dell'allievo, viene sviluppata anche una cultura del «fare» e del «saper fare» come elementi fondamentali nella formazione integrale della persona, in adesione alla stessa impostazione costituzionale che vede lo sviluppo della personalità e la pienezza della cittadinanza nel valore-lavoro.

Una ulteriore innovazione, quasi una rivoluzione, sta infine nella possibilità che il nuovo sistema offre di integrare in modo profondo i due canali della istruzione e della formazione professionale, giungendo a prefigurare la possibilità che contestualmente lo studente possa frequentare insieme i due percorsi, acquisendo alla fine sia il diploma di maturità sia la qualifica professionale regionale.

Innanzitutto si ha il vantaggio di poter scegliere fra due sistemi e due canali e quindi di orientarsi in base alla propria reale vocazione (e di qui un rilancio deciso ed importante del ruolo dell'orientamento sia scolastico sia professionale, in connessione con le nuove politiche attive del lavoro e con la riforma universitaria che ha introdotto le lauree di tre livelli). In secondo luogo emerge l'opportunità di disporre, insieme con un titolo di studio non immediatamente professionalizzante (basti pensare all'am-

piezza abnorme della cosiddetta disoccupazione intellettuale), anche di una qualifica professionalmente più appetibile per determinati sbocchi. A questo riguardo – proprio per la nuova impostazione che coinvolge in una positiva concertazione il mondo della scuola, del lavoro, dell'impresa e dell'università – come si prefigura ancora di più per il sistema della formazione tecnica superiore – verranno intercettate le figure professionali più innovative e più rispondenti alle esigenze della nuova economia. Mai come in questo caso appare evidente che la scuola e la formazione sono la base di ogni ricchezza.

Il nuovo sistema porta con sé una ventata di flessibilità di contenuti e di metodi formativi, un confronto con la tecnologia e con il lavoro, con *stages* e tirocini, portando anche innovazione per questa via nel sistema scolastico italiano. Inoltre sono previste e facilitate «passerelle» fra i vari sistemi formativi, con riconoscimento dei tempi e dei percorsi svolti. Ed infine – sul piano dei percorsi curriculari veri e propri – sono previsti dei contenuti anch'essi integrati e innovativi. Accanto ai tradizionali contenuti o competenze culturali di base (più scolastiche, come le lingue, la matematica, il linguaggio informatico), si prevedono competenze trasversali e relazionali e competenze tecniche e professionali specifiche.

Infine un'ultima considerazione culturalmente e istituzionalmente rilevante. Con il sistema OFI, che riguarda l'età fra i 15 e i 18 anni, si realizza una cerniera importante fra l'obbligo scolastico elevato fino ai 15 anni (portato dalla legge n. 9 e dal decreto n. 323 che già impostano meccanismi di integrazione e partenariato fra scuola e formazione professionale) e la fase post-secondaria, favorendo flessibilità di percorsi, accessi non rigidi, un sistema di certificazioni intermedie e favorendo il superamento concreto della dispersione delle energie e delle risorse. I nuovi percorsi formativi, d'altro lato, si innestano nella riforma del mercato del lavoro e del collocamento, che non a caso viene interpellata attraverso i servizi per l'impiego nel supporto e nell'accompagnamento delle politiche formative. Si coordinano con la formazione continua e con l'educazione degli adulti e con lo sviluppo della «società della conoscenza» portata dalla Agenda 2000 e dalla nuova politica comunitaria e si saldano con la recen-

te riforma dell'Università. Un quadro coerente e completo del quale bisogna prendere atto.

Una parola conclusiva non può infine prescindere dalle risorse economiche e finanziarie messe in campo. Come per le altre riforme, non si porta innovazione senza adeguata copertura finanziaria. Per l'anno – per il solo obbligo formativo – siamo in presenza di quasi 500 miliardi di risorse impiegate, a testimonianza dell'importanza che il Governo attribuisce al nuovo percorso.

Con il sistema integrato tra scuola e formazione professionale non solo si attrezza il sistema formativo italiano a corrispondere alle sfide della modernità e della globalizzazione ma anche si spiana la strada alla Europa dei cittadini. I giovani sono gli staffettisti giusti.

LA SCUOLA COME VALORE SOCIALE

Giovanni Trainito
Dirigente Generale
Capo del Dipartimento
per lo sviluppo dell'istruzione

Uno degli elementi per valutare l'evoluzione di un Paese sul piano civile, sociale ed economico è il livello culturale della popolazione. Su esso si fonda, infatti, la convivenza tra le diverse componenti della società e si instaurano corrette relazioni istituzionali, politiche e sindacali.

La scuola, nell'espletamento dei suoi compiti, deve contribuire alla formazione delle giovani generazioni, svolgendo un ruolo fondamentale nella trasmissione dei valori e delle tradizioni della comunità, nella creazione della coscienza critica dei giovani per un sano sviluppo democratico della società, e nella crescita delle persone, sul piano umano, civile e sociale, in stretta connessione ai mutamenti, continui e a volte rapidi, del vivere sociale.

Perché la scuola possa svolgere questo ruolo, occorre istituire un coerente sistema di regole di funzionamento e individuare i contenuti disciplinari in grado di perseguire le finalità stabilite. Ciò, pur nella consapevolezza che è umanamente impossibile giungere alla creazione di un sistema che sia perfettamente rispondente alle esigenze da soddisfare.

La progettazione di un sistema scolastico non può, comunque, avvenire in maniera avulsa rispetto al modello di società in cui la scuola deve operare, e, pertanto, richiede una preventiva scelta da effettuare in maniera coerente con i valori fondanti della

comunità. Questo perché, allo stesso tempo, la scuola diventa lo specchio della società civile e la società si rispecchia in essa.

Nel nostro Paese, a costituzione rigida, il modello di società e i suoi valori fondamentali vanno necessariamente rinvenuti nella Carta costituzionale, e, in particolare, in quelle norme che regolano i rapporti tra i cittadini nel campo civile, sociale ed economico.

Gli articoli da 1 a 12 della Costituzione repubblicana ci consentono di delineare un modello di società aperta che pone al centro la persona umana e la sua esigenza di crescita e di valorizzazione nel contesto sociale. Tra essi assumono particolare rilievo il riconoscimento della «tutela dei diritti inviolabili dell'uomo sia come singolo sia nelle formazioni sociali», e l'affermazione della «pari dignità sociale e l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge». Per l'attuazione di questi importanti principi l'articolo 3, al comma 2, impone alla Repubblica il compito di «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana ...».

Uno strumento di rimozione di tali ostacoli è certamente quello di favorire per tutti i cittadini l'acquisizione nel corso della vita di un alto livello culturale e professionale attraverso diversi percorsi, tra i quali anche quello scolastico.

Nella consapevolezza che quasi sempre nella crescita culturale della persona conta molto la provenienza sociale, la scuola ha il dovere, proprio per l'attuazione concreta del principio di eguaglianza, di tener conto della diversità dei punti di partenza e dei contesti familiari, al fine di offrire a ciascuno specifiche opportunità formative, idonee alla sua valorizzazione.

In considerazione del carattere elitario e selettivo del sistema scolastico generato dalla riforma Gentile, ci si rende conto che per dare una risposta adeguata a tale esigenza occorre modificare l'intero impianto del sistema scolastico vigente, valorizzando a tal fine le varie esperienze che a diverso titolo si sono realizzate nelle scuole italiane, nel tentativo di favorire la crescita democratica del Paese.

Non si tratta di apportare modifiche o ritocchi di poco rilievo; di questi, infatti, se ne contano numerosi che hanno lasciato però immutato l'impianto complessivo con i suoi fenomeni distorti.

Un cambiamento di tale portata esige, in effetti, la creazione di un sistema scolastico che consenta di dare risposte di qualità alle richieste di formazione dei giovani, in relazione alle loro vocazioni ed attitudini. Passando così da un sistema che poneva al centro la scuola e i suoi modelli organizzativi e costringeva i giovani ad adattarsi a questi modelli, pena l'esclusione o l'emarginazione con le conseguenti ripercussioni nell'affermazione sociale, ad un sistema di scuola aperta a tutti, che, tenendo conto della diversità dei punti di partenza e delle esigenze formative degli allievi, progetti e realizzi un percorso formativo coerente con la valorizzazione di ciascuno e tale da consentire il raggiungimento del miglior risultato possibile.

La riforma della scuola avviata in questi ultimi anni rappresenta un tentativo organico di realizzare questo nuovo modello di scuola e di assicurare, quindi, maggiore coerenza tra gli obiettivi formativi della scuola italiana e le esigenze di crescita della nostra società, proprio sulla base della convinzione che la scuola è l'istituzione deputata a dare un contributo sostanziale alla attuazione della nostra Carta costituzionale.

Nel contesto della riforma, che si articola in una serie di provvedimenti legislativi, due di essi assumono particolare rilevanza, sia per il loro intrinseco significato sociale, sia, altresì, per gli effetti positivi che producono nei singoli ai fini della loro crescita culturale e civile. Essi sono l'elevamento dell'obbligo scolastico a 15 anni, previsto dalla legge 20 gennaio 1999, n. 9, e l'istituzione dell'obbligo formativo sino a 18 anni, introdotto dall'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144. Entrambi i provvedimenti hanno la comune finalità di accrescere il livello culturale e professionale dei giovani in vista del loro ingresso nel mondo lavorativo, favorendo una più consapevole scelta formativa mediante il prolungamento dell'obbligo scolastico ancora per un anno, e, quindi, per complessivi 9 anni, e offrendo una più ampia gamma di opportunità formative, che vanno dal proseguimento degli studi alla frequenza di corsi di formazione professionale e all'esercizio dell'apprendistato, da realizzare – è questo un elemento innovativo importante – anche mediante percorsi integrati di istruzione e formazione.

La legge 9/1999 persegue precipuamente un duplice obiettivo: quello di contrastare il fenomeno della dispersione scolastica

particolarmente grave nei primi anni della scuola secondaria superiore, e quello di aumentare la ricchezza culturale dei giovani; l'obbligo scolastico più lungo è, infatti, garanzia di un più elevato livello culturale e offre a tutti i giovani la possibilità di sperimentare, con strumenti e motivazioni adeguati, un corso superiore con il conseguente effetto di incoraggiare la prosecuzione degli studi.

L'articolo 68 della legge 144/1999 introduce nel nostro ordinamento l'obbligo formativo sino al diciottesimo anno di età, dando pari dignità a percorsi formativi diversi e stimolando l'offerta di percorsi integrati di istruzione e formazione al fine di corrispondere, con un ampio ventaglio di opportunità, alle esigenze dei giovani.

Per i giovani si va, quindi, delineando un iter formativo, personale e professionale, che parte dentro la scuola e può svilupparsi fuori della scuola; che mira a soddisfare le esigenze formative di ciascuno in relazione alla propria vocazione, rendendo concreta, durante la frequenza dell'ultimo anno dell'obbligo scolastico, la possibilità di modificare la scelta originaria mediante il trasferimento ad altro corso di studi più confacente; che consente a tutti, al termine dell'obbligo scolastico, la prosecuzione della propria formazione, avvalendosi di diversi percorsi, tutti tra loro strettamente collegati in modo da consentire il passaggio e il rientro da un percorso all'altro sulla base del riconoscimento dei crediti acquisiti durante la frequenza di ciascun percorso.

Si tratta di una possibilità che la scuola riformata è in grado di offrire ai giovani utilizzando gli strumenti previsti dal regolamento sull'autonomia organizzativa e didattica, che consentono la flessibilità e la modularità nell'organizzazione dei corsi di studio e permettono allo studente di poter «capitalizzare» i crediti acquisiti nel cosiddetto «portfolio individuale» sulla base della certificazione delle competenze e dei relativi crediti da conseguire al termine di ogni segmento formativo.

Con i provvedimenti sull'elevamento dell'obbligo scolastico e sull'istituzione dell'obbligo formativo sono state introdotte nel sistema scolastico italiano due significative novità, la cui concreta realizzazione però si connette ad altri importanti aspetti del quadro riformatore, alcuni, quali l'autonomia scolastica, il sistema nazionale di valutazione, il nuovo esame di Stato, il riordino dell'Ammini-

strazione scolastica, il sistema di istruzione e formazione tecnica superiore, risultano già definiti sul piano normativo, e altri, invece, quali il riordino dei cicli, la certificazione degli studi, il regolamento per la gestione amministrativo-contabile delle scuole, e la riforma degli organi collegiali, sono ancora in fase di definizione.

Si viene così a delineare un nuovo sistema scolastico, che nel suo insieme permette di rispondere alle finalità formative delle giovani generazioni secondo quanto previsto nell'articolo 1 della legge 10 febbraio 2000, n. 30, sul riordino dei cicli d'istruzione. La sua definizione sul piano ordinamentale non appare però sufficiente perché nella scuola si realizzi un effettivo cambiamento dell'attività educativa, sia per la tradizionale lentezza con cui le novità riescono a penetrare dentro le aule, sia anche per la necessità di accompagnare i processi di riforma con adeguate campagne di informazione e formazione, dentro e fuori della scuola, al fine di creare una diffusa cultura dell'innovazione e generare conseguenti comportamenti coerenti da parte dei docenti e degli altri operatori della scuola.

Proprio per rispondere all'esigenza di una capillare azione di formazione finalizzata all'attuazione sia dell'obbligo scolastico che dell'obbligo formativo si è creata una rete di circa 400 istituti, scuole medie e istituti d'istruzione secondaria superiore, situati in tutte le province del territorio nazionale; ciascun istituto, che viene definito referente, ha il compito di collegarsi, a sua volta, con altre 20 scuole e istituti del territorio. Questa organizzazione, che comprende oltre 8000 istituti, consente di svolgere un efficace collegamento tra il centro e le singole istituzioni scolastiche sia per quanto riguarda le problematiche attuative e il monitoraggio degli interventi operati dalle singole scuole – molto importante per la programmazione di quelli da attivare – sia, altresì, per lo svolgimento di piani di formazione mirati.

È di tutta evidenza che le innovazioni introdotte, per la loro importanza e per la complessità delle azioni da svolgere, impegnano l'Amministrazione scolastica e le singole istituzioni scolastiche a mettere in atto tutte quelle strategie necessarie per la loro concreta attuazione, nell'obiettivo di contrastare l'ancora esistente fenomeno della dispersione scolastica nei confronti di giovani che abbandonano troppo presto il percorso formativo.

Proprio in considerazione dell'importanza delle finalità poste dal legislatore, si esprime l'auspicio che i responsabili, a diverso titolo, della realizzazione degli interventi attuativi si adoperino per il loro pieno perseguimento. In questo senso la presente pubblicazione può rappresentare un utile strumento di conoscenza e approfondimento.

PARTE PRIMA

L'OBBLIGO SCOLASTICO

1.
IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Giuseppe Fiori
Direttore generale
Ufficio scolastico Regione Puglia

La legge n. 9 del 20 gennaio 1999 prolunga al primo anno delle superiori il periodo necessario all'assolvimento dell'obbligo d'istruzione con lo scopo di elevare il livello di scolarizzazione, adeguandolo a quello dei paesi europei e ponendosi l'obiettivo di favorire il successo formativo.

Essa ha innanzitutto il merito di aver interrotto un lungo silenzio: la precedente legge sull'obbligo è del 1962 e ci collocava all'ultimo posto in Europa.

Inoltre, ha avuto il pregio fondamentale di intervenire nell'immediato, prima ancora dell'emanazione della legge sul riordino dei cicli, cercando strategicamente di superare l'immobilità, durata troppo tempo, e raggiungendo gradatamente gli obiettivi prefissati. Alcuni dei principi ispiratori della L. 9/1999 sono presenti anche nella legge sul riordino dei cicli. Infatti, nei primi due anni della futura scuola secondaria, nei quali si completerà l'obbligo di istruzione, si dovranno prevedere tutte le azioni utili al potenziamento delle capacità di scelta degli studenti e alla loro progressiva assunzione di responsabilità. Dovrà rendersi possibile la correzione di eventuali scelte sbagliate, attraverso il passaggio da un corso di studi ad un altro, dovrà essere prevista la realizzazione di attività complementari e iniziative formative per mettere in rapporto gli apprendimenti curricolari con le realtà sociali, culturali e professionali del territorio. Il sistema dell'istruzione e quel-

lo della formazione dovranno integrarsi, concorrendo ciascuno con le proprie specificità al soddisfacimento delle diverse esigenze formative. L'integrazione si realizzerà anche attraverso la creazione di un sistema di crediti certificabili che permetterà di non disperdere alcuna esperienza formativa maturata.

È quindi manifesta la coerenza complessiva della legge con il nuovo sistema che si sta definendo. Il mosaico delle innovazioni, che è stato ideato in questi ultimi anni e che si sta realizzando, è sotto gli occhi di tutti: dall'articolo 21 della L. 59/1997 all'emanazione della legge sul riordino dei cicli il panorama della scuola in Italia si è profondamente trasformato.

In particolare, il sistema delineato nella scuola dell'autonomia, fondata sulla flessibilità organizzativa e didattica, su scelte curriculari legate alle reali esigenze del territorio e che, in ogni caso, prevedono spazi per adeguare ad esse l'offerta formativa, è in grado di offrire interessanti spunti per consentire l'adeguamento dei percorsi necessario al raggiungimento degli obiettivi posti dalla legge.

Appare evidente, a questo punto, come la complessiva organicità, il suo guardare in avanti, il suo recepire tutto ciò che di meglio è stato fatto in questi ultimi anni, la caratterizzano come una legge che realizza una rottura effettiva con il vecchio modello d'istruzione e che è in grado di giocare un ruolo importante nel panorama più ampio della formazione attraverso i previsti momenti di interazione con il sistema della formazione professionale.

1.1. LA LEGGE

La legge n. 9 del 20 gennaio 1999 stabilisce che l'istruzione obbligatoria e gratuita sia elevata, in modo graduale, dagli attuali otto a dieci anni; in prima applicazione e fino all'approvazione del riordino del sistema scolastico, l'obbligo di istruzione sarà limitato a nove anni ed è correlato con l'obbligo di frequenza ad attività formative-progressivamente istituito a decorrere dall'a.s. 1999-2000 fino al compimento del diciottesimo anno d'età.

Il panorama del sistema d'istruzione, così come evidenziato dal rapporto ISFOL 1999, presenta il grave fenomeno, ancora

esistente, della dispersione. Il rapporto mette in risalto come il «percorso scolastico dei giovani risulti ancora accidentato e spesso casuale». Infatti su 1000 ragazzi che iniziano:

- il 5% non arriva a completare il percorso di scuola media;
- il 6,6 % non si iscrive alla scuola secondaria superiore;
- l'1,8%, mediamente, esce dal sistema scolastico al termine del primo anno di corso di scuola secondaria superiore;
- il 70% arriva all'esame di Stato, di cui il 13,8% dopo essere uscito dal sistema e successivamente rientrato;
- il 2,1% arriva al diploma universitario;
- il 15,8% consegue la laurea.

È quindi evidente che il numero delle uscite per abbandono è consistente; inoltre coloro che escono dalla scuola non sempre trovano accoglienza nella formazione professionale, a causa del debole rapporto tra i due sistemi e per la non omogenea offerta di formazione professionale sul territorio nazionale.

La L. 9/1999, inserendosi in questo panorama, si propone di offrire gli strumenti per arginare i fenomeni della dispersione e dell'abbandono.

Gli obiettivi prioritari della legge si possono così sintetizzare:

- assicurare ai giovani un più elevato ed equo grado di fruizione dell'offerta pubblica di istruzione nella prospettiva di realizzare un equilibrato rapporto tra scuola, formazione e lavoro;
- adeguare la durata della permanenza degli alunni nella formazione di base agli *standard* europei, ponendo, allo stesso tempo, i presupposti per un'efficace attività di orientamento e consolidamento delle scelte: in questo modo sono consolidati gli strumenti più efficaci per affrontare la lotta alla dispersione, fenomeno che nella nostra scuola è fortemente presente soprattutto nel primo anno di scuola secondaria superiore, in particolare negli istituti tecnici e professionali;
- ricercare una migliore qualità della scuola che consenta non solo il recupero delle situazioni di difficoltà ma sistematicamente valorizzi le eccellenze, progettando e realizzando itinerari adeguatamente differenziati che utilizzino anche le esperienze già realizzate e volte a fornire risposte più adeguate alla domanda di un'ampia valenza culturale;

- costruire un modello originale della scuola italiana che, fondato sul principio dell'unitarietà dell'impianto generale, coniughi unità e differenziazione, formazione generale e dimensione operativa dell'apprendimento, attraverso un'offerta flessibile e diversificata.

La scuola si viene così a porre come promotrice di esperienze emancipative, non solo cognitivamente ma anche socialmente e culturalmente.

In particolare cosa c'è di così appetitoso nel nono anno che valga la pena di essere assaggiato?

Anzitutto l'ultimo anno del nuovo obbligo non deve essere un'estensione della scuola media, cioè una quarta media, né un parcheggio per gli alunni meno motivati. Pertanto devono essere previste attività di orientamento, già dalla scuola media, per sostenere gli allievi a compiere le scelte degli studi successivi, mentre nell'anno aggiuntivo di obbligo le scuole devono tener conto delle esigenze sia degli allievi che sono interessati alla prosecuzione della formazione in itinerari di tipo scolastico, sia di chi preferisce uscire dal sistema di istruzione per indirizzarsi verso il mondo della formazione professionale e del lavoro.

A tale scopo, poiché la scuola italiana non è certo all'anno zero, è necessario che le iniziative tengano conto delle numerose sperimentazioni avviate in questi ultimi anni in materia di flessibilità, modularità e personalizzazione dell'offerta formativa (ad esempio: l'area di approfondimento negli istituti professionali, l'area di progetto negli istituti tecnici anche come occasione di esperienze di scuola-lavoro).

Devono inoltre essere poste le basi per la circolarità tra istruzione e formazione professionale che, prefigurata già dall'Accordo per il Lavoro del 1996, ha cominciato a prendere forma giuridica e consistenza operativa con la L. 196/1997, il decreto legislativo n. 112, il regolamento sull'autonomia delle scuole, la legge n. 144, e con il «Documento per l'occupazione» del dicembre 1998. Allo stesso tempo sarà perseguito il successo formativo attraverso l'adozione di nuovi strumenti e metodi: da un lato saranno favoriti i passaggi degli alunni da un ordine all'altro di scuola attraverso specifici interventi formativi che prenderanno il posto dei tradizionali esami integrativi. Si realizzeranno così passerelle

anziché bocciature e ripetenze, in un'ottica di valorizzazione delle attitudini e delle competenze. Dall'altro saranno costruiti percorsi diversificati e personalizzati, integrati con esperienze di orientamento e formazione preprofessionale, per gli allievi che decidessero di lasciare la scuola per seguire altri itinerari formativi o lavorativi, anche attraverso il canale del nuovo apprendistato.

La scuola, titolare dell'obbligo d'istruzione prolungato ai quindici anni, deve in quest'ottica organizzare un'offerta formativa più articolata e certificare l'assolvimento dell'obbligo agli allievi che decidano di lasciarla. I centri di formazione professionali riconosciuti collaborano con le scuole per la predisposizione dei curricula rivolti agli allievi in uscita dal sistema di istruzione ma non potranno avere deleghe di alcun tipo in merito alla certificazione dell'assolvimento dell'obbligo.

1.2. IL REGOLAMENTO

Il raggiungimento degli obiettivi posti dalla legge comporta una seria riflessione sui contenuti culturali e un ripensamento delle scelte didattiche ed organizzative della scuola.

Il regolamento, emanato in data 9 agosto 1999, in attuazione dell'art. 1 – comma 7 – della legge medesima, delinea le strategie utili, fornendo indicazioni concrete in merito alle iniziative e alle attività delle scuole che siano funzionali agli obiettivi prefissati.

Le indicazioni fornite dal regolamento si collocano anche esse in un quadro di riferimento normativo di cui la disciplina dell'autonomia didattica ed organizzativa ed i relativi finanziamenti rappresentano i cardini principali.

Il regolamento, pubblicato sulla G.U. del 16 settembre 1999, attuativo della legge sull'elevamento dell'obbligo scolastico, colloca in una prospettiva educativa e nell'ottica del raggiungimento del successo formativo le iniziative che le istituzioni scolastiche devono attivare per permettere agli alunni – sulla base delle conoscenze acquisite, delle abilità critiche sviluppate nonché delle attività orientative – di operare le scelte più adeguate alla propria personalità e alle proprie aspirazioni. Le disposizioni attuative concretizzano, infatti, la possibilità per lo studente di passare da uno specifico indi-

rizzo ad un altro della scuola secondaria superiore e mettono in grado le istituzioni scolastiche di realizzare, in accordo con i centri di formazione professionale, moduli formativi per consentire la prosecuzione degli studi nella formazione professionale.

Il regolamento è costituito da 12 articoli che, a partire dalle modalità di attuazione e di adempimento dell'innalzamento dell'obbligo scolastico, danno indicazioni in merito agli interventi che le istituzioni scolastiche devono programmare per realizzare:

- nella terza media, attività di orientamento e di raccordo, metodologico e didattico, con le scuole superiori;
- nel primo anno della secondaria superiore, modalità con cui agevolare i passaggi all'interno del sistema dell'istruzione e da questo alla formazione professionale nonché l'interazione tra i due sistemi;
- in tutto il percorso specifiche iniziative per gli alunni portatori di *handicap*.

Inoltre vengono previste le attività di aggiornamento dei docenti e i finanziamenti necessari per la realizzazione degli interventi didattici aggiuntivi indicati.

Percorriamo velocemente le novità più salienti.

Adempimento dell'obbligo scolastico per gli alunni in situazione di handicap

È previsto il completamento dell'obbligo di istruzione oltre ai nove anni e fino al compimento del 18° anno di età (art. 110, comma 2 del D.Lgs. n. 297 del 16 aprile 1999) con il relativo rilascio della certificazione delle competenze acquisite.

Sono indicati nell'art. 2 sia gli obiettivi educativi da raggiungere attraverso la programmazione e la realizzazione di azioni formative, mediante specifici interventi di didattica orientativa e di organizzazione modulare della didattica, sia la progettazione e la realizzazione dei percorsi integrati istruzione-formazione e la loro modalità di promozione, nonché i finanziamenti ad essi finalizzati.

Iniziativa della scuola media

Si indica la necessità, in modo particolare nel terzo anno, di rinforzare le competenze disciplinari di base per permettere

agli alunni di compiere scelte adeguate ai propri interessi e alle proprie potenzialità. Possono essere previsti, nell'ambito della compensazione tra le discipline e fino ad un massimo del 15% di ciascuna di esse (D.M. n. 251 del 29 maggio 1998 e successive integrazioni) moduli che presentano le caratteristiche essenziali degli indirizzi delle scuole secondarie superiori da sviluppare anche con il concorso dei docenti delle scuole secondarie superiori collegati in rete con la scuola media. Inoltre viene ribadita la necessità che il Consiglio di classe promuova iniziative di informazione sulle prospettive occupazionali del territorio, dia il necessario sostegno alla scelta del percorso formativo successivo e stimoli il coinvolgimento dei genitori nel processo di orientamento.

Formazione e orientamento nella scuola secondaria superiore

Al fine di perseguire il successo formativo devono essere sviluppate iniziative di accoglienza e di orientamento, di ri-orientamento verso percorsi formativi diversi da quello scelto dall'alunno o per l'inserimento nel mondo del lavoro prevedendo, nella seconda parte dell'anno scolastico, le opportune iniziative.

Si sottolinea quanto espressamente richiamato nel comma 8 dell'art. 1 della L. 9/1999 e, cioè, che le varie iniziative educative delle scuole, per il potenziamento delle azioni di orientamento, per il proseguimento degli studi e per l'inserimento nel mondo del lavoro, che troveranno piena attuazione nel nuovo scenario dell'autonomia delle istituzioni scolastiche delineato dall'art. 21 della legge n. 59 del 15 marzo 1997 e dal regolamento in materia di autonomia, possono essere anticipate, anche per ciò che attiene alla flessibilità organizzativa e curricolare.

Passaggi fra indirizzi della scuola secondaria superiore

Nell'art. 5 sono indicate le varie modalità operative e gli strumenti didattici che consentono di agevolare il passaggio nel corso del primo e/o del secondo anno della scuola secondaria superiore e, limitatamente agli alunni promossi, a conclusione del primo anno. In particolare gli strumenti normativi introdotti prevedono la certificazione delle competenze acquisite necessarie al passaggio in corso di anno scolastico e l'introduzione di un

colloquio in sostituzione delle previste prove integrative per gli studenti promossi che intendono ottenere il passaggio (art. 192 del D.Lgs. 297/1994).

Interazione fra istruzione e formazione professionale

Negli artt. 6 e 7 sono indicati gli strumenti, gli interventi didattici, nel rispetto delle norme attuative dell'autonomia, e le modalità operative in grado di consentire agli studenti, nel corso del primo anno della scuola secondaria superiore, il passaggio dal sistema dell'istruzione a quello della formazione professionale – nel quadro dei raccordi tra i due sistemi delineati dall'art. 82 del D.Lgs. 297/1994 – ferma restando la titolarità alle istituzioni scolastiche dell'assolvimento dell'obbligo e della sua certificazione.

Sono previste, in prima applicazione e avvalendosi degli strumenti indicati, iniziative sperimentali di assolvimento dell'obbligo per gli alunni già iscritti ai corsi di formazione professionale riconosciuti. Si garantisce ad ogni modo la possibilità di scegliere il successivo percorso formativo (di istruzione o di formazione professionale) secondo le modalità previste dall'art. 5.

Flessibilità organizzativa e curricolare

Il quadro delineato dal regolamento sull'autonomia organizzativa e didattica costituisce il riferimento essenziale per una gestione flessibile del curriculum, necessaria per la diversificazione e la personalizzazione degli interventi formativi. Tra l'altro gli istituti secondari superiori per realizzare il complesso delle iniziative previste possono operare compensazioni fra le discipline e le attività richiamate dagli attuali programmi, sempre entro il 15% del relativo monte orario annuale.

Certificazione

Il modello di certificazione, adottato con decreto del ministro della Pubblica istruzione, attesta il percorso didattico ed educativo svolto, indica le competenze acquisite e l'adempimento o il proscioglimento dall'obbligo di istruzione.

La certificazione ha valore di credito formativo. Ai fini di un suo utilizzo per il conseguimento della qualifica professionale, il modello è adottato previo parere della Conferenza Stato-Regioni.

1.3. LA CERTIFICAZIONE

La parte conclusiva del regolamento riguarda, appunto, la certificazione, tematica di grande rilevanza in Italia e in Europa, alla quale la scuola italiana è arrivata con un certo ritardo. La certificazione ha due aspetti: quello legale – certificazione dell’adempimento o del proscioglimento – e quello formativo – certificazione delle competenze acquisite. Entrambi gli aspetti sono finalizzati a costituire un credito da poter spendere, anche in un’altra fase della vita, in percorsi successivi e nelle attività formative più strettamente legate al mondo del lavoro.

La certificazione non sostituisce la pagella ma la affianca per rendere più esplicito il percorso di studi compiuto e le conoscenze, capacità e competenze maturate dallo studente; è una sorta di *portfolio* che lo accompagnerà, da oggi in poi, nella vita lavorativa registrandone le tappe formative e i crediti conseguiti che saranno così capitalizzati per essere spesi nel sistema della formazione o per rientri nel sistema dell’istruzione.

Le scuole sono tenute a rilasciarla a ogni studente che abbia adempiuto o sia prosciolto dall’obbligo e non si iscriva alla classe successiva. Il modello adottato è *standard* e riporta:

- il curriculum, ovvero le discipline che sono state effettivamente seguite dallo studente;
- le attività differenziate frequentate da quegli studenti che abbiano seguito un percorso personalizzato, determinato o dal passaggio (passerella), ad altro indirizzo di studio o da interventi formativi fatti ad integrazione del curriculum normale con centri di formazione professionale o agenzie formative, o da iniziative sperimentali di assolvimento dell’obbligo realizzate con centri di formazione professionale o agenzie formative;
- le esperienze personalizzate, che possono essere sia attività svolte per studenti con particolari difficoltà di integrazione sia attività opzionali e di orientamento a cui lo studente abbia preso parte. Queste attività possono essere svolte o direttamente dalla scuola o in convenzione con altre agenzie formative e devono essere opportunamente documentate e certificate;
- la descrizione essenziale, per gli studenti in situazione di *handicap*, del piano educativo individualizzato, progettato dal

consiglio di classe ed effettivamente svolto, per favorire l'integrazione e il successo formativo.

Il modello, dopo l'attestazione del proscioglimento o dell'adempimento dell'obbligo scolastico, presenta un'ultima voce relativa alle competenze acquisite che costituiscono credito formativo ai fini del conseguimento della qualifica professionale. È questa, probabilmente, la parte più innovativa che apre la via all'integrazione dei sistemi, scolastico e formativo, e rende più agevole la formazione continua, consentendo la possibilità di riprendere gli studi in un qualsiasi momento della vita per dare una risposta migliore ai bisogni emergenti dal mondo del lavoro.

2. I SUPPORTI

Maria Pia Balsamo

Dirigente – Direzione generale per gli ordinamenti scolastici

Luciana Monaco

*Consigliere ministeriale – Direzione generale
per gli ordinamenti scolastici*

La legge sull'elevamento dell'obbligo introduce nel sistema formativo un'inversione dei punti di riferimento nel processo di insegnamento-apprendimento: lo studente diviene il protagonista. La scuola, a questo punto, deve accompagnarlo verso il suo traguardo. Ciò comporta l'avvio della transizione dalla programmazione alla progettazione.

È ovvio che tale passaggio determina un notevole impatto sulle modalità di esercizio della funzione docente e richiede, pertanto, di essere inserito in un sistema organizzativo complesso nel cui ambito siano individuate le risorse e i supporti necessari.

Gli strumenti per tutto ciò possono rinvenirsi, oltre che nelle norme del regolamento sull'autonomia didattica ed organizzativa, nella legge n. 440 del 18 dicembre 1997, nel contratto nazionale di lavoro del comparto scuola sottoscritto in data 26 maggio 1999, nonché nel relativo contratto integrativo.

Inoltre la complessità delle problematiche connesse all'introduzione del nuovo obbligo ha determinato l'esigenza di predisporre una serie di attività ed interventi organizzativi, per fornire alle istituzioni scolastiche il necessario supporto teso a favorire il raggiungimento degli obiettivi della legge.

2.1. LE RISORSE

Più in particolare il sistema normativo che si è delineato, anche in stretta connessione alle esigenze emergenti dall'attuazione dell'autonomia, ha portato alla configurazione di strumenti in termini di risorse umane e finanziarie che si dimostrano funzionali alle attività conseguenti all'applicazione della legge sull'obbligo, la quale, come già detto, nei principi dell'autonomia trova il proprio quadro di riferimento.

In tale contesto si comprende il disposto dell'art. 1 – comma 8 – della legge n. 9 del 20 gennaio 1999, che prevede l'incremento della dotazione del fondo per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa – disciplinato dalla L. 440/1997 – ai fini del potenziamento delle azioni di orientamento sia in vista del proseguimento degli studi sia dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre, le grandi innovazioni strutturali introdotte in questi ultimi anni nel mondo della scuola hanno fatto sì che nel contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto fossero definite, nell'ambito dell'attività docente, specifiche professionalità funzionali alla realizzazione delle finalità della scuola dell'autonomia.

Ci si riferisce in particolare alla valorizzazione del ruolo docente nell'espletamento di determinate funzioni-obiettivo attinenti ad aree di particolare rilevanza per la progettazione e realizzazione dell'offerta formativa.

A tale fine il contratto integrativo nazionale determina le risorse finanziarie, da attribuire quale retribuzione accessoria, per il conferimento dell'incarico.

In tale scenario, in considerazione delle profonde e complesse trasformazioni nel modo di fare scuola introdotte dalla legge sull'elevamento dell'obbligo, l'intesa, stipulata in data 28 ottobre 1999 fra il ministro della Pubblica istruzione e le organizzazioni sindacali di categoria in sede di redistribuzione delle risorse residue relative alle funzioni strumentali al Piano dell'Offerta Formativa, ha individuato, tra le priorità per la contrattazione provinciale decentrata, le tematiche relative all'obbligo di istruzione.

Ciò consente alle istituzioni scolastiche di conferire ad un docente la funzione-obiettivo per le attività connesse all'attuazione della L. 9/1999, con il compito, quindi, di assicurare tutti que-

gli strumenti organizzativi necessari per l'adozione di interventi progettuali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di successo scolastico e di contrasto della dispersione, che costituiscono i cardini del nuovo obbligo.

2.2. L'ATTIVITÀ FORMATIVA

Il raggiungimento degli obiettivi indicati dalla legge ha richiesto, tra l'altro, una molteplicità e pluralità di interventi di aggiornamento, tesi a fornire materiale e preparare le risorse professionali per affrontare le tematiche innovative derivanti dall'attuazione del nuovo obbligo scolastico.

Innanzitutto si è sentita la necessità di creare sul territorio punti qualificati in grado di sostenere le scuole nella realizzazione della complessa azione formativa.

Ciò ha comportato una modularizzazione dell'attività di formazione che è stata articolata in momenti diversi e secondo uno schema piramidale.

Il primo di tali momenti ha riguardato la realizzazione di un seminario di informazione-formazione per l'analisi della normativa regolante l'elevamento dell'obbligo d'istruzione e lo studio delle opportunità e di nuovi modelli organizzativi per un'efficace attuazione della normativa medesima.

Con tale iniziativa, rivolta ai componenti dei nuclei provinciali di supporto tecnico-amministrativo alla sperimentazione dell'autonomia, si è inteso fornire informazioni per interagire con i capi di istituto nell'organizzazione delle attività connesse all'attuazione della L. 9/1999.

Un ristretto gruppo di lavoro, composto da presidi ed ispettori, ha quindi messo a punto il materiale formativo da utilizzare nelle fasi successive dell'intervento.

Queste si sono concretizzate in quattro seminari ed hanno visto coinvolti, complessivamente, circa quattrocento capi di istituti di istruzione secondaria di primo e secondo grado, individuati tenendo conto di una equilibrata distribuzione su tutto il territorio nazionale e delle esperienze innovative maturate.

I corsi hanno avuto lo scopo non solo di far emergere le problematiche poste dall'applicazione della nuova normativa, ma an-

che di raccogliere e socializzare le esperienze maturate localmente sulle principali tematiche riguardanti le iniziative e le attività rivolte agli studenti della fascia dell'obbligo.

A tale fine, i seminari, partendo dai materiali già esistenti e da quelli prodotti dalle scuole convenute, si sono posti l'obiettivo di definire esempi attuativi e ipotesi di moduli didattici e organizzativi utili per l'innovazione, da mettere a disposizione di tutte le istituzioni scolastiche affinché, nella loro autonomia progettuale, potessero utilizzarle o rielaborarle sulla base delle loro specifiche esigenze.

La fase di formazione appena descritta era finalizzata, altresì, alla costituzione di una *task force* sul territorio a livello provinciale in grado di porsi come punto di riferimento a sostegno degli istituti per la progettazione di strategie anche comuni, di iniziative e di interventi per il conseguimento degli obiettivi di successo scolastico.

Gli istituti coinvolti, infatti, sono stati costituiti quali centri di riferimento per l'aggiornamento e la diffusione dei materiali prodotti nell'ambito dei precedenti seminari, nonché per svolgere attività di formazione, assistenza e consulenza, anche attraverso la rete telematica, nei confronti delle restanti istituzioni scolastiche.

A tale scopo, utilizzando i finanziamenti previsti dall'art. 1 – comma 10 – della L. 9/1999, è stato disposto, a favore degli Uffici scolastici provinciali, l'accreditamento delle somme necessarie a sostenere l'azione di formazione, informazione e consulenza affidata agli istituti che avevano partecipato ai seminari organizzati a livello nazionale. Tali somme sono quindi state messe a disposizione delle suddette istituzioni scolastiche e si è contestualmente provveduto alla distribuzione delle scuole del territorio agli istituti di riferimento, con la conseguente costituzione di reti al cui interno coesistono istituti di grado e ordine diverso.

Tale ultima fase appena descritta ovviamente non costituisce il momento conclusivo dell'attività di formazione sul nuovo obbligo, piuttosto, crea i presupposti, attraverso la rete, per una più approfondita azione di aggiornamento in cui l'interscambio di esperienze e la ricerca collaborativa di modelli organizzativi da socializzare costituiscono gli aspetti più qualificanti.

2.3. GLI STRUMENTI

Accanto all'azione formativa, ed a sostegno della stessa, sono stati predisposti alcuni strumenti, da rendere disponibili ai docenti, al fine di agevolare l'interscambio delle informazioni, creare dei punti di riferimento per la soluzione di problematiche attinenti l'attuazione della legge sul nuovo obbligo ed, infine, fornire materiale strutturato.

Il primo di tali strumenti è da rinvenire nella costituzione della rete, cui si è già accennato nel precedente paragrafo; essa è stata, infatti, finalizzata, oltre che all'attività di formazione, alla creazione di una struttura organizzativa che facilitasse, anche mediante l'utilizzo di mezzi informatici, rapporti collaborativi fra le istituzioni scolastiche favorendo in tal modo lo scambio di informazioni e di esperienze. Ancora al fine di agevolare lo scambio di esperienze ed informazioni è stata attivata sul sito *www.istruzione.it* la specifica area tematica «il nuovo obbligo scolastico», articolata in pagine nelle quali è possibile, fra l'altro, reperire la normativa, il materiale formativo ed avere risposte a quesiti. Infine, per sostenere i docenti nella ricerca di riscontri utili per far fronte alla complessità degli adempimenti richiesti al fine della compiuta attuazione, a regime, della nuova normativa, è stato predisposto un apposito CD-Rom. Esso è stato costruito con l'obiettivo di offrire a tutte le scuole medie e secondarie superiori una guida sugli aspetti normativi generali e si presenta come uno strumento di consultazione nel quale vengono proposte anche significative esperienze già realizzate da alcune istituzioni scolastiche.

Per concludere, non si può tuttavia non sottolineare che i profondi mutamenti introdotti nel modo di fare scuola dal nuovo sistema normativo, di cui la L. 9/1999 costituisce uno dei momenti fondamentali, innescano un processo che necessita di tempo e di professionalità per consolidarsi. Pertanto, l'impegno dell'amministrazione, nel fornire il supporto per affrontare la complessità degli interventi necessari, ai fini della sua efficacia, non può non essere accompagnato dallo sforzo delle scuole teso alla valorizzazione delle competenze, sicuramente esistenti in ciascuna realtà, necessarie per sviluppare adeguatamente il proprio progetto formativo nell'ambito dell'autonomia didattica ed organizzativa.

3.
IL PRIMO ANNO DI REALIZZAZIONE:
ANALISI E VALUTAZIONE

Marina Pacetti
Docente – Direzione generale per gli ordinamenti scolastici

Antonio Scinicariello
Docente – Direzione generale per gli ordinamenti scolastici

3.1. PREMessa

Gli istituti che hanno svolto la funzione di centri di riferimento sul territorio sono stati sottoposti ad un monitoraggio finalizzato ad acquisire i dati e ad elaborare una valutazione delle iniziative da loro concretamente realizzate durante il primo anno di attuazione della legge n. 9 del 20 gennaio 1999. L'indagine numerica era finalizzata a stimare la consistenza sia della popolazione che, in vario modo, era stata interessata dall'innalzamento dell'obbligo di istruzione, sia delle attività che le istituzioni scolastiche avevano messo in campo al fine di raggiungere gli obiettivi della legge. L'indagine qualitativa ha preso in esame le modalità di realizzazione di ogni tipologia di azione prevista dal regolamento, con lo scopo di valutarne l'efficacia, le problematiche ad esse connesse e le influenze del territorio; particolare attenzione è stata posta nell'acquisire gli elementi relativi all'attuazione dell'art. 3 (Iniziativa nella scuola media), dell'art. 5 (Passaggi), dell'art. 6 (Interazione) e dell'art. 7 (Iniziativa sperimentali), in quanto rappresentano gli aspetti più innovativi che certamente hanno richiesto alle scuole un considerevole impegno in termini di progettazione, di organizzazione e di realizzazione.

L'indagine è stata condotta su 338 istituzioni scolastiche che rappresentano l'universo delle scuole di riferimento della rete costruita sul territorio nazionale per l'attuazione della legge. Per avere una ricognizione più dettagliata di ciò che nel primo anno del nuovo obbligo si è concretamente realizzato si è poi proceduto ad una seconda fase di monitoraggio su tutta la rete. La rilevazione sarà così completata con i dati riguardanti tutte le altre istituzioni scolastiche di primo e secondo grado, per un totale di circa 8.000 scuole. I dati qui presentati si riferiscono soltanto alla prima fase del monitoraggio e pertanto rappresentano la situazione di un osservatorio privilegiato, quello, appunto, delle scuole di riferimento. Il monitoraggio ha preso in esame 338 istituzioni scolastiche, delle quali 80 scuole medie e 258 scuole superiori. Ha risposto complessivamente l'83,43%, per un totale di 282 scuole, di cui 69 scuole medie e 213 superiori. I dati nazionali, come mostrano le tabelle, rivelano una maggiore sollecitudine da parte delle scuole di I grado e tra queste, in particolare, di quelle delle isole.

TAB. 1. SCUOLE MEDIE DI I GRADO – RISPOSTE PER AREE GEOGRAFICHE

	Nord		Centro		Sud		Isole		Italia	
totale scuole	30	100%	14	100%	22	100%	14	100%	80	100%
non risponde	5	16,67%	2	14,29%	4	18,18%	0	0,00%	11	13,75%
risponde	25	83,33%	12	85,71%	18	81,82%	14	100%	69	86,25%

TAB. 2. SCUOLE SECONDARIE SUPERIORI – RISPOSTE PER AREE GEOGRAFICHE

	Nord		Centro		Sud		Isole		Italia	
totale scuole	97	100%	49	100%	74	100%	38	100%	258	100%
non risponde	13	13,40%	9	18,37%	13	26,32%	10	26,32%	45	17,44%
risponde	84	86,60%	40	81,63%	61	73,68%	28	73,68%	213	82,56%

3.2 LE INIZIATIVE NELLA SCUOLA MEDIA

Il monitoraggio delle scuole di primo grado aveva l'obiettivo di rilevare ciò che da queste è stato realizzato relativamente alle

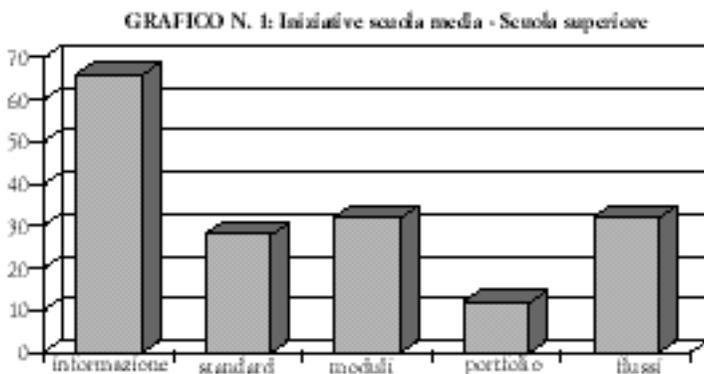
indicazioni presenti nell'art. 3 «Iniziativa nella scuola media» del decreto 323/1999.

Il venir meno della netta separazione tra la scuola media e la scuola superiore, determinato dal nuovo percorso scolastico delineato dalla L. 9/1999, ha portato alla ribalta il problema della continuità tra i due segmenti dell'istruzione e ha reso necessario che si stabiliscano tra questi forti raccordi metodologici ed operativi. La nostra indagine, di conseguenza, ha cercato di verificare se è presente, nelle diverse realtà territoriali, la cultura della continuità e, lì dove questa c'è, in quali iniziative si è realmente concretizzata.

I dati raccolti riguardano le seguenti iniziative di raccordo, ritenute le più significative e le più consolidate nelle prassi scolastiche:

- l'informazione sui percorsi scolastici,
- la definizione di *standard* di uscita dalla scuola media e di ingresso per la superiore,
- la coprogettazione di moduli e laboratori orientativi,
- l'elaborazione di un *portfolio* dello studente nel quale registrare il suo itinerario formativo,
- la realizzazione di azioni di monitoraggio sui flussi e sugli esiti degli studenti per verificare l'efficacia delle strategie didattiche e orientative.

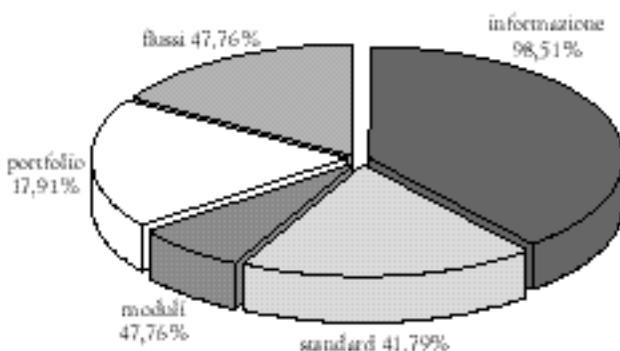
La quasi totalità (una sola risponde negativamente) afferma di aver stabilito rapporti di collaborazione con le scuole superiori del territorio. La frequenza delle singole iniziative rilevate è indicata nel seguente grafico.



Appare largamente diffusa l'attività informativa sui percorsi scolastici che viene realizzata da quasi tutte le scuole; c'è tuttavia da notare che, per il 22%, questa rappresenta l'unica azione messa in campo. L'informazione sui percorsi successivi è quindi pressoché consolidata, però non può essere considerata un sicuro indicatore di consolidata cultura della continuità.

È interessante, invece, evidenziare come sul territorio stiano lentamente nascendo modalità di intervento (Graf. n. 2) che, attraverso l'uso dell'indagine, la messa a punto di *standard* formativi e moduli orientativi, tendono a costruire un raccordo operativo e metodologico tra i due ordini di scuola.

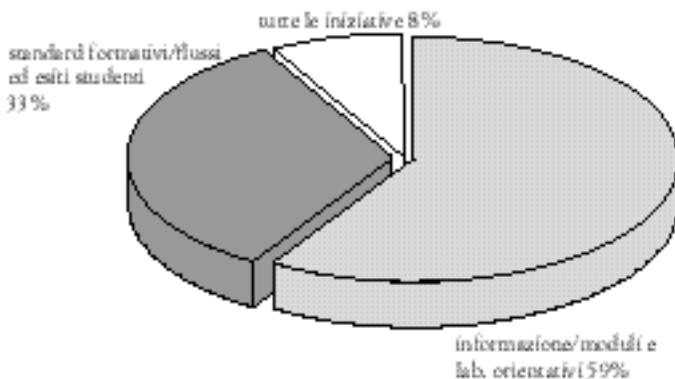
GRAFICO N. 2: Iniziative scuola media - Scuola superiore



Oltre a questi interventi, in alcuni casi emerge anche la necessità dell'istituzione di un *portfolio* dello studente che da un lato rappresenta la concretizzazione della continuità e, dall'altro, manifesta l'esigenza di introdurre un sistema di certificazione delle competenze acquisite e dei relativi crediti.

Lo studio delle iniziative combinate che i singoli istituti realizzano (Graf. n. 3) offre ulteriori indicazioni interessanti.

GRAFICO N. 3: Iniziative scuola media - Scuola superiore



Queste appaiono tra loro coordinate e sono coerenti sia nella progettazione sia nelle finalità, tanto che circa il 60% degli interventi relativi alle attività informative è accompagnato dai moduli e dai laboratori orientativi; così come la definizione degli *standard* formativi è, per buona parte, legata all'indagine dei flussi e degli esiti degli studenti.

L'altro aspetto che il monitoraggio verifica riguarda le iniziative realizzate dalle scuole per il raggiungimento degli obiettivi indicati nella legge.

Il regolamento attribuisce alla scuola media un ruolo strategico da esplicare attraverso il potenziamento delle «*valenze orientative delle discipline e delle iniziative volte a consentire agli alunni scelte più confacenti alla propria personalità e al proprio progetto di vita*».

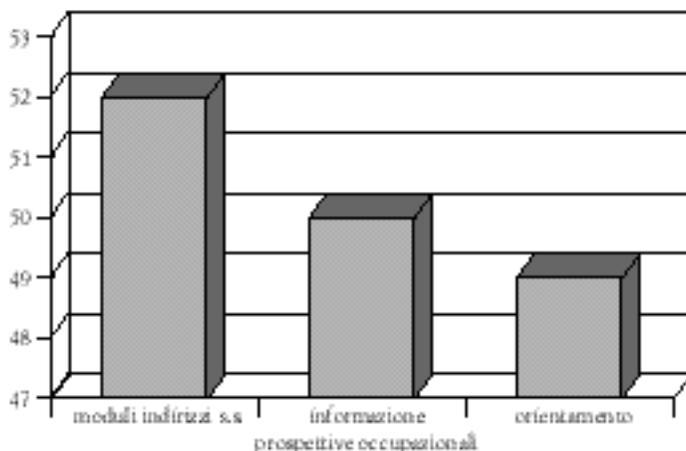
Da qui l'indicazione di dar vita, nel terzo anno, sia ad interventi tesi a consolidare le competenze di base sia ad iniziative di didattica orientante.

In particolare è prevista:

- la realizzazione di moduli e laboratori orientativi riguardanti le caratteristiche essenziali degli indirizzi delle scuole secondarie superiori,
- la promozione di iniziative di informazione sulle prospettive occupazionali presenti nel territorio relative al percorso formativo successivo,

- l'organizzazione di incontri di orientamento tra alunni/genitori e rappresentanti delle realtà formative e lavorative operanti nel territorio.

GRAFICO N. 4: Iniziative scuola media

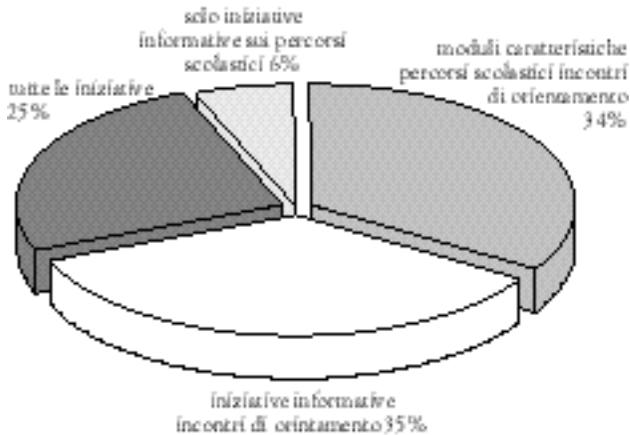


I dati relativi alla frequenza di queste attività indicano una elevata percentuale di scuole che organizzano moduli sulle caratteristiche degli indirizzi degli istituti secondari superiori e questo dato è in piena sintonia con quanto già visto per le iniziative informative sviluppate in raccordo con le superiori.

In misura minore sono realizzate attività informative sulle prospettive occupazionali presenti nel territorio. Va sottolineato, tuttavia, che sono anche organizzati incontri di orientamento per genitori e alunni con i rappresentanti delle realtà formative e lavorative.

Tutto ciò indica che, attraverso tali attività di orientamento, si sta maturando la necessità di stringere un rapporto più concreto con il territorio nel quale operano per offrire agli studenti e ai genitori maggiori strumenti informativi in grado di sostenerli nel momento delle scelte.

GRAFICO N. 5: Iniziative della scuola media



Infatti in dettaglio (Graf. n. 5) si nota che un quarto delle scuole prese in esame realizza tutte le attività previste dal regolamento; si tratta sicuramente di un dato incoraggiante che è supportato dal trascurabile numero di quelle che attivano invece solo moduli informativi sui percorsi scolastici.

Le restanti svolgono comunque incontri di orientamento: il 35% avendo fatto anche attività informative sulle realtà territoriali e il 34% avendole invece fatte sui percorsi scolastici.

3.3. LA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE

La L. 9/1999 ha prolungato il periodo necessario all'assolvimento dell'obbligo di istruzione al primo anno delle superiori con lo scopo di elevare il livello di scolarizzazione dei giovani, adeguandolo a quello degli altri paesi europei e ponendosi l'obiettivo di favorire il successo formativo.

Ciò ha naturalmente determinato un aumento del numero dei destinatari dell'intervento didattico e ha, di conseguenza, richiesto alle scuole, al fine di contrastare il fenomeno della dispersione particolarmente vistoso nel primo anno di secondaria

superiore, di attivare iniziative formative tese a sviluppare il senso critico dei ragazzi e a facilitare l'orientamento per consentire scelte ragionate e consapevoli.

Questo monitoraggio ha voluto, da una parte, accertare la consistenza numerica dei «nuovi obbligati» e, dall'altra, stimare i dispositivi che nelle varie parti d'Italia sono stati attivati per favorire il successo formativo.

In questa prospettiva sono stati presi in esame:

- gli interventi di raccordo con la scuola media,
- le iniziative di orientamento tese a consolidare le scelte o a farne maturare di più consapevoli,
- la realizzazione di passaggi di alunni da un indirizzo all'altro, tra tipologie ed ordini diversi di istruzione,
- la progettazione di interventi integrati con la formazione professionale per coloro che, a conclusione dell'obbligo, intendono comunque non proseguire gli studi scolastici.

3.3.1. I «nuovi obbligati»

La rilevazione del numero dei ragazzi «portati a frequentare» il primo anno di scuola secondaria superiore per effetto dell'elevamento dell'obbligo scolastico, è sicuramente facilitata dalla pubblicazione della legge avvenuta il 20 gennaio 1999, a ridosso quindi della chiusura delle iscrizioni per l'anno scolastico successivo. Ciò ha infatti determinato una riapertura delle stesse.

Di conseguenza nell'indagine si è assunta come ipotesi che tutti gli iscritti in data successiva al 25 gennaio, primo termine di chiusura delle iscrizioni, siano da considerarsi i «nuovi obbligati».

TAB. 3 STUDENTI ISCRITTI AL PRIMO ANNO DI SCUOLA SUPERIORE

	25 gennaio 1999	25 febbraio 1999	settembre 1999	totale
Nord	15110	1365	1376	17851
Centro	6996	160	597	7753
Sud	11920	811	1041	13772
Isole	5625	489	729	6843
Italia	39651	2825	3743	46219

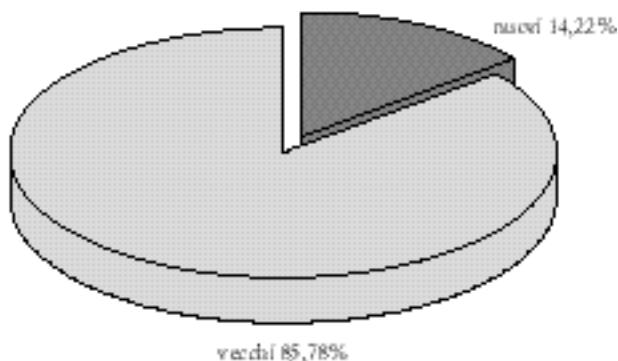
I dati riportati in tabella indicano tre categorie di studenti: la prima è costituita dagli iscritti in assenza della nuova legge, la seconda da quelli che immediatamente dopo la riapertura delle iscrizioni sono volontariamente entrati nel sistema dell'istruzione, la terza dai ragazzi in evasione dell'obbligo e successivamente inseriti nel percorso scolastico.

**TAB. 4 STUDENTI RECUPERATI ALLA SCUOLA
PER EFFETTO DELLA NUOVA LEGGE**

	vecchia normativa	nuova normativa	valori percentuali
Nord	15110	2741	15,35%
Centro	6996	757	9,76%
Sud	11920	1852	13,45%
Isole	5625	1218	17,80%
Italia	39651	6568	14,22%

I «nuovi obbligati» rappresentano, secondo i dati del campione testato, il 14,22% della popolazione scolastica nazionale, dato percentuale superiore alle stime previsionali precedentemente fatte. Nel Centro vi è la minore incidenza, decisamente inferiore al dato nazionale, mentre nelle Isole si assiste ad un fenomeno decisamente più massiccio.

GRAFICO N. 6: Vecchi e nuovi obbligati



Una parte dei «nuovi obbligati» proviene dal sistema della formazione professionale, alla quale, in assenza dell'obbligo di istruzione, si era già iscritta dopo aver conseguito la licenza media.

È per questi studenti, ma non solo, che sono state progettate strategie e realizzati interventi nel tentativo di rispondere alle esigenze di cui sono portatori.

Essi costituiscono il 16% dei nuovi obbligati e il 2,27% dell'intera popolazione scolastica del primo anno delle superiori.

**TAB. 5 STUDENTI GIÀ ISCRITTI AI CORSI DI F.P.
E RIENTRATI NEL SISTEMA DELL'ISTRUZIONE**

	già iscritti	% sui recuperati	% sul totale
Nord	856	31,23%	4,80%
Centro	107	14,13%	1,38%
Sud	0	0,00%	0,00%
Isole	88	7,22%	1,29%
Italia	1051	16,00%	2,27%

Il dato eclatante è quello relativo al Nord, dove i ragazzi già iscritti ai corsi di formazione professionale e rientrati a scuola costituiscono l'81,45% del totale nazionale, rappresentando inoltre il 4,80% dell'intera popolazione scolastica, e ben il 31,23% dei «nuovi obbligati». Altrettanto eclatante è, però, quello del Sud, dove, secondo il nostro campione, non risulta esserci studente già iscritto ai corsi professionali. Ciò evidenzia una disomogenea presenza della formazione professionale sul territorio nazionale, quindi la realtà di un sistema che non è ancora tale e che richiede conseguentemente al sistema dell'istruzione un impegno diversificato. Sicuramente le scuole nel Nord avranno previsto interventi significativi relativamente alle iniziative sperimentali di cui all'art. 7 del regolamento, mentre nel resto d'Italia, dove la formazione professionale è scarsamente presente, avranno avuto difficoltà nell'organizzare gli interventi previsti all'art. 6.

3.3.2. Gli alunni in situazione di handicap

La presenza di ragazzi in situazione di *handicap* è più evidente nella terza media, dove rappresentano circa il 3% dell'intera popolazione scolastica.

TAB. 10 ALUNNI IN SITUAZIONE DI HANDICAP ISCRITTI ALLA TERZA MEDIA

Alunni	Progetti educativi individualizzati	Percentuale sulla popolazione scolastica	Rapporto Alunni/P.E.I.
267	236	2,95%	88,39%

TAB. 11 ALUNNI IN SITUAZIONE DI HANDICAP ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLE SUPERIORI

Alunni	Progetti educativi individualizzati	Percentuale sulla popolazione scolastica	Rapporto Alunni/P.E.I.
706	599	1,53%	84,84%

Nel passaggio dalla scuola media alla superiore la presenza di questi alunni sembra apparentemente incrementata, in realtà si può ipotizzare una situazione di sostanziale decremento in quanto in termini percentuali si assiste ad un dimezzamento del numero di ragazzi frequentanti il primo anno di scuola superiore.

È da rilevare inoltre che nei due ordini di scuola un numero consistente di ragazzi in situazione di *handicap*, il 12% nella terza media e il 15% nel primo anno delle superiori, vengono dotati del Piano Educativo Individualizzato che acquista nuova ed ulteriore rilevanza grazie all'importanza ad esso attribuita dalla legge sull'obbligo di istruzione e dalla relativa certificazione.

3.3.3. Il raccordo con la scuola media

Un elemento prioritario per contrastare il fenomeno della dispersione nel primo anno delle superiori e per favorire il successo scolastico e formativo degli studenti è sicuramente rappresentato

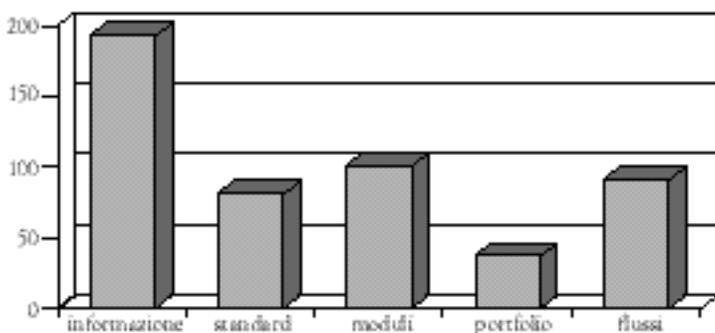
dalla realizzazione di un *continuum* tra la scuola superiore e la scuola media.

Questo *continuum*, che è una prassi ormai consolidata tra le prime due fasce dell'obbligo (elementari e medie), è sicuramente da progettare per medie e superiori. Il nuovo obbligo, avendole avvicinate, può rappresentare l'occasione più favorevole per l'avvio del processo.

I dati del monitoraggio evidenziano quanto tale processo sia ormai avvertito in termini di necessità e conseguentemente avviato. Già la rilevazione fatta per le scuole medie faceva emergere questa tendenza, che è sostanzialmente confermata per la stragrande maggioranza delle superiori. Di queste, infatti, il 93,4% attiva iniziative di raccordo.

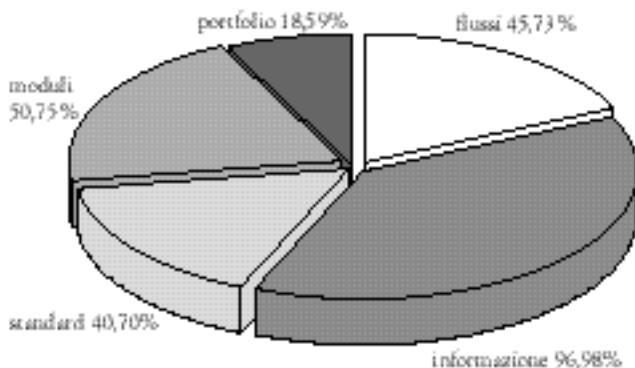
In particolare (Graf. n. 7) è evidente la massiccia diffusione delle pratiche informative accompagnate, anche in questo caso, dalla necessità di avviare iniziative tese a costruire un rapporto sinergico con la scuola media per realizzare un'effettiva ed efficace continuità metodologica e didattica.

GRAFICON. 7: Iniziative scuola media - Scuola superiore



È da notare, inoltre, che anche le scelte relative alle azioni sono analoghe per i due ordini di scuole (confronta Graf. n. 2 e Graf. n. 8) e ciò è tanto più significativo se si considera che le scuole testate afferiscono a territori diversi. Questo può essere interpretato come indice di una diffusa anche se ancora insufficiente cultura della continuità nella scuola italiana.

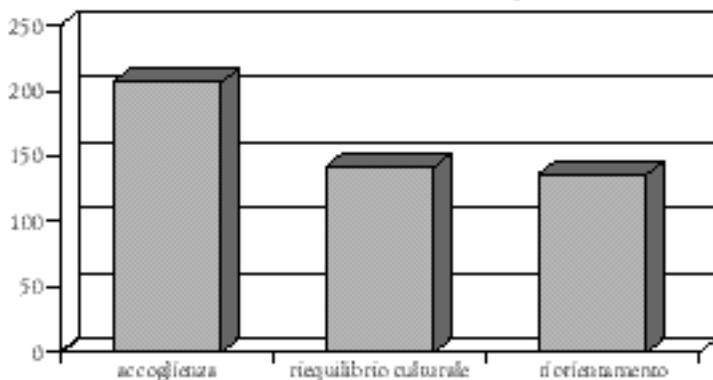
GRAFICO N. 8: Iniziative scuola superiore - Scuola media



3.3.4. Le iniziative

Quasi tutte le scuole hanno avvertito il bisogno di delineare, nel primo anno delle superiori, un percorso teso a favorire il successo formativo degli studenti attraverso iniziative di accoglienza, di riequilibrio culturale e, laddove necessario, di riorientamento.

GRAFICO N. 9: Iniziative scuola superiore



Come mostra il grafico, la quasi totalità delle istituzioni scolastiche ha realizzato attività di accoglienza, e moltissime di riequilibrio culturale e riorientamento.

I dati più interessanti, tuttavia, sono offerti dal grafico n. 10, che evidenzia le iniziative combinate messe in campo dalle scuole.



Emerge che le singole azioni sono, per la maggior parte dei casi, inserite in un disegno progettuale. Infatti soltanto il 15% delle scuole che dichiarano di fare accoglienza si limitano a questo unico intervento, mentre ben il 67% fa seguire all'accoglienza il riequilibrio culturale. Di queste ultime il 47% assicura di aver svolto, evidentemente di fronte ad esigenze e necessità degli alunni, attività di riorientamento che sappiamo, sulla base dello studio dei dati incrociati, essere sfociate nella realizzazione di passaggi ad altro indirizzo o ordine di studi, e di forme di integrazione con la formazione professionale.

3.3.5. I passaggi tra indirizzi della scuola secondaria superiore

La novità dei «passaggi», che offre agli studenti l'opportunità di non perdere l'anno nel caso di riscontrate difficoltà determinate da una scelta non adeguata, è stata recepita da un consistente numero di scuole. Queste, infatti, hanno realizzato durante l'anno passaggi sia tra indirizzi interni all'istituto, sia tra scuole di diversa tipologia. Ciò ha consentito a un cospicuo numero di studenti di ridisegnare un percorso scolastico più aderente alle proprie aspettative e capacità, senza dover necessariamente passare attraverso un esito negativo, ma ponendo le basi per la realizzazione del proprio successo formativo.

TAB. 6. PASSAGGI*

Modalità	Passaggi	Alunni coinvolti	Scuole	Scuole con 2 tipologie
Interni alla stessa scuola	160		126	107
Tra scuole diverse	357		157	
Totale	517	497	176	

* per lo scarto alunni-passaggi si veda il commento

Tale modalità è stata predisposta da 176 scuole delle 213 che hanno risposto, realizzando complessivamente 517 passaggi e interessando 497 studenti accertati, che rappresentano circa l'1,08% della popolazione scolastica censita.

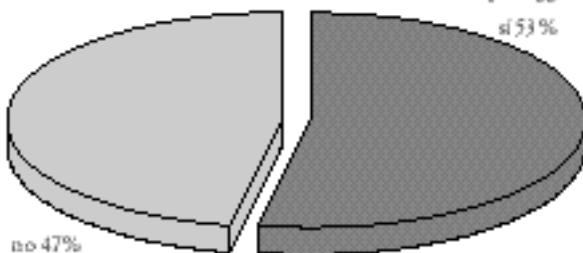
Quest'ultimo valore è inferiore a quello effettivo in quanto 11 scuole, che hanno realizzato 37 passaggi interni e 36 esterni, hanno omesso di indicare il numero di studenti coinvolti. Pertanto, ipotizzando che ogni passaggio sia stato attivato per almeno un soggetto, il dato complessivo raggiunge le 570 unità, pari all'1,23%.

Questo, se paragonato alla percentuale (11,8%) di abbandono scolastico relativo al primo anno di scuola superiore nel 1996-97/97-98 (Rapporto ISFOL 1999), indica che il nuovo dispositivo può consentire ad un numero non trascurabile (10,4%) di potenziali «dispersi» di permanere nel sistema dell'istruzione. Per verificare la reale incidenza sul successo scolastico della nuova norma, sarebbe interessante analizzare comparativamente i dati relativi alle «boccature» della stessa fascia di scolarità, che però non sono a disposizione.

Sicuramente sarà necessario, per poter valutare l'effettiva efficacia dell'opportunità offerta dai passaggi, predisporre, nel monitoraggio finale relativo alla prima applicazione della nuova legge sull'obbligo di istruzione, strumenti di verifica dell'impatto sugli esiti scolastici.

Le scuole hanno naturalmente dovuto affrontare uno sforzo per definire, dal punto di vista progettuale e attuativo, gli aspetti didattici e organizzativi dei passaggi. Tuttavia soltanto il 53% dichiara di aver avvertito difficoltà nell'assicurare agli studenti tale opportunità, come indicato nel grafico n. 11.

GRAFICO N. 11: Difficoltà nella realizzazione dei passaggi

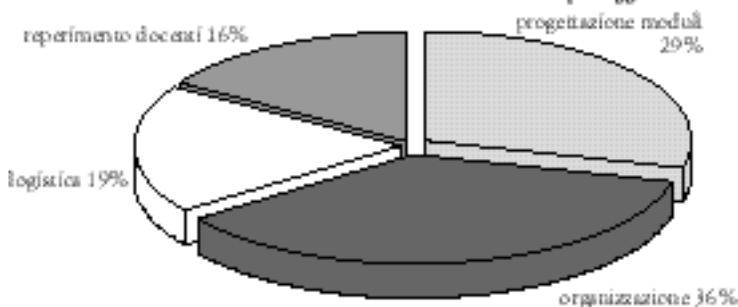


Per queste scuole l'aspetto ritenuto più problematico è senz'altro quello organizzativo. Sebbene esso non interessi un numero considerevole di istituti, tuttavia pone degli interrogativi in merito all'acquisita consapevolezza dell'utilizzo degli spazi di flessibilità organizzativa funzionali alla realizzazione dei passaggi, offerti dall'autonomia.

Contemporaneamente la progettazione dei moduli integrativi sulle competenze essenziali delle discipline, che lo studente deve frequentare per il nuovo indirizzo, rappresenta l'altro nodo problematico forte. Questo può essere interpretato come un segnale della non ancora acquisita pratica dell'organizzazione modulare della didattica.

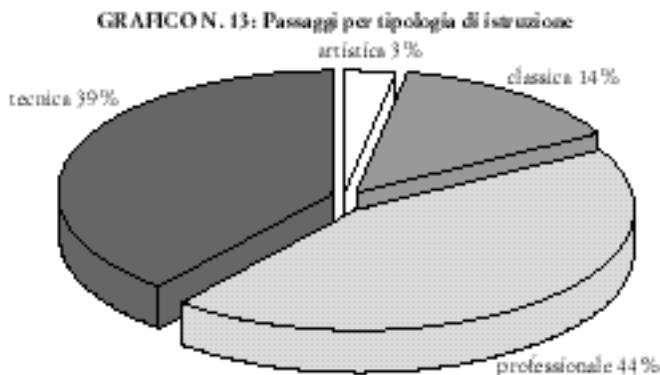
Gli altri due aspetti problematici (logistica e reperimento docenti), che appaiono di minore rilevanza, saranno senz'altro superati nel momento in cui la pratica del passaggio perderà il suo carattere di novità.

GRAFICO N. 12: Difficoltà nella realizzazione dei passaggi

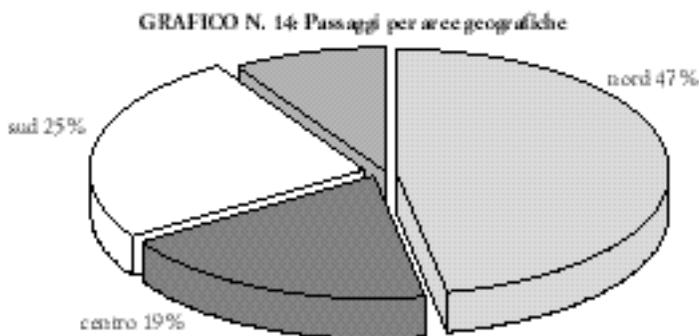


La maggior parte dei passaggi, interni ed esterni, hanno coinvolto principalmente gli studenti delle scuole professionali e

tecniche. Il fenomeno sembra trovare giustificazione in relazione alla notevole dispersione presente in questi ordini di scuola.



Al Nord si sono realizzate, in questo primo anno, quasi la metà dei passaggi.



Per completezza di informazione si riportano in appendice ulteriori dati relativi alla realizzazione dei passaggi per tipologia di scuola e per aree geografiche.

3.3.6. Le iniziative di integrazione tra istruzione e formazione professionale

Per consentire a coloro che, al termine dell'obbligo di istruzione, non intendono proseguire gli studi, ma vogliono avviarsi

verso un percorso di formazione, le scuole, in base all'art. 6 del regolamento, devono prevedere attività di integrazione con la formazione professionale.

L'obiettivo è quello di permettere un inserimento più consapevole dello studente nel nuovo percorso per agevolarlo nel conseguimento della qualifica professionale.

In questo primo anno di applicazione della nuova normativa è previsto inoltre che, limitatamente ai giovani già iscritti ai centri di formazione professionale, le scuole possano attivare, ai sensi dell'art. 7, percorsi sperimentali di assolvimento dell'obbligo di istruzione in concorso con i centri stessi.

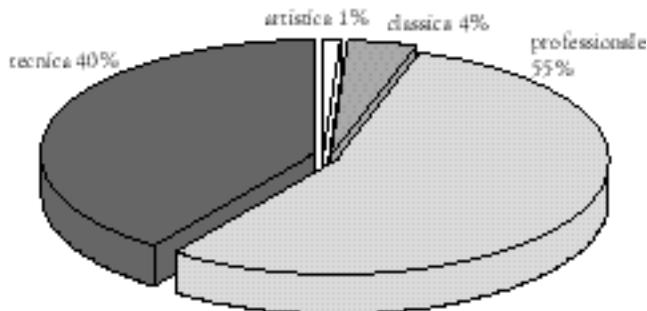
Nell'anno in corso 82 scuole, il 34,50% delle censite, hanno realizzato complessivamente 209 iniziative di integrazione, sulla base di 194 convenzioni, che hanno coinvolto 3650 studenti, il 7,90% di quelli presi in esame.

TAB. 7 INIZIATIVE DI INTEGRAZIONE

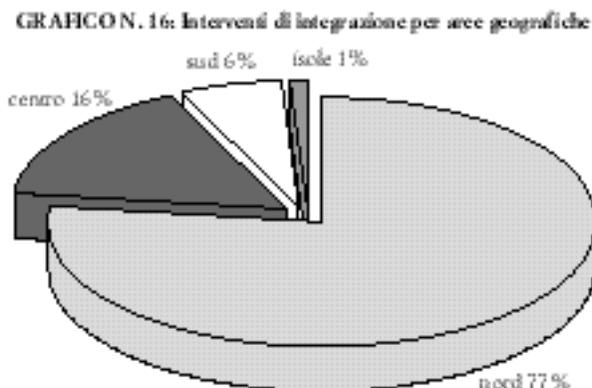
Interventi	Scuole	Alunni coinvolti	% Alunni coinvolti	Convenzioni	Interventi coprogettati
209	82	3650	7,90	194	195

La stragrande maggioranza delle attività integrative hanno interessato, come era prevedibile, le scuole tecniche e professionali, per la maggiore tendenza dei loro studenti ad acquisire una istruzione di più rapida spendibilità nel mondo del lavoro.

GRAFICO N. 15: Interventi di integrazione per tipologia di istruzione



Altrettanto prevedibile appare la distribuzione territoriale di questi interventi, che sono massicciamente concentrati nelle zone del Paese dove vi è una presenza effettiva della formazione professionale.



Le attività previste in base all'art. 6 hanno richiesto un impegno complessivo di 7803 ore e sono state articolate su un monte ore diverso da scuola a scuola, ma tutte progettate nel rispetto dei limiti fissati dalle norme sulla flessibilità (15%).

TAB. 8 INIZIATIVE DI INTEGRAZIONE ART. 6

Interventi	Scuole	Alunni coinvolti	%Alunni coinvolti	Convenzioni	Interventi coprogettati	Ore complessive
129	52	2785	6,03	118	120	7803

È interessante notare che quasi tutti gli interventi hanno visto il concorso degli operatori dei centri di formazione professionale e si sono realizzati sulla base di un'apposita convenzione. È altresì significativo che alcune istituzioni scolastiche abbiano attivato più di una iniziativa rispondendo così con un'offerta diversificata ai diversi bisogni degli studenti.

Anche gli interventi sperimentali, realizzati da 30 scuole, tutte di indirizzo tecnico e professionale, sono stati coprogettati sulla base di una convenzione e hanno interessato complessivamente 865 studen-

ti, di cui 349 già iscritti ai centri di formazione professionale. Ciò va sicuramente oltre l'originario intento di destinare gli interventi transitori di cui all'art. 7 esclusivamente agli studenti iscritti ai centri di formazione professionale, al momento dell'entrata in vigore della legge.

Infatti, se da una parte questi ultimi rappresentano solo un terzo del totale dei ragazzi rientrati nel sistema di istruzione (cfr. Tab. 5), per i quali era ipotizzabile tale intervento, dall'altra le scuole lo hanno esteso a soggetti a cui non poteva essere destinato.

TAB. 9 INIZIATIVE DI INTEGRAZIONE ART. 7

Interventi	Scuole	Alunni coinvolti	%Alunni coinvolti	Alunni già iscritti alla F.P	% Alunni coinvolti degli iscritti alla F.P.	Convenzioni	Interventi coprogettati
80	30	865	1,87	349	33,2	76	75

Dati più dettagliati sulla distribuzione territoriale e sulle tipologie di istruzione coinvolte in questi interventi di integrazione (artt. 6 e 7) sono riportati in appendice.

3.3.7. Le convenzioni

La raccolta dei dati è stata integrata con la richiesta alle scuole dei testi delle convenzioni stipulate per l'attuazione degli interventi previsti dagli artt. 6 e 7 del regolamento.

Tutte le scuole oggetto del monitoraggio hanno inviato copia delle loro convenzioni sulla base delle quali è stato possibile verificare il grado di rispetto dello spirito della norma.

Le convenzioni sono state stipulate o autonomamente dalle scuole o sulla base di intese tra le amministrazioni scolastiche periferiche e gli enti locali.

Le attività previste dalle convenzioni, relativamente all'art. 6 del regolamento, hanno riguardato principalmente l'orientamento e la formazione.

I moduli di orientamento sono stati progettati in modo da far acquisire agli alunni conoscenze sulle opportunità formative e del mercato del lavoro, mentre i moduli formativi hanno previsto la

realizzazione di brevi e specifici percorsi della formazione professionale ed hanno avuto un carattere di propedeuticità per l'eventuale scelta, dopo l'obbligo di istruzione, di un percorso formativo non scolastico.

Tutte le convenzioni hanno rispettato il limite temporale del 15% del monte ore disciplinare entro cui collocare gli interventi, ma non sempre hanno previsto la certificazione di quanto acquisito dagli alunni al termine del percorso. Inoltre in alcuni casi sono stati erogati dalla scuola finanziamenti al centro di formazione professionale che aveva realizzato le attività.

Più complessa è la situazione relativa alle convenzioni con cui sono stati attuati «interventi sperimentali di assolvimento dell'obbligo con i centri di formazione professionale riconosciuti». Infatti la loro modalità di realizzazione non ha sempre rispettato quanto previsto dall'art. 7.

Innanzitutto gli alunni sono stati ufficialmente iscritti alla scuola ma, nonostante che la convenzione precisasse che l'istituzione scolastica era la titolare dell'assolvimento dell'obbligo e della sua certificazione, hanno frequentato esclusivamente i centri di formazione professionale da cui provenivano.

Gli interventi, che pur si dicono coprogettati, hanno previsto un monte ore piuttosto esiguo o addirittura trascurabile per le attività disciplinari del primo anno dell'istruzione superiore, in aperto contrasto con le finalità stesse dichiarate nelle convenzioni.

In molti casi l'insegnamento delle discipline scolastiche è stato affidato a docenti dei centri invece che a quelli della scuola, come sarebbe stato corretto.

Le convenzioni prevedono, poi, che la valutazione finale degli esiti venga normalmente compiuta da un «Consiglio di classe integrato» che, alla luce di quanto detto, vede evidentemente poca rappresentanza scolastica. Ciò nonostante delibererà (si riporta testualmente):

a) la promozione, nel caso di raggiungimento degli obiettivi minimi previsti dal gruppo di progetto, con possibilità di frequenza della seconda classe della scuola secondaria superiore o passaggio ad altro indirizzo (usufruendo dei crediti formativi acquisiti e secondo le modalità previste dalla legge) o di frequenza del secondo anno della formazione professionale;

- b) l'idoneità al proseguimento nel secondo anno della formazione professionale;
- c) la non promozione.

3.4. APPENDICE

Passaggi

GRAFICO N. 17: Scuole per tipologia di istruzione che hanno effettuato passaggi interni ed esterni

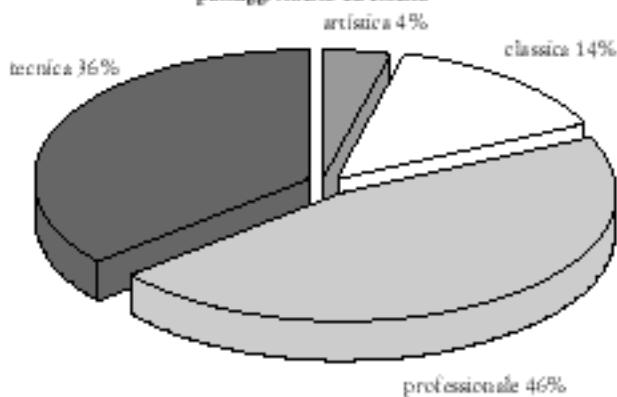


GRAFICO N. 18: Scuole per aree geografiche che hanno effettuato passaggi interni ed esterni

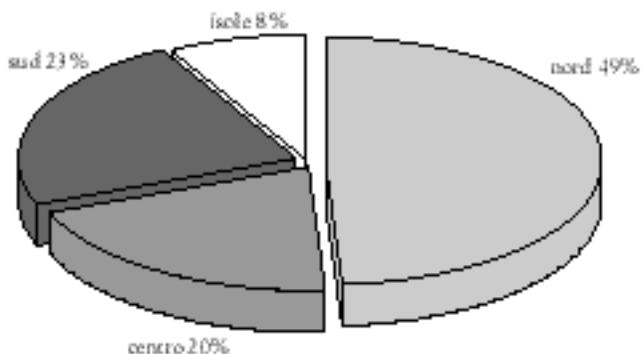


GRAFICO N. 19: Scuole per tipologia di istruzione che hanno effettuato passaggi interni

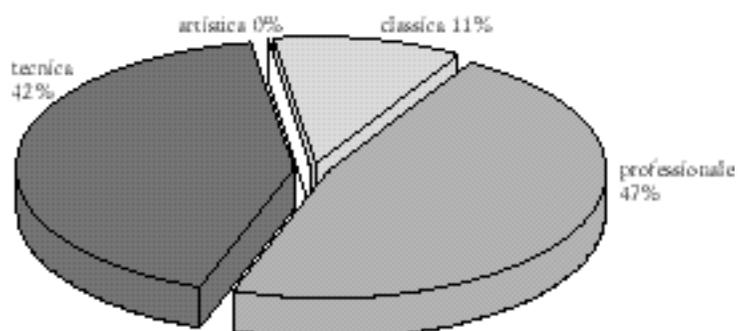


GRAFICO N. 20: Scuole per aree geografiche che hanno effettuato passaggi interni

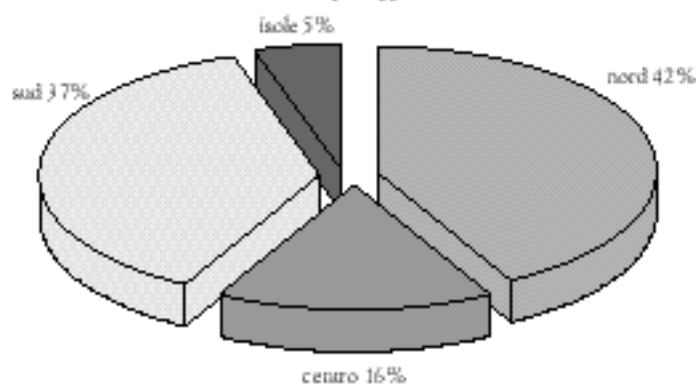


GRAFICO N. 21: Scuole per tipologia di istruzione che hanno effettuato passaggi esterni

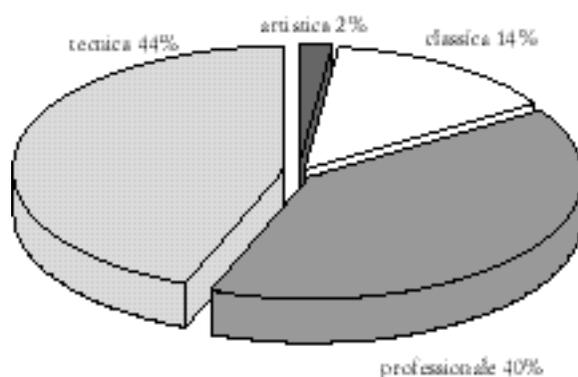
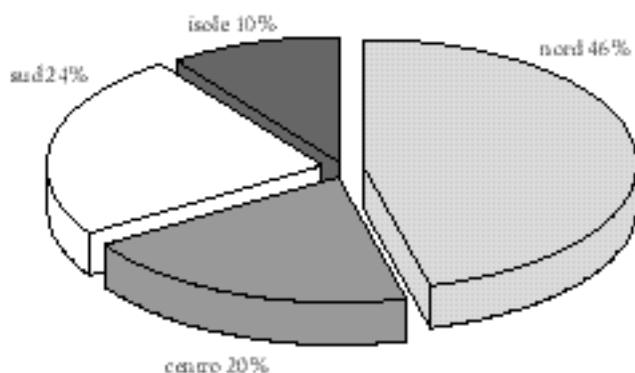


GRAFICO N. 22: Scuole per aree geografiche che hanno effettuato passaggi esterni



Passaggi: scuole per aree geografiche

	TOTALE	PASSAGGI INTERNI	PASSAGGI ESTERNI	PASSAGGI INTERNI ED ESTERNI
Nord	83	8	23	52
Centro	29	2	9	18
Sud	49	8	13	28
Isole	15	1	5	9
Italia	176	19	50	107

Passaggi: scuole per aree geografiche e regioni

NORD	83	CENTRO	29	SUD	49	ISOLE	15
Emilia-Romagna	16	Lazio	2	Abruzzo	5	Sardegna	5
Friuli	4	Marche	5	Basilicata	3	Sicilia	10
Liguria	5	Toscana	18	Calabria	8		
Lombardia	32	Umbria	4	Campania	15		
Piemonte	19			Molise	0		
Veneto	7			Puglia	18		

Passaggi interni alla stessa scuola: scuole per aree geografiche e regioni

NORD	8	CENTRO	2	SUD	8	ISOLE	1
Emilia-Romagna	1	Lazio	0	Abruzzo	1	Sardegna	0
Friuli	0	Marche	0	Basilicata	0	Sicilia	1
Liguria	0	Toscana	2	Calabria	2		
Lombardia	3	Umbria	0	Campania	4		
Piemonte	3			Molise	0		
Veneto	1			Puglia	1		

Passaggi tra scuole: scuole per aree geografiche e regioni

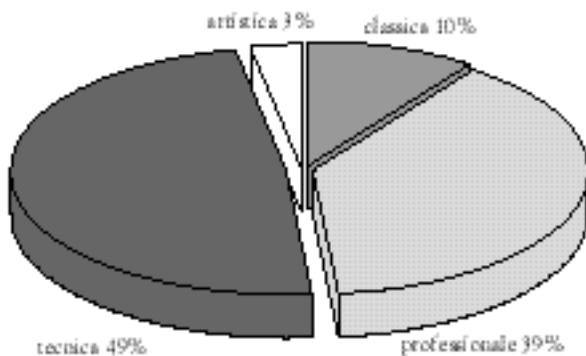
NORD	23	CENTRO	9	SUD	13	ISOLE	5
Emilia-Romagna	4	Lazio	1	Abruzzo	1	Sardegna	2
Friuli	1	Marche	0	Basilicata	1	Sicilia	3
Liguria	2	Toscana	6	Calabria	2		
Lombardia	9	Umbria	2	Campania	3		
Piemonte	5			Molise	0		
Veneto	2			Puglia	6		

Passaggi interni alla stessa scuola e tra scuole: scuole per aree geografiche e regioni

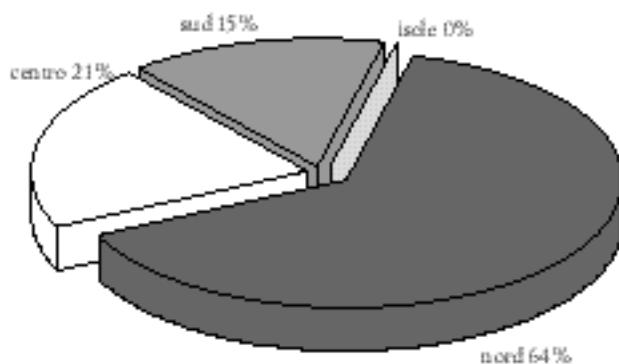
NORD	52	CENTRO	18	SUD	28	ISOLE	9
Emilia-Romagna	11	Lazio	1	Abruzzo	3	Sardegna	3
Friuli	3	Marche	5	Basilicata	2	Sicilia	6
Liguria	3	Toscana	10	Calabria	4		
Lombardia	20	Umbria	2	Campania	8		
Piemonte	11			Molise	0		
Veneto	4			Puglia	11		

Integrazione

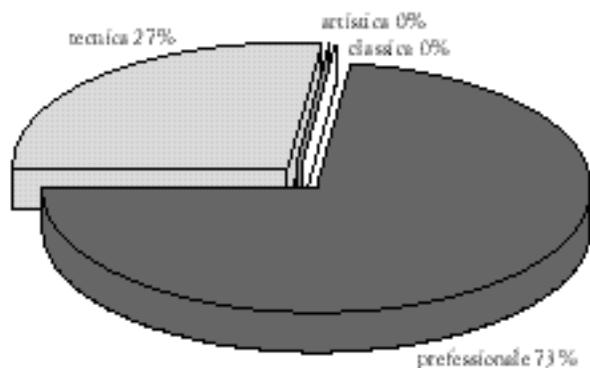
GRAFICON. 23: Integrazione art. 6 scuole per tipologia di distribuzione



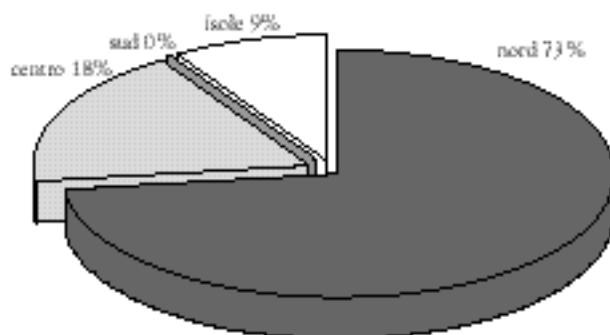
GRAFICON. 24: Integrazione art. 6 scuole per aree geografiche



GRAFICON. 25: Integrazione art. 7 scuole per tipologia di istruzione



GRAFICON. 26: Integrazione art. 7 scuole per aree geografiche



GRAFICON. 27: Integrazione art. 6 e art. 7 scuole per tipologia di istruzione

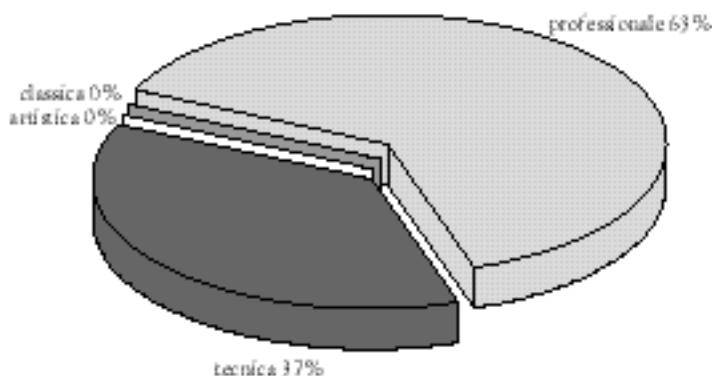
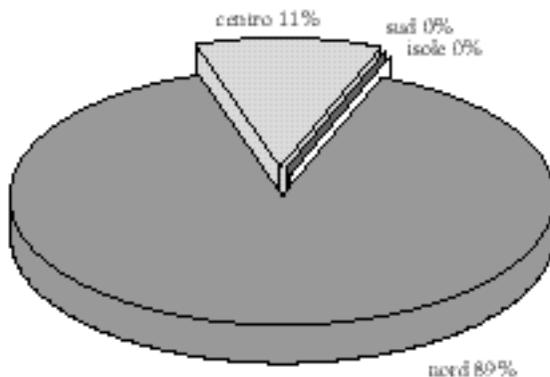


GRAFICO N. 28: Integrazione art. 6 e art. 7 scuole per aree geografiche



Interventi di integrazione: scuole per aree geografiche

	TOTALE	ART. 6	ART. 7
Nord	63	38	25
Centro	13	9	4
Sud	5	5	0
Isole	1	0	1
Italia	82	52	30

Interventi di integrazione: scuole per aree geografiche

NORD	63	CENTRO	13	SUD	5	ISOLE	1
Emilia-Romagna	16	Lazio	2	Abruzzo	0	Sardegna	0
Friuli	4	Marche	5	Basilicata	1	Sicilia	1
Liguria	5	Toscana	4	Calabria	1		
Lombardia	20	Umbria	2	Campania	0		
Piemonte	10			Molise	1		
Veneto	8			Puglia	2		

Interventi di integrazione art. 6: scuole per aree geografiche

NORD	38	CENTRO	9	SUD	5	ISOLE	0
Emilia-Romagna	11	Lazio	2	Abruzzo	0	Sardegna	0
Friuli	2	Marche	3	Basilicata	1	Sicilia	0
Liguria	3	Toscana	3	Calabria	1		
Lombardia	13	Umbria	1	Campania	0		
Piemonte	7			Molise	1		
Veneto	2			Puglia	2		

Interventi di integrazione art. 7: scuole per aree geografiche

NORD	25	CENTRO	4	SUD	0	ISOLE	1
Emilia-Romagna	5	Lazio	0	Abruzzo	0	Sardegna	0
Friuli	2	Marche	2	Basilicata	0	Sicilia	1
Liguria	2	Toscana	1	Calabria	0		
Lombardia	7	Umbria	1	Campania	0		
Piemonte	3			Molise	0		
Veneto	6			Puglia	0		

Scheda di rilevazione scuola media di primo grado

Scuola:

Referente per l'obbligo scolastico

(si prega di scrivere i dati in stampatello)

nome

tel.

fax

e.mail

A) Gli alunni

Numero alunni iscritti nella terza classe nell'anno scolastico 1999/2000

--	--	--

B) Alunni in situazione di handicap

1) Numero alunni in situazione di *handicap* iscritti alla terza classe

--	--

2) Numero di PEI attivati per alunni della terza classe in situazione di *handicap*

--	--

C) Iniziative scuola media-scuola superiore

1) *La vostra scuola ha stabilito rapporti collaborazione con le scuole superiori del territorio?*

sì	no
----	----

2) *Se sì, quali delle seguenti attività sono state realizzate in comune?*

Informativa sui percorsi scolastici

Definizione *standard* formativi ingresso/uscita

Coprogettazione moduli e laboratori orientativi

Elaborazione *portfolio* dello studente

Monitoraggio flussi e esiti degli studenti

D) Iniziative della scuola media

Quali delle seguenti attività sono state realizzate?

Moduli relativi alle caratteristiche degli indirizzi delle scuole superiori del territorio

Iniziative di informazione sulle prospettive occupazionali presenti nel territorio relative al percorso formativo successivo

Incontri di orientamento tra alunni/genitori e rappresentanti delle realtà formative e lavorative operanti nel territorio

Scheda di rilevazione scuola media di secondo grado

Scuola:

Referente per l'obbligo scolastico

(si prega di scrivere i dati in stampatello) nome
tel.
fax
e.mail

A) Alunni

1) Numero alunni iscritti alla prima classe alla data 25/1/1999

2) Numero alunni iscritti alla prima classe alla data 25/2/1999

di questi quanti già iscritti alla formazione professionale

3) Numero alunni iscritti alla prima classe in data successiva

di questi quanti già iscritti alla formazione professionale

totale

totale

B) Alunni in situazione di handicap

1) Numero alunni in situazione di *handicap* iscritti alla prima classe

2) Numero di PEI attivati per alunni in situazione di *handicap*

--	--

C) Iniziative scuola media-scuola superiore

1) La vostra scuola ha stabilito rapporti collaborazione con le scuole medie del territorio?

sì	no
----	----

2) Se sì, quali delle seguenti attività sono state realizzate in comune?

Informativa sui percorsi scolastici

Definizione *standard* formativi ingresso/uscita

Coprogettazione moduli e laboratori orientativi

Elaborazione *portfolio* dello studente

Monitoraggio flussi e esiti degli studenti

D) Formazione e orientamento nella scuola superiore

1) Quali delle seguenti attività sono state realizzate nella vostra scuola?

Accoglienza

Riequilibrio culturale

Riorientamento

E) Passaggi

1) Quanti passaggi degli studenti fra indirizzi della scuola superiore sono stati realizzati

all'interno della stessa scuola?

tra scuole diverse?

2) Quanti studenti sono stati coinvolti?

3) Nella realizzazione dei passaggi quali sono state le difficoltà incontrate?

Progettazione moduli di passaggio

Organizzazione (orari, aule, ecc.)

Logistica

Reperimento docenti per i moduli di passaggio

F) Interazione tra istruzione e formazione professionale

- 1) Quanti interventi di integrazione con i centri di formazione professionale sono stati realizzati nella vostra scuola?
- 2) Quanti studenti sono stati coinvolti?
- 3) È stata stipulata apposita convenzione? sì no
- 4) Gli interventi sono stati coprogettati? sì no
- 5) Indicare il numero di ore dedicate a tali interventi
- 6) Nella loro realizzazione è stato rispettato il limite del 15% disciplinare previsto dalla flessibilità? sì no

N.B.: Per compilare questa sezione è necessario fare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del regolamento

G) Iniziative sperimentali tra istituzioni scolastiche e centri di formazione professionale

- 1) Quante iniziative sperimentali di integrazione sono state realizzate nella vostra scuola?
- 2) Quanti studenti sono stati coinvolti?
- 3) Quanti di tali studenti erano già stati iscritti alla formazione professionale?
- 4) È stata stipulata apposita convenzione? sì no
- 5) Gli interventi sono stati coprogettati con i centri di formazione professionale? sì no
- 6) Indicare il numero di ore riservato alle discipline scolastiche
- 7) Indicare il numero di ore riservato alle attività con i centri di formazione professionale

N.B.: Per compilare questa sezione è necessario fare riferimento a quanto previsto dall'art. 7 del regolamento

Si prega di inviare copia delle convenzioni stipulate con i centri di formazione professionale in allegato alla presente scheda di monitoraggio

2. Attività differenziate (da compilare solo per la scuola secondaria superiore) (5)

2.a. Moduli di passaggio ad altro indirizzo della secondaria superiore (denominazione indirizzo di destinazione) (6)

Denominazione modulo (7)	Monte ore

2.b. Percorsi formativi integrati (Art. 6 del decreto n. 323 del 9 agosto 1999) con Centro di formazione professionale o Agenzia formativa

..... (8)

2.c. Iniziative sperimentali (art. 7 del decreto n. 323 del 9 agosto 1999) di assolvimento dell'obbligo con Centro di formazione professionale o Agenzia formativa

..... (9)

Denominazione modulo (10)	Monte ore

3. Esperienze personalizzate (11)

Denominazione attività	Monte ore

4. Piano Educativo Individualizzato per studenti in situazione di *handicap* (12)

Descrizione essenziale del Piano

.....
.....
.....
.....
.....
.....

a conclusione di tale percorso formativo

- ha adempiuto l'obbligo di istruzione (13)
- è prosciolto dall'obbligo di istruzione (14)

Inoltre, sulla base del percorso didattico ed educativo indicato e degli elementi di valutazione in possesso della scuola

Certifica

5. Competenze acquisite al termine del percorso formativo

Discipline o attività (15)	Livelli di competenze (16)

Il percorso didattico ed educativo, le competenze certificate costituiscono credito formativo

Ai fini del conseguimento della qualifica professionale, il credito formativo certificato è riconosciuto dal sistema della formazione professionale regionale in coerenza con il percorso formativo a cui è richiesta l'iscrizione.

Luogo e data

Il dirigente scolastico

Note esplicative

- (1) Promozione, idoneità (in questo caso indicare a quale classe) o licenza (elementare o media)
- (2) Indicare la denominazione e se trattasi di indirizzo di ordinamento o sperimentale
- (3) Elencare le materie comprese nel curriculum della classe frequentata
- (4) Nel caso di studenti che svolgano attività differenziate per passare ad altro indirizzo, indicare le ore frequentate nelle materie non più seguite del curriculum inizialmente scelto
- (5) Sono quelle previste dagli artt. 5, 6 e 7 del decreto n. 323 del 9 agosto 1999
- (6) Ai sensi dell'art. 5 n. 323 del decreto del 9 agosto 1999
- (7) Elencare i moduli coprogettati dal Consiglio di classe dell'indirizzo scolastico di provenienza dello studente e dalla scuola ricevente
- (8) Indicare la denominazione del Centro di formazione professionale o Agenzia formativa e della qualifica prevista a conclusione del percorso
- (9) Iniziative sperimentali previste, in sede di prima applicazione della L. 9/1999, per l'anno scolastico 1999/2000. Indicare la denominazione del Centro di Formazione Professionale o Agenzia Formativa e della qualifica prevista a conclusione del percorso
- (10) Elencare i moduli coprogettati con il Centro di formazione professionale o Agenzia formativa
- (11) Vanno indicati i percorsi previsti per gli alunni la cui integrazione per ragioni culturali, sociali e linguistiche presenta difficoltà (art. 3, comma 2 e art. 4, comma 2, del decreto n. 323 del 9 agosto 1999), gli *stage*, le attività opzionali e di orientamento organizzate dalla scuola, comprese quelle svolte con enti convenzionati
- (12) Ai sensi dell'art. 2 del decreto n. 323 del 9 agosto 1999 e della L. 104/1992
- (13) Adempie l'obbligo scolastico l'alunno che abbia conseguito la promozione al secondo anno di scuola secondaria superiore (art. 1, comma 3, del decreto n. 323 del 9 agosto 1999)
- (14) È prosciolto dall'obbligo chi, pur non avendo conseguito la promozione al secondo anno della scuola secondaria superiore, al compimento del quindicesimo anno d'età dimostri di aver osservato per almeno nove anni le norme sull'obbligo scolastico (art. 1, comma 3, del decreto n. 323 del 9 agosto 1999)
- (15) Per discipline o attività si intendono quelle indicate ai precedenti punti 1, 2 e 3 e vanno riportate solo se nel caso di risultati positivi
- (16) Utilizzare la scala di valutazione prevista per la licenza media (sufficiente – buono – distinto – ottimo)

N.B.: Per la scuola media è adottato lo stesso modello di certificazione, con l'esclusione delle attività indicate al punto 2.

PARTE SECONDA

L'OBBLIGO FORMATIVO

1. LE STRATEGIE DELL'INNOVAZIONE

Maria Grazia Nardiello
*Direttore generale
per l'istruzione post-secondaria,
l'educazione degli adulti
e i percorsi formativi*

PREMESSA

Il Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 1° febbraio 1999, più noto come «Il Patto di Natale '98», ha sviluppato gli impegni assunti nel '93 e nel '96 dal Governo e dalle parti sociali per la formazione, promuovendo riforme strutturali di grande rilievo per il nostro Paese, quali:

- l'elevamento dell'obbligo di istruzione a 15 anni;
- l'obbligo di frequenza di attività formative sino a 18 anni;
- l'istruzione e formazione tecnica superiore.

Queste riforme, allora auspiccate, sono divenute oggi realizzazioni concrete nel quadro dell'autonomia scolastica, del raccordo con il sistema produttivo, del decentramento di poteri e funzioni dallo Stato alle Regioni e agli enti locali, dell'integrazione tra i sistemi formativi.

Un grande processo di trasformazione del sistema formativo nel suo complesso è stato avviato, come dimostrano alcuni indicatori: l'innalzamento dei livelli di scolarità e la riduzione del divario rispetto ad altri paesi dell'OCSE.

Ancora troppi giovani abbandonano la scuola superiore dopo il primo anno; molto spesso hanno genitori con un basso livello di

istruzione e provengono da aree degradate. Lo strumento per recuperarli è costituito dall'obbligo formativo sino a 18 anni, introdotto nel nostro ordinamento con il regolamento n. 257/2000, che attua l'articolo 68 della legge n. 144 del 17 maggio 1999.

Le innovazioni introdotte puntano a rimuovere i principali condizionamenti socio-culturali per lo sviluppo integrale della persona e il pieno esercizio del diritto di cittadinanza, assumendo cinque linee di intervento:

- a) l'integrazione dell'offerta formativa e la sua complementarietà con il mercato del lavoro;
- b) l'inclusione dei soggetti svantaggiati tra i destinatari dell'offerta integrata di istruzione, formazione e lavoro;
- c) la qualificazione dei sistemi di istruzione e formazione;
- d) gli interventi sulle infrastrutture funzionali al sistema formativo (edilizia scolastica pubblica, tecnologie informatiche, tecnologie per la formazione a distanza, ecc.);
- e) la promozione della ricerca, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

L'obbligo formativo è una innovazione che inciderà profondamente sul sistema dell'istruzione, perché considera equivalenti i percorsi svolti:

- a) nel sistema scolastico;
- b) nel sistema della formazione professionale regionale;
- c) nell'apprendistato.

Il regolamento n. 257 del 2000 è accompagnato dall'accordo tra Governo, Regioni ed enti locali, che completa in modo pattizio la disciplina dell'obbligo formativo nei seguenti aspetti:

- i tempi e le modalità di attuazione;
- le relazioni con l'obbligo di istruzione;
- i criteri coordinati ed integrati di riconoscimento reciproco dei crediti formativi e della loro certificazione;
- le modalità per la determinazione degli *standard* nazionali;
- la ripartizione delle risorse finanziarie.

L'introduzione dell'obbligo formativo è stata anticipata dalla legge n. 9 del 20 gennaio 1999, che ha tra l'altro sancito il diritto alla frequenza di attività di istruzione e formazione sino a 18 anni, allo scopo di mettere tutti i giovani nelle condizioni di acquisire un diploma di scuola secondaria superiore o una qualifica professionale.

Gli alunni che hanno frequentato l'ultimo anno dell'istruzione obbligatoria nell'a.s. 1999/2000 sono tenuti negli anni successivi, sino a diciotto anni di età, all'assolvimento dell'obbligo formativo; devono scegliere se continuare nella scuola, passare alla formazione professionale o iniziare un'attività lavorativa, con contratto di apprendistato, e con una formazione ulteriore di 120 ore rispetto a quella già prevista.

Nella prima fase di applicazione dell'obbligo formativo si è presentato il problema di collegare il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione sino a 18 anni con le norme vigenti in materia di lavoro.

Allo stato attuale, la legge n. 977 del 17 ottobre 1967, modificata dal decreto legislativo n. 345 del 4 agosto 1999, determina che «l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai quindici anni compiuti». Anche i minori stranieri presenti nel territorio dello Stato sono tenuti all'assolvimento dell'obbligo formativo in base ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998 (testo unico sull'immigrazione).

L'obbligo formativo è, quindi, un diritto al successo per tutti indipendentemente dal tipo di scelta che il giovane compie nel proseguire la propria formazione a scuola o nel lavoro. Molto spesso è la sua famiglia a condizionarne la scelta per motivi sociali ed economici. La flessibilità della nuova offerta gli consente di non rimanere emarginato e di acquisire gli strumenti per continuare a formarsi nel corso della vita.

1.1. UN SISTEMA PLURALE

La potestà normativa in materia di obbligo formativo è in capo a più soggetti: lo Stato, le Regioni e gli enti locali da esse delegati. È un intreccio istituzionale che rende poco praticabile la netta separazione tra attività da realizzare nell'ambito del sistema di istruzione, nell'apprendistato o nel sistema della formazione professionale. Al di là dei percorsi formativi integrati, espressamente previsti dall'articolo 7 del citato regolamento, ogni fase at-

tuativa, a partire dall'orientamento, richiede la collaborazione di più soggetti che devono integrare le rispettive competenze.

Anche le soluzioni adottate per disciplinare l'applicazione dell'articolo 68 della L. 144/1999 dimostrano che l'obbligo formativo prende forma in un ambito dove le distinzioni tradizionali possono essere ancora teorizzate, ma non possono guidare l'azione, soprattutto nell'attuale momento di transizione verso nuovi assetti istituzionali.

Per questo motivo, con l'obiettivo di precisare i poteri di coordinamento ed indirizzo che lo Stato può esercitare, il Governo ha sentito l'esigenza di presentare un apposito emendamento nelle norme collegate alla legge finanziaria 2000 in materia di istruzione formazione, ricerca e trasferimento tecnologico. In attesa di una compiuta definizione legislativa di tali poteri, l'accordo sancito dalla Conferenza unificata il 2 marzo 2000 indica gli obiettivi condivisi e le modalità per realizzarli, con il coinvolgimento di enti locali, scuole, agenzie formative accreditate, servizi per l'impiego, forze sociali, aziende.

La reale integrazione degli interventi costituisce la garanzia per i giovani e le loro famiglie che il diritto al successo formativo può essere concretamente esercitato.

1.2. LA RETE TERRITORIALE

L'obbligo formativo può essere attuato solo all'interno di una rete territoriale promossa e sostenuta dalle Regioni e dagli enti locali.

Il decreto legislativo n. 469 del 23 dicembre 1997, adottato in base alla delega contenuta nella legge n. 59 del 15 marzo 1997 («legge Bassanini») ha conferito alle Regioni e agli enti locali le funzioni e i compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, per istituire un complesso di servizi ed organismi, costituenti in ogni Regione il «sistema regionale per l'impiego».

Un ruolo molto importante è delegato alle Province, in considerazione della centralità che assumono i servizi per l'impiego, quale punto di snodo tra i percorsi dell'istruzione, della formazione professionale e dell'apprendistato.

I servizi per l'impiego hanno il compito di organizzare interventi di informazione, orientamento e tutorato per coloro che, avendo adempiuto o assolto l'obbligo di istruzione, sono soggetti all'obbligo di frequenza di attività formative sino a 18 anni.

Essi devono accogliere i giovani, motivarli alla scelta, offrire loro le informazioni sui diversi percorsi formativi disponibili sul territorio sino alla maggiore età; orientarli nella scelta sulla base delle attitudini e delle aspettative personali; assisterli insieme agli altri soggetti che intervengono nel sociale e monitorarne i percorsi.

Tutti i giovani tenuti all'obbligo formativo, che hanno manifestato l'intenzione di abbandonare il percorso scolastico o formativo ovvero hanno cessato di frequentare la scuola o le attività formative, sono convocati dai servizi per un colloquio di informazione e di orientamento, allo scopo di esplorare le loro vocazioni, valutarne il potenziale, sostenerli nella progettazione del percorso formativo individuale, informarli anche sugli interventi di sostegno finanziario alla frequenza formativa.

I servizi per l'impiego decentrati nominano un *tutor* per i giovani intenzionati ad abbandonare il percorso scolastico o formativo, con il compito di contattare le famiglie o attivare i servizi sociali.

L'istituzione dell'anagrafe regionale e delle banche dati provinciali assicura la rete di comunicazione tra i diversi soggetti coinvolti nella attuazione dell'obbligo formativo espressamente prevista dalla legge.

La condivisione del sistema informativo per l'istituzione delle anagrafi e per l'organizzazione delle banche dati relative all'offerta scolastica, alla formazione professionale e all'apprendistato è condizione essenziale per una compiuta ed efficace attuazione dell'obbligo formativo. Per questo il sistema informativo dell'istruzione (SIMPI) e quello del lavoro (SIL) hanno cominciato a studiare le modalità per collegarsi.

1.3. I CANALI FORMATIVI

I canali per l'assolvimento dell'obbligo formativo (istruzione scolastica, formazione professionale, apprendistato), perseguendo obiettivi comuni, sono complementari.

1.3.1. L'istruzione

Le istituzioni scolastiche sono sedi di assolvimento dell'obbligo formativo; esse partecipano alla rete territoriale con funzioni molto importanti nella realizzazione del nuovo sistema, quali:

- il collegamento con i soggetti del territorio

Sulla base delle intese assunte dall'amministrazione scolastica periferica con la Regione e gli enti locali, le scuole si raccordano con i servizi per l'impiego, i centri di formazione professionale, gli altri servizi individuati dalla Regione o dagli enti locali da esse delegati.

- la costituzione dell'anagrafe

Le scuole comunicano ai servizi per l'impiego competenti per territorio, entro il 31 dicembre di ogni anno, i dati anagrafici degli alunni che compiono, nell'anno successivo, il quindicesimo anno di età, con l'indicazione del percorso da essi seguito.

Si costruisce, così, la base conoscitiva indispensabile per la predisposizione e per l'organizzazione dell'anagrafe regionale dei soggetti che hanno adempiuto o assolto l'obbligo formativo.

- l'informazione e l'orientamento

Il Piano dell'offerta formativa (POF) costituisce, per le scuole autonome, il contesto nel quale considerare le esigenze di sviluppo culturale, sociale ed economico della realtà locale, tenendo conto della programmazione territoriale dell'offerta formativa, come previsto dal D.P.R. n. 275 dell'8 marzo 1999, articolo 3, comma 2, e dal regolamento attuativo della L. 9/1999 sull'elevamento dell'obbligo di istruzione (D.M. n. 323 del 9 agosto 1999).

Il POF è l'ambito nel quale prevedere incontri di informazione destinati ai giovani e alle loro famiglie e programmare le ulteriori attività, oltre a quelle curricolari, per orientare le scelte degli studenti quindicenni, in relazione alle loro aspettative, attitudini, capacità e potenzialità di apprendimento, in funzione del-

la prosecuzione del percorso nei canali di istruzione, formazione e lavoro.

Il momento più delicato è costituito, quindi, dall'ultimo anno dell'istruzione obbligatoria, quando gli organi collegiali delle scuole autonome, a norma del regolamento n. 323 del 1998 adottano le iniziative di informazione e di orientamento, anche ai fini del «riorientamento verso percorsi formativi diversi da quelli scelti, compresi quelli offerti dalla formazione professionale», verificano la coerenza delle scelte effettuate dagli allievi, e, per rispondere alle loro esigenze, individuano possibili percorsi alternativi, realizzano «percorsi mirati per gli allievi orientati ad uscire dal sistema scolastico»; promuovono percorsi integrati da realizzare in convenzione anche con enti di formazione professionale riconosciuti. Nel corso dell'anno scolastico adottano iniziative per sostenere l'eventuale passaggio degli studenti ad altro indirizzo, al sistema della formazione professionale e all'apprendistato. Nelle classi successive alla prima proseguono la propria attività, coordinandola con quella dei servizi per l'impiego e con gli altri eventuali servizi individuati dalle Regioni e dagli enti locali da esse delegati.

Allo stato attuale, però, non tutte le Province sono in grado di esercitare le proprie funzioni per le diverse velocità con le quali le Regioni stanno attuando il decentramento dei compiti e delle funzioni in materia di formazione professionale e lavoro agli enti locali.

L'orientamento scolastico e professionale è efficace solo se vi è una effettiva cooperazione tra i diversi soggetti competenti. In poche realtà le scuole dialogano con la formazione professionale, in quanto ognuno dei due sistemi opera, di solito, in modo autoreferenziale.

È, quindi, ancora più importante l'impegno dei dirigenti scolastici ad attivare rapporti di collaborazione con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed economiche del territorio.

1.3.2. La formazione professionale

La formazione professionale, nel nostro Paese, è ancora poco sviluppata, concentrata soprattutto nelle aree più industrializzate,

qualitativamente disomogenea, in attesa di riforme strutturali da molti anni.

Il suo ambito istituzionale è stato ampliato dall'articolo 141 del decreto legislativo n. 112 del 31 marzo 1998, che lo ha ridefinito come «il complesso degli interventi volti al primo inserimento, compresa la formazione tecnica superiore, al perfezionamento, alla riqualificazione e all'orientamento professionali, ossia con una valenza prevalentemente operativa, per qualsiasi attività di lavoro e per qualsiasi finalità». La formazione professionale è materia riservata alla competenza delle Regioni dalla Costituzione. Il decreto legislativo n. 112 del 1998 ne ha rafforzato il ruolo nel contesto del processo di decentramento e di conferimento di ulteriori compiti e funzioni alle Regioni ed agli enti locali.

L'assolvimento dell'obbligo formativo nel sistema della formazione professionale è, quindi, disciplinato sulla base della legislazione regionale, come precisa l'accordo del 2 marzo.

Nel contempo, risultano rafforzati anche i poteri statali in materia, se si fa riferimento all'articolo 142 del medesimo decreto legislativo, per quanto concerne gli obiettivi generali del complessivo sistema della formazione professionale, gli *standard* delle qualifiche professionali, i crediti formativi, le modalità di certificazione, i criteri ed i parametri per la valutazione quantitativa e qualitativa del sistema stesso.

Nel capitolo 2 sono presentate la situazione attuale e le linee di sviluppo della formazione professionale nell'ambito dell'obbligo formativo.

1.3.3. L'apprendistato

L'apprendistato è «uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima» (legge n. 25 del 19 gennaio 1955).

La L. 144/99, art. 68, considera il nuovo apprendistato, istituito dalla legge n. 196 del 24 giugno 1997 come il terzo canale di

assolvimento dell'obbligo formativo per coloro che, adempiuto l'obbligo scolastico, a 16 anni, volessero proseguire la loro formazione lavorando come apprendisti per un periodo non inferiore, di norma, a diciotto mesi e non superiore a quattro anni.

I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano la ripartizione del monte ore tra formazione esterna e formazione sul luogo di lavoro, assicurando comunque alla prima un congruo numero di ore.

Per favorire l'incontro tra domanda e offerta, i servizi per l'impiego decentrati organizzano apposite banche dati contenenti i curricula dei giovani che desiderano assolvere l'obbligo formativo in apprendistato e le relative richieste di assunzione delle imprese. Per i disabili sono previste modalità di personalizzazione dei percorsi, con moduli e servizi di sostegno.

A livello nazionale, acquisito il parere della Conferenza unificata e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, vengono definiti obiettivi, criteri generali e contenuti per lo svolgimento dei moduli formativi aggiuntivi nonché *standard* formativi minimi necessari ad assicurare omogeneità ai percorsi formativi su tutto il territorio.

Per l'approfondimento dell'assolvimento dell'obbligo formativo nel canale dell'apprendistato si rinvia al capitolo 3.

1.4. IL PASSAGGIO TRA I SISTEMI

Il concreto esercizio del diritto all'istruzione e alla formazione sino a 18 anni può essere assicurato dalle «passerelle» fra i tre sistemi previste dal regolamento e dall'accordo, sulla base dei crediti formativi acquisiti nei singoli sistemi (conoscenze, competenze e abilità) e certificati. Possono essere riconosciuti come crediti anche le competenze acquisite in attività lavorative o in autoformazione.

Per passare nel sistema di istruzione, i crediti formativi acquisiti nella formazione professionale o nell'apprendistato per l'accesso ai diversi anni di corso sono valutati da apposite commissioni istituite presso le singole istituzioni scolastiche, anche associate in rete.

Le commissioni sono composte da docenti designati dai collegi dei docenti e sono coadiuvate da esperti del mondo del lavoro e della formazione professionale tratti da elenchi predisposti dall'amministrazione regionale o, in caso di funzioni delegate, dall'amministrazione provinciale.

La valutazione delle competenze essenziali, in relazione all'anno di corso nel quale l'interessato può proficuamente inserirsi, sono attestate nel certificato stabilito con decreto del ministro della Pubblica istruzione, valido per l'iscrizione anche presso altre istituzioni scolastiche. Nel certificato sono riportate le eventuali indicazioni delle commissioni per integrare la preparazione posseduta nel primo anno di inserimento scolastico, anche mediante la frequenza di appositi corsi di recupero.

Nella fase di accoglienza e di orientamento, le storie personali, formative e professionali dei giovani che desiderano cambiare la loro scelta iniziale possono essere raccolte e ricostruite in dossier individuali, che le scuole possono predisporre in modo da offrire alle commissioni elementi di valutazione più ricchi.

Le «passerelle» tra i canali formativi non sono rappresentate solo dalle norme contenute nel regolamento n. 257 del 2000, ma soprattutto dalle apposite intese che lo Stato, le Regioni e le Province autonome possono promuovere e stipulare per definire ambiti di equivalenza dei percorsi formativi, ferma restando l'autonomia delle scuole nel determinare i criteri per il riconoscimento dei crediti e per il recupero dei debiti scolastici.

1.5. I PERCORSI INTEGRATI

I percorsi integrati hanno lo scopo di potenziare le capacità di scelta degli studenti di favorirne i passaggi tra i sistemi di istruzione e formazione professionale.

I percorsi integrati assecondano il processo di riorganizzazione della scuola e della formazione professionale secondo un modello unitario, che pone al centro dell'impegno riformatore l'apprendimento, i bisogni e le aspettative dei giovani.

Per questo richiedono la definizione di percorsi formativi individuali, con il riconoscimento delle conoscenze e delle com-

petenze comunque acquisite, in relazione ai fabbisogni professionali rilevati.

Troppi giovani abbandonano la scuola e la formazione professionale perché non trovano le risposte che cercano in un'età nella quale molte sono le incertezze e le angosce per compiere scelte consapevoli. Le loro famiglie, spesso con poca istruzione, non sono in grado di aiutarli.

Il percorso formativo va, quindi, negoziato con loro, dopo averli accolti, aver conosciuto le loro storie personali, le vocazioni, la loro proiezione nel futuro, aver individuato i *deficit* relazionali, comportamentali, cognitivi insieme al riconoscimento dei saperi acquisiti nella vita quotidiana, nelle esperienze maturate al di fuori dei contesti formali dell'apprendimento. A volte non sono giovani deprivati, ma soltanto annoiati da percorsi scolastici disattenti alle esigenze degli ambienti familiari e sociali in cui vivono, comunque distanti dagli interessi e dagli impegni per loro sostenibili.

L'organizzazione modulare dei percorsi integrati consente di riferirsi alle conoscenze possedute dal singolo, tenere conto dei loro diversi livelli, considerare competenze riferite a raggruppamenti disciplinari.

Ogni modulo è strutturato in modo da poter essere certificato come unità autoconsistente. Se un giovane non riesce a concludere il percorso con un titolo di studio e/o una qualifica professionale, potrà comunque esibire competenze certificate per accedere al mondo del lavoro o rientrare successivamente in ulteriori percorsi di istruzione e formazione.

I percorsi integrati sono strutturati per far acquisire ai giovani più alti livelli di formazione generale, capacità di autorganizzazione, predisposizione al cambiamento, responsabilizzazione rispetto ai risultati, accompagnati dalla capacità di inserirsi in ambienti di lavoro.

L'alfabetizzazione di base, la pratica di laboratorio e di lavoro, la diversificazione dei luoghi dell'istruzione/formazione, i tempi a misura dei singoli sono gli aspetti caratterizzanti dei percorsi integrati, che vanno progettati anche con uno stretto collegamento rispetto alle esigenze di sviluppo del territorio.

Un'offerta così innovativa sarà oggetto, in una fase iniziale, di progetti pilota realizzati nel quadro di accordi stipulati a livello

nazionale o di specifiche intese tra l'amministrazione scolastica, le Regioni e gli enti locali.

1.6. LE CERTIFICAZIONI

Le certificazioni hanno un ruolo chiave nell'attuazione dell'obbligo formativo e, più in generale, per la concreta realizzazione del sistema formativo integrato. I termini «certificazione» e «riconoscimento» sono correlati, in quanto la certificazione assume valore se facilita la spendibilità delle conoscenze e delle competenze acquisite.

Questa connessione, sollecitata da numerosi documenti comunitari è così definita nel quaderno «Contesto normativo sui temi della certificazione e dei crediti formativi», curato dall'ISFOL:

- la certificazione di un credito formativo è il riconoscimento generale del possesso di una competenza spendibile dall'individuo per il proseguimento di un percorso formativo compiuto formalmente da un soggetto a ciò abilitato;
- il riconoscimento di un credito va inteso come un atto che assume valore sociale/individuale e non legale. Ciò significa che l'ambito in cui esso è valido è circoscritto ad un ben identificato insieme di soggetti, secondo un protocollo fra essi mutuamente definito, non assumendo pertanto valore generale.

Le due definizioni mettono in evidenza che l'obiettivo del sistema di certificazione nel suo complesso è costituito dalla valorizzazione del patrimonio della persona, per facilitarne il successo formativo e professionale.

Il regolamento sull'obbligo formativo prevede che il giovane possa chiedere, in esito a qualsiasi segmento della formazione scolastica, certificazioni finali e intermedie delle conoscenze e delle competenze acquisite.

Nel caso di assolvimento dell'obbligo nei percorsi integrati, la certificazione:

- ha una doppia valenza (titolo di studio e qualifica professionale) se i percorsi sono totalmente integrati

– rende trasparenti i crediti spendibili nella formazione professionale, nel caso i percorsi scolastici siano arricchiti da competenze ed esperienze acquisite nei percorsi di formazione professionale.

Nel caso in cui il giovane sia prosciolto dall'obbligo formativo senza conseguire un titolo di studio o una qualifica professionale, sono comunque certificati i crediti scolastici e formativi acquisiti, per l'eventuale prosecuzione degli studi o della formazione professionale in età adulta.

È quindi molto importante che, a livello nazionale, siano definiti i modelli di certificazione e le relative linee guida, per consentire la spendibilità in ogni contesto territoriale.

Il raccordo tra i sistemi informativi del ministero della Pubblica Istruzione (SIMPI) e del ministero del Lavoro (SIL) può costituire una ulteriore opportunità per favorire il riconoscimento delle competenze certificate e valorizzare il ruolo dei servizi per l'impiego ai fini delle politiche attive del lavoro.

L'eventuale inserimento nella certificazione dei riferimenti ad altri sistemi di certificazione – nazionali, comunitari ed internazionali (ad es., per l'inglese e l'informatica) – consente ai giovani di spendere le competenze acquisite anche nell'ambito dell'UE, ove le persone possono liberamente muoversi e lavorare.

In questa fase di primo avvio dell'obbligo formativo, le intese tra i diversi soggetti istituzionali contribuiscono ad accelerare la costruzione di un sistema unitario di certificazione, che acquisterà sempre più rilievo nella prospettiva della trasformazione dello Stato in senso federale.

1.7. I FINANZIAMENTI

I finanziamenti necessari per l'attuazione dell'obbligo formativo provengono da più canali.

Risorse ordinarie

– *A favore del sistema scolastico*

- Fondo per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa e per gli interventi perequativi (legge n. 440 del 18 dicembre 1997) per l'importo di lire 30 miliardi per l'anno 2000, 110 miliardi per l'anno 2001 e fino a 190 miliardi a decorrere dall'anno 2002.

Queste risorse sono destinate alle scuole in relazione al numero dei quindicenni iscritti all'ultima classe dell'obbligo scolastico elevato, soprattutto per realizzare attività di informazione e orientamento, sostenere i passaggi tra i sistemi formativi, attuare percorsi integrati di istruzione, formazione, lavoro.

– A favore del sistema della formazione professionale e per l'assolvimento dell'obbligo formativo nell'apprendistato

- Fondo per l'occupazione, legge n. 236 del 19 luglio 1993.

Le risorse del fondo per l'occupazione per l'importo di lire 430 miliardi per il 2000 e fino a 590 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

Queste risorse sono assegnate alle Regioni e alle Province autonome sulla base del numero di giovani di 15, 16 e 17 anni che non proseguono gli studi nella scuola, oltre al potenziamento delle funzioni di competenza dei servizi per l'impiego non altrimenti finanziate.

Risorse straordinarie

– A favore delle aree depresse, in relazione alle specifiche deliberazioni adottate dal CIPE (Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica).

Queste risorse, destinate alle scuole per favorirne la collaborazione con le agenzie di formazione professionale e con il mondo del lavoro nelle aree svantaggiate del Paese; sono utilizzate nel quadro di intese con le Regioni, gli enti locali. Vi concorrono anche risorse messe a disposizione da soggetti pubblici e privati.

2. L'OBBLIGO FORMATIVO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE

Anna D'Arcangelo
Ricercatrice ISFOL

2.1. NUOVI ORIENTAMENTI PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE

Nel nuovo quadro delineato dalle riforme di sistema, ed in particolare per quanto riguarda le norme di attuazione del nuovo obbligo formativo, la formazione professionale di primo livello assume un ruolo diverso rispetto ad un recente passato.

La finalità è quella di rafforzare – o costruire nelle aree dove questa risulti carente – l'offerta rivolta ai giovani nella fascia d'età dell'obbligo formativo che, per scelte personali, non intendono proseguire l'*iter* formativo nel canale dell'istruzione o nell'apprendistato. Secondo tale strategia verrebbe ad essere ridimensionata la funzione di recupero dei giovani *drop out* dei percorsi di istruzione e valorizzata la finalità prioritaria della formazione professionale, intesa quale supporto alla qualificazione professionale e all'esercizio di un più ampio diritto di cittadinanza delle giovani generazioni.

In tal senso vanno innovati i contenuti formativi dell'offerta di formazione professionale di base, con il duplice obiettivo di strutturare percorsi maggiormente rispondenti ai bisogni del mercato del lavoro e, al contempo, potenziare i contenuti relativi alle competenze di base, per favorire lo sviluppo complessivo delle potenzialità delle risorse giovanili.

La normativa sull'obbligo formativo non solo assegna uno *status* paritetico alle differenti tipologie di offerta – i percorsi secondari superiori, i percorsi di formazione professionale di base e l'apprendistato – tutte egualmente concorrenti e legittimate quali opzioni valide per il conseguimento del successo formativo, ma sottolinea la significatività e la valenza di processi di apprendimento basati su logiche induttive e sul riconoscimento dell'alternanza.

Il paragrafo dedicato alla formazione professionale contenuto nell'allegato tecnico all'accordo Stato-Regioni sull'assolvimento dell'obbligo formativo evidenzia gli aspetti costitutivi dell'offerta di formazione professionale.

I percorsi devono essere articolati in cicli, di durata complessiva non inferiore ai due anni, al termine dei quali è previsto il conseguimento di una qualifica; l'ottenimento della qualifica costituisce titolo per l'accesso ad un terzo anno di specializzazione. Gli enti locali partecipano alla programmazione dell'offerta per assicurare la correlazione dei percorsi con le politiche di sviluppo e le tendenze del mercato del lavoro a livello locale.

A tali percorsi accedono coloro che hanno assolto l'obbligo d'istruzione o, in mancanza di tale prerequisite, coloro che abbiano frequentato attività formative precedenti o svolto attività lavorativa, sulla base dell'accertamento dei crediti maturati.

Al termine di ciascun ciclo è prevista la certificazione delle competenze acquisite, funzionale sia per il passaggio ad un successivo ciclo in percorsi omogenei, sia per l'accesso a cicli diversi, ovvero al rientro nei percorsi scolastici o alla prosecuzione dell'*iter* formativo nel canale dell'apprendistato.

Il nuovo modello di formazione professionale di base presenta un impianto che se da un lato lascia inalterate alcune caratteristiche tipiche dell'intervento formativo a questo livello (cicli annuali, complessiva durata biennale cui è possibile aggiungere un'annualità di specializzazione, riconoscimento dello *stage* come modalità privilegiata di acquisizione di competenze), dall'altro prospetta alcuni punti innovativi di non scarsa rilevanza ai fini di una riqualificazione delle azioni di formazione di base.

Prime tra queste emerge con chiarezza la strategia di collegare in modo più efficace la programmazione dell'offerta di formazione iniziale alle indicazioni provenienti dal contesto economico. Tale

tendenza è facilmente percepibile da alcune sottolineature espresse nel già citato allegato tecnico: infatti, il coinvolgimento degli enti locali in fase programmatoria e l'esplicito riferimento alla valutazione degli esiti formativi e occupazionali da parte delle agenzie formative, su indicazione degli stessi enti locali, dovrebbe costituire la premessa al processo di coordinamento domanda/offerta.

Un ulteriore elemento innovativo è rappresentato dal ruolo e dalle funzioni che le agenzie formative assumono nel nuovo contesto: si evince una tendenza a superare la mera funzione di erogazione corsuale per arrivare a determinare un campo più vasto d'azione, un modello d'intervento assimilabile a quello che è stato definito il «modello agenziale»; esso si evince da alcuni passaggi specifici dedicati alle modalità operative delle agenzie, sia in fase di avvio dell'azione formativa, attraverso il riferimento alla lettura delle competenze pregresse degli allievi, sia dall'importanza, espressamente citata, delle operazioni di valutazione delle competenze acquisite *in itinere* e ad esito del percorso e dell'identificazione delle misure di accompagnamento al lavoro.

Altro elemento innovativo è rappresentato dalla concezione più palesemente integrata della formazione professionale di primo livello che si concretizza, sia nella possibilità di riconoscimento dei crediti pregressi e dei crediti intermedi e finali per ciascun ciclo formativo, sia nella possibilità di riconoscimento delle competenze acquisibili nei diversi percorsi ai fini di un rientro nel sistema scolastico.

Inoltre, la valenza formativa della formazione professionale e della formazione in alternanza ottiene nelle attuali riforme di sistema un riconoscimento di rilievo. Oltre alle opportunità di integrazione orizzontale previste dalle norme sull'obbligo formativo, va considerata l'integrazione in senso verticale prevista dal regolamento attuativo dell'articolo 69 della L. 144/99 sull'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, in cui di fatto si assiste ad una «apertura» dell'accesso al canale di formazione superiore per coloro i quali, pur non essendo in possesso di un diploma, dimostrino di possedere le competenze di soglia previste per l'accesso. Tali competenze, è opportuno ricordarlo, riguardano le competenze minime afferenti al terzo livello dei parametri europei sui livelli di alfabetizzazione della popolazione adulta ed, in quanto tali, possono essere traguar-

dabili attraverso un *iter* professionalizzante, in particolare nella formazione di base.

Si delinea quindi una diversa collocazione dei percorsi professionalizzanti iniziali all'interno del sistema formativo nel suo complesso. Quanto sancito dalle scelte di ingegneria istituzionale attende oggi una risposta – che come vedremo di seguito è già attiva – da parte dei sistemi regionali chiamati anche, attraverso le nuove procedure sull'accreditamento delle strutture formative, ad innalzare gli *standard* organizzativi dell'offerta e a garantire lo sviluppo della cultura professionale mediante il potenziamento dei *curricula* e delle relative metodologie didattiche, in considerazione dei bisogni della domanda di formazione e della domanda di professionalità a questo livello formativo.

Nei paragrafi seguenti si presentano il quadro quantitativo attuale dell'offerta di formazione iniziale e alcune delle sperimentazioni regionali orientate alla riqualificazione della formazione professionale di primo livello.

2.2. L'ASPETTO QUANTITATIVO DELL'OFFERTA REGIONALE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per quanto riguarda l'offerta di formazione professionale iniziale nell'anno 1998/99, si riscontra la maggiore consistenza numerica del numero complessivo di corsi di formazione di base rispetto a quelli di secondo livello; il numero di corsi post-obbligo realizzati dalle Regioni è infatti pari a 7.260, con un totale di 95.131 allievi, contro i 5.455 corsi, comprensivi di interventi formativi post-diploma, post-qualifica e per apprendisti, cui risultano iscritti 84.280 allievi.

Rispetto al totale delle attività formative regionali la formazione iniziale (di primo e secondo livello) interessa complessivamente poco più del 36% dell'attività corsuale, mentre la restante quota è dedicata ad interventi formativi con diverse finalità (riqualificazione, reinserimento lavorativo, ecc.), in favore di fasce di popolazione adulta e particolari categorie di utenza.

In particolare, per quanto attiene alla formazione iniziale, suddividendo l'insieme di tali corsi tra primo e secondo livello, si

nota come i percorsi di prima qualificazione, che coprono il 20,5% dell'attività superano di 5 punti percentuali i corsi di secondo livello, pari al 15,5% circa dell'offerta regionale professionalizzante rivolta alle fasce giovanili.

La quota di offerta di formazione iniziale si va stabilizzando dopo il ridimensionamento che aveva interessato questa tipologia di corsi agli inizi degli anni Novanta.

Tale ridimensionamento era dovuto alle strategie di programmazione regionale che avevano privilegiato l'investimento in favore di altri gruppi di destinatari, in conseguenza sia delle priorità espresse dagli andamenti socio economici locali, sia dalle linee dei documenti programmatici a livello comunitario.

Se si osserva la ripartizione per circoscrizione geografica, si nota come la quota maggiore di corsi di primo livello, pari al 60%, sia localizzata al nord; una quota decisamente più esigua, l'11% riguarda il centro, mentre il 29% circa dei corsi si svolge nelle regioni meridionali.

Il numero di allievi coinvolti dalle azioni formative di prima qualificazione risulta così distribuito: il 52% (49.832 allievi) si trova al nord, il 14% (13.53 allievi) nelle regioni centrali, mentre al sud si evidenzia una quota di allievi pari al 34% (31.746 allievi). Il numero medio di allievi per corso è di 11 giovani nei corsi realizzati al nord, 18 allievi al centro e 15 allievi nei corsi svolti al sud.

Osservando la distribuzione degli allievi iscritti al primo anno per età si osserva che il 52% circa è di età compresa tra i 14 ed i 17 anni, mentre il restante 48% circa è costituito da giovani di 18 anni e oltre; di quest'ultimi il 12% circa è composto da diplomati e laureati. Per i primi si tratta in genere di «scelte per approssimazioni successive», dopo esperienze scolastiche fallimentari e migrazioni all'interno dei vari indirizzi scolastici; per gli altri la partecipazione a questi percorsi rappresenta la possibilità di acquisire i saperi minimi per l'inserimento professionale (informatica, lingua straniera, esperienze di *stage*, ecc.).

Un'odissea formativa che spinge verso l'emarginazione ed il rischio di esclusione dai principali processi d'inserimento, problema a cui la formazione di base – e di questo si deve dar atto a quanti operano in tale campo – ha risposto con una positiva potenzialità di recupero formativo e sociale.

Il valore ed il senso della cultura professionale oggi è però un patrimonio di cui tutti dovrebbero disporre; è impensabile affrontare il mondo odierno, in ambito lavorativo e sociale, senza gli strumenti dell'orientamento, inteso nei suoi molteplici aspetti, senza un supporto alla crescita delle competenze relazionali e di contesto che possono essere acquisite in situazioni e con metodologie diverse dal *setting* classico dei processi educativi.

Uno dei compiti più importanti della formazione professionale sarà quello di ripensare i suoi percorsi per giungere a definire una offerta più strutturata in termini di *standard* qualitativi, di ordine organizzativo e culturale; in tal senso la costruzione di *standard* formativi, il rafforzamento dei raccordi con le analisi dei fabbisogni regionali e locali, l'utilizzo di metodologie adeguate alle variegate domande di formazione cui il sistema risponde possono costituire i punti di forza di una reale innovazione.

Le esperienze che si illustrano di seguito danno conto del processo di cambiamento in atto e delle strategie che muovono la riqualificazione dell'offerta di prima qualificazione.

2.3. LA RIQUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE: LE ESPERIENZE E LE PROPOSTE

Le nuove sfide cui la formazione professionale di primo livello si trova a rispondere trovano un terreno di confronto fertile. Da tempo infatti in numerose realtà regionali si è aperto un dibattito sulla riqualificazione dei percorsi iniziali di formazione professionale, dibattito che ha dato luogo a sperimentazioni di valore considerevole, sia sul piano dell'organizzazione sistemica, sia sul piano più propriamente didattico. Di seguito si illustrano sinteticamente alcune esperienze regionali ritenute particolarmente articolate e significative e una nuova proposta sperimentale.

2.4. L'ESPERIENZA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

L'esperienza trentina è antesignana dei successivi modelli di riqualificazione della formazione iniziale ed anticipa di qualche anno i temi del dibattito attuale relativamente a questo segmento dell'of-

ferta, quali l'ampliamento delle competenze di base, l'intreccio tra preprofessionalizzazione, orientamento e professionalizzazione settoriale, il collegamento più forte tra prima qualificazione e mercato del lavoro ed, infine, il tema del riconoscimento dei crediti e dell'interazione tra sistemi.

In un periodo in cui il segmento della formazione di base viveva un periodo di *stand by*, in attesa di conoscere i tempi e le modalità di assolvimento dell'obbligo scolastico, la Provincia di Trento firmava nel 1993 un Protocollo d'intesa con le parti sociali per avviare in concreto un processo di ristrutturazione dell'offerta a questo livello.

Già nell'anno 1994/95 la Provincia autonoma di Trento ha avviato in tutti i centri di formazione professionale una sperimentazione di percorsi triennali, strutturati in un biennio orientativo e preprofessionalizzante, suddiviso in sei macro settori professionali, e un anno professionalizzante per il conseguimento della qualifica; l'impianto progettuale è basato su alcuni presupposti:

- l'arricchimento del curriculum del biennio, in modo da favorire un innalzamento della cultura di base dei giovani e dei fondamenti scientifici e tecnologici, in vista del miglioramento della qualificazione professionale;

- il potenziamento del valore orientativo del biennio, al fine di facilitare la scelta del settore di professionalizzazione con maggiore consapevolezza;

- la strutturazione del terzo anno in moduli con ampia flessibilità, accompagnati da un consistente periodo di *stage*.

Una commissione istituzionale - oggi diremmo Comitato di progettazione - composta da rappresentanti del ministero del Lavoro, della Pubblica Istruzione, dagli enti coinvolti nella sperimentazione, delle parti sociali, supportata dall'IPRASE nelle fasi di valutazione degli apprendimenti e nelle verifiche dei passaggi intra-sistemici, ha avuto il compito di seguire tutte le fasi della sperimentazione; tale commissione è stata coadiuvata da commissioni tecniche con specifici compiti di macro progettazione formativa.

Il biennio iniziale fa riferimento a sei macro-settori (Industria e Artigianato, Abbigliamento, Grafico, Alberghiero e Ristorazione, Terziario e Servizi alla persona) articolato in un'area comune,

uguale per tutti i settori ed un'area d'indirizzo. L'area comune è finalizzata a raggiungere *standard* di apprendimenti culturali di base ed è costituita da varie discipline (italiano e storia, diritto ed economia, matematica, informatica, ecc.); l'area d'indirizzo fornisce una preparazione professionale di base che comprende ambiti disciplinari comuni per tutti i macro-settori formativi, ma differenziati all'interno di ciascuno di essi per finalità, contenuti e monte ore (scienze, linguaggi e comunicazione, modelli organizzativi e tecnologie e processi operativi).

Il carattere orientativo del biennio è un elemento significativo dell'impianto: al termine dell'obbligo scolastico i giovani scelgono un macro-settore e solo due anni dopo la scelta riguarda il percorso per la qualifica.

Un altro elemento significativo è rappresentato dal carattere polivalente del biennio, in cui gli allievi acquisiscono competenze di base relative alla professionalità dell'intero settore di riferimento; attraverso un'organizzazione didattica in cui si definiscono i rapporti tra fondamenti scientifici e tecnologici ed operatività si mira a innestare su tali apprendimenti, sia il percorso di prima qualificazione, sia futuri momenti di formazione continua.

Durante il biennio azioni di orientamento formativo ed informativo mettono in grado l'allievo di completare il percorso, scegliendo in base ai propri interessi, ma anche con consapevolezza dell'andamento della domanda e offerta di lavoro nel territorio.

Il terzo anno, il cui obiettivo formativo è la qualificazione professionale, è impostato in modo più flessibile del biennio; le aree riguardano la cultura professionale ed il contesto organizzativo (variabile tra 100 e 200 ore), un'area professionale (tra le 700 e le 800 ore) per la preparazione tecnica ed operativa, con alcuni moduli obbligatori, tra cui figurano la comunicazione tecnica in lingua straniera, la conoscenza del processo produttivo e l'antinfortunistica); un'area dedicata allo *stage*, di durata minima di 200 ore, aumentabili in relazione alle esigenze di ciascuna qualifica.

Una nota a parte merita l'organizzazione dello *stage*, particolarmente accurata. La preparazione alla fase di alternanza viene preparata già dal biennio attraverso *stages* orientativi; in fase di avvio essa è co-progettata con l'azienda, in base agli obiettivi formativi e alle competenze di ciascun allievo; una fase di valutazione cui

si devolvono 30 ore di attività è strutturata per una verifica delle competenze apprese in situazione.

Inoltre le qualifiche proposte sono «aperte», non troppo specialistiche e permettono potenzialità di inserimento in una varietà maggiore di contesti produttivi e quindi una maggiore spendibilità sul mercato del lavoro: l'80% dei qualificati trova una sistemazione lavorativa nel corso dei tre mesi successivi al conseguimento della qualifica.

Nel '95 un Protocollo d'intesa con il ministero della Pubblica istruzione ha previsto le modalità passaggio nel sistema scolastico e la reciprocità della transizione verso il sistema di formazione professionale; tali modalità includono un supporto orientativo valido per comprendere la fattibilità del progetto di transizione dell'allievo. Il passaggio è poi possibile in seguito ad un colloquio con la Commissione paritetica a ciò preposta, anche attraverso un'auto-presentazione dell'allievo e del suo *portfolio* di competenze. Anche il sistema di valutazione degli apprendimenti presenta innovazioni e assicura una maggiore leggibilità delle prestazioni dei singoli in base a criteri più ampi di quelli tradizionalmente utilizzati.

2.5. L'ESPERIENZA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

La Regione Emilia-Romagna ha sperimentato un modello di innovazione della formazione professionale di base attraverso il Progetto Janus, realizzato all'interno dell'iniziativa comunitaria Youthstart, tra il 1996 ed il 1998, individuando un nuovo modello d'intervento di formazione iniziale, volto a migliorare la qualificazione dei giovani con basso livello di scolarità e a favorirne l'inserimento occupazionale.

Il progetto si presenta strutturato in una molteplicità di azioni tra loro collegate: indagini sulla domanda di formazione, definizioni di interventi formativi mirati, attività di formazione dei formatori, sperimentazioni formative e di misure di inserimento lavorativo.

L'attuazione delle diverse fasi ha coinvolto le sedi politiche decisionali ed i diversi servizi regionali e provinciali, favorendo la

costruzione di una rete di collaborazioni tra strutture istituzionali, territoriali e mondo del lavoro.

La prima attuazione – in fase presperimentale – ha interessato 150 giovani in formazione iniziale e si è realizzata attorno a tre assi d'intervento: il sostegno personalizzato, l'innovazione di processo e di prodotto e le misure per l'inserimento lavorativo.

Con la fase Janus II – svoltasi nel 1998/99 – hanno partecipato alla sperimentazione formativa 180 giovani di età compresa tra i 14 ed i 19 anni; 164 di essi (91%) hanno trovato lavoro o hanno terminato il percorso, consistente in 1200 ore.

Asse portante del progetto pilota, poi seguito da successive edizioni ed ancora attivo, è la costruzione per ciascun allievo di un progetto formativo e professionale personalizzato, in relazione al tipo di finalità previste e condivise in fase di accoglienza e orientamento dal soggetto in formazione, al termine del quale è possibile:

- il rientro nei percorsi d'istruzione
- la prosecuzione verso ulteriori percorsi di formazione professionale
- l'inserimento lavorativo.

La metodologia prescelta vede un superamento della tradizionale erogazione di attività corsuale a favore della determinazione di un percorso formativo individualizzato; una accurata fase di esame e bilancio delle esperienze pregresse e di identificazione dei bisogni e delle scelte del singolo ne costituiscono la fase preliminare.

Secondo questa impostazione è possibile, partendo da bisogni diversificati dei soggetti, costruire percorsi di qualificazione, di orientamento, di rientro nell'iter d'istruzione o formazione o di inserimento lavorativo.

Tale impostazione presuppone un lavoro altamente integrato tra le strutture dei diversi sistemi e un coordinamento dei servizi territoriali preposti alle politiche formative e lavorative, con un riferimento particolare al mondo del lavoro e una formazione dei formatori con funzioni anche specialistiche.

Una osservazione a parte merita il tema della certificazione: in Janus è anch'essa «personalizzata», nel senso che esprime e accompagna i livelli di competenze maturate, permettendo un riconoscimento *in progress* in base al percorso effettuato e al numero

di unità formative traguardate dal soggetto in quel particolare percorso. La gamma delle opportunità di certificazione segue una logica di totale o parziale acquisizione di competenze in relazione ad uno specifico percorso formativo e va dal *Certificato di qualifica* ottenibile completando un intero percorso di formazione di base a seguito di un normale esame, alla *Certificazione di competenze* per aver acquisito una o più unità formative capitalizzabili compiute, alla *Dichiarazione di competenze* per riconoscere solo alcune unità formative spendibili come crediti.

2.6. L'ESPERIENZA DELLA REGIONE LAZIO

La sperimentazione di un modello di riqualificazione della formazione di base realizzata dalla Regione Lazio durante l'anno formativo 1999/2000 si basa su alcune riflessioni di sfondo:

- gli interventi formativi devono avere carattere formativo e non addestrativo;
- il modello è di tipo esperienziale e pragmatico e deve dar luogo ad un impianto flessibile;
- l'impostazione dei cicli formativi determina la possibilità di accreditare competenze in ingresso ed al termine di ciascun ciclo formativo;
- le esperienze di *stage* costituiscono un asse portante del processo di apprendimento;
- costituisce obiettivo prioritario il conseguimento di una qualifica dopo il biennio.

Sulla base di tali principi sono state elaborate le linee guida che hanno definito i termini e le modalità della macro progettazione, articolata nelle seguenti aree: competenze di base, tecnico-professionali, trasversali e formazione in *stage*.

Il modello sperimentale ha previsto un biennio suddiviso in cicli annuali. L'inserimento degli allievi nei cicli formativi è personalizzato; si prevedono, infatti, sia un modulo di accoglienza, utilizzato per la valutazione di eventuali crediti e debiti formativi, sia un modulo di orientamento per individuare la scelta del percorso formativo, relazionata alle reali capacità ed interessi ed al contesto lavorativo locale.

L'impianto prevede altresì un grado aggiuntivo di flessibilità, realizzabile attraverso moduli di approfondimento e sostegno, destinati all'acquisizione di specifiche competenze richieste dai contesti lavorativi locali e/o ad azioni specifiche di recupero e miglioramento di competenze.

Complessivamente è prevista una durata minima pari a 950 ore e massima pari a 1.200 ore per ciascun ciclo; il monte ore risulta ripartito in 750 ore dedicate al raggiungimento degli obiettivi fissati dalle aree formative, 200 ore di *stage* e 250 ore di approfondimento e sostegno, da sviluppare in relazione ai bisogni specifici degli allievi.

Misure specifiche di supporto psico-pedagogico e in forma di sussidio possono essere predisposte per garantire le pari opportunità di partecipazione ai soggetti svantaggiati.

L'ISFOL ha svolto l'attività di monitoraggio della prima annualità dei 40 corsi sperimentali, su incarico della Regione Lazio ed in collaborazione con gli enti ed i centri di formazione coinvolti nella sperimentazione.

La ricchezza delle indicazioni emerse dal monitoraggio, cui hanno partecipato attivamente gli operatori, suggerisce la revisione di alcuni assi d'intervento specifici, tra i quali:

- la riduzione della durata dello *stage* nel primo ciclo, in relazione allo stato di avanzamento dell'acquisizione delle competenze tecnico professionali e della conseguente ricettività del mondo aziendale;

- il potenziamento delle funzioni di accompagnamento, compresa la necessità di attività di formazione dei formatori, anche attraverso momenti di scambio di esperienze;

- la riflessione sull'opportunità di pervenire alla definizione di *standard* formativi;

- la conferma della necessità di collocare la sperimentazione negli sviluppi dell'assolvimento dell'obbligo formativo.

2.7. UNA NUOVA PROPOSTA DI SPERIMENTAZIONE DELLA RIQUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE DI BASE

Il modello proposto trae origine dalla sperimentazione svolta nella Regione Lazio; tale proposta rappresenta la ridefinizione di

alcuni assunti del modello sperimentale alla luce dei risultati del monitoraggio e l'evoluzione della struttura complessiva, in relazione a quanto previsto dalla nuova normativa sull'obbligo formativo.

Il monte ore del primo e secondo ciclo, articolato in due annualità è così suddiviso:

Ripartizione monte ore complessivo			
<i>Primo anno</i>	<i>Ore</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>Ore</i>
Monte ore competenze	790	Monte ore competenze	740
Monte ore per contestualizzazione ed adeguamento del <i>target</i>	250	Monte ore per contestualizzazione ed adeguamento del <i>target</i>	200
Monte ore area esperienziale- <i>stage</i>	100	Monte ore area esperienziale- <i>stage</i>	200
Attività sportiva	60	Attività sportiva	60
<i>Totale ore per ciclo annuale</i>	<i>1.200</i>	<i>Totale ore per ciclo annuale</i>	<i>1.200</i>

Ripartizione monte ore competenze			
<i>Primo anno</i>	<i>Ore</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>Ore</i>
Accoglienza - orientamento	50	Accoglienza - orientamento	50
Competenza di base	300	Competenza di base	240
Competenze tecniche e professionali	440	Competenze tecniche e professionali	500
<i>Totale monte ore competenze</i>	<i>790</i>	<i>Totale monte ore competenze</i>	<i>790</i>

Come si evince dallo schema, nel secondo ciclo formativo si propone una riduzione delle ore dedicate all'acquisizione di competenze di base e dei moduli di approfondimento e contestualizzazione, a favore della componente esperienziale-*stage*; rispetto al monte ore per le competenze, su un totale di 790 ore, le 300 ore

dedicate alle competenze di base diventano 240 nel secondo ciclo; le 60 ore vengono recuperate nelle competenze tecnico professionali che passano dalle 440 del primo ciclo alle 500 del secondo.

Le linee guida presentate nascono come rielaborazione, sulla base del monitoraggio, del progetto iniziale, che era stato promosso e sperimentato nel 1999/2000 dall'assessorato alla Formazione professionale della Regione Lazio, su mandato del Coordinamento degli assessori regionali alla Formazione professionale, con la collaborazione di Tecnostruttura e dell'ISFOL.

2.8. CONCLUSIONI

Come mostrano le esperienze sinteticamente presentate nei paragrafi precedenti vi sono tratti che accomunano tutte le sperimentazioni; il tema dell'accoglienza e dell'orientamento quali concreti supporti alle scelte, lo sviluppo delle competenze di base, un processo di professionalizzazione che tenga conto della polivalenza, dell'ampiezza delle figure e delle competenze-chiave per affrontare la professionalizzazione in un'ottica di apprendimento continuo.

Le sperimentazioni hanno svolto un lavoro di riorganizzazione dei percorsi e hanno affrontato il tema della riconoscibilità delle competenze, anche in relazione alle passerelle verso il sistema d'istruzione, senza perdere di vista la finalità principale della qualificazione professionale che, per definizione, dovrebbe essere in sintonia con le tendenze del mercato del lavoro, tematica centrale degli interventi di formazione professionale.

La formazione professionale di base è oggi chiamata in modo paritetico a predisporre un'offerta in grado di favorire il successo formativo di quanti non trovano per diverse ragioni una collocazione soddisfacente nei percorsi del canale scolastico; deve offrire una risposta che bilanci l'innovazione ed il potenziamento delle competenze di base con la costruzione di percorsi che – per organizzazione e metodologia – rispondano a stili cognitivi più orientati alla operatività.

Il sistema di formazione professionale ha l'opportunità di compiere un passaggio ulteriore verso l'innovazione dei processi

e dei prodotti, di potenziare un'offerta di qualità; la cultura maturata nelle buone pratiche, nelle sperimentazioni può e deve essere trasferibile. In tal senso si stanno orientando sia le scelte di *policy*, nazionali e regionali, attraverso i lavori sull'accreditamento, sugli *standard*, sulla certificazione e su un sistema di monitoraggio e valutazione.

L'obbligo formativo offre un'occasione storica alla formazione professionale per compiere passi significativi al fine di costituire un'offerta significativa sul piano qualitativo e dell'innovazione.

3. IL «NUOVO APPRENDISTATO» NELL'OBBLIGO FORMATIVO

PREMESSA

Nel periodo più recente, la pratica della formazione in alternanza tra scuola e lavoro ha avuto un forte impulso per effetto delle innovazioni introdotte dalla L. 196/1997 che disegnano un «nuovo modello» di apprendistato in Italia.

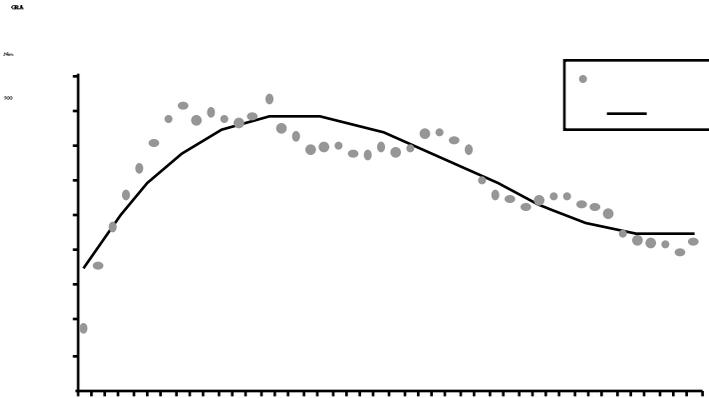
Infatti con l'articolo 16 della L. 196/1997 il Governo ha fatto propria l'istanza, scaturita dal dialogo sociale, di rilanciare lo strumento dell'apprendistato; allo scopo di aumentare la diffusione dello strumento è stata ampliata l'utenza interessata, ma soprattutto si è introdotto il vincolo della partecipazione degli apprendisti ad almeno 120 ore medie annue di formazione esterna all'azienda, con l'obiettivo di valorizzare la componente formativa dell'apprendistato.

Il nuovo modello di apprendistato è in prospettiva destinato ad interessare progressivamente un numero sempre più ampio di giovani, sia perché è uno dei tre canali in cui espletare il nuovo obbligo di istruzione e formazione introdotto con la L. 144/1999, sia perché rimarrà l'unica possibilità di inserimento nel mercato del lavoro (con contratto agevolato) per i giovani fino ai 25 anni.

Il presente capitolo è stato redatto da Sandra D'Agostino, ricercatrice ISFOL, con i contributi di Paola Paladini (par. 3.1.), Michela Stasio (3.2.) e Domenico Nobili (3.3.).

3.1. IL QUADRO QUANTITATIVO DELLA DIFFUSIONE DELL'APPRENDISTATO

Analizzando l'evoluzione dell'occupazione in apprendistato nel periodo che va dal 1955 al 1999, si può osservare un andamento decisamente crescente fino ai primi anni Settanta, una buona tenuta fino agli inizi degli anni Ottanta e quindi un *trend* costantemente negativo (con l'esclusione dei picchi intorno al 1980 ed al 1988) che ha portato alla riduzione dei contratti stipulati dagli 831.613 del 1968 ai 393.138 del 1997, con un decremento totale di 438.475 unità (cfr. Graf. 1).



Fonte: Elaborazione ISFOL su dati annui OML Div. III delle Direzioni Regionali del Lavoro

Su questo calo quasi ventennale hanno inciso diversi fattori:

- *fattori economici*, dipendenti dai processi di trasformazione dei sistemi di produzione che hanno ridotto in generale l'occupazione nell'industria, settore in cui si concentra ancora più della metà del totale degli apprendisti;
- *fattori normativi*, ossia alcune rigidità relative all'utilizzo degli apprendisti nelle aziende – ad es. il divieto di adibire gli apprendisti al lavoro notturno e le limitazioni nel ricorso allo straordinario – che di fatto si trasformano in un disincentivo al ricorso a tale strumento; e, soprattutto,

– *fattori sociologici e demografici* legati alla riduzione dell'offerta di lavoro nella fascia d'età interessata in conseguenza della riduzione delle leve per effetto del calo demografico e dell'aumento della partecipazione scolastica che riduce l'offerta di lavoro nella classe interessata.

In particolare nel corso degli anni Novanta si osserva la diminuzione del numero dei contratti di apprendistato nelle aziende artigiane, di cui è il tradizionale strumento di ingresso al lavoro, mentre si rileva il ricorso sempre più ampio all'apprendistato da parte delle altre aziende (cfr. Tab. 1). Tale tendenza presumibilmente è il risultato di una interpretazione meno restrittiva data dalla contrattazione collettiva ad alcune norme (come il divieto di adibire l'apprendista a lavorazioni in serie) che di fatto avevano bloccato la diffusione dello strumento nelle aziende maggiori.

Sempre negli anni Novanta la riduzione più consistente nel numero di apprendisti si è registrata nel Mezzogiorno (quasi dimezzato in meno di dieci anni), dove la parità di agevolazioni contributive concesse al datore di lavoro per contratti di apprendistato e di formazione-lavoro induce le aziende a preferire questi ultimi che presentano minori vincoli nell'utilizzo della forza lavoro e interessano una più ampia fascia di età.

TAB. 1 RIPARTIZIONE DEGLI APPRENDISTI PER TIPOLOGIA DI IMPRESA (1980-1999)

Anno	Aziende artigiane	Aziende non artigiane	Totale	Composizione percentuale		Totale
				Aziende artigiane	Aziende non artigiane	
Valori assoluti						
1980	471.842	264.298	736.140	64,1	35,9	100,0
1985	364.821	182.202	547.023	66,7	33,3	100,0
1990	335.884	193.857	529.741	63,4	36,6	100,0
1995	253.103	165.130	418.233	60,5	39,5	100,0
1996	239.932	173.960	413.892	58,0	42,0	100,0
1997	217.253	175.885	393.138	55,3	44,7	100,0
1998	211.240	212.027	423.267	49,9	50,1	100,0
1999(*)	194.331	243.426	437.757	44,4	55,6	100,0

Fonte: Elaborazione ISFOLsu dati annui OML Div. III delle Direzioni Regionali del Lavoro – (*) dato provvisorio

Il timore che l'introduzione del vincolo di 120 ore annuali di formazione esterna all'impresa attraverso l'articolo 16 della L. 196/1997 producesse una diminuzione degli occupati in apprendistato è stato del tutto smentito dai dati reali. Al contrario, dalla lettura dei dati dell'OML sul numero degli apprendisti si rileva che dopo un lungo periodo di declino il ricorso delle imprese all'apprendistato è tornato ad aumentare negli ultimi due anni, tanto che dal 1997 al 1999 gli apprendisti sono cresciuti dell'11,3% (Tab. 1).

La forte diminuzione degli apprendisti assunti presso le imprese artigiane è più che compensata dal crescente ricorso a questo strumento contrattuale da parte delle imprese non artigiane in particolare del Centro-Nord.

È da sottolineare, tra l'altro, come all'apprendistato facciano ormai ricorso anche settori non tradizionali, quali il Credito e le Assicurazioni, all'interno di un quadro evolutivo che vede sempre di più questo strumento utilizzato anche per professionalità di livello medio-superiore, al pari di quanto avviene anche in altri Paesi europei.

L'aumento del numero di apprendisti occupati è generalizzato, anche se con intensità diversa rispetto alla circoscrizione geografica, e soprattutto interessa pur se in misura modesta anche le regioni meridionali.

Sussiste comunque uno squilibrio nella dislocazione territoriale; infatti nelle regioni settentrionali, che nel 1995 avevano perso circa il 20% dei contratti rispetto al '91, si sta avviando un certo recupero che fa guadagnare nel '99 più del 17% degli occupati in apprendistato, con valori che passano dai 249.254 del 1995 ai 292.584 del 1998.

Nel Centro, che complessivamente aveva avuto diminuzioni più contenute, nel 1998 si è registrata la crescita percentualmente più ampia dei contratti di apprendistato con un recupero quasi totale dei valori del 1990, mentre per il 1999 (dati provvisori) si registra una decisa contrazione (cfr. Tab. 2).

**TAB. 2 VARIAZIONI PERCENTUALI, RISPETTO ALL'ANNO 1991,
DEL NUMERO DEI CONTRATTI PER APPRENDISTATO PER RIPARTIZIONE
GEOGRAFICA (1991 = 100)**

Anno	Nord	Centro	Sud
1991	100,00	100,00	100,00
1992	95,89	101,35	94,30
1993	87,00	90,94	78,57
1994	84,30	90,99	65,87
1995	80,45	95,56	65,01
1996	82,77	93,00	57,20
1997	80,38	88,50	52,08
1998	85,58	98,21	52,84
1999(*)	94,13	79,56	58,14

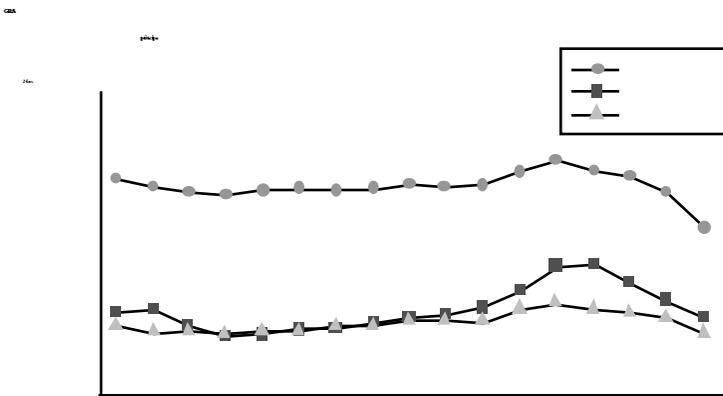
(*) Dati provvisori

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati dell'OML

Nonostante l'aumento di oltre il 10% rispetto al 1998, in tutte le otto regioni meridionali è presente poco più del 15% degli apprendisti esistenti a livello nazionale. Questo dato, che è influenzato dalla concorrenza del contratto di formazione lavoro che per il Sud offre condizioni di particolare vantaggio, produce come risultato una forte dispersione dei giovani apprendisti sul territorio e di conseguenza una maggiore difficoltà da parte delle Regioni e delle Province (che devono organizzare l'attività formativa) ad allestire corsi di formazione per un numero congruo di apprendisti aventi una qualifica omogenea.

Un'analisi ulteriore della diffusione dell'apprendistato in Italia e delle modalità di utilizzo di tale tipologia contrattuale può essere condotta attraverso i dati degli archivi INPS che descrivono lo *stock* di apprendisti esistente mese per mese.

Osservando l'evoluzione dello *stock* di apprendisti fra luglio '97 e novembre '98 si rileva un'accentuata variabilità mensile nel numero di apprendisti, con un andamento ciclico: il periodo estivo determina una crescita consistente dello *stock*, che poi si riasorbe nel periodo invernale (cfr. Graf. 2).



Fonte: Elaborazione ISFOL su dati INPS

La forte variabilità mensile si deve alla «volatilità» del contratto di apprendistato: un gran numero di contratti ha vita assai breve, sia perché si ricorre all'apprendistato per lavori stagionali o per far fronte a picchi di produzione, sia perché gli apprendisti interrompono il contratto per il servizio militare o per cambiare percorso professionale o tipo di contratto di lavoro e così via. Inoltre la «volatilità» del contratto di apprendistato è anche legata al fatto che a tale tipologia di rapporto di lavoro ricorrono soprattutto le piccolissime imprese, che sono più esposte all'andamento dei mercati.

**TAB. 3 DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
DEGLI APPRENDISTI ASSUNTI NEL GENNAIO 1995**

Durata del contratto	n. contratti conclusi	% contratti conclusi	% cumulata
Fino a 3 mesi	2.559	16,6	16,6
Da 4 a 6 mesi	1.989	12,9	29,6
Da 7 a 9 mesi	1.609	10,5	40,0
Da 10 a 12 mesi	2.798	18,2	58,2
Da 13 a 18 mesi	1.782	11,6	69,7
Da 19 a 24 mesi	4.653	30,3	100,0
Totale	15.390	100,0	

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati INPS

La precedente tabella mostra la carriera lavorativa, seguita per due anni, di circa 15.000 apprendisti assunti nel gennaio 1995. Come si può vedere oltre il 16% dei contratti stipulati nel gennaio 1995 ha avuto una durata non superiore a 3 mesi e quasi il 30% non ha superato i 6 mesi; solo il 24% dei contratti risultava ancora in essere al dicembre 1996.

La «volatilità» del contratto di apprendistato implica la difficoltà nella programmazione dell'offerta formativa di confrontarsi con una domanda fortemente variabile.

3.2. IL QUADRO NORMATIVO

Con l'Accordo sul Lavoro del 1996, il Governo si è impegnato alla promozione delle politiche attive del lavoro come strumento di lotta alla disoccupazione. Nel quadro tracciato, la riforma dell'apprendistato assume un ruolo strategico per lo sviluppo dell'occupazione giovanile.

L'istituto, già regolato dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955, aveva conosciuto un lento declino a partire dagli anni Sessanta. Il rilancio di questo strumento, operato con la legge n. 196 del 24 giugno 1997, si inserisce in un contesto di rinnovamento: da un lato, la riforma del mercato del lavoro volta alla flessibilità degli strumenti di entrata, dall'altro lato, la riforma complessiva del si-

stema dell'istruzione e della formazione professionale, in un'ottica di integrazione.

Le novità introdotte dall'articolo 16 hanno adeguato il rapporto contrattuale dell'apprendistato alle mutate condizioni economiche, alla differente situazione della condizione giovanile ed agli sviluppi in atto nel campo della formazione professionale.

L'elevata percentuale di giovani diplomati e la richiesta, da parte di tutto il mondo produttivo, di professionalità qualificate, ha indotto il legislatore a prolungare la fascia di età per l'apprendistato: il limite inferiore di età è stato elevato a 15¹ anni, mentre il limite superiore a 24 anni.

Nelle aree degli obiettivi 1 e 2 si può essere assunti come apprendisti fino al compimento dei 26 anni; per i portatori di *handicap*, i limiti di età si elevano di 2 anni. Queste eccezioni sono state previste per favorire l'inserimento dei giovani in condizione di svantaggio e di quelli residenti in aree a ritardo di sviluppo, comunque caratterizzate da un alto tasso di disoccupazione.

Infine, bisogna ricordare che per il settore artigiano, sulla base di quanto disposto dalla L. 56/1987, il limite superiore di età può giungere fino a 29 anni per le qualifiche ad alto contenuto professionale, espressamente definite nell'ambito del contratto nazionale di lavoro.

Un altro cambiamento introdotto nel 1997 riguarda la durata del rapporto, che è lasciata alla libera contrattazione delle parti sociali; tuttavia la durata massima del contratto è stata ridotta da 5 a 4 anni, mentre è stato introdotto un limite minimo di 18 mesi. Solo nel settore artigiano il rapporto può durare fino ai cinque anni.

¹ Nella legge Treu l'età minima per stipulare un contratto di apprendistato è fissata a 16 anni secondo le prospettive di riforma della scuola che si delineavano nel 1996-97: infatti, si prevedeva il prolungamento dell'età dell'obbligo dai 14 ai 16 anni. Come è noto, è stato invece fissato a 15 anni il termine dell'obbligo di istruzione.

Contemporaneamente, il D.L. 345/1999, che recepisce la Direttiva Comunitaria n. 94/33/CE sulla protezione del lavoro dei giovani, ha stabilito che i minorenni possono essere assunti solo se hanno compiuto 15 anni ed hanno adempiuto all'obbligo di istruzione; queste disposizioni valgono per qualunque tipo di rapporto contrattuale, compresi quelli «speciali», quindi compreso l'apprendistato.

In base alla disciplina precedente, obiettivo di un contratto di apprendistato era permettere il conseguimento di una qualifica professionale; pertanto non era consentito assumere giovani già in possesso di una qualifica professionale inerente alle attività da svolgere sul lavoro.

La nuova normativa ha abolito tale divieto riconoscendo il valore aggiunto della formazione in azienda rispetto al titolo di studio scolastico estendendo ai giovani diplomati e qualificati la possibilità di essere assunti con contratto di apprendistato; tuttavia per i giovani in possesso di titolo di studio coerente con la qualifica da conseguire attraverso l'apprendistato le parti sociali potranno prevedere una durata ridotta del contratto e quindi dei percorsi formativi complementari.

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE PRINCIPALI INNOVAZIONI APPORTATE
DALLA L. 196/1997 ALLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO**

	L. 25/1955	L. 25/1955
<i>Età</i>	Da 15 a 20 anni	Da 16 a 24 anni, 26 nelle aree dell'ob. 1 e 2 FSE Limite massimo di 29 anni per gli apprendisti artigiani Limiti di età elevati di due anni per giovani portatori di <i>handicap</i>
<i>Titolo di studio</i>	Vietata qualifica professionale inerente all'attività da svolgere	Nessuna limitazione
<i>Durata</i>	Fino a 5 anni Minimo non determinato	Fino a 4 anni Minimo 18 mesi
<i>Formazione esterna</i>	Non determinata	Minimo 120 ore medie annue Agevolazioni contributive per i datori di lavoro subordinate all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle attività complementari

3.2.1. La formazione per gli apprendisti

È nella natura stessa dell'apprendistato, quale contratto di lavoro speciale ovvero «a causa mista», l'obbligo per l'imprenditore di impartire la formazione al giovane assunto, sia attraverso l'affiancamento *on the job*, sia consentendo la frequenza dei corsi esterni all'azienda organizzati dalle Regioni.

In un primo momento, in seguito all'approvazione della L. 25/1955, fu il ministero del Lavoro ad organizzare corsi per gli apprendisti con la finalità di trasmettere una cultura di base a giovani che avevano lasciato la scuola spesso privi di qualsiasi titolo di studio. Le iniziative formative non riuscirono mai a coinvolgere più della metà del totale degli apprendisti e, con il passaggio delle competenze in materia di formazione professionale alle Regioni, tali iniziative formative sono gradualmente cadute in «desuetudine».

La L. 196/1997 ha voluto ribadire la necessità di una formazione esterna all'azienda, contestuale a quella impartita sul lavoro, introducendo un limite minimo di 120 ore medie annue di formazione: corsi più brevi sono possibili per i giovani con qualifica inerente. La prescrizione di una formazione esterna per almeno 120 ore annue è rafforzata dalla subordinazione delle agevolazioni contributive concesse alle imprese all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle iniziative formative.

La formazione per l'apprendista deve essere «esterna» all'azienda: la legge ribadisce che il percorso di formazione complessivo del giovane deve avvenire nei due momenti del lavoro e della preparazione teorico-pratica. I due momenti sono complementari, ma mantengono natura distinta: la formazione esterna rappresenta un momento di preparazione tecnica preliminare e di sintesi concettuale e pone le basi per la costruzione delle competenze «trasversali».

Due decreti del ministero del Lavoro, rispettivamente dell'8 aprile 1998 e del 20 maggio 1999, hanno delineato i primi tratti della formazione per l'apprendistato, dei suoi obiettivi prioritari e delle tipologie di contenuto per la formazione.

La formazione esterna si articola in due tipologie di contenuti: trasversali e professionalizzati. Le competenze trasversali sono quelle che qualunque lavoratore deve possedere, qualunque sia il

settore in cui presta la sua opera e riguardano la capacità di comprendere l'organizzazione dell'impresa e le caratteristiche del processo produttivo, l'ambiente di lavoro e il sistema di relazioni instauratosi nell'azienda, le misure di sicurezza individuale e ambientale, la legislazione sul lavoro e la contrattualistica. Si tratta, in definitiva, di una serie di strumenti base per potersi muovere nei contesti lavorativi e per avere una cognizione chiara dei propri diritti e doveri in azienda.

Accanto ai contenuti trasversali, è previsto il recupero delle competenze di base, ovvero delle abilità linguistiche e matematiche indispensabili per operare nell'ambiente di lavoro.

Il decreto dell'8 aprile, per quanto riconosca la rilevanza prevalente della formazione professionalizzante, riserva un ampio spazio a quella trasversale: stabilisce che a questo tipo di contenuti non possa essere riservato meno del 35% del monte ore complessivo.

Successivamente, il decreto del 20 maggio 1999 ha determinato gli obiettivi di dettaglio dei contenuti trasversali. Ha anche stabilito gli obiettivi di massima dei contenuti professionalizzanti: la conoscenza dei servizi e dei prodotti del settore di riferimento nonché delle basi tecniche e scientifiche della professionalità, la capacità di utilizzare tecniche, tecnologie e strumenti, la capacità di scegliere i metodi di lavoro, di lavorare in sicurezza, la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

La miriade di figure professionali e la molteplicità delle tipologie produttive rendono difficile l'individuazione di contenuti di dettaglio, tanto che il decreto ne affida la determinazione ai lavori di un'apposita commissione, nominata dal ministero del Lavoro e composta dai rappresentanti del ministero del Lavoro, del ministero della Pubblica istruzione, delle Regioni e delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Gli apprendisti differiscono notevolmente per età, titolo di studio, competenze in entrata e attività lavorativa. Per questo il decreto n. 179 del maggio 1999 ha precisato che, all'avvio delle attività formative, è necessario accertare le conoscenze iniziali, possedute dagli apprendisti, ed i relativi fabbisogni formativi.

La varietà dell'utenza e delle sue caratteristiche impone che i percorsi formativi siano flessibili rispetto all'organizzazione (tem-

pi e luoghi) ed ai contenuti. Per questo la L. 196/1997 impone ai percorsi una struttura modulare; questa è, tra l'altro, la più agevole ai fini della certificazione delle competenze acquisite.

3.2.2. La formazione in azienda: il tutore aziendale

Affinché il momento della formazione esterna e quello del lavoro in azienda non risultino avulsi l'uno dall'altro, l'articolo 16 della L. 196/1997 istituisce la figura del tutore aziendale, ossia un lavoratore dell'impresa che ha il compito di curare il collegamento tra il percorso formativo in azienda e quello extra-aziendale.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti, e comunque nelle imprese artigiane, il tutore può essere il titolare stesso. Di fatto, nelle piccole imprese e nelle imprese artigiane è il titolare che affianca i nuovi lavoratori, in particolare i più giovani, per dare loro le indicazioni sul lavoro.

La figura del tutore aziendale, introdotta con la L. 196/1997, è stata regolamentata nel decreto del ministro del Lavoro n. 22 del 28 febbraio 2000.

Il provvedimento in primo luogo definisce i compiti del tutore aziendale, ossia affiancare l'apprendista durante tutto il periodo di apprendistato, sviluppare le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e curare l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. In particolare il tutore provvede ai necessari raccordi con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza ed esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione finale rilasciata dal datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Quindi si passa a definire le caratteristiche del tutore. Il lavoratore scelto dall'impresa deve essere inquadrato ad un livello contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista. Si tratta chiaramente di caratteristiche minimali, che mirano a identificare la figura del tutore come colui che effettivamente affianca l'apprendista sul luogo di lavoro.

L'ultima parte del testo si concentra sull'offerta formativa per lo sviluppo delle competenze necessaria a svolgere il ruolo di tutore. Alle Regioni, di concerto con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, viene affidato il compito di programmare interventi di formazione rivolti ai tutori, mentre, all'avvio della prima annualità di formazione esterna, le strutture formative organizzeranno specifiche iniziative informative allo scopo di garantire il collegamento tra centro di formazione e azienda.

3.3. LA PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO: I PROGETTI SPERIMENTALI

Per avviare il nuovo canale di formazione per l'apprendistato nel corso del 1998 il ministero del Lavoro ha promosso sei iniziative sperimentali nazionali, sulla base di accordi tra le parti sociali, e con il cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo. Tali iniziative hanno finora coinvolto 13.300 giovani, rispetto ai 20.000 circa che complessivamente parteciperanno ad attività di formazione esterna per due annualità (Tab. 4).

**TAB. 4 LO STATO DI AVANZAMENTO DELLE SPERIMENTAZIONI
E LE PREVISIONI DI ATTUAZIONE**

Progetto sperimentale	Attuazione al 10.4.00		Previsioni finali	
	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Metalmeccanica e installazione di impianti	223	2.604	223	2.604
Edilizia	80	1.008	80	1.008
Turismo	43	981	215	2.196
Piccole e medie imprese	104	1.573	135	2.025
Artigianato	375	6.431	501	10.020
Tessile abbigliamento	53	712	157	1.884
Totale	878	13.309	1.311	19.737

Fonte: Monitoraggio ISFOL

Infatti l'avvio di questo segmento dell'offerta formativa è stato ostacolato in primo luogo da difficoltà organizzative e in particola-

re dalla mancanza di banche dati sugli apprendisti occupati sul territorio. La conoscenza delle caratteristiche degli apprendisti è condizione per predisporre un'offerta formativa mirata, che tenga conto delle figure professionali esistenti, del titolo di studio dei giovani, della localizzazione territoriale. Il fallimento della richiesta di informazione presso le fonti già esistenti (INPS, servizi per l'impiego, ORML), ha portato all'accordo con cui ministero del Lavoro, Regioni e parti sociali hanno definito l'introduzione di una nuova comunicazione da parte dell'azienda alla Regione di dati sull'apprendista e sul lavoratore che svolge le funzioni di tutore aziendale. È proprio il forte coinvolgimento delle forze sociali a livello territoriale che sta consentendo di far decollare questo nuovo segmento dell'offerta formativa, stimolando anche l'azione delle Regioni. I maggiori ritardi si registrano proprio in quei territori in cui le organizzazioni sindacali sono più deboli. Esaminando in dettaglio lo stato di avanzamento delle sperimentazioni si rileva che nel Centro-Nord per alcuni progetti sperimentali (metalmeccanici, edili, PMI, artigiani) sono già state avviate le attività previste per il secondo anno, mentre più in ritardo appaiono i progetti relativi al tessile ed al turismo. Per quanto riguarda invece il Sud l'avvio è più faticoso, soprattutto a causa della difficoltà di reperire gli apprendisti. In particolare per i progetti metalmeccanico ed edile è stato necessario procedere al disimpegno di buona parte delle risorse previste, mentre per i progetti gestiti direttamente dalle Regioni (artigiani, piccole e medie imprese e tessili) un numero significativo di attività formative partirà entro il mese di ottobre 2000; in Basilicata e Molise le prime attività sono partite nello scorso mese di maggio.

Si segnala infine che i progetti sperimentali stanno coinvolgendo per la realizzazione degli interventi formativi una pluralità di soggetti operanti sul territorio. Fra questi numerose sono anche le scuole, in particolare istituti tecnici e professionali, che hanno partecipato, spesso unendosi in associazioni temporanee con altre strutture formative.

3.3.1. Il piano 2000

Per aumentare il volume dell'offerta formativa per apprendisti in vista della messa a regime delle attività, la L. 144/1999

ha stanziato 200 miliardi a valere sul fondo per l'occupazione da ripartire fra le Regioni e Province autonome di Bolzano e Trento. Per la prima volta quindi sono state messe a disposizione per la realizzazione di attività formative per apprendisti risorse nazionali e non comunitarie.

Tali risorse, che sono state ripartite con decreto n. 302 del 1999, permetteranno di creare un'offerta formativa aggiuntiva per almeno 73.000 apprendisti (Tab. 5), pari al 16,7% dell'utenza interessata: siamo ancora lontani dalla possibilità di mettere a regime la legge, che significa un volume di offerta per oltre 400.000 apprendisti.

La fase sperimentale ha sofferto di forti ritardi derivanti principalmente dalla necessità di definire nuove modalità organizzative e di gestione adeguate alla caratteristiche della nuova filiera del sistema formativo. Con il decreto n. 302 del 1999 si è inteso realizzare un'importante azione di sistema chiedendo alle Regioni di presentare un piano di attuazione per poter ottenere la prima *tranche* di finanziamento.

TAB. 5 APPRENDISTI, CORSI E CONSISTENZA MEDIA DELLE CLASSI

Regioni	Apprendisti	%	Numero dei corsi	Consistenza media delle classi
Valle d'Aosta	400	0,55	27	14,8
Piemonte	5.000	6,84	360	13,9
Lombardia	15.030	20,58	1.002	15,0
Liguria	1.572	2,15	131	12,0
P.A. di Bolzano	1.276	1,75	78	16,4
P.A. di Trento	1.947	2,67	152	12,8
Veneto	13.560	18,56	904	15,0
Friuli V. G.	1.950	2,67	130	15,0
Emilia Romagna	5.000	6,84	338	14,8
Toscana	7.908	10,83	534	14,8
Umbria	1.726	2,36	126	13,7
Marche	2.925	4,00	195	15,0
Lazio	1.950	2,67	108	18,1
Abruzzo	1.953	2,67	132	14,8
Centro-Nord	62.197	85,15	4.217	14,7
Molise	364	0,50	24	15,2

Regioni	Apprendisti	%	Numero dei corsi	Consistenza media delle classi
Campania	1.600	2,19	107	15,0
Puglia	4.100	5,61	275	14,9
Basilicata	363	0,50	36	10,1
Calabria	300	0,41	15	20,0
Sicilia	3.178	4,35	214	14,9
Sardegna	945	1,29	63	15,0
Sud	10.850	14,85	734	14,8
Totale Italia	73.047	100,00	4.951	14,8

Fonte: elaborazioni ISFOL

Tale piano, che deve essere concertato con le parti sociali, rappresenta la richiesta alle Regioni di uno sforzo progettuale al fine di uscire dalla logica sperimentale che ha caratterizzato lo svolgimento delle prime attività, al fine di stimolare la ricerca di soluzioni in materia di organizzazione dell'offerta, definizione di contenuti, di modalità di individuazione dei centri, di monitoraggio e valutazione delle attività, nonché di certificazione dei risultati. È prevista inoltre la possibilità di finanziare, fino a un massimo del 10% della quota assegnata, interventi di sistema a livello regionale.

Il decreto segna la fine delle fase sperimentale dal momento in cui riconsegna alle Regioni la piena gestione delle attività per apprendisti, laddove in un primo momento esse si muovevano sulla base di progetti predisposti a livello nazionale.

3.4. IL NUOVO IDENTIKIT DELL'APPRENDISTA

L'attività di monitoraggio realizzata dall'ISFOL sui giovani che stanno prendendo parte ai progetti sperimentali ha permesso di rilevare come tra gli apprendisti si siano verificati significativi cambiamenti rispetto al quadro riferito all'utenza tradizionale dell'apprendistato. I dati ottenuti da un'indagine ² condotta su un

² Indagine con somministrazione diretta di un questionario per via telefonica realizzata dall'ISFOL in collaborazione con la soc. Pragma.

campione di 1000 ragazzi che hanno partecipato ai corsi di formazione esterna mostrano che il tradizionale *cliché* dell'apprendista *drop-out* di 15-16 anni e addetto a mansioni dequalificate non è più valido: oltre il 30% degli apprendisti del 2000 possiede un diploma di scuola secondaria (Tab. 6), mentre l'età media è cresciuta e si aggira intorno ai 20 anni.

TAB. 6

Il titolo di studio conseguito dagli apprendisti	Comp. %
Nessuno – Licenza elementare	1,2
Licenza media inferiore	51,3
Qualifica professionale ottenuta in un corso di formazione	10,8
Qualifica professionale ottenuta presso un Ist. Prof. di Stato	8,8
Diploma di scuola media secondaria superiore	27,8
Diploma universitario	0,1
	100,0

Fonte: indagine ISFOL – Pragma

Il rapporto con il lavoro è complessivamente costruttivo; solo il 17% considera l'attività che svolge come «un modo per guadagnare», mentre il 51% lo ritiene «come l'inizio di un percorso professionale che intende proseguire» (Tab. 7). Il lavoro dell'apprendista non è dunque riconducibile alla categoria «usa e getta» e questo conferma l'importanza e la necessità di arricchire questo percorso con una formazione esterna che ne potenzi ulteriormente lo sviluppo professionale.

Tab. 7

Il rapporto con il lavoro	Comp. %
Inizio di un percorso professionale che intendo proseguire	51,0
Opportunità interessante ma ho altri progetti per il futuro	34,1
È solo un modo per guadagnare	17,6
	100,0

Fonte: indagine ISFOL – Pragma

Questa esigenza è sentita anche dagli stessi giovani intervistati: il 46,7% rifarebbe volentieri il corso di formazione, il 27,1% lo rifarebbe ma richiede che venga organizzato meglio, mentre solo il 26% cercherebbe di evitarlo (Tab. 8); inoltre il 52% intende comunque cercare nuove opportunità di formazione professionale oppure tornare a scuola o all'università (Tab. 9).

TAB. 8

I giudizi sul corso di formazione	Comp %
Lo rifarei volentieri	46,7
Lo rifarei però deve essere organizzato meglio	27,1
Cercherei di evitarlo se possibile	26,1
	100,0

Fonte: indagine ISFOL – Pragma

TAB. 9

Il ritorno alla formazione	Comp %
Voglio cercare nuove opportunità di formazione professionale	40,5
Voglio tornare a scuola e all'università	11,7
Non intendo tornare a studiare in nessun modo	47,8
	100,0

Fonte: indagine ISFOL – Pragma

Anche l'atteggiamento positivo nei confronti della formazione sorprende favorevolmente chi conosce le frequenti storie di fallimento scolastico che stanno dietro alla decisione di cercare un lavoro, tanto è vero che il 50,5% degli apprendisti dichiara di aver abbandonato la scuola perché non gli piaceva studiare, il 13,5% perché era stato bocciato ed il 7,1% perché andava male a scuola. Ora invece gli apprendisti esprimono nuovamente una domanda di formazione, e ci si chiede quanto abbia pesato su questa rimotivazione nei confronti dello studio un'esperienza soddisfacente di lavoro unita ad un percorso formativo più aderente ai loro interessi ed alle loro esigenze.

Infine l'ISFOL ha chiesto agli apprendisti di dare i voti ai corsi frequentati: la media varia dal «7» per quanto riguarda gli argomenti trattati al «7,4» per quanto riguarda le strutture formative al «7,8» per quanto riguarda la capacità e l'impegno dei docenti (Tab. 10): anche in questo caso emerge dunque un giudizio positivo, confermato dal fatto che in grande maggioranza rifarebbero il corso.

TAB. 10 CHE VOTO ATTRIBUISCI AI CORSI

Aspetti valutati	Giudizi			
	1-5	6-7	8-10	Media
Interesse per gli argomenti trattati	13.3	48.1	38.6	7.0
Capacità e impegno dei docenti	7.9	32.0	60.1	7.8
Strutture del centro di formazione	15.8	33.5	50.7	7.4
Orario dei corsi	15.8	34.6	49.6	7.3
Organizzazione del corso nel suo insieme	12.8	39.8	47.4	7.3

Fonte: indagine ISFOL – Pragma

3.5. VERSO LA COSTRUZIONE DEL SISTEMA

Le sperimentazioni si sono rivelate un banco di prova importantissimo per l'avvio delle attività e la messa a regime di una legge che richiede di costruire un sistema di formazione destinato a circa 400.000 giovani. Esse hanno permesso di verificare tutti i complessi meccanismi e le procedure che devono essere attuate per programmare e realizzare le attività corsuali, dalle modalità di individuazione degli apprendisti, alle procedure per la selezione dell'offerta formativa, alla costruzione di una cultura della formazione per gli apprendisti, alla messa a punto dei materiali didattici.

Grazie alle sperimentazioni ed ai meccanismi di accompagnamento che sono stati previsti (comitati di coordinamento e di pilotaggio con le parti sociali e con le Regioni) su alcuni di questi aspetti è stata fatta chiarezza.

Il 1999 è stato dunque un anno importante per la costruzione del nuovo canale di formazione per l'apprendistato, nel quale

si è seguito un doppio binario di lavoro: da un lato sono decollate le iniziative sperimentali, dall'altro è stata avviata la messa a regime del sistema attraverso la definizione del quadro normativo. In particolare sono stati emanati i seguenti provvedimenti:

- il D.M. 179/1999, che definisce in dettaglio gli obiettivi formativi dei contenuti trasversali delle attività di formazione esterna e indica i macro-obiettivi del percorso professionalizzante da compiersi sia nella formazione esterna che sul luogo di lavoro;

- il provvedimento correttivo dell'art. 16 della L. 196/1997, che subordina la possibilità di sottrarre le agevolazioni contributive concesse all'impresa (in caso di mancata partecipazione dell'apprendista alle attività di formazione esterna) all'esistenza di un'offerta formativa specifica;

- il provvedimento di ripartizione tra Regioni e Province autonome dei 200 miliardi messi a disposizione dalla L. 144/1999 per attività di formazione esterna;

- il Decreto Ministeriale del 7 ottobre 1999 che ha introdotto l'obbligo di comunicazione da parte dell'azienda dei dati dell'apprendista e del tutore aziendale, per consentire alle Regioni di predisporre una banca-dati da cui trarre indicazioni per la programmazione dell'offerta formativa;

- il decreto n. 22 del 2000 che definisce caratteristiche, compiti e competenze che deve possedere il tutore aziendale e introduce l'obbligo di partecipare a momenti «informativi» di 8 ore con l'obiettivo di raccordare il percorso formativo aziendale con quello extra-aziendale.

Dunque i progetti sperimentali hanno centrato l'obiettivo di rappresentare un'opportunità di individuare e verificare modelli, procedure, strategie.

Il quadro regolamentare sull'apprendistato è ancora in via di completamento e in particolare sono già in atto iniziative per quanto riguarda i seguenti aspetti:

- definizione di dettaglio dei *contenuti professionalizzanti* delle attività formative: sulla base del D.M. 179/1999 citato è stata costituita una commissione (formata da rappresentanti del ministero del Lavoro, del ministero della Pubblica istruzione, delle Regioni e delle parti sociali), che ha già concordato la metodologia di lavoro; quanto prima verranno nominati i sottogruppi settoriali che defini-

ranno i gruppi di figure professionali omogenee e quindi gli *standard* minimi delle attività di formazione per i settori metalmeccanico, tessile-abbigliamento, edile e del commercio e turismo;

– *certificazione* dei risultati dell'attività formativa: già lo scorso anno l'ISFOL aveva elaborato una proposta in merito, sottoposta all'esame delle parti sociali e delle Regioni. È evidente che la definizione degli *standard* minimi nazionali è propedeutica all'individuazione di modalità, criteri, strumenti per la certificazione dei risultati dell'attività formativa non solo extra-aziendale, ma anche del percorso sul lavoro; tuttavia, considerata la «volatilità» del contratto di apprendistato per cui appena il 24% dei contratti risulta ancora in essere dopo 24 mesi (ricerca ISFOL su dati INPS), sembra urgente concordare modalità operative per il *riconoscimento dei crediti formativi* che consentano ai giovani apprendisti di evitare di ripetere alcuni moduli formativi in caso di nuova assunzione con un profilo professionale omogeneo;

– *qualità* delle attività formative: l'attenzione alla qualità, che deve improntare l'avvio del nuovo canale dell'offerta formativa, non si esaurisce nell'individuazione di *standard* e di modalità di certificazione, ma richiede:

- la definizione di *criteri specifici per l'accreditamento* delle strutture formative, cui si sta provvedendo nell'ambito delle commissioni di lavoro ministero del Lavoro-Regioni incaricata di definire un modello per l'accreditamento;

- la realizzazione di azioni di *formazione per i formatori* e degli altri soggetti coinvolti (amministratori regionali e provinciali, parti sociali),

- la *produzione di materiali didattici* ad hoc.

Non si può dimenticare che nel contratto di apprendistato il percorso formativo si realizza prevalentemente in azienda, anche se in maniera informale, non strutturata; la formazione esterna ha il compito di sistematizzare le competenze acquisite sul lavoro.

Per qualificare il percorso formativo in azienda la figura centrale su cui agire è il tutore. Il D.M. 22/2000 ha indicato i compiti che il tutore deve svolgere e le competenze necessarie, occorre quindi definire azioni *formative per i tutori*, che consentano loro di gestire il percorso formativo in azienda, dando attuazione

all'ultimo comma del Decreto Ministeriale citato che prevede la promozione di progetti sperimentali concordati fra ministero del Lavoro, Regioni e parti sociali.

3.5.1. *I problemi aperti*

Da quanto illustrato in precedenza si rileva che progressivamente il nuovo apprendistato sta trovando attuazione. Tuttavia la messa a regime del nuovo canale formativo per l'apprendistato si confronta con una vasta gamma di questioni aperte.

L'analisi dello stato di avanzamento delle iniziative sperimentali ha evidenziato il *ritardo delle regioni meridionali*, dovuto in parte alla maggiore difficoltà delle amministrazioni nell'organizzarsi per gestire la nuova filiera dell'offerta formativa, ma in parte dovuto alla scarsa diffusione dello strumento che rende difficile la costituzione di gruppi classe sufficientemente omogenei. Infatti nel Meridione la concorrenza dei Contratti di formazione lavoro rende meno economico il ricorso all'apprendistato.

Già la L. 196/1997 aveva stabilito che quanto prima si sarebbe arrivati ad un'armonizzazione tra i due canali; inoltre la Commissione Europea ha aperto da tempo una procedura di infrazione nei confronti dell'Italia in relazione ai contratti di formazione lavoro, dove gli sgravi contributivi concessi alle aziende non trovano giustificazione in un adeguato e reale impegno formativo, né nella creazione di un'occupazione aggiuntiva, né nella tutela di soggetti deboli sul mercato del lavoro visto che non esistono limitazioni sui destinatari.

In questo campo è in corso una costante attività di concertazione tra il ministero del Lavoro e le parti sociali, che dovrebbe portare ad una riforma organica di tutti gli strumenti per l'accesso al lavoro.

L'ipotesi che sta prendendo corpo è quella di un'ulteriore estensione dell'apprendistato, che diventerebbe l'unico contratto agevolato di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani fino ai 25 anni di età. In ogni caso verrebbe operata una distinzione, rispetto al volume dell'attività formativa esterna all'impresa e alla regolamentazione del rapporto di lavoro, fra i giovani in obbligo formativo e i giovani apprendisti con 18 anni e più. Per i maggiori

di 25 anni verrebbe introdotto un contratto di inserimento, al quale pure si vuole abbinare un contenuto formativo.

Se si vuoi dare anche al Sud la possibilità di avviare un sistema di formazione per l'apprendistato è necessario eliminare gli ostacoli alla diffusione dello strumento e quindi varare rapidamente il provvedimento di *riforma degli accessi al lavoro*.

Tale provvedimento sarebbe anche un'occasione di rivedere il quadro normativo dell'apprendistato, che fa ancora in gran parte riferimento alla legge del 1955, eliminando alcuni divieti che risultano non più compatibili con la nuova utenza interessata: si fa riferimento ad esempio alle norme che vietano il lavoro notturno, che avevano un senso quando l'utenza dell'apprendistato era costituita solo da minorenni. Ancora si pone il problema delle *risorse economiche necessarie* per finanziare la formazione esterna di circa 400.000 apprendisti. La legge finanziaria dello scorso anno assegnava 200 miliardi all'apprendistato per mettere in formazione ulteriori 70.000 apprendisti rispetto ai 20.000 coinvolti nelle sperimentazioni.

Complessivamente l'utenza raggiungibile al momento è pari solo al 25% del totale degli apprendisti occupati.

Entro l'anno diverranno disponibili le risorse del Fondo Sociale Europeo per il periodo di programmazione 2000-2006, nel quale lo sviluppo dell'apprendistato è indicato come priorità, mentre gli apprendisti fino al 18° anno beneficiano dei fondi disponibili per l'attuazione dell'obbligo formativo.

Considerato che le risorse necessarie per la formazione dell'attuale utenza dell'apprendistato si aggirano intorno agli 800 miliardi l'anno, rimane comunque un problema di finanziamento delle attività di formazione per l'apprendistato che Stato e Regioni dovranno affrontare congiuntamente.

Infine, rimane da regolare il sistema di controllo, volto a verificare il rapporto tra lavoro e formazione. Ad oggi, il controllo sull'apprendistato viene esercitato dagli Ispettori del Lavoro per quanto concerne il rispetto delle norme giuslavoristiche; l'ispettorato, però, non ha competenza sulla qualità della formazione erogata e sul collegamento tra i due momenti del lavoro e della formazione esterna. Toccherà alle Regioni allestire un sistema di monitoraggio, verifica e valutazione dei risultati, che dia alle im-

prese la necessaria garanzia di una offerta formativa di qualità e agli stessi apprendisti la consapevolezza di una crescita personale e professionale attraverso il contratto di apprendistato.

3.6. APPRENDISTATO E OBBLIGO FORMATIVO

Con l'approvazione dell'articolo 68 della L. 144/1999 il Paese ha conseguito un obiettivo importante: si è sancito l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del 18° anno di età.

Rapidamente, dall'affermazione nel Patto del Lavoro del 1996 di un diritto alla formazione fino al 18° anno di età, si è passati all'introduzione di un obbligo, nella convinzione che l'innalzamento del livello di qualificazione della popolazione sia ormai un obiettivo irrinunciabile di fronte alle sfide di un'economia globale in cui, per mantenere la competitività, le risorse umane giocano un ruolo chiave.

Il regolamento di attuazione dell'articolo 68 della L. 144/1999, che impone l'avvio dell'obbligo formativo e partire dal settembre 2000, è stato emanato con il D.P.R. n. 257 del 12 luglio 2000.

3.6.1. La regolamentazione attuativa dell'articolo 68

È noto che l'articolo 68 prevede la possibilità di assolvere l'obbligo formativo attraverso tre canali: il sistema dell'istruzione, i corsi di formazione professionale regionale a tempo pieno, nell'esercizio dell'apprendistato.

Si è ravvisata l'opportunità di definire mediante regolamento governativo le modalità attuative dell'assolvimento dell'obbligo formativo nel sistema dell'istruzione, mentre l'assolvimento dell'obbligo nella formazione professionale regionale – a tempo pieno o a tempo parziale in apprendistato – è stato rinviato ad accordo tra Stato e Regioni nell'ambito della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Bolzano e Trento che sarà successivamente adottato dal Governo come atto di indirizzo.

L'articolo 68 della L. 144/1999 prevede che l'obbligo formativo possa essere assolto anche in percorsi integrati di istruzione e formazione. In particolare per consentire il passaggio da un canale all'altro stabilisce che «le competenze conseguite in esito a qualsiasi segmento della formazione scolastica, professionale e dell'apprendistato costituiscono crediti per il passaggio da un sistema all'altro».

Il regolamento attuativo definisce le modalità per il rientro nel sistema scolastico per i giovani provenienti dalla formazione professionale o dall'apprendistato e contempla la possibilità che Regioni e Province autonome promuovano intese con l'amministrazione scolastica per stabilire «il valore dei crediti formativi maturati».

Operativamente il sistema per l'obbligo formativo avrà come fulcro l'anagrafe dei giovani soggetti all'obbligo. Tale anagrafe sarà gestita dai servizi per l'impiego decentrati, che avranno anche il compito di predisporre idonee iniziative di orientamento finalizzate ad individuare competenze e attitudini dei giovani e ad informare sulle possibilità formative presenti sul territorio, nonché compiti di controllo dei giovani nel periodo di assolvimento dell'obbligo formativo.

3.6.2. Il significato dell'obbligo formativo in apprendistato

L'inserimento dell'apprendistato come uno dei tre canali attraverso i quali è possibile assolvere l'obbligo formativo rappresenta il coronamento del processo di rinnovamento dello strumento avviato dall'articolo 16 della L. 196/1997. La scelta fatta in quest'ultimo, di rilanciare l'apprendistato quale strumento centrale per facilitare e supportare l'inserimento dei giovani nella vita attiva, viene confermata e arricchita sottolineando il ruolo formativo dello strumento, come alternativa di pari dignità al sistema scolastico e ai corsi lunghi di formazione professionale.

Al pari di quanto avviene per lunga tradizione in molti Paesi europei, si riconosce diritto di cittadinanza nell'ambito del sistema formativo ai diversi stili di apprendimento. Infatti alcuni giovani adolescenti spesso abbandonano la scuola perché a disagio con un modello di apprendimento troppo teorico, basato sulla capacità di astrazione, mentre possono essere rimotivati all'ap-

prendimento con modelli che a partire dalla pratica recuperino e sviluppino conoscenze e competenze di base.

Se è vero che le indagini Excelsior rappresentano una domanda di lavoro delle imprese ancora forte per i titoli di studio bassi, la società post-industriale della conoscenza richiede un adeguamento continuo di tutto il capitale umano, pena l'emarginazione. Quindi i giovani che entrano precocemente nel mercato del lavoro hanno bisogno di apprendere le competenze di base della propria professione, ma soprattutto di essere rimotivati all'apprendimento in una logica di *long life learning*.

La logica sottostante alla scelta dei tre canali per l'assolvimento dell'obbligo è che per alcuni giovani è necessario un diverso approccio didattico per conseguire l'obiettivo del successo formativo.

È evidente che 120 ore annue di formazione esterna per l'apprendistato sembrano inadeguate come percorso formativo alternativo e di pari dignità rispetto alla scuola; tuttavia accanto ad un adeguato incremento delle ore di formazione esterna non bisogna dimenticare che in apprendistato l'apprendimento si realizza principalmente sul luogo di lavoro: ruolo della formazione esterna è sistematizzare quanto appreso *on the job*, producendo un adeguato effetto moltiplicatore.

Quindi l'articolo 68 sancisce la valenza dell'apprendimento sul lavoro quale adeguata alternativa ad un apprendimento esclusivamente scolastico, pur nella difficoltà attuale che registrano tutti i Paesi di «misurare» e verificare tale apprendimento.

3.6.3. *La regolamentazione dell'assolvimento dell'obbligo in apprendistato*

Per quanto riguarda l'assolvimento dell'obbligo formativo in apprendistato il regolamento definisce due elementi:

- la formazione esterna all'impresa per i giovani in obbligo prevede la frequenza di moduli aggiuntivi di 120 ore;
- a livello nazionale verranno definiti obiettivi, contenuti e *standard* minimi per i moduli formativi aggiuntivi.

Rispetto a quanto definito nell'articolo 16 della L. 196/1997, sostanzialmente viene raddoppiato il volume della formazione

esterna e questo risultato è frutto di una lunga concertazione tra le parti sociali e con il Governo. Ci si interroga invece sulla valenza che i moduli formativi aggiuntivi dovrebbero avere. Infatti il regolamento non ne chiarisce gli obiettivi, ma ne rimanda la definizione a un successivo decreto, che definirà anche gli *standard* formativi minimi.

Considerato l'obiettivo di assolvimento di un obbligo formativo, i moduli integrativi dovrebbero essere maggiormente orientati al recupero di competenze di base; infatti il testo della conferenza Stato-Regioni indica come obiettivi il «consolidamento e l'eventuale recupero delle conoscenze e delle competenze di base e trasversali, sulla base dell'accertamento delle competenze possedute dagli apprendisti e dell'individuazione di fabbisogni formativi».

Non si possono dimenticare però le caratteristiche dell'utenza: ragazzi giovanissimi, che hanno abbandonato precocemente gli studi, spesso con un *curriculum* scolastico segnato da difficoltà; per questi giovani l'ingresso nel mercato del lavoro spesso rappresenta o la ricerca di soddisfazione personale attraverso le gratificazioni materiali del lavoro o una scelta provvisoria in attesa di chiarirsi le idee o di fare il servizio militare o di individuare la professione soddisfacente, e così via: in sostanza si tratta di giovani che non hanno ancora elaborato un personale progetto di vita.

Per questi giovani il rientro in formazione è molto difficile: la vicinanza temporale della loro uscita, spesso non indolore, dalla scuola fa sì che tale rifiuto non sia stato ancora sottoposto a rielaborazione personale, generando un rifiuto aprioristico di ogni situazione che possa ricordare l'esperienza scolastica.

Il valore fondamentale è legato alla dimensione del «fare», per cui la rimotivazione all'apprendimento non può che partire dall'esperienza professionale in cui sono inseriti. C'è invece il rischio che una sottolineatura eccessiva delle competenze di base e trasversali induca il riprodursi di situazioni scolastiche d'aula, rischio che produrrebbe solo una situazione di chiusura totale da parte del giovane rispetto all'apprendimento.

Dunque i contenuti delle attività formative, pur se di base e trasversali, dovranno fondarsi su un aggancio forte con il vissuto lavorativo dei giovani.

Infine l'accordo della conferenza permanente Stato-Regioni definisce due ulteriori elementi nella disciplina dell'assolvimento dell'obbligo formativo nell'apprendistato:

– *l'attenzione ai soggetti portatori di handicap che assolvono l'obbligo in apprendistato*: per tali soggetti le strutture formative dovranno assicurare condizioni organizzative, logistiche ed educative tali da facilitare il conseguimento del successo formativo. In particolare si indica l'individualizzazione dei percorsi come strategia formativa più adeguata per tali utenze speciali;

– *le modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro in apprendistato*: i servizi per l'impiego devono organizzare banche-dati contenenti i *curricula* dei giovani in cerca di lavoro con contratto di apprendistato e le richieste delle imprese per favorire il *match* tra domanda e offerta. Inoltre per consentire una verifica delle posizioni dei giovani rispetto all'obbligo formativo, le imprese devono comunicare la cessazione dei contratti di apprendistato.

3.6.4. Luci ed ombre dell'attuale regolamentazione dell'obbligo formativo in apprendistato

La realizzazione dell'obbligo formativo è imperniata sul ruolo centrale attribuito ai servizi per l'impiego, in primo luogo rispetto alla gestione dell'anagrafe dei giovani. È noto che i servizi per l'impiego sono stati investiti negli ultimi anni da una profonda fase di riforma per cui è necessaria una efficace azione di accompagnamento per assicurare la loro piena capacità operativa in tempi stretti e su attività nuove. Infatti la realizzazione dell'anagrafe, al di là della progettazione del sistema informatico, implica l'attivazione dei canali di informazione fra i diversi soggetti:

– scuole, che devono segnalare i giovani che terminano l'obbligo scolastico ed entrano nell'età soggetta ad obbligo formativo e le scelte preliminari di ognuno. Successivamente devono segnalare gli eventuali abbandoni in corso d'anno;

– centri di formazione professionale, che segnalano i giovani iscritti e gli eventuali abbandoni sia nei corsi a tempo pieno, sia nei corsi di formazione esterna per apprendisti;

– imprese, che dovrebbero comunicare sia le disponibilità di anno in anno in apprendistato sia attivazioni e cessazioni dei contratti di apprendistato;

– Regione, intesa come assessorato alla formazione professionale, che segnala ai servizi per l'impiego quali attività formative sono disponibili sul territorio, programmati sulla base dei dati sull'utenza potenziale.

Le banche-dati dovranno essere poi progettate in modo tale da tenere nota anche delle competenze acquisite e quindi degli eventuali crediti rispetto all'inserimento in nuovi percorsi. Ma soprattutto ai servizi per l'impiego è affidato un compito di orientamento e di tutoraggio dei giovani in obbligo, con l'obiettivo di stimolare scelte consapevoli.

In relazione all'apprendistato, la realizzazione di un percorso integrativo per gli apprendisti pone serie difficoltà. In primo luogo è necessario ricordare che in generale il canale di formazione esterna per l'apprendistato è stato avviato solo recentemente e in forma alquanto parziale. Nell'autunno del 2000 partiranno le nuove attività finanziate a valere dei 200 miliardi della finanziaria del 1999, coinvolgendo in attività formative circa 76.000 apprendisti in tutto il territorio; nel Meridione però i primi progetti sperimentali, quelli varati nel 1998, in molti casi devono ancora essere avviati. Dunque il sistema di formazione per l'apprendistato è ancora alla ricerca di modelli operativi efficaci, di soluzioni idonee ad esempio rispetto alla eterogeneità degli apprendisti per età, titolo di studio e figura professionale.

Probabilmente nelle regioni settentrionali il numero di apprendisti occupati è tale che, nella formazione dei gruppi-classe, si potrà tenere conto di tutte le variabili citate (se il sistema informativo funziona a dovere). Ben diverso il discorso per le altre regioni dove esistono già enormi difficoltà a organizzare i gruppi rispetto all'intera utenza dell'apprendistato, senza doversi riferire ad un sottoinsieme di questa.

I primi dati di valutazione delle sperimentazioni evidenziano che la quota di giovani dai 15 ai 17 anni coinvolti nei corsi è del 27,2%, ossia poco più di un quarto del totale degli occupati in apprendistato. Dunque in alcuni territori i moduli integrativi sarebbero rivolti a gruppi di esigua numerosità se si vuol comporre

i gruppi, come si ritiene, anche tenendo conto della figura professionale, con conseguente aumento del costo medio delle attività.

Si aggiunga che il contratto di apprendistato mostra una forte «volatilità», che si ritiene più accentuata proprio per quelle fasce di utenza più giovani, che ancora non hanno elaborato un progetto di vita definito. Il carattere di volatilità richiede alle strutture formative un preliminare impegno forte sull'orientamento professionale, inteso come rafforzamento della scelta, ma anche le parti sociali attraverso la contrattazione e lo Stato devono individuare strumenti idonei a incentivare la «fedeltà» dell'apprendista all'azienda.

Ancora, l'articolo 68 della L. 144/1999 stabilisce che l'obbligo formativo si considera assolto al compimento del 18° anno di età o al conseguimento della qualifica. La legge Treu aveva fissato in 18 mesi la durata minima del contratto di apprendistato, ma forse è opportuno introdurre un limite minimo di 24 mesi per i giovani in obbligo formativo, allineandosi alla durata minima prevista per i corsi lunghi di formazione professionale dall'accordo della conferenza Stato-Regioni.

Rispetto alla possibilità di passare da un canale all'altro per l'assolvimento dell'obbligo e più in generale rispetto alla possibilità di vedersi riconoscere dei crediti anche nel passaggio da un contratto di apprendistato ad un altro, si chiama in causa il complesso capitolo della certificazione. Senza entrare in argomento se non per le specificità proprie dell'apprendistato occorre sottolineare che:

- l'attuale normativa sull'apprendistato consente il riconoscimento di un credito limitatamente ai moduli trasversali solo per apprendisti assunti per lo stesso profilo professionale; le modalità per il riconoscimento del credito non sono state definite;

- la certificazione delle competenze presuppone il superamento di prove di verifica. Nel caso tali prove non siano superate dal soggetto occorre prevedere adeguati momenti di recupero; dal momento che spetta ai contratti collettivi definire la durata della formazione esterna, è loro compito anche prevedere tempi e modalità per tali recuperi. Si aggiunga che in relazione ai portatori di *handicap* il testo dell'accordo Stato-Regioni già prevede la realizzazione di moduli di sostegno;

– la certificazione delle competenze conseguite in apprendistato non può limitarsi a considerare le attività di formazione esterna all'azienda, ma deve individuare criteri, metodi e strumenti per certificare le competenze acquisite *on the job*.

Tuttavia per l'apprendistato le «passerelle» non possono essere intese soltanto in senso orizzontale: occorre prevedere possibilità di passaggi verticali, ossia di prosecuzione dei percorsi. Non si può dare piena dignità all'apprendistato nell'ambito dell'obbligo formativo se poi questo è un canale chiuso, che non contempla possibilità di formazione superiore se non attraverso un rientro nel canale scolastico.

Sull'esempio dell'esperienza francese, dove attraverso il percorso di apprendistato è possibile arrivare a conseguire una laurea in ingegneria, vanno creati sbocchi nella formazione superiore anche per gli apprendisti, ad esempio consentendo l'ingresso, dietro adeguato accertamento delle competenze e eventuale percorso integrativo, nei percorsi di IFTS. Si segnala che la Provincia di Trento ha già promosso una sperimentazione di percorsi di apprendistato finalizzati al conseguimento di un titolo di scuola secondaria superiore o di diploma universitario, con un opportuno rinforzo della parte di formazione esterna.

Solo costruendo passerelle per l'avanzamento nel percorso formativo si può evitare che l'apprendistato diventi una scelta senza appello, che «condanna» a un livello di scolarità inferiore.

Infine bisogna ricordare la riforma degli strumenti di accesso al lavoro, che riguarda anche l'apprendistato, che dovrebbe portare alla definitiva abolizione dei contratti di formazione e lavoro. Tale riforma appare oggi tanto più urgente se si vuole dare gambe all'apprendistato nel Meridione, facendo aumentare l'utenza interessata per effetto di sostituzione. Inoltre, l'aver introdotto un modulo aggiuntivo di 240 ore per gli apprendisti in obbligo formativo, a parità di condizioni per molte imprese si traduce in un disincentivo all'assunzione dei giovanissimi. Si aggiunga che i sindacati dei lavoratori si sono più volte espressi a favore di una revisione delle norme poste a tutela degli apprendisti, introducendo un doppio regime: per i giovani fino a 18 anni rimarrebbe l'attuale complesso di norme restrittive (rispetto al lavoro notturno, allo

straordinario, ecc.) in considerazione del fatto che si tratta di lavoratori minorenni, mentre per i giovani con più di 18 anni si ritiene di superare tali vincoli.

Quindi per far sì che l'apprendistato diventi realmente un canale alternativo alla scuola e alla formazione professionale per l'assolvimento dell'obbligo vanno create condizioni che incentivino i datori di lavoro ad assumere i giovanissimi.

La riforma avviata nello scorso anno con l'introduzione dell'obbligo formativo è un appuntamento necessario per il nostro Paese, per elevare il livello di qualificazione della popolazione, ma la scelta effettuata, di dare pari dignità alla scuola, alla formazione professionale regionale e all'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo, richiede un forte impegno perché si individuino quanto prima soluzioni ai punti critici segnalati.

PARTE TERZA

IL CONFRONTO EUROPEO

PREFAZIONE

Nei programmi di riforma del settore dell'educazione professionale che hanno recentemente impegnato i governi di molti paesi europei sono riconoscibili alcune linee comuni d'intervento. Obiettivo primario è l'adeguamento del sistema alle esigenze del mercato e ai rapidi mutamenti tecnologici nel mondo produttivo, che richiedono di aggiornare continuamente gli ordinamenti delle professioni e dei mestieri, e spesso di identificare nuovi profili per la formazione e per il lavoro, soprattutto nei settori investiti dalle applicazioni della telematica.

Si estende in tutta l'Unione Europea la tendenza verso un decentramento delle iniziative, da costruire secondo modelli di reti di coordinamento regionale e in stretta collaborazione con i partner sociali, allo scopo di definire gli scenari produttivi locali e di intervenire in maniera preventiva sui curricoli. Lo stato si limita a fornire gli standard legislativi e curricolari per la congruenza nazionale del sistema e l'equipollenza delle certificazioni, affidando alle regioni l'organizzazione e la pianificazione formativa.

Argomento di questo rapporto sono la situazione attuale e i programmi di riforma dei sistemi di educazione professionale, nella fascia di età fra i 15-16 e i 18-19 anni di solito successiva a un percorso di scuola dell'obbligo di tipo generale, nei paesi di lingua tedesca, in Francia e in Gran Bretagna. Il modello olandese – ampiamente descritto nel precedente rapporto 1998 sui *Sistemi di educazione continua in Europa* – viene richiamato in sintesi come evidente punto di riferimento delle politiche europee nel capitolo introduttivo.

È concretamente visibile e comune l'impegno dei governi europei per un forte sviluppo delle iniziative a favore della forma-

zione dei cittadini attraverso itinerari professionalizzanti, sia come misura a favore della crescita economica e dell'occupazione, sia nel senso della crescita del livello culturale generale per favorire la partecipazione sociale. Ma quali sono i nodi effettivamente comuni e di ordine generale, su cui si confrontano le attuali politiche dell'educazione professionale «iniziale»?

In primo luogo, il problema del *rapporto fra scuola e apprendistato*. Il *training* in alternanza costituisce la soluzione preferita dai sistemi austro-tedeschi: quattro giorni in azienda e uno a scuola per conseguire il titolo di apprendista. Questa formula, consigliata dall'Unione Europea, è sottoposta ad una «naturale» autoregolamentazione da parte del mercato, perché sono le stesse imprese a offrire i posti di apprendistato, regolando le quantità disponibili per i diversi profili sui loro fabbisogni. In altri paesi lo sviluppo dell'apprendistato è minore: in Francia il rapporto è invertito, con una maggiore attenzione dedicata alla formazione nel sistema scolastico «generale», su cui vengono innestati *stage* professionali mirati; in Gran Bretagna prevale un rapporto bilanciato tra istituto di formazione e azienda, risolto – anche in questo caso – soprattutto con gli *stage*.

Di conseguenza, emerge il problema delle *procedure di finanziamento*, perché la collaborazione delle imprese va quantomeno incentivata e il sostegno all'apprendistato o allo *stage* ha dei costi impegnativi per la finanza pubblica. Diversi governi hanno realizzato un sistema misto per il sostegno di percentuali di costi diretti o indiretti, che impegna le aziende, lo stato e singoli soggetti finanziatori, con oscillazioni tra paese e paese. In Germania, per es., i costi della formazione in azienda sono tradizionalmente sostenuti dagli imprenditori con l'offerta diretta di posti di *Lehre*; ma negli ultimi anni, a causa della congiuntura economica, è stata registrata una flessione nelle disponibilità, che ha portato il governo federale ad iniziative di supporto e incentivo. In Francia gli imprenditori sono tenuti a pagare una tassa di formazione proporzionale al numero dei dipendenti, che può essere spesa in formazione dall'azienda. Pur nella diversità di soluzioni, il problema che accomuna le iniziative dei governi è il coinvolgimento delle aziende, soprattutto le medie e piccole, nel sistema di formazione professionale.

In secondo luogo, l'altra impegnativa riforma che mette in relazione in Europa le aziende e le autorità formative pubbliche riguarda il *cambiamento di impostazione nei curricoli*. Ci si orienta verso l'elaborazione di programmi-quadro in cui sia possibile accorpate a un nucleo di insegnamenti base (*key-skill*) diverse competenze specifiche anche di area professionale diversa, in grado di consentire una veloce riconversione dei saperi secondo le tendenze del mercato e di intraprendere professioni di carattere «misto».

Infine, la maggiore sincronia tra mondo del lavoro e strutture di formazione professionale ha portato in molti paesi a una integrazione dei sistemi di formazione iniziale con quelli dell'educazione continua, con la conseguente «apertura» dei percorsi professionali «iniziali» o *post-obbligo agli adulti*, in vista di un perfezionamento delle loro competenze tecniche, della riqualificazione come risposta ai rischi di disoccupazione, o semplicemente di un accrescimento della loro cultura generale. L'idea portante è l'istituzione di *passaggi flessibili*: «corridoi» tra sistema di educazione professionale e percorsi di educazione generale per il conseguimento del titolo secondario; esami integrativi per consentire anche senza la maturità l'accesso agli studi superiori in facoltà specifiche; percorsi professionalizzanti per i licenziati nel sistema di educazione generale che vogliono entrare direttamente nel mercato del lavoro (in Germania, per esempio, questo percorso interessa il 15% dei «maturi»). Sono itinerari concepiti in forma modulare, da un lato per consentire il facile inserimento dell'adulto in formazione a livello secondario, dall'altro per agevolare la ripresa degli studi interrotti di giovani e adulti mediante accrediti, basati anche sull'esperienza professionale svolta. Programmi di educazione professionale iniziale e continua *in forma modulare* sono stati introdotti o stanno sul punto di essere adottati in molti paesi europei.

Un sistema flessibile di formazione professionale, offrendo molte opzioni combinabili e percorsi riconvertibili secondo le necessità del mercato del lavoro, ha senso solo in presenza di efficaci strutture di orientamento, sia in ambito locale che nazionale, che guidino il giovane (e l'adulto) nella scelta formativa. In alcuni paesi negli ultimi due anni della scuola dell'obbligo l'assi-

stenza allo studente per la scelta della futura professione è stata potenziata, non solo nei programmi scolastici (con materie di studio inerenti il lavoro, test attitudinali e colloqui con esperti e psicologi) ma anche con *stage* e visite aziendali, o con la frequenza di corsi di orientamento presso gli uffici di collocamento, le istituzioni per l'informazione giovanile e il recupero degli abbandoni scolastici. Sono strutture pensate anche per l'orientamento agli studi superiori e per gli adulti che lavorano in settori a rischio, che possono venire assistiti e indirizzati verso nuove qualifiche.

Tutte queste linee di riforma portano a un'ulteriore scelta di ordine generale, via via più marcata. I governi iniziano infatti ad attuare effettivamente interventi formativi che tendono a valorizzare le risorse e i bisogni individuali per itinerari di studio *personalizzati*: a questo proposito è allo studio un *portfolio* delle competenze professionali che ricostruisca gli *skill* acquisiti a scuola, nei corsi o sul lavoro, per offrire all'imprenditore un quadro esauriente sulla preparazione del giovane e del lavoratore, e in cui risultino certificate anche le esperienze di studio autodiretto e *non-formal*. L'offerta di sostegno e assistenza attraverso percorsi personalizzati è stata intensificata dai governi anche per combattere la disoccupazione giovanile, particolarmente alta tra i giovani che hanno interrotto gli studi senza aver acquisito alcuna qualifica. Azioni mirate del governo francese, tedesco e inglese contro l'abbandono scolastico e per il recupero formativo dei giovani e degli adulti hanno realizzato le direttive del Fondo Sociale Europeo nel programma 2000-2006 a favore delle categorie svantaggiate, offrendo ai giovani soluzioni di lavoro più studio da attuarsi in alternanza o attraverso corsi intensivi.

L'efficacia del sistema professionale deve essere verificata periodicamente a salvaguardia della qualità dell'insegnamento e della trasparenza delle prestazioni; alcuni governi stanno studiando misure di controllo più efficaci: la Gran Bretagna, ad esempio, sta tentando una razionalizzazione del sistema di valutazione, finora troppo frammentario, stabilendo nuovi parametri, che non comprendano solo indicatori sulla gestione finanziaria degli istituti, ma che valorizzino le pratiche di recupero individuale degli studenti, a favore del loro inserimento sociale.

Per la disponibilità dimostrata nel reperimento dei sussidi documentari e nel conseguimento delle informazioni si ringraziano in particolare:

Mag. Monika Elsik – WIFI, Vienna
Mag. Susanne Klimmer – CEDEFOP, Salonicco-Vienna
Dr. Hans Tuma – Finanzprokuratur (GPP), Vienna
Dr. Jochen Schweitzer – Senatorat für Bildung e OCSE, Brema
Mn.Rat Joseph Bogner – Bayerisches Staatsministerium für Bildung
Helene Gauthier – Ambasciata di Francia, Roma
Prof. Giovanni Ragone – Università di Urbino
Dr.ssa Connie Scotti – Università di Edimburgo

Fine della redazione: novembre 1999

LE LINEE DI TENDENZA NELL'UE

1. STRATEGIE D'INTERVENTO

Al fine di implementare le iniziative sulla formazione professionale iniziale e continua in Europa, sono stati individuate a livello comunitario alcune linee comuni:

- la necessità di *aumentare le competenze della forza-lavoro*. Gli stati dell'Unione incoraggiano i giovani a rimanere più a lungo nei percorsi formativi generale e professionale, allo scopo di aumentare il livello medio di abilità e di ridurre il numero degli abbandoni scolastici;

- l'esigenza di rendere il *training* più rispondente alle richieste del mercato. Devono essere incrementati gli sforzi per assicurare ai giovani una formazione professionale orientata sui *bisogni reali del mondo del lavoro*, e per far sì che nei riguardi dei disoccupati un miglioramento della formazione corrisponda a un aumento delle possibilità di occupazione;

- la promozione degli *investimenti* in formazione professionale, anche con *incentivi* alle imprese e ai singoli individui perché investano nella propria formazione;

- l'attenzione alle pari opportunità e all'inclusione sociale, attraverso l'impiego del *training* come mezzo di integrazione nel mercato dei soggetti con particolari bisogni;

- la crescita in *qualità* della formazione: molti governi hanno accentuato le misure per migliorare gli standard della formazione finanziata dal settore pubblico, e per una maggiore trasparenza delle agenzie formative private;

- l'*agevolazione dell'accesso alla formazione professionale e continua* – strategia fondamentale nel clima di incessante innova-

zione tecnologica e di rapido cambiamento del mercato del lavoro – anche per i lavoratori delle piccole e medie imprese;

– il sostegno alla mobilità e alla libera circolazione dei lavoratori;

– *lo sviluppo dell'apprendistato*: è risultata prioritaria la formula della formazione professionale in alternanza, con il conseguente riconoscimento della validità dell'apprendimento in azienda;

– *la promozione dei rapporti tra le istituzioni di formazione professionale e le aziende*, con un maggiore coinvolgimento del settore privato, per estendere il *training* nel mondo del lavoro;

– lo scambio di informazioni e di esperienze, per lavorare in un contesto transnazionale e agevolare l'integrazione europea. In tale prospettiva acquista particolare significato Europass, delibera del Consiglio del 21 dicembre 1998, con cui si regolano gli standard per l'accreditamento dei «settori professionali europei», iniziativa che ha riscosso un notevole successo nei paesi dell'Unione, anche se è applicabile in modo facoltativo.

Le linee generali definite dalla Commissione in fatto di formazione vengono ribadite dal nuovo programma del Fondo Sociale Europeo 2000-2006, fondato sui quattro obiettivi: occupazione, sistemi imprenditoriali, adattabilità al mercato e pari opportunità, nel quadro della strategia europea contro la disoccupazione. Nel programma sono previste sovvenzioni specifiche per il *training*, particolarmente nel campo della ricerca e dello sviluppo tecnologico, e per migliorare la qualità dell'apprendimento e l'efficienza dei servizi di collocamento, per saldare le istituzioni formative al mondo del lavoro, per elaborare sistemi di previsione dei mutamenti del mercato rispetto alle competenze richieste, e per realizzare la necessaria anticipazione degli *skill*, soprattutto in relazione a nuove forme di organizzazione del lavoro.

Osservazione generale

Nel monitoraggio dei sistemi nazionali si nota un progressivo superamento dei confini: tra educazione generale e professionale; tra sistema formale e mondo professionale; tra educazione formale e apprendimento non formale.

SCHEDA 1 – Le prestazioni dei sistemi di formazione professionale e il nesso salario-lavoro nelle qualificazioni intermedie, in cinque paesi

Un contributo di Eve Caroli per il CEDEFOP, *Technical change, work organisation and skills: Theoretical background and implications for education and training policies*, 1997 (lo studio risale al 1996)¹, ha fornito un'interessante analisi comparata dei sistemi formativi di Germania, Gran Bretagna, Francia, Giappone e USA rispetto alla loro organizzazione dei rapporti di lavoro. I criteri utilizzati si basano sull'organizzazione, le istituzioni e il sistema di finanziamento della formazione professionale (efficienza interna) da un lato, e sull'organizzazione del lavoro, le relazioni industriali, la mobilità e il nesso salario-lavoro (efficienza esterna) dall'altro. Le conclusioni di Caroli riguardano il settore delle qualificazioni intermedie:

- *Germania*: nel complesso l'efficienza del sistema formativo professionale tedesco e l'esistenza di un forte nesso salario-lavoro spiega le prestazioni relativamente buone;
- *Francia*: l'efficienza del sistema d'istruzione generale, la debolezza della formazione tecnica – almeno a livello secondario – e la congruenza limitata fra salario e lavoro sembra la spiegazione più attendibile del livello mediocre delle prestazioni;
- *Gran Bretagna*: il basso livello di educazione generale e la crisi emergente nel sistema di apprendistato, oltre alla scarsa incidenza del nesso salario-lavoro sono alla base di prestazioni insufficienti;
- *Giappone*: la formazione iniziale e continua sono strettamente connesse e la qualità dell'istruzione generale, combinata con un alto livello di correlazione salario-lavoro, spiega l'ottima qualità della forza lavoro giapponese;
- *USA*: la mancanza di istruzione generale da parte del futuro lavoratore salariato e la bassa proporzione salario-lavoro contribuiscono insieme alla debolezza della formazione professionale, a un basso livello delle prestazioni.

2. L'INTRODUZIONE DEI *KEY-SKILL*

Un problema che investe tutti i paesi dell'Unione è la doppia sollecitazione a cui è sottoposto il mercato del lavoro: da un lato un'ampia gamma di specializzazioni, dall'altro l'abbinamento di competenze professionali di indirizzo diverso o l'acquisizione di

¹ Si veda la pubblicazione a cura del CEDEFOP, *Vocational education and training-the European research field*, 2 voll., vol I, CEDEFOP, pp. 103-115.

abilità di base generali che consentano di intraprendere professioni apparentate, anche se differenti. Tutto questo per adattare con più rapidità la propria preparazione ai mutamenti continui della produzione e del lavoro.

La soluzione su cui ci si orienta consiste nell'introdurre nei programmi di formazione delle abilità generali di base, su cui innestare aree specialistiche, che consentano un rapido aggiornamento o cambiamento della stessa qualificazione professionale. L'obiettivo è insegnare al giovane ad eseguire un lavoro specifico, ma cercando di formare le abilità necessarie per adattarsi ai nuovi metodi lavorativi e per immettersi nelle nuove professioni.

Queste abilità di base o «qualificazioni di base» (*Key-skill*) sono di carattere generale e consistono per es. nella capacità di ragionare logicamente e criticamente, nell'analisi e nella soluzione di problemi specifici, oppure nella comprensione delle tecniche e dei metodi più appropriati per risolverli.

SCHEDA 2 – Le qualificazioni-base

Il concetto di qualificazioni-base è stato introdotto da D. Mertens nel 1976 come strumento per orientarsi nel mondo delle innovazioni tecnologiche e sociali.

Negli anni '80 e '90 è stato rielaborato da Kaiser, Bunk e Zedler, che hanno introdotto il concetto di «competenze» o «abilità», identificandone cinque tipi, da includere nei curricula scolastici e professionali:

- 1) competenze *specifiche* per assolvere un lavoro particolare, acquisibili principalmente nella formazione *on the job*, in azienda;
- 2) competenze di *responsabilità* per agevolare un apprendimento autodiretto e lo svolgimento responsabile delle operazioni di lavoro, e per essere in grado di prendere decisioni consapevoli;
- 3) competenze *sociali o di gruppo*, a supporto delle abilità del lavoro, di comunicazione, di cooperazione in un gruppo, che accrescono l'attitudine alla socializzazione;
- 4) competenze di sistema o metodologiche, che incrementino sia la capacità a comprendere i processi deterministici (causa-effetto) e ad applicarli nella pratica al fine di organizzare il lavoro in maniera efficiente, sia la conoscenza delle procedure e la divisione delle responsabilità;
- 5) competenze *della riflessione* che rafforzino la capacità e la propensione all'autocritica e alla valutazione per migliorare le prestazioni con l'adozione di metodi alternativi di lavoro.

3. SISTEMI DI FINANZIAMENTO

La Commissione Europea nel libro bianco del 1995 *Teaching and Learning* raccomanda di «considerare nello stesso modo l'investimento in capitali e l'investimento in *training* [...] Le conoscenze e abilità acquisite dai dipendenti nel corso della loro attività di lavoro (dovrebbero essere considerate) come valore aggiunto per l'impresa; così parte della spesa in *training* e salari relativa ai periodi di formazione potrebbe essere considerata come computabile in tangibili costi fissi e sostenuta dallo stato con trasferimenti compatibilmente con il proprio bilancio» (p. 70).

Le attività di formazione professionale possono reperire le risorse economiche necessarie per il loro funzionamento:

- come entrata corrente o prevista, normalmente sotto forma di incentivazione finanziaria;
- tramite il controllo di mercato, o attraverso la regolamentazione amministrativa;
- sotto forma di pagamenti o tasse di iscrizione, secondo il principio di equivalenza;
- attraverso la redistribuzione dei redditi.

Nei paesi dell'Unione Europea prevale un sistema misto per il sostegno di percentuali di costi diretti o indiretti, che coinvolge le aziende, lo stato e singoli soggetti finanziatori (cofinanziamento). Lo stato finanzia inoltre programmi speciali a favore delle categorie svantaggiate, disoccupati o altri *target* per mezzo dei contributi di imprenditori e lavoratori alla sicurezza sociale.

3.1. Breve comparazione dei sistemi di finanziamento: Germania, Francia, Gran Bretagna

A ognuno di questi paesi corrisponde una formula peculiare:

Modello a intervento prevalentemente statale (Francia):

- lo stato è il referente formativo principale, e coinvolge nella sua azione i partner sociali;
- le risorse finanziarie vengono attinte da un contributo obbligatorio richiesto alle singole aziende, e coprono l'intero settore della formazione iniziale e professionale;

- lo stato finanzia iniziative formative per *target* particolari di utenti (per es. giovani, donne etc.);
- le aziende che forniscono un alto livello qualitativo di formazione sono detassate.

Modello di tipo liberale (GB):

- le aziende stabiliscono la qualità e la quantità della formazione professionale iniziale e continua;
- lo stato impone degli standard qualitativi *graduated*, ma non regola il percorso per la loro certificazione;
- le aziende provvedono autonomamente alla formazione *in-company*;
- non sono richiesti contributi obbligatori alle aziende da parte dello stato;
- lo stato (*DfEE-Department for Education and Employment*) contribuisce in modo diretto o indiretto al finanziamento del *NVQ-National Vocational Qualification* (sistema nazionale della formazione professionale), finanziando direttamente i *TEC*, comitati misti locali di agenzie formative e imprenditori, e inoltre sostenendo finanziariamente i *colleges* che organizzano *stage* nelle imprese attraverso il *FEFC*, l'organo governativo di finanziamento della formazione;
- il ruolo dei sindacati è limitato.

(N.B. Il sistema di finanziamento inglese è in corso di revisione, v. ultra).

Modello formativo duale (sistema combinato di istruzione scolastica e training aziendale Germania):

- i curricula e i certificati sono controllati da comitati misti. Il finanziamento si ispira ai principi liberali con elementi corporativi (per es. accordi collettivi sulla remunerazione del *training*);
- le aziende non sono sottoposte a tassazione formativa (eccetto che per il settore delle costruzioni) e sostengono i costi della formazione *in-company*. Lo stato federale non cofinanzia le attività *in-company* dell'educazione professionale iniziale, fatta eccezione per le iniziative formative della Germania est organizzate fuori dall'azienda e che sono sostenute dal *Land* e dall'Unione Europea;
- i *Länder*, il governo federale, e gli organi federali del lavoro finanziano corsi per specifici gruppi di utenza;

– la remunerazione dello studente in *stage* aziendale (sostegno parziale al costo contrattuale fissato nell'accordo tra stato e imprenditore) è stata tagliata o congelata per incentivare le aziende a mettere a disposizione posti di apprendistato per la formazione iniziale e continua.

Problema

In Germania solo 1/3 ca. delle aziende offre posti di *stage*: accettando le sollecitazioni dei sindacati gli imprenditori si sono accordati per contratti di *stage* che aiutino a creare a costo zero posti di *training* addizionali o che riducano la remunerazione della formazione.

3.2. Tendenze di riforma

Per quanto riguarda gli introiti a sostegno della istruzione e della formazione professionale il CEDEFOP (v. supra) ha osservato una tendenza nei governi dell'Unione ad aumentare il *budget* specifico e a sostenere maggiormente i costi, pur nelle difficoltà di trovare anticipatamente i possibili finanziamenti.

I governi e i partner sociali, per incrementare il sistema professionale e preparare un potenziale ritorno dell'investimento formativo hanno stabilito di:

- * istituire standard per la valutazione delle competenze, che dovrebbero aumentare la qualità del *training*, anche con metodi meno *formal*;

- * migliorare l'informazione disponibile sulla natura e la qualità dei vari corsi, dei programmi, istituti e compagnie che li offrono;

- * incrementare la trasparenza e la spendibilità delle qualificazioni;

- * rendere le strutture occupazionali più flessibili per consentire il massimo utilizzo delle abilità e qualificazioni acquisite;

- * accrescere la consapevolezza del potenziale impatto del *training* sull'efficienza del sistema economico;

- * rendere più efficace il funzionamento del mercato del lavoro per la formazione, riducendo, per es., le barriere di accesso per i soggetti formatori;

* diminuire i costi di formazione, incoraggiando la competizione tra i soggetti formatori, o con altre misure.

I governi potrebbero inoltre fare dei prestiti ai singoli e alle imprese per investire in formazione con un sistema di prestiti garantiti o a basso interesse, come negli USA, in Australia o in GB, dove il prestito è stato concesso ai singoli e alle piccole imprese.

Per agevolare gli investimenti in *training* i governi dovrebbero attuare sgravi fiscali per i costi della formazione, o introdurre altre misure: ad esempio, permettere agli imprenditori di dedurre le spese di formazione dai costi di esercizio, oppure di considerare gli investimenti da distribuire nel tempo, o di accantonare una quota dei profitti lordi per formazione futura.

4. GLI ORGANISMI DELL'UNIONE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

CEDEFOP

Il Centro europeo per lo Sviluppo della Formazione professionale è un organismo comunitario istituito dalla Commissione Europea nel 1975 per contribuire con la sua attività tecnica e scientifica alla promozione e allo sviluppo della formazione professionale e continua in Europa.

Il Centro analizza le peculiarità dei sistemi professionali nazionali e promuove progetti negli stati membri e pubblicazioni sui temi della formazione.

Attualmente il CEDEFOP è impegnato alla costituzione di una rete informatica per lo studio delle tendenze nei profili professionali e nelle qualificazioni, in collaborazione con il tedesco *BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung* (Istituto federale per la formazione professionale) con sede a Bonn. A questa attività di ricerca sono collegati due progetti: «Struttura del livello formativo», uno studio comparativo svolto in Germania, Spagna, Francia, Gran Bretagna, Olanda, nato dall'esigenza di uno schema di classificazioni supernazionale per le qualificazioni professionali; e «Classificazioni integrative in comparazione internazionale», ricerca a cui partecipano Francia, Austria, Gran Bretagna, Danimarca, Grecia per l'integrazione tra formazione iniziale e continua.

4.1. I programmi europei

Il programma Socrates – che comprende tra gli altri Erasmus, Comenius, Lingua, e lo IAD per la formazione aperta e a distanza – prevede il finanziamento di progetti per l'educazione continua generale, culturale e sociale che riguardano:

1) la promozione e lo sviluppo della formazione degli adulti (progetti sull'autovalutazione dei bisogni educativi, sull'orientamento per studi autodiretti, sulle nuove forme di finanziamento);

2) l'offerta di attività educative (studi sull'offerta e l'accesso, nuove metodologie di insegnamento, *second chance school*, cooperazione tra istituti);

3) lo sviluppo di servizi di orientamento, d'informazione e di tutoraggio specializzato;

4) lo studio sui sistemi di accreditamento e di certificazione (valutazione dell'apprendimento acquisito, coordinamento tra settori di educazione formale e informale, meccanismo delle certificazioni).

Il programma Leonardo, approvato nel 1994 e in corso dal 1995 fino al 1999, è invece di diretta competenza del CEDEFOP.

Con questa iniziativa in cui sono confluiti i precedenti programmi Comett, Petra, Lingua, Eurotecnet e Force si è inteso promuovere la qualità dell'attività di formazione professionale con misure di scambio, studi e progetti-pilota: 1542 sono quelli finanziati, per 201,8 miliardi di ECU.

Obiettivo della Commissione e del Fondo sociale europeo era facilitare – con Leonardo – l'inserimento nel lavoro attraverso la formazione professionale e la riqualificazione. I tre principali interventi sono stati:

- il sostegno all'implementazione dei sistemi di formazione professionale negli stati membri, con progetti transnazionali e scambi di operatori e studenti;
- l'intensificazione delle relazioni tra istituti formativi secondari e superiori e industria;
- l'incremento delle conoscenze linguistiche.

Leonardo è affiancato da altre due iniziative comunitarie:

- Adapt, per l'adattamento delle competenze dei lavoratori ai cambiamenti industriali;

- Employment, a favore dell'occupazione. Questo programma a sua volta include:
 - Now, diretto a garantire alle donne un migliore inserimento nel mondo del lavoro;
 - Horizon, che si occupa dell'orientamento e della formazione dei portatori di handicap;
 - Integra, a favore delle categorie svantaggiate ed emarginate socialmente;
 - Youthstart, a favore dei giovani svantaggiati sotto i 20 anni.

Nel luglio 1997 la Commissione ha deciso di proseguire e implementare Leonardo anche sulla base delle indicazioni dei paesi partecipanti, riassumibili in alcuni orientamenti generali:

- nelle politiche formative è stata accentuata la relazione tra occupazione e competenza professionale;
- le riforme proposte o in atto hanno incrementato le opportunità fornite dalla istruzione professionale e la sua qualità;
- emerge una decentralizzazione del sistema con più autonomia alle regioni e alle comunità locali e maggiore coinvolgimento dei partner sociali.

Rispetto alla formazione iniziale professionale è stata sottolineata:

- la volontà di accrescere il ruolo e il riconoscimento della formazione professionale iniziale;
- la stretta collaborazione tra scuola e settore imprenditoriale.

4.2. Leonardo II

Il programma Leonardo è stato rinnovato per il periodo che va dal 2000 al 2006, continuando nella razionalizzazione dei sistemi e delle politiche nel settore professionale nei paesi comunitari. Gli obiettivi del nuovo programma sono tre:

- * incrementare gli *skill* e le competenze della popolazione, soprattutto giovani in formazione iniziale e ampliare la loro integrazione sociale e economica particolarmente con l'apprendistato;
- * garantire la qualità della formazione continua, e agevolare l'accesso degli utenti a percorsi formativi che consentano l'acquisizione di abilità e competenze lungo il corso della vita;

* promuovere e accrescere il contributo della formazione professionale ai processi di innovazione, nell'ottica di intensificare la competitività imprenditoriale, al fine di consolidare il processo di reintegrazione del mercato del lavoro per i cittadini con minori o insufficienti competenze.

Per raggiungere i tre obiettivi, Leonardo II intende concentrarsi su strategie di mobilità, progetti-pilota, competenze linguistiche e network internazionale, e realizzare materiali di riferimento e di studio.

Particolare riguardo verrà rivolto:

- all'uso delle nuove tecnologie come strumenti di apprendimento e insegnamento per agevolare l'accesso e per sostenere la formazione a distanza;
- alla funzione dell'apprendistato, incrementando la qualità del *training* attraverso gli scambi di docenti e studenti;
- alla lotta contro l'esclusione sociale con l'attuazione estesa della «*second chance*».

SCHEDA 3 – ISCED – International Standard Classification of Education

L'ISCED è il sistema di classificazione internazionale degli standard educativi elaborato dall'UNESCO agli inizi degli anni '70 e adottato nel 1978 allo scopo di fornire ai governi criteri unificati di compilazione delle statistiche educative.

La versione ISCED 1978

Nella sua versione «originale», in uso fino al 1997, la tabella prevedeva 7 livelli:

ISCED 0 (pre-primary education)

Educazione pre-obbligatoria, nella maggioranza dei casi fuori dall'obbligo.

ISCED 1 (primary education)

Inizia tra i quattro e i sette anni, è obbligatoria e dura 5-6 anni.

ISCED 2 (lower secondary education)

Istruzione obbligatoria in tutti i paesi europei.

ISCED 3 (upper secondary education)

Inizia tra i 14 o 15 anni e comprende l'istruzione generale, professionale o tecnica. Può condurre agli standard richiesti per l'ammissione all'educazione superiore, o essere «terminale» come in alcuni casi dell'educazione professionale.

ISCED 4 (post-secondary)

Riguarda il post-secondario.

ISCED 5-6-7 (higher education)

Sono i livelli dell'educazione superiore: i programmi superiori che non portano a titolo universitario; il diploma di laurea; il *post-graduate*.

Nel dicembre 1997 l'UNESCO ha elaborato una nuova tabella dei livelli ISCED (in via di adozione) modificata tenendo conto dei cambiamenti strutturali in corso nel settore della formazione; essa rinvia ad un'accezione più articolata del termine «educazione», che deve includere «tutte le attività volte a soddisfare le esigenze di apprendimento» sia di carattere culturale che professionale, e inoltre «un sistema organizzato e sostenuto di comunicazione sui sistemi di apprendimento» (*Versione preliminare in UNESCO: International Standard Classification of Education*. 151 EX/8, Annex II, Marzo 1997). La nuova tabella ISCED registra infatti alcune *dimensioni complementari* nell'ambito formativo (a partire da ISCED 2). In particolare;

a) il tipo di formazione successiva, o la destinazione che il soggetto che ha compiuto il percorso relativo a un livello può scegliere, o l'ambito di posizioni nel mercato del lavoro rispetto al quale si orienta la formazione

b) l'orientamento dei programmi, inteso come un certo livello di relazione tra i programmi e una specifica classe di qualifiche occupazionali o lavorative.

La versione ISCED 1997

ISCED Livello 0 (pre-primary education)

Fase iniziale dell'istruzione organizzata, comprende bambini di almeno tre anni in un contesto di tipo scolastico, da intendere come «ponte» dalla casa alla scuola. Al termine di questo programma educativo i bambini passano al livello 1.

ISCED Livello 1 (Primary education o primo stadio dell'educazione di base)

Prevede unità e programmi di apprendimento per conferire agli scolari un'istruzione di base in lettura, scrittura e matematica con una conoscenza elementare di altre discipline. L'accesso varia dai cinque ai sette anni e il corso prevede grosso modo sei anni di scuola *full-time*.

ISCED Livello 2 (Lower secondary o secondo stadio dell'istruzione di base)

I contenuti educativi sono concepiti per completare l'offerta di istruzione di base del livello 1, con l'implementazione della capacità cognitiva e di apprendimento e lo studio di diverse discipline. L'accesso avviene dopo 6 anni ca. di istruzione primaria. In alcuni paesi l'obiettivo educativo è inserire a questo livello un sistema di apprendimento adeguato alla formazione continua. La fine di questo livello coincide spesso con il termine della scuola dell'obbligo. Sempre in questo stadio sono da inserire programmi educativi speciali e tutte le iniziative educative rivolte agli adulti, per es. le attività educative che garantiscono all'adulto le abilità di base necessarie a un ulteriore approfondimento formativo.

Dimensioni complementari del livello 2

Destinazione educativa

Articolazione di ISCED 2 in:

* ISCED 2a (educazione di tipo generale) che dà accesso a ISCED 3a o 3b (che corrispondono al livello 3 generale o professionale);

* ISCED 2b (educazione tecnico-professionale) che consente di accedere a ISCED 3c (programmi che non danno accesso all'educazione terziaria-ISCED 5, ma direttamente al mercato del lavoro, o al postsecondario ISCED 4, o ad altri programmi di ISCED 3);

* ISCED 2c che prevede una serie di programmi che non danno accesso a ISCED 3, ma preparano solo all'inserimento nel mercato del lavoro.

Orientamento del programma

1) ISCED 2a: educazione generale (di tipo scolastico);

2) ISCED 2b: educazione pre-professionale e pre-tecnica per introdurre al mondo del lavoro e assicurare una preparazione sufficiente per accedere ai programmi educativi professionali e tecnici; non fornisce ancora qualificazioni professionali riconosciute per il mercato del lavoro;

3) ISCED 2c: educazione professionale e tecnica, che consente di acquisire le abilità pratiche necessarie per essere impiegati in una particolare classe occupazionale. Il superamento di questo livello permette di ottenere qualificazioni riconosciute sul mercato del lavoro. I programmi possono essere suddivisi tra a) orientati principalmente alla teoria, b) orientati principalmente alla pratica.

ISCED livello 3 (Upper; Educazione secondaria superiore)

Ha inizio alla fine della scuola dell'obbligo *full-time* (età di accesso: 15-16 anni), e fornisce allo studente maggiori competenze specialistiche di ISCED 2. Per l'ammissione questi programmi richiedono di aver completato il ciclo precedente di 9 anni di educazione *full-time*, o una combinazione di educazione e esperienza tecnico-professionale, con acquisizione di abilità di cui va dimostrato il possesso, sufficienti per la frequenza dei programmi di questo grado. Il livello include anche speciali programmi educativi e l'educazione degli adulti.

Dimensioni complementari del livello 3

Destinazione educativa

* ISCED 3a (educazione generale) permette di accedere a ISCED 5a (il primo livello dell'educazione terziaria, che non conduce direttamente a una qualificazione avanzata di ricerca, ma accentua i fondamenti teorici, prepara alla ricerca, o all'ammissione a programmi per professioni con un elevato numero di *skill*);

* ISCED 3b (educazione pre-professionale e pre-tecnica) consente l'ammissione a ISCED 5b (il primo livello dell'educazione terziaria, che non conduce direttamente a una qualificazione avanzata di ricerca ed è caratterizzato da programmi di contenuto pratico o specificatamente rivolti al mercato del lavoro);

* ISCED 3c favorisce l'entrata diretta nel mondo del lavoro, o l'accesso ai programmi di ISCED 4 (post-secondario), o ad altri programmi ISCED 3.

Orientamento del programma
ISCED 3a Educazione generale;
ISCED 3b Educazione pre-professionale e pre-tecnica;
ISCED 3c Educazione professionale e tecnica.

La durata del programma è calcolata dall'inizio del livello 3 in *full-time*, soprattutto per i programmi ISCED c.

ISCED livello 4 (Post-secondario e educazione non terziaria)

Sono programmi che rimarcano il nesso tra secondario superiore e post-secondario a livello internazionale, anche se in certi contesti nazionali equivalgono o ai programmi del secondario superiore o a quelli del post-secondario. ISCED 4 non coincide con l'educazione terziaria, i percorsi spesso non differiscono molto dal livello ISCED 3, servono casomai ad ampliare le conoscenze dei partecipanti che hanno già completato un programma a livello 3.

Un tipico esempio è costituito da quei programmi concepiti per la preparazione degli studenti che intendano affrontare ISCED 5, ma che pur avendo completato il livello 3, non hanno seguito un curriculum che permetta loro l'accesso a quel livello.

Criteri di classificazione

- I programmi di livello 4 richiedono di regola il completamento del livello 3a, o 3b o 3c, per una durata di almeno 3 anni;
- i contenuti dei programmi sono più specialistici o dettagliati e le applicazioni in alcuni casi più complesse del livello 3;
- gli studenti sono in genere più anziani che nei programmi della secondaria superiore;
- ha una durata media *full-time* che oscilla tra i 6 mesi e i 2 anni.

Dimensioni complementari del livello 4

Destinazione educativa

* ISCED 4a prepara all'entrata in ISCED 5 (il primo livello dell'educazione terziaria, che non conduce direttamente a una qualificazione avanzata di ricerca);

* ISCED 4b favorisce l'entrata diretta nel mondo del lavoro.

Orientamento del programma
ISCED 4a Educazione generale
ISCED 4b Educazione professionale e tecnica

La durata cumulativa è calcolata dall'inizio dell'ISCED 3.

ISCED livello 5 (Primo livello dell'educazione terziaria, che non conduce direttamente a una qualificazione avanzata di ricerca)

Questo livello comprende programmi di educazione terziaria di contenuto più avanzato rispetto a ISCED 3 e 4. L'accesso è consentito dopo il completamento dei livelli ISCED 3a o 3b o ISCED 4a. ISCED 5 non porta al conseguimento di un titolo avanzato di ricerca (che si ottiene con ISCED 6). La durata è nel complesso di due anni.

Dimensioni complementari

Tipi di programma

È necessario distinguere tra:

* ISCED 5a, con programmi che si concentrano sui fondamenti teorici, preparano alla ricerca o all'ammissione a programmi per professioni con un elevato numero di *skill*, permettendo l'accesso a ISCED 6 (secondo livello dell'educazione terziaria, rivolto al conseguimento di un titolo scientifico superiore). Corrisponde al titolo di *bachelor* in Gran Bretagna, al *Diplom* tedesco, alla *Licence* francese. Questo livello include tutti i programmi di ricerca che non conducono al dottorato, come ad alcuni tipi di *Master* etc.

* ISCED 5b, con curricula di contenuto pratico, tecnico, specificatamente rivolti al mercato del lavoro.

ISCED livelli 6 e 7

Comprendono il secondo e il terzo stadio dell'educazione terziaria ad alta specializzazione nell'ambito della ricerca e del post-laurea.

APPENDICE 1 – Il modello olandese di riforma della formazione professionale

Nota preliminare

I Paesi Bassi hanno compiuto nel 1996 una riforma della formazione professionale che nel quadro del decentramento regionale *ha integrato il sistema iniziale al continuo*, ha introdotto un sistema di moduli corrispondenti ai *key-skill*, e ha attuato diverse misure per assicurare la qualità delle prestazioni, allineandosi con gli standard comunitari. Il sistema olandese ha anticipato la maggior parte delle politiche raccomandate a livello europeo; per questa ragione è opportuno in questa sede richiamarne brevemente le caratteristiche strutturali.

La legge di riferimento

Il 1 gennaio 1996 è entrato in vigore il *Web-Wet educatie en beroeps-onderrwijs* (Legge per l'educazione professionale e degli adulti). Introdotto gradualmente fino al 1998, il nuovo sistema ha realizzato la piena integrazione del sistema d'istruzione professionale con le strutture della formazione degli adulti. Primo obiettivo della legge è stato quello di ancorare la formazione al mondo del lavoro, anticipando le esigenze del mercato e l'offerta di nuovi *skill*. Per agevolare questa relazione è stata elaborata nell'ambito della legge una chiara struttura delle qualificazioni per la formazione professionale, ognuna delle quali è articolata secondo livelli parziali (*deelkwalificaties*) attestati da un diploma o da certificazioni intermedie. L'educazione degli adulti, pur avendo strutture autonome, possiede un sistema trasferibile nel sistema dell'educazione professionale, e questo al fine di garantire ad ogni cittadino una opportunità formativa. La legge coinvolge in questo itinerario, il più possibile personalizzato, sia il giovane senza esperienza di lavoro o appartenente a categoria svantaggiata (disoccupati, abbandono scolastico), sia l'adulto che intenda riqualificarsi, offrendo loro soluzioni a tempo pieno o parziale.

Il *WEB*, nato dall'autonomia scolastica, ha inteso porre fine alla frammentazione del sistema, armonizzando le varie forme educative di questo settore – quali l'educazione *part-time* per i giovani, l'apprendistato, l'istruzione di base per gli adulti, l'educazione generale secondaria per adulti e la formazione professionale secondaria superiore – e provvedendo ad espanderlo, allo scopo di fornire al mercato del lavoro giovani e adulti con un buon livello di competenze e con una preparazione spendibile immediatamente. E soprattutto, il *WEB* ribadisce come principio legislativo che il cittadino dal punto di vista sociale deve possedere un minimo di competenze di base: in questa prospettiva la legge si occupa particolarmente di chi non ha avuto una istruzione iniziale regolare, degli emigranti e dei portatori di handicap.

Nell'ambito di questo intervento di razionalizzazione dell'offerta vengono inoltre istituiti un sistema di valutazione della qualità dell'insegnamento e una nuova procedura di finanziamento.

IROC, Centri regionali di formazione

Sulla base del WEB dal 1° gennaio 1998 sono entrati in funzione i ROC (*Regional Opleidingen Centrum*), 46 centri regionali di formazione, che entro il 2000 dovranno accorpare e coordinare tutta l'offerta dell'insegnamento professionale e per gli adulti presente in un determinato territorio. Con il decentramento della gestione dei ROC, affidata agli enti locali, si vuole incoraggiare la fondazione di comunità formative che garantiscano a livello regionale una formazione orientata sui bisogni del mercato locale del lavoro rivolta ai giovani e agli adulti, ai lavoratori e a chi cerca occupazione.

È compito della rete dei ROC organizzare tutti i percorsi formativi che riguardano la formazione professionale e degli adulti: l'educazione non formale per adulti, l'educazione professionale di base per adulti, il VAVO (*Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs*, educazione generale secondaria per adulti) e l'apprendistato; nel contempo assorbire nella stessa struttura il MBO (*Middelbaar beroepsonderwijs*, educazione professionale secondaria superiore). L'insieme è organizzato in almeno tre settori: tecnologia, economia, sanità-agricoltura.

È allo studio l'introduzione di una struttura di qualificazione nazionale per garantire la coerenza fra i corsi di formazione dei ROC.

CBA (Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening)

Nei CBA, commissione centrale per i servizi del lavoro, sono rappresentati il governo e le rappresentanze imprenditoriali e sindacali, che hanno il compito di prevedere lo sviluppo della domanda di lavoro nella regione e decidere quali corsi di formazione sia necessario introdurre e quali agenzie formative se ne debbano occupare. Dal CBA dipendono 18 centri regionali (*Centra Vakopleiding*, centri di formazione professionale) – in precedenza erano 28 – e 18 direttori regionali, sovvenzionati dal Ministero del lavoro e degli affari sociali; nei centri, dove vengono simulate le condizioni reali di lavoro, si tengono corsi di aggiornamento e di *retraining*.

Ruolo del Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

A livello nazionale l'amministrazione del sistema educativo è curata dal Ministro dell'educazione, cultura e scienza (*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen*). È suo compito determinare le certificazioni finali per i vari curricula, fissare il contributo statale ai ROC per la formazione professionale, stabilire l'ammontare dell'intervento statale nel finanziamento degli enti locali per la formazione degli adulti, e verificare gli standard quantitativi e qualitativi del processo educativo delle singole istituzioni formative, la produttività del sistema e l'efficienza organizzativa.

Peculiarità del modello educativo olandese è quindi la combinazione di politiche centralizzate con un sistema totalmente decentrato e autogestito. L'azione di controllo è svolta da un organismo del Ministero dell'educazione, l'*Ispettorato per l'Educazione*, che ha statuto semindipendente, con funzione di supervisore.

I Key-Skill e i percorsi professionali

Su questa base sono previsti sei livelli di qualificazione², che corrispondono al grado di acquisizione di singole abilità e competenze da parte dello studente e che vengono progressivamente certificate:

KSE 1: gli studenti conseguono varie competenze necessarie alla partecipazione sociale in senso allargato. L'acquisizione di queste abilità è il requisito richiesto per accedere ai livelli successivi del percorso formativo per adulti;

KSE 2: comprende i corsi professionali a livello di assistente, preliminari al *training* di base *on the job*.

Questi primi due livelli corrispondono al primo livello della formazione professionale che prevede un lavoro esecutivo semplice.

KSE 3: fornisce allo studente una preparazione professionale di base, che corrisponde ai corsi di formazione in azienda.

Il KSE 3 equivale al secondo livello dell'educazione professionale, in cui si svolge un *training* professionale di base con capacità esecutive.

I livelli KS 4, 5, 6 preparano lo studente per il VAVO in una o più materie³:

KS 4: corrisponde alla prima qualificazione nella formazione iniziale, equivale al MAVO (*junior general secondary education*) e al terzo e quarto livello dell'educazione professionale (*training* professionale e specialistico, che consente allo studente di sviluppare un lavoro autonomo e specializzato);

² Obbligo scolastico in Olanda: 5-17anni (12 anni) se svolto a tempo pieno, altrimenti fino a 15 anni a tempo pieno e dai 15 ai 18 a tempo parziale.

³ 2) VAVO – Educazione secondaria generale per adulti: offre un itinerario formativo secondario, che permette di acquisire i certificati di MAVO, di HAVO e di VWO e costituisce una specie di ponte formativo tra l'istruzione di base e l'educazione secondaria e superiore professionale. I VAVO possono essere frequentati secondo programmi personalizzati per ottenere certificazioni in singoli moduli. I corsi sono frequentati anche da giovani che hanno subito il drop out scolastico ma riprendono gli studi nel circuito del VAVO.

KS 5: prepara lo studente per l'*HAVO* (*senior general secondary education*), insegnamento secondario superiore (*senior general secondary education*) a carattere generale dai 12 ai 17 anni, preliminare per l'accesso al sistema di formazione professionale superiore (*HBO*);

KS 6: prepara lo studente per il *VWO* (*Pre-university education*) che consente l'accesso all'università.

L'apprendistato

Il metodo di apprendimento prevede un corso *part-time* in cui lo studente, che lavora in azienda sotto contratto, acquisisce le necessarie abilità professionali attraverso la formazione sul posto di lavoro (per 4 giorni alla settimana), e le nozioni generali e professionali per un giorno alla settimana in un istituto di formazione. La novità del ripensamento dell'itinerario di apprendistato sta nel fatto che questo tipo di formazione pratica con la riforma del *WEB* può essere applicato non solo alla formazione iniziale, ma anche a programmi di formazione *in-company* o nella maggior parte dei casi in un programma personalizzato di *training/working*. Allo stesso tempo un tale percorso può essere usato per la riqualificazione dei disoccupati, non solo giovani.

Descrizione dei singoli livelli della formazione professionale part-time in azienda:

Livello	Formazione	Durata
1) lavoro esecutivo-sempl Livello 1 ISCED	training assistito (<i>assistant vocational training</i>)	0.5-1 anno

2) lavoro esecutivo Livello 2 ISCED	training professionale di base (<i>basic vocational training</i>)	2-3 anni
--	--	----------

Le abilità acquisite in questo livello permettono allo studente di affrontare standard lavorativi complessi.

3) lavoro eseguito in modo completo e indipendente Livello 3 ISCED	training professionale (<i>professional training</i>)	2-4 anni
---	--	----------

A questo livello si dovrebbe essere in grado di controllare e guidare gli altri nell'esecuzione degli standard di lavoro. Si sono acquisite le abilità richieste per sviluppare nuove procedure inerenti il lavoro preliminare e la gestione.

4a) lavoro eseguito in modo completo e indipendente con alta specializzazione	training specialistico (<i>middle-management vocational training</i>)	3-4 anni
---	--	----------

In questa fase lo studente è in grado di assumersi responsabilità formali e organizzative e di inventare nuovi metodi e procedure.

4b) spendibilità in un'ampia gamma di specializzazioni o in un campo specifico (specialist vocational training) 1-2 anni

Stadio successivo alla certificazione professionale, consente allo studente di sviluppare strategie autonome e a livello dirigenziale.

Il livello 4 ISCED corrisponde a 4a e 4b.

Per ogni livello professionale sono stati previsti con la riforma due itinerari di apprendimento:

- a) il percorso di apprendistato con il 60% e più di istruzione pratica
- b) il percorso professionale con il 20-60% di istruzione pratica

Finanziamento e agevolazioni fiscali

Gli istituti ricevono dallo stato un finanziamento annuale in cui devono rientrare le spese (comprese quelle per lo staff). L'importo del finanziamento è stabilito preventivamente secondo regole predeterminate, e le scuole possono impiegarlo liberamente. Questo finanziamento centrale vale per gli istituti pubblici e per quelli privati.

A partire dal 2000 il finanziamento dei servizi di formazione professionale avverrà da parte del Ministero sulla base al numero dei partecipanti e delle certificazioni. Gli istituti con basso numero di iscritti riceveranno sovvenzioni speciali. Il proposito è quello di incrementare la percentuale di successo e prevenire il *drop out*.

In seguito al negoziato del 1997 con gli imprenditori – durato due anni – il governo ha deliberato di promuovere la formazione in apprendistato attraverso sgravi fiscali. L'accordo ha previsto un aumento dei posti disponibili nei percorsi formativi nell'apprendistato da inserire nel quadro degli interventi del Fondo Sociale Europeo, e ha consentito agli imprenditori di dedurre una percentuale fissa per ogni posto di apprendistato messo a disposizione o per contratti di tirocinio dall'ammontare totale delle tasse e ai contributi previdenziali, fino a un massimo di 4.500 fiorini l'anno.

Moduli e certificazioni parziali

Le istituzioni formative sono libere di organizzare la modularità dei corsi secondo le qualifiche di esame scelte. Il sistema degli esami parziali viene indicato in forma astratta dalla legge (*WEB*) che specifica il livello che lo studente deve raggiungere per ogni sezione formativa per ottenere una certificazione parziale.

Il controllo esterno delle certificazioni parziali avviene attraverso una commissione di esame formata da rappresentanti degli imprenditori, dei sindacati e delle istituzioni formative, che devono stabilire se il contenuto e il livello degli esami parziali può condurre ad una certificazione finale.

Controllo di qualità

Il *WEB* stabilisce criteri generali a salvaguardia della qualità nella formazione professionale e degli adulti. La garanzia di qualità dipende dalla capacità di auto-regolamentazione dei singoli istituti. Essi sono chiamati dalla legge ad eseguire periodicamente un monitoraggio dei metodi d'insegnamento e a correggere tempestivamente eventuali lacune. Se un istituto non soddisfa gli standard qualitativi, deve prendere provvedimenti radicali entro uno-due anni pena la perdita del diritto al finanziamento e della validità dei suoi diplomi.

Le agenzie e gli istituti formativi devono elaborare ogni due anni una relazione sulla qualità in base alle misure prese per migliorare il servizio. Essi rendono conto in questo modo della metodologia e della efficacia del proprio sistema di valutazione. La relazione è pubblica e una copia di essa deve essere consegnata all'Ispettorato del Ministero dell'educazione, a cui tutte le istituzioni devono fare riferimento. L'ispettorato ha uno *status* semi-indipendente e ha il compito di ispezionare regolarmente gli ordinamenti dei singoli istituti e controllare che si accordino con i criteri di legge. È previsto anche un controllo di qualità al momento della verifica delle certificazioni parziali, quando valutatori esterni si occupano di verificare la qualità dei percorsi didattici effettuati. È una novità nel sistema che avrà corso effettivo dal 2000. Appena lo studente ha raggiunto il livello minimo di qualificazioni parziali in un corso (51%) necessarie per arrivare al diploma finale, i suoi esami verranno sottoposti al giudizio di un'agenzia di valutatori esterna all'istituto, che non può essere associata all'agenzia che provvede l'insegnamento. Questa «istituzione degli esami» deve a sua volta dimostrare il proprio livello qualitativo con l'assistenza di esperti indipendenti, che ne valutano i criteri d'intervento.

GERMANIA

Fonti: Documenti governativi e ricerche

Contatti

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie

Dr. Sabine Baum

Dr. R. Reinert

Land Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Dr. Hans Wilhelm Thomé

Mn. Rat Joseph Bogner

Dr. Hans Bauer

Land Bremen

Senatorat für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport

Dr. Jochen Schweitzer

Dr. Werner Huster

1. DESCRIZIONE GENERALE

1.1. *L'istruzione professionale*

Al concetto di istruzione professionale corrisponde in Germania un significato più esteso, che comprende la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione.

Tre sono gli obiettivi da realizzare in questo ambito:

- 1) un'ampia preparazione di base in campo professionale;
- 2) l'acquisizione di saperi e abilità necessari alla professione;
- 3) l'esperienza professionale in azienda.

Ai *percorsi di tipo iniziale* si aggiunge l'integrazione dell'intervento formativo nell'ambito della *formazione continua e degli adulti*, anche in vista dell'accesso agli studi superiori. Essa deve consentire di approfondire ed aggiornare le competenze necessarie al lavoro, per essere al passo con le innovazioni tecnologiche o migliorare la propria posizione in azienda. In questa prospettiva rientra nella formazione professionale anche la *riqualificazione* delle conoscenze, utile a ri-orientare i lavoratori verso settori maggiormente produttivi nel mercato del lavoro.

1.2. *L'offerta*

L'istruzione professionale si svolge nel settore industriale ed artigianale, nella pubblica amministrazione, e negli istituti professionali. L'offerta formativa è molto ampia, e si distingue in due filoni principali:

- l'istruzione professionale in alternanza (*Dualsystem*), che prevede un'azione didattica concordata tra le aziende e la scuola professionale (*Berufsschule*) gestita dai *Länder*;
- l'istruzione professionale praticata negli istituti di istruzione generale.

1.3. *Il quadro legislativo*

Le leggi di riferimento nell'ambito della *formazione professionale duale* sono:

- il *BiG-Berufsbildungsgesetz* (Legge per la formazione professionale) del 1969, modificato con la legge del 25-09-1996;
- il *Gesetz zur Ordnung des Handwerks* (*Handwerksordnung*, Ordinamento artigiano) del 1953, modificato con la legge del 20-12-1993, per il settore dell'artigianato;
- il *Berufsbildungsförderungsgesetz* (Legge di assistenza della formazione professionale), che stabilisce il sistema di pianificazione e statistica in ambito professionale, e le attività del *BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung*, l'agenzia governativa per la formazione professionale (v. supra, scheda 1);
- il *Jugendarbeitsschutzgesetz* (Legge di tutela del lavoro giovanile) del 1976, modificato con la legge del 24-04-1986, che prevede le misure necessarie per tutelare il lavoro dei giovani in formazione.

I percorsi professionali di tipo generale sono invece sottoposti alla legislazione scolastica-quadro dei *Länder* [R67, R69, R72, R76, R77, R81, R83, R86-87, R89, R94, R96, R102, R104-06] e alle relative leggi di amministrazione scolastica [R90, R97], con prescrizioni dettagliate sui contenuti degli indirizzi formativi e delle certificazioni.

2. IL SISTEMA FORMATIVO

2.1. La gestione del sistema duale

2.1.1. I soggetti giuridici federali

Il governo federale regola con decreti governativi le questioni inerenti alla formazione, all'aggiornamento e alla riqualificazione, riconosce le professioni che provvedono ad organizzare attività di formazione e stabilisce gli ordinamenti professionali (*Ausbildungsordnung*). Gli ordinamenti stabiliscono i criteri generali per una determinata area professionale. Sono specificati:

- 1) l'indicazione del tipo di formazione professionale;
- 2) la durata del *training*;
- 3) il profilo professionale, ossia l'insieme dei saperi e delle competenze che caratterizzano un determinato indirizzo professionale;

4) il programma-quadro di formazione, ossia l'articolazione dell'apprendimento secondo tempi e contenuti (*Ausbildungsrahmenplan*);

5) gli standard di valutazione e di esame.

Gli ordinamenti vengono quindi armonizzati con i programmi-quadro scolastici di formazione dei *Länder*.

L'*Ausbildungsordnung* viene emesso generalmente dal *Bundesministerium für Wirtschaft* (Ministero federale per l'economia), con la supervisione del *Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Ministero federale per la formazione e la scienza), che è direttamente responsabile delle iniziative per l'aggiornamento e la riqualificazione professionale.

Ma esso è anche il risultato della collaborazione tra le organizzazioni degli imprenditori, i sindacati, i ministeri e il *BIBB*, l'agenzia federale per la formazione professionale, che contribuisce a stilare nei contenuti l'*Ausbildungsordnung*.

Nel *Bundniss für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb* – un comitato ristretto composto dal cancelliere, da un rappresentante dei sindacati, uno degli imprenditori, e due dei *Länder* – vengono discussi i problemi della formazione e le strategie d'intervento.

SCHEDA 1 – Il BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung

Il *BIBB*, un ente pubblico con sede a Bonn, controllato dal Ministro federale per la formazione e la scienza e diretto dal *Generalsekretär* (Segretario generale), è formato da un egual numero di rappresentanti degli imprenditori, dei sindacati, dei *Länder* e del *Bund*, per collaborare allo sviluppo della formazione professionale a livello nazionale e internazionale. Al *BIBB* spettano tre mansioni decisive:

- 1) preparare gli ordinamenti professionali, i decreti-legge e il resoconto annuale sulla formazione professionale;
- 2) consigliare il governo federale sulle questioni giuridiche inerenti la formazione professionale;
- 3) sperimentare e sostenere nuovi modelli formativi attraverso progetti-pilota, con relativa verifica dei risultati.

Nello specifico è di competenza del *BIBB*:

- registrare e verificare i sistemi di pratica aziendale per la formazione professionale e continua;
- definire nuovi percorsi formativi professionali;

- aggiornare insieme agli imprenditori e ai sindacati gli ordinamenti aziendali per la formazione e la crescita professionale;
- incoraggiare nell'attività aziendale l'uso dei materiali e delle tecnologie più avanzate applicate alla formazione;
- pianificare interventi per la qualificazione dei formatori in azienda;
- valutare il livello qualitativo della formazione a distanza;
- promuovere moderni centri formativi a completamento della formazione professionale e continua nelle aziende;
- partecipare a programmi internazionali per lo sviluppo della formazione professionale.

L'organo decisionale del *BIBB* è lo *Hauptausschuß* (Comitato generale), e in alcuni casi regolati per legge anche lo *Ständiger Ausschub* (Comitato permanente). Nello *Hauptausschuß* siedono in egual misura i rappresentanti dei sindacati, delle organizzazioni imprenditoriali, dei *Länder* e del governo federale, che danno indicazioni sugli sviluppi futuri della formazione professionale, e decidono il programma di lavoro dell'istituto. Allo *Hauptausschuß* (Comitato generale) fanno riferimento i *Länderausschuß* (Comitati permanenti dei singoli *Land*), che hanno l'incarico di far aderire agli ordinamenti formativi i programmi-quadro di formazione nei campi di competenza del *BIBB*.

Quando un nuovo ordinamento viene sollecitato dai partner sociali, sulla base delle richieste del mercato del lavoro, il *BIBB* assume l'incarico di prepararne i contenuti. Se necessario, le conoscenze e gli obiettivi del nuovo indirizzo professionale sono oggetto di un vero e proprio progetto di ricerca.

2.1.2. I soggetti giuridici dei *Länder*

In Germania non esiste un Ministero federale dell'Educazione: le sue funzioni sono assolve dalla *KMK-Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland* (Conferenza permanente dei ministri della educazione dei *Länder*), fondata nel 1948 come organismo volontario di collaborazione tra i *Länder* nel settore dell'istruzione e della formazione.

La Conferenza stabilisce una politica culturale e formativa comune con iniziative a livello sovraregionale concordate tra i suoi componenti. Le sue decisioni forniscono ai *Länder* delle indicazioni generali, che non sono vincolanti giuridicamente. La

Conferenza è organizzata in quattro comitati permanenti, tra i quali è da segnalare il Comitato della scuola, da cui dipende una sezione destinata all'istruzione professionale.

In seno al *KMK* sono attivi dei consigli paritetici formati da rappresentanti degli imprenditori e delle *Kammer* (v. scheda 2) e dai sindacati, per decidere gli standard del *Rahmenlehrplan*, che è il programma-quadro di formazione delle discipline professionali nelle *Berufsschule* (la scuola professionale del *Dual-System*). Su questa base ogni *Land* costruisce il proprio *Lehrplan* (programma didattico), stabilito da una commissione composta da sindacati, imprenditori e insegnanti.

2.1.3. L'organismo di coordinamento tra *Bund* e *Länder*

Si tratta del *Koordinierungsausschuß*, creato nel 1972 e responsabile dei criteri generali degli ordinamenti formativi e dei piani di studio generali. Di esso fanno parte sia rappresentanti del *Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Ministero per la formazione e la scienza) e degli altri ministeri competenti – di regola il *Wirtschaftsministerium* (Ministero dell'Economia), sia rappresentanti designati dai ministri dell'educazione dei *Länder* e dalla *KMK* – Conferenza permanente dei ministri della educazione dei *Länder*.

2.1.4. L'organizzazione interna ai *Länder*

Governo del Land

Regola in base alla legislazione regionale l'istruzione professionale scolastica (compresa la *Berufsschule*, scuola professionale del duale), ed è anche responsabile dell'adempimento dei regolamenti federali nell'ambito della formazione professionale extra-scolastica (per es. nel sistema duale).

Kultusministerium

Il Ministero dell'educazione del *Land* indica gli standard legislativi e amministrativi (ordinamento scolastico, piani di studio, orari etc.). Per le scuole professionali agrarie e forestali è competente il Ministero dell'agricoltura.

Ministeri competenti

Sono i ministeri responsabili degli interventi nel campo della formazione e della riqualificazione professionale: l'*Arbeits-und Sozialministerium* (Ministero del lavoro e degli affari sociali) per i problemi generali dell'occupazione, l'aggiornamento e la riqualificazione; il *Wirtschaftsministerium* (Ministero dell'economia) per le istituzioni che presiedono all'aggiornamento nel settore economico-produttivo.

Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung

L'Istituto regionale di pedagogia scolastica e ricerca formativa, emanazione del *Kultusministerium*, ha il compito di concepire e compilare i piani di studio dei singoli indirizzi scolastici.

Landesausschuß für Berufsbildung

È il Comitato del *Land* per l'istruzione professionale, che ha l'incombenza di consigliare il governo regionale sui problemi che sorgono nel mercato interno del lavoro. Vi partecipano in egual numero rappresentanti degli imprenditori, dei lavoratori e del governo del *Land*, a cui rispondono tre sottocommissioni.

Istituti e organismi direttamente competenti per l'istruzione professionale

Sono quelli che gestiscono l'attuazione dell'istruzione professionale, salvo diverse disposizioni di legge.

Tra essi si distingue il *Bezirkregierung* (governo della circoscrizione) che può ritirare la licenza formativa ai formatori o alle agenzie di formazione che si dimostrano inadeguate.

SCHEDA 2 – Le «Autorità competenti» secondo il *Berufsbildungsgesetz*

- *Handwerkskammer* (Camera dell'Artigianato), per l'istruzione professionale nei laboratori artigianali o nelle aziende affini;
- *Industrie und Handelskammer* (Camera dell'industria e del commercio) per l'istruzione professionale in azienda;
- *Landwirtschaftskammer* (Camera dell'agricoltura) per la formazione agraria;

- *Obersten Dienstbehörden* (Organo del pubblico impiego) per la formazione nelle strutture pubbliche;
- *Rechtsanwaltskammer* (Ordine degli avvocati) per lavori in campo giuridico;
- *Patentanwaltskammer* (Camera dei brevetti) per impiego nel campo dei verificatori;
- *Notarkammer* (Ordine dei notai) per lavori in ambito notarile;
- *Wirtschaftsprüferkammer* (Camera dei revisori finanziari) e *Steuerberaterkammer* (Ordine dei commercialisti) per l'istruzione in campo finanziario;
- *Ärzttekammer* (Ordine dei medici) per la formazione ospedaliera e di assistenza sanitaria;
- *Tierärztekammer* (Ordine dei veterinari) per assistenza medica;
- *Apothekerkammer* (Ordine dei farmacisti) per assistenti farmacisti.

La legge (*BBiG-Berufsbildungsgesetz*) e l'*HwO-Handwerksordnung* (Ordinamento dell'artigianato) prescrive alle «autorità competenti»:

- 1) il controllo e lo sviluppo delle modalità esecutive dell'istruzione professionale, con la consulenza dei formatori;
- 2) la vigilanza sulla capacità personali e professionali del personale formatore e sulle strutture che ospitano la formazione;
- 3) la riduzione o l'allungamento dell'orario di istruzione;
- 4) la costituzione di comitati d'esame;
- 5) la realizzazione di esami intermedi, finali e di aggiornamento;
- 6) l'archivio delle relazioni sulle attività formativo-professionali;
- 7) l'insediamento in ciascuna *Kammer* di un *Berufsbildungsausschuß* (Comitato per l'istruzione professionale) in cui siano rappresentate le organizzazioni degli imprenditori, dei lavoratori e degli insegnanti, che decida i criteri giuridici costitutivi in ambito formativo della Camera o Ordine specifico (soprattutto gli ordinamenti d'esame). Questo comitato è formato da esperti delle aziende e della *Berufsschule* (scuola professionale del duale).

Le *Kammer* sono federate nel Consiglio generale, il *DIHT-Deutsche Industrie und Handelstag* (Consiglio tedesco per l'industria e il commercio, per l'artigianato *DHKT-Deutscher Handwerkskammertag*). Il *DIHT* è un organismo di raccordo tra stato e privati, cui sono obbligatoriamente iscritti tutti gli imprenditori, che supervisiona e controlla l'andamento della formazione professionale e il suo sistema di accreditamento.

Aziende

Sulla base della legge (il *BBiG*) approntano un proprio *Abbildungsordnung* (ordinamento formativo) su cui si basa il piano didattico professionale per l'apprendista.

Le grandi aziende, come la Volkswagen, hanno un centro interno di formazione ad alto livello di sperimentazione didattica, in grado di elaborare modelli applicativi per la formazione in alternanza.

I problemi riguardano soprattutto la piccola e media impresa (dove vengono messi a disposizione i 2/3 dei posti), che a volte si dimostra non molto innovativa, replicando gli interventi formativi delle grandi aziende. Vi sono tuttavia anche a questo livello interessanti iniziative.

2.2. La gestione del sistema di istruzione generale e professionale

2.2.1. Il sistema formativo secondario tedesco

Obbligo scolastico

Comprende la scuola primaria e la secondaria inferiore fino ai 15-16 anni, ossia al IX e X anno di corso (per alcuni *Länder*)
Chi non vuole continuare gli studi entra a 15-16 anni nel sistema duale di formazione professionale, in cui rimarrà per 2-3 anni, fino ai 17-18 anni di età (scatta cioè una forma di «obbligo» formativo-professionale).

SCHEDA 3 – La valutazione del profitto nella scuola tedesca

Il sistema di voti va da 1 a 6:

1 corrisponde a 15/14/13 punti, secondo la media dei voti

2 corrisponde a 12/11/10 punti, secondo la media dei voti

3 corrisponde a 9/8/7 punti, secondo la media dei voti

4 corrisponde a 6/5/4 punti, secondo la media dei voti

5 corrisponde a 3/2/1 punti, secondo la media dei voti

6 corrisponde a 0 punti

Le principali scuole secondarie dell'obbligo

Gymnasium

Comprende gli anni scolastici dal V al XIII; inizia a 11 anni di età e dura fino ai 19; si articola in tre aree di studi: umanistica, scientifico-sociale e scientifico-tecnologica (corrisponde al nostro liceo).

Porta all' *Abitur*, la maturità che dà accesso al terziario (all' *allgemeine Hochschulreife*: Università e *Fachhochschule*).

Se si intraprendono studi ginnasiali l'obbligo è comunque fino ai 16 anni di età (mentre in alcuni *Länder* chi compie un percorso professionale ha un obbligo formativo minore, di nove anni complessivi).

Hauptschule

È la scuola dell'obbligo per gli studenti che non hanno intenzione di proseguire gli studi di istruzione generale nel secondario inferiore, e che si preparano direttamente alla professione. Qui si stabiliscono i primi contatti con il mondo del lavoro, con materie specifiche quali «Discipline del lavoro» o «Conoscenza dei contesti aziendali», introdotte per gli ultimi due anni, accompagnati da brevi periodi di pratica in impresa (3-6 settimane) e da giornate d'informazione. Termina dopo 9 anni con lo *erfolgreicher Hauptschulabschluß*, un esame finale che attesta il profitto della nona classe. A questo punto a seconda dei *Länder* si può essere ulteriormente esaminati su altre materie: per esempio in Baviera l'esame riguarda il tedesco, l'inglese, la matematica e le discipline del lavoro, oppure una disciplina specialistica e due discipline pratiche. Se la valutazione finale raggiunge in media il voto 3 o più si ottiene il *Quali* (*Qualifizierender Hauptschulabschluß*, esame finale qualificato della *Hauptschule*), che permette di entrare nella *Berufsaufbauschule* e nella *Berufsfachschule* (v. *ultra*).

In alcuni *Länder* l'obbligo prosegue fino al decimo anno; in altri esso è facoltativo (per es. in Baviera: *Freiwillige 10. Klasse*), e viene frequentato solo dal 30% degli studenti. Vi si insegnano le materie-base su cui innestare l'istruzione di tipo professionale e si conclude con il *mittlerer Schulabschluß* (titolo professionale a cui si ha diritto superando il *Quali* con punteggio medio di 2,0 ca. e di 2 in tedesco, matematica e inglese). Il valore del *mittlerer* è analogo a quello del titolo che si ottiene al termine della *Realschule* (*Realschulabschluß*).

Lo studente uscito dalla *Hauptschule* può entrare nel sistema duale (v. *ultra*), o rimanere nel percorso professionale scolastico a tempo pieno. In Baviera, per es., si può conseguire il *mittlerer* anche attraverso il percorso professionale, se si è in

possesso del *Quali*, di conoscenze sufficienti in inglese (certificate per es. dal diploma di *Hauptschule*) e di conoscenze professionali superiori.

Realschule

La frequenza di questo tipo di scuola di istruzione generale va dal V al X anno di formazione (al IX nei *Länder* con obbligo scolastico abbreviato). Porta al *Realschulabschluß*, pari al *mittlerer*. La *Realschule* consente sia l'accesso ai corsi professionali, sia a corsi che portano al diploma di studi secondari superiori (necessario per accedere all'educazione superiore). Dal VII anno gli alunni devono frequentare oltre alle materie obbligatorie altre tre-sei ore settimanali, su materie scelte dai ragazzi in base alle loro inclinazioni, sia per approfondire, sia per allargare le conoscenze, per es. con una seconda lingua straniera (oltre l'inglese).

I percorsi di tipo scolastico-professionale dopo la scuola d'obbligo

Berufsfachschule (BFS)

Questo tipo di scuola professionale può durare da uno a quattro anni. Vi si accede dalla *Hauptschule* o dalla *Realschule*, purché in possesso del *mittlerer Schulabschluß* (gli studenti provenienti dalla *Hauptschule* frequentano corsi aggiuntivi che permettono di conseguire quel titolo). Alcuni corsi hanno come requisito di accesso il diploma della *Realschule*. L'orario settimanale di frequenza non è inferiore alle 32 ore settimanali, e gli indirizzi principali sono:

- commerciale (1-3 anni), per es. segretari, elaborazione dati informatici;
- linguistico (2 anni), per es. corrispondenti in lingue straniere;
- sanitario (1-3 anni), per es. assistente dietologo, massaggiatore, fisioterapista, assistente farmaceutico, assistente al pronto soccorso;
- sociale (1-3 anni): assistente sociale;
- turistico (1-3 anni): lavori alberghieri.

I corsi si concludono con un esame finale con cui si ottiene la qualifica di assistente tecnico diplomato di stato (*Staatlich geprüfter technischer Assistent*). Per gli indirizzi commerciali il titolo è

quello di assistente commerciale diplomato dello Stato (*Staatlich geprüfter kaufmännischer Assistent*).

Berufsaufbauschule

Vi accedono (anche part-time) dopo la scuola dell'obbligo giovani che hanno intrapreso un'attività lavorativa o stanno compiendo un training professionale: essi devono aver frequentato per almeno 6 mesi una *Berufsschule* o averne ultimato la frequenza. Obiettivo di questa scuola è offrire un insegnamento di tipo generale insieme a un *training* professionale più specifico, secondo quattro indirizzi fondamentali: economia, scienze sociali e domestiche, agricoltura e tecnologia.

La frequenza prevede almeno 1200 ore tra discipline generali e professionali, di cui 600 dedicate a tedesco, matematica, scienze e lingua straniera. La durata è di un anno o un anno e mezzo se si sceglie il *full-time* e di tre anni o tre e mezzo per il *part-time*. Al termine si ottiene il *Fachschulreife*, che vale come il titolo della *Realschule* (*mittlerer Schulabschluss*), e che consente l'accesso al secondario superiore.

Sistema duale (Lehre, Berufsschule)

Dopo la scuola dell'obbligo se non si vogliono seguire gli studi sopraddetti si entra nel canale duale, ossia della *formazione in alternanza* che prevede 1 giorno nella *Berufsschule* (scuola professionale) e 4 in azienda per ottenere una determinata qualifica lavorativa, e che quindi si appoggia a due distinti luoghi di apprendimento, l'azienda e la scuola (v. *ultra*, 2.3).

I canali principali degli studi secondari superiori:

Berufliches Gymnasium

Il *Gymnasium* (v. *infra*) può avere anche caratteristiche di tipo professionale. Ai *Berufliches Gymnasium* (o *Fachgymnasium*) si accede dalla *Realschule* (v. *infra*); durano tre anni e portano con un esame finale all'*Abitur*, la maturità, che dopo tredici anni di studio dà accesso al ciclo terziario (l'*allgemeine Hochschulreife*: Università e settore non universitario superiore).

Accanto alle materie di istruzione generali, sono previsti corsi di specializzazione secondo l'indirizzo prescelto dallo studente,

per es. tecnologia ed economia, materie che possono essere sostenute nell'esame finale (*Abitur*).

Esiste nel *Fachgymnasium* la possibilità di ottenere attraverso un doppio esame finale una doppia qualifica, vale a dire sia il certificato per accedere agli studi superiori (l' *Hochschulreife*: requisito d'accesso alla *Fachhochschule*), sia un certificato di qualifica professionale.

Fachoberschule (FOS)

Sono due anni di studio professionale a tempo pieno (dai 16 ai 18, XI e XII anno di formazione), uno teorico e uno pratico a cui si accede dalla *Realschule* o con il titolo di *mittlerer Schulabschluss*, anche senza una formazione professionale specifica. Gli indirizzi formativi sono: tecnica, scienze agrarie; economia, amministrazione, diritto; scienze sociali; design etc.

I programmi comprendono insegnamenti specialistici di tipo teorico e pratico, orientati verso il proseguimento degli studi nella *Fachhochschule*. Il primo anno è di tipo pratico-professionale, ed è occupato da un tirocinio pratico nella materia scelta per la specializzazione; esso si effettua per quattro giorni alla settimana tutto l'anno, con un minimo di otto ore di lezioni settimanali a scuola. Se lo studente è in possesso del certificato finale della formazione in alternanza, gli si consente tuttavia di accedere direttamente al secondo anno della *FOS*, che prevede trenta ore settimanali di materie di indirizzo generale e relative alla specializzazione frequentata. Sono obbligatori il tedesco, le scienze sociali, la matematica, le scienze naturali, l'educazione fisica e la lingua straniera, di solito comuni a tutti gli studenti. L'esame finale, il *Fachhochschulreife*, permette l'accesso solo alle *FHS* e non direttamente alle Università (il percorso sostenuto è più corto di un anno rispetto al *Gymnasium*).

Berufsoberschule (BOS)

Anche in questo caso si tratta di due anni di studio (il XII e il XIII anno del percorso scolastico). L'accesso è consentito a chi è in possesso di un *mittlerer Schulabschluss*, o di una qualificazione professionale certificata (per es. esame finale del duale, *Berufsabschluss* + *Fachschulreife*) o di un'esperienza professionale equipollente. Lo

studente in possesso del *Fachhochschulreife* (esame che si sostiene dopo il primo anno) accede direttamente al secondo anno. L'accesso per chi è invece dotato di *mittlerer Schulabschluß* conseguito nella *Berufsschule* e nella *Berufsfachschule* o con il *Quali* prevede un periodo preliminare di formazione della durata di un anno, a tempo pieno, con approfondimento di alcune materie quali il tedesco, la matematica, l'inglese, la fisica, l'economia d'impresa e la contabilità, o la biologia e la fisica. La frequenza di un primo anno di formazione è consigliata anche a chi proviene dal mondo delle professioni, per rinfrescare le proprie conoscenze, anche se è facoltativa. Essa può iniziare pure durante il periodo di formazione professionale, o parallelamente al lavoro: il corso occupa solo sei ore settimanali, in cui vengono ripetute materie come tedesco, inglese e matematica, e riassunti i contenuti della *Berufsaufbauschule* e della *Realschule*.

Le certificazioni rilasciate sono di tre tipi:

Fachhochschulreife: esame facoltativo da tenere alla fine del XII anno, che abilita ad entrare nel terziario non universitario (*Fachhochschule*) in tutti i suoi indirizzi di studio;

Fachgebundene Hochschulreife (esame finale del XIII anno) che invece consente l'accesso non solo alla *Fachhochschule*, ma anche all'università, limitatamente alle facoltà scientifiche e a determinati indirizzi disciplinari;

Allgemeine Hochschulreife: è un esame integrativo al precedente, in due lingue straniere (una può essere il latino) che consente di accedere a tutti gli indirizzi delle facoltà universitarie scientifiche. Questo esame può essere sostenuto contemporaneamente al *Fachgebundene Hochschulreife*, o anche in un secondo tempo.

Fachschule (FS)

Questa scuola consente di raggiungere *skill* approfonditi in campo professionale e prepara i quadri professionali intermedi (tra chi ha terminato la formazione in alternanza e il laureato), in grado di assolvere a responsabilità di gestione nell'indirizzo di studi prescelto, di formare il personale o di assumersi maggiori responsabilità in certe aree professionali.

L'ammissione prevede il compimento della formazione in alternanza con esame finale, (v. *ultra*, 2.3) e un'esperienza lavorativa specifica nel settore.

La *Fachschule* si divide in:

1) *Technikerschule*, che comprende curricula come tecnica edile, biotecnica, tecnica chimica, tecniche di stampa, elettrotecnica, tecniche di colorazione e laccatura, tecnica di macelleria, tecniche galvaniche, tecnica del vetro, tecniche vetrarie, tecnica di riscaldamento-ventilazione-climatizzazione, tecniche del legno, tecniche della ceramica, tecniche delle materie sintetiche, tecniche di lavorazione degli alimenti, tecniche meccaniche, tecniche di lavorazione del metallo, tecniche della carta, tecniche sanitarie, tecniche della pietra, tecniche tessili, tecniche ambientali.

La durata della frequenza è di due anni a tempo pieno, e di quattro anni a tempo parziale. La certificazione finale è *Staatlich geprüfter Techniker* (tecnico diplomato di stato) in un determinato indirizzo professionale.

2) *Meisterschule*, per es. falegname, muratore, installatore elettrico, pittura di ambienti e laccatura, legatore, orafo e argentiere.

La frequenza varia da sei mesi a due anni a tempo pieno. L'esame finale è il *Meisterprüfung* (esame di mastro) che si tiene presso le Camere dell'artigianato, o di commercio o dell'industria.

3) *Kaufmannische Fachschule*, per es. economia aziendale, l'elaborazione dei dati. Dura due anni a tempo pieno, e termina con lo *Staatliche Prüfung* (esame di stato).

4) *Hauswirtschaftliche und sozialpflegerische Fachschule* (economia domestica e assistenza sociale), specializzata nei settori dell'assistenza geriatrica, assistenza familiare, economia domestica, rieducazione terapeutica. Durata: uno-tre anni, cui segue lo *Staatliche Prüfung* (esame di stato).

5) *Land-und forstwirtschaftliche Fachschule* (agrarie e forestali);

6) *Fachschule* speciali, come per es. quella alberghiera, della ristorazione, dell'arte floreale, della lavorazione artistica del vetro, della lavorazione della porcellana, che si concludono con lo *Staatliche Prüfung* (esame di stato).

Dalle *Fachschule* è consentito l'accesso alla *Fachhochschule* (superiore non universitario) limitatamente all'indirizzo professionale specifico del candidato e al superamento di un esame integrativo.

Fachakademie (FAK)

È un tipo di percorso professionale iniziale con molta attività pratica, cui si accede con il *mittlerer Schulabchluß* o con una formazione professionale certificata come l'apprendistato (con il *Fachschnulreife*). La durata varia dai due anni ai cinque, anche con soluzioni a tempo parziale. Gli indirizzi principali sono: pedagogia sociale, economia, ottica, pedagogia curativa, economia domestica, tecniche mediche, della durata di due anni, fotografia, restauro, lingue straniere, agricoltura, che durano tre anni, musica e arti figurative (4-5 anni).

Il titolo si consegue con l'*Abschlußprüfung* (esame finale) con certificazione professionale di stato. Gli studenti dell'ultimo anno e i diplomati alla FAK con un esame supplementare (*Ergänzungsprüfung*) possono entrare alla *Fachhochschule*. Chi passa l'esame finale della FAK e l'esame supplementare con la votazione «sehr gut» (ottimo) ottiene il *Fachgebundene Hochschulreife*, ossia l'accesso all'università per determinati indirizzi di studio nelle facoltà scientifiche.

2.2.2. Iniziative a favore della scuola professionale

Nell'ambito dello studio «Formazione economica nella scuola», per incrementare la formazione professionale nella scuola per un orientamento più allineato con i bisogni dell'imprenditoria, il *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (Ministero per la formazione e la ricerca) ha varato nel 1998 l'iniziativa *Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben* (Scuola-Economia/Vita lavorativa), al fine di approfondire le conoscenze dei docenti e degli studenti sul contesto economico del mercato del lavoro. I partner sociali hanno assicurato la loro disponibilità per garantire una migliore integrazione della scuola professionale nelle attività economiche svolte nel *Land*. In questo ambito stanno per essere resi operativi progetti formativi scolastici quali l'istruzione matematica e scientifica riguardo gli studi, e l'indagine sulle relazioni socio-economiche.

2.2.3. Il personale docente nell'istruzione professionale

Per insegnare alla *Berufsschule* (e nelle altre scuole professionali a tempo pieno) le discipline di istruzione generale e speciali-

stica, i docenti devono dimostrare di avere competenze professionali, possedere un titolo di studi superiore e avere frequentato i corsi di preparazione all'insegnamento.

Il docente deve aver sostenuto parallelamente al corso universitario otto semestri di scienza dell'educazione e dopo l'esame di laurea (*Erste Staatsprüfung*, primo esame di stato) compiere due anni preparatori all'insegnamento con molta attività pratica, quindi sostenere l'esame finale abilitante all'insegnamento. Questo periodo preparatorio all'insegnamento dura dai 18 ai 24 mesi, secondo il *Land*, e si chiama *Vorbereitungsdienst* (servizio preparatorio). Prevede un periodo di *Hospitation* o di prova come assistente all'insegnamento: una sorta di tirocinio con annessi seminari di carattere generale e specifico-professionale, in cui vengono discusse le esperienze svolte. Questo periodo di prova si chiude con un secondo esame di stato (*Zweite Staatsprüfung*) che abilita all'insegnamento.

Il *Land* recluta gli insegnanti con il punteggio più alto, punteggio calcolato sulla media delle votazioni dell'esame di laurea e dell'esame finale del tirocinio.

Agli insegnanti di pratica professionale è richiesto il *Meisterprüfung* o il *Technische Prüfung*, due anni di esperienza professionale e una preparazione pedagogica teorica e pratica di un anno, che si ottiene frequentando il corso di *Berufspädagogik* (pedagogia professionale), organizzato dal Ministero dell'educazione del *Land*. Solitamente provengono dal mondo delle professioni, da *FS* e dalle *FAK*. Questi insegnanti compiono il proprio aggiornamento anche in azienda, poi sostengono presso il Ministero dell'educazione del *Land* un test della durata di un giorno che accerti le conoscenze di tedesco, la competenza professionale e l'attitudine all'insegnamento.

Problema

Per aggiornare il sistema la discussione sulla formazione professionale insiste su un maggiore coordinamento tra il *Berufsplan* (programma professionale) delle *Berufsschule* e l'*Abbildungsordnung* (ordinamento formativo) delle aziende al fine di arrivare ad una più stretta collaborazione, e di contenere gli interessi degli imprenditori.

Viene auspicata anche una maggiore interazione con le *Kammer* e gli Ordini.

I docenti sono funzionari dello stato, inquadrati giuridicamente secondo il codice della funzione pubblica del singolo *Land*, a sua volta basato sulla legge-quadro della funzione pubblica (*Beamtenrechtsrahmengesetz*). Il personale docente della *Berufsschule* è equiparato nel trattamento retributivo alla filiera dell'educazione generale: in media si oscilla tra gli 80.000 e 100.000 marchi l'anno (lordi). L'aggiornamento in servizio dei docenti è organizzato dal Ministero dell'educazione del *Land* (partecipazione minima di due volte l'anno) e si basa su un'ampia scelta di corsi, che vanno da temi di interesse specifico ai problemi più generali, come gli aspetti giuridici e la legislazione scolastica.

2.3. Il sistema professionale duale

In Germania l'istruzione professionale in alternanza costituisce per i due terzi dei giovani il percorso formativo privilegiato dopo la scuola dell'obbligo, rispetto agli itinerari professionali del secondario.

Il sistema duale, o «in alternanza», si distingue dall'istruzione scolastica a tempo pieno per due motivi fondamentali:

1) l'apprendimento avviene in larga parte non a scuola, ma sul luogo di produzione; il giovane *Lehrling* (apprendista) compie un'esperienza lavorativa in azienda, in uno studio professionale, negli uffici pubblici o nei laboratori artigianali per 3-4 giorni alla settimana;

2) il giovane è tenuto a frequentare *part-time* la *Berufsschule* (scuola professionale) per 1-2 giorni alla settimana.

I soggetti formativi sono dunque l'azienda e la scuola: la prima finanzia *in toto* il training lavorativo del giovane, attenendosi per la pratica formativa alla legge federale (il *BBiG-Berufsbildungsgesetz*: Legge federale per la formazione professionale); la seconda dipende dal *Land* da cui viene finanziata, ed è sottoposta alle sue legislazioni scolastiche.

Osservazione

Terminata la *Hauptschule*, il 90% dei giovani entra nel percorso duale. Anche il 15% degli studenti in possesso del diploma di maturità (*Abitur*)

entra nella *Lehre* per imparare una professione. Per questi apprendisti il percorso professionale è abbreviato di un anno. Sostenuto l'esame finale, si iscrivono all'università e si laureano, con il vantaggio di avere già appreso una professione. Le aziende li accolgono nel duale, pur sapendo che seguiranno gli studi superiori, e mantengono i contatti con loro durante l'università, a volte per assumerli alla fine.

2.3.1. Obiettivi della formazione in azienda

La legislazione federale sulla formazione sottolinea l'aspetto formativo pratico dell'educazione in alternanza: il giovane cresce nel mondo del lavoro, acquisisce competenze tecniche sotto la guida dei formatori o dei compagni di lavoro più maturi. È essenziale che il giovane si formi nelle condizioni reali di svolgimento del lavoro e che apprenda a:

- 1) lavorare economicamente;
- 2) coordinare le proprie abilità per lavorare in modo autonomo;
- 3) comprendere le responsabilità del singolo nell'andamento del lavoro aziendale;
- 4) lavorare in *team*;
- 5) interagire con i colleghi e i superiori;
- 6) trattare con i clienti e i fornitori;
- 7) gestire la sua posizione nell'azienda;
- 8) valutare le proprie capacità professionali.

Questo processo di acquisizione di saperi e abilità richiede anche una applicazione a diversi settori, e a questo fine l'azienda può offrire una certa mobilità al suo interno.

Attualmente esistono circa 355 professioni in cui la formazione in alternanza è riconosciuta dallo stato. Negli ultimi anni il loro numero è stato sensibilmente ridotto (nel 1971 erano 606): si è cercato di accorpare curricula professionali analoghi e di ampliare lo spettro degli insegnamenti di base al fine di aumentare la mobilità del lavoro, richiesta dai rapidi cambiamenti di mercato: lo si è sperimentato per es. con l'avvento di nuove professioni nel settore dei media, delle tecniche di comunicazione e d'informazione, e nei servizi. L'esigenza di aggiornamenti rapidi dei piani formativi professionali è contemplata nella stessa *BBiG*, la legge-quadro federale, che prescrive i criteri minimi di intervento, per lasciare spazio a quelle richieste

di *skill* ancora implicite, che potrebbero però realizzarsi e divenire attuali per le innovazioni tecnologiche e la ristrutturazione del mondo del lavoro, favorendo in questo modo la flessibilità.

2.3.2. Il ruolo dell'azienda

In Germania le aziende sono libere di aderire al programma di formazione in alternanza. Esso rappresenta un'occasione non solo per i giovani, ma anche per gli stessi imprenditori, che hanno la *chance* di:

- addestrare gli apprendisti secondo le esigenze specifiche dell'azienda;
- conoscere i giovani praticanti attraverso le loro prestazioni, nel loro stile di lavoro, e nella collaborazione con i colleghi, in vista di una possibile assunzione;
- disporre di manodopera a costi contenuti.

Al termine del periodo di formazione il giovane non è tenuto a rimanere in quella determinata azienda, né l'imprenditore è obbligato ad assumere. Per l'impresa esiste il rischio di formare lavoratori che in seguito l'abbandoneranno per la concorrenza.

2.3.3. Il sistema duale e il mercato del lavoro

La formazione in alternanza si basa su un sistema di autoregolamentazione del mercato del lavoro: le aziende sono il principale soggetto organizzatore del training, e mettono a disposizione un maggiore o minore numero di posti-*Lehre* a seconda della congiuntura; o sollecitano le autorità scolastiche ad aggiornare i curricula e introdurre nuovi profili per via dell'avvento delle nuove professioni. È una sorta di «pianificazione all'origine» di cui i ragazzi sono informati dall'attività di orientamento a scuola e nell'*Arbeitsamt* (ufficio del Lavoro).

Problema

Le grandi aziende sono in grado di programmare la loro espansione sul mercato, prevederne le tendenze e quindi anticipare i flussi formativi le-

gati al mondo del lavoro. Le piccole e medie aziende, invece, non hanno gli strumenti di ricerca per prestabilire gli itinerari professionali futuri. In questo sono affiancati dal *BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung* (Istituto federale per la formazione professionale) che studia l'andamento del mercato e coordina studi sui modelli di sviluppo delle professioni (v. supra, scheda 1).

2.3.4. Aree professionali

Le aree professionali in cui si dipartono le varie *Lehre* sono: agraria; chimica, fisica, biologia; tecnica di stampa; alimentazione ed economia domestica; tecnica cromatica e arredamento; sanità; igiene; tecniche tessili e abbigliamento; economia e amministrazione; tecniche edili; elettrotecnica; tecnica del legno; tecnica dei metalli.

Le professioni per cui è prevista la formazione sono 355 ca., divise in 68 gruppi occupazionali. Le materie obbligatorie sono simili nei diversi *Länder*, e si cerca di renderle ancora più uniformi. Nel sistema bavarese, ad es., le materie obbligatorie (istruzione generale) per tutte le aree professionali sono la religione, il tedesco, gli studi sociali (che comprendono le scienze sociali, diritto e economia) e la matematica professionale (la lingua straniera se richiesta dall'ordinamento). Il vantaggio di avere discipline comuni a diverse professioni in un'area professionale consiste:

- nel rendere possibile una formazione di base allargata su cui innestare la specializzazione professionale;
- nell'intensificare le occasioni di cooperazione nell'ambito dei moderni metodi produttivi;
- nell'accrescere la flessibilità e la mobilità nel mercato del lavoro;
- nell'agevolare la formazione continua.

2.3.5. Le nuove professioni

La modernizzazione della *Lehre* (apprendistato) sulla base delle richieste del mercato del lavoro ha favorito l'introduzione di nuovi percorsi professionali, 29 nel solo 1998, i cui curricula di quadro sono operativi dall'agosto 1999. Da ricordare quelli in

ambito telematico, quali: venditore di media audiovisivi, costruttore di media digitali e per la stampa, meccatronico, tecnico dei microsistemi. O nel ramo commerciale: venditore di automobili, venditore di servizi nel trasporto aereo.

2.3.6. Modalità d'accesso e frequenza nel sistema duale

Per questo tipo di formazione non esiste un titolo di accesso, e la frequenza è aperta a tutti. Di solito i giovani hanno assolto l'obbligo scolastico, e si attivano per la ricerca di un posto di *Lehre* (apprendistato) ancor prima del termine della scuola.

Per procurarsi un posto di formazione in azienda il giovane può rivolgersi alla struttura di orientamento dell'Ufficio del Lavoro (*Arbeitsamt*) che fornisce indicazioni, consigli e indirizzi di imprenditori e professionisti a disposizione per la *Lehre*, l'apprendistato. Alcune volte le aziende preferiscono mettere delle inserzioni sui giornali, o servirsi di avvisi particolari di reclutamento (pubblicità), o organizzare «borse per posti di formazione» denominate *Märkte für Ausbildungsplätze*, una sorta di *work-shop* in cui esse offrono ai giovani posti di formazione.

Una volta trovata la *Lehre*, il giovane scrive all'azienda, e sostiene un colloquio preliminare con test di ammissione, costituito da un test attitudinale o da una composizione scritta. Se respinto, può cercare un'altra *Lehre* o entrare nel percorso professionale scolastico, di tipo più teorico.

2.3.7. Il contratto

Una volta trovato il posto, l'azienda o lo studio professionale stipula un contratto di apprendistato con il giovane o se minorenne con i suoi rappresentanti legali, secondo il *BBiG-Berufsbildungsgesetz* federale.

Secondo questa legge il contratto deve comprendere le seguenti voci:

- a) genere, materia, tempi e obiettivi della formazione professionale;
- b) data di inizio e durata della formazione;
- c) durata giornaliera del lavoro;

- d) durata del tempo di prova;
- e) pagamenti e ammontare del salario;
- f) durata delle ferie;
- g) presupposti per il licenziamento dell'apprendista.

Il contratto viene esaminato dalle "autorità competenti" (le *Kammer* e gli Ordini professionali, v. supra, scheda 2) e quindi inserito nel registro dei contratti di formazione. La registrazione del contratto è la premessa per la successiva ammissione all'esame finale (v. ultra, allegato 2).

2.3.8. La retribuzione

L'ammontare del rimborso formativo (*Ausbildungsvergütung*) versato dall'imprenditore deve corrispondere alle direttive della legge federale (*BBiG*, § 69), e aumentare annualmente a secondo della età e del livello di formazione raggiunto dal *Lehrling*. Nello specifico il tariffario viene negoziato dai sindacati e dalle rappresentanze degli imprenditori. I costi della remunerazione incidono in media del 36% sui costi complessivi lordi della formazione professionale in azienda. Le tariffe oscillano tra i 300 e i 1200 marchi mensili e dipendono dalla situazione congiunturale dell'azienda.

I lavoratori edili (costruttori di ponteggi) sono i più remunerati, soprattutto se hanno compiuto i 18 anni: 1871 marchi mensili a ovest e 1684 nei *Länder* dell'est; un'altra categoria alle vette salariali è quella dei muratori, costruttori di strade e carpentieri con 1446 marchi (1345 nella ex DDR). Ai livelli inferiori incontriamo a ovest i sarti per signora con 352 marchi, gli ottici con 633, i parrucchieri con 713, a est i parrucchieri con 476 marchi, i sarti di alta moda con 557 e i fiorai con 575.

Vi è una fluttuazione salariale anche tra le differenti aree professionali: sopra la media (1067 marchi) sono i praticanti nel pubblico impiego con 1191 marchi, nell'industria e nel commercio con 1170, mentre nell'agricoltura vengono percepiti in media 978 marchi, nelle libere professioni 973, e nell'artigianato 951. Nei *Länder* orientali la media delle retribuzioni oscilla sui 951 marchi, superata anche qui nel settore della pubblica amministrazione con 1041 marchi, e della industria e commercio 1036 marchi,

contro gli 863 dell'artigianato, gli 839 delle libere professioni e gli 814 dell'agricoltura (Fonte: *BIBB*, 1998).

2.3.9. Durata della *Lehre*

I tempi della formazione in alternanza variano dai due ai tre anni e mezzo, a seconda della professione prescelta, e sono definiti negli *Ausbildungsordnungen* (la legislazione sulla formazione) di ogni specifica professione. Esiste la possibilità di abbreviare o allungare la durata dell'apprendistato.

Per esempio, vi è una buona percentuale di studenti provenienti dall'istruzione generale secondaria che dopo l'esame di maturità intendono apprendere una professione nel sistema duale: in questo caso il tempo di frequenza si accorcia di un anno.

Nel sistema duale non è previsto il *part-time*. Si può invece frequentare da esterni dopo cinque anni di professione per poter sostenere l'esame finale.

2.3.10. Il sistema formativo aziendale

Nel costruire il suo piano formativo l'azienda si deve attenere anche all'*Ausbildungsrahmenplan* (programma-quadro di formazione), in cui sono stabiliti i tempi di apprendimento e le conoscenze e abilità da conseguire. Seguendo quelle direttive, il programma di formazione viene redatto sulla base degli standard prescritti, adattandone la scansione alle specifiche attività di produzione dell'azienda.

La configurazione del piano formativo può dunque variare secondo:

- 1) la grandezza dell'azienda;
- 2) i metodi di produzione o di prestazione dei servizi;
- 3) la condizione degli impianti;
- 4) le forme di organizzazione aziendale;
- 5) la capacità e l'efficienza operativa dei formatori;
- 6) l'equipaggiamento (le dotazioni tecniche) dei luoghi di apprendimento;
- 7) la spesa dell'azienda per la formazione;
- 8) le possibilità individuali di apprendimento.

2.3.11. Il ruolo dei sindacati

Le rappresentanze sindacali (il *Betriebsrat*, consiglio di fabbrica) hanno la facoltà di partecipare alla stesura del programma formativo, alla sua esecuzione e alla selezione dei formatori.

2.3.12. Integrazione della formazione aziendale

Il giovane in apprendistato può aver bisogno di completare in altre istituzioni formative (oltre al *Berufsschule*, scuola professionale) la sua formazione. Nelle grandi aziende il problema è ovviato dalla tradizionale presenza di laboratori o sezioni di formazione destinate agli apprendisti, utilizzate nel tirocinio di base e come preparazione degli esami.

In molte situazioni lavorative, di contro, non è concesso al giovane di esercitarsi, perché un errore potrebbe compromettere la produzione. La crescente specializzazione e l'automatizzazione del lavoro rendono possibili in diverse aziende solo un apprendimento specialistico limitato. Anche ruotando all'interno della azienda in diversi settori di produzione, il giovane non riesce ad acquisire l'intero spettro delle abilità necessarie alla sua formazione, e ad acquisire (secondo quanto prescritto dal *BBiG-Berufsbildungsgesetz*, Legge federale per la formazione professionale) in azienda un'ampia preparazione di base e i saperi e le abilità necessarie per una qualificata attività.

Per ovviare al problema sono sorti istituti formativi sovra-aziendali (*überbetriebliche Ausbildungsstätte*) che forniscono formazione professionale supplementare per quelle aziende – soprattutto le piccole – che non sono nelle condizioni di ottemperare tutte le prescrizioni per una istruzione qualificata. Il loro fine comune è completare il ciclo di apprendimento e consentire ai giovani – sollevati da impegni e scadenze di produzione – di interrompere o ripetere la pratica lavorativa per ottenere maggiori spiegazioni o approfondire sistematicamente l'operazione.

Le dotazioni tecniche di questi centri devono essere continuamente aggiornate: i costi complessivi sono sostenuti dalle aziende, dal *Land* e dal *Bund*.

Problema

Si è segnalato il pericolo che tali istituzioni integrative provochino la perdita della pratica direttamente lavorativa, che è il perno della formazione aziendale.

Nei *Länder* della ex-DDR, al fine di sostenere lo sviluppo dell'economia delle piccole e medie imprese, è invece forte la richiesta di una rete formativa sovraaziendale distribuita secondo i bisogni locali e particolari.

2.3.13. I formatori in azienda

Le aziende possono formare i giovani solo se dispongono di educatori con capacità professionali e didattiche, secondo quanto prescritto dalla legge, in grado per competenza professionale, programma e dotazioni tecnologiche di trasmettere esaurientemente i contenuti e di rispondere alle richieste di formazione in azienda, o in altre aziende con misure formative aggiuntive, o negli istituti formativi sovraaziendali.

L'intervento del formatore non si limita soltanto alla trasmissione tecnica del sapere, ma segue il giovane nello sviluppo della sua personalità.

Per diventare formatori occorre:

- 1) aver sostenuto il *Meisterprüfung* in campo artigianale (*Technikerprüfung*) negli altri settori, l'*Abschlußprüfung* per la corrispondente professione;
- 2) avere competenze professionali e pedagogiche certificate;
- 3) se liberi professionisti, avere il nulla osta dei propri Ordini (soprattutto medici e avvocati).

La preparazione pedagogica e professionale viene stabilita con un esame, l'*Ausbilderereignungsprüfung*, cui si sottopone il formatore. Questo esame costituisce generalmente una parte del *Meisterprüfung* e può essere evitato se viene comprovata una consolidata esperienza professionale. L'esame si sostiene presso le *Kammer*, dopo aver frequentato *in loco* dei corsi preparatori di pedagogia della durata di un anno.

Oltre a svolgere il proprio lavoro o la professione, la maggior parte dei formatori (sono 750.000 nei vari settori produttivi) prepara contemporaneamente più apprendisti. Solo nelle grandi

aziende vi sono formatori a tempo pieno. I formatori aziendali frequentano i seminari organizzati dalla *Berufsschule* per informarsi sul funzionamento della scuola, valutare collettivamente i soggetti più deboli e introdurre strategie di recupero, cercando di intensificare il lavoro in *team* con i colleghi della *Berufsschule*.

Problema

Le *Kammer* curano la qualità formativa del sistema duale, ma all'alto numero di curricula non corrisponde la disponibilità dei formatori, ancora insufficienti per coprire il fabbisogno didattico.

2.3.14. L'apprendimento in azienda

I vantaggi della formazione *on the job*:

- si può imparare a lavorare direttamente su macchinari e in istituzioni a tecnologia avanzata, accumulando specializzazioni sul campo che possono favorire il miglioramento delle competenze;

- i formatori aziendali si confrontano continuamente con le novità tecnologiche che possono quindi trasmettere in ambito formativo;

- questo tipo di formazione è mirata al campo produttivo, fatto che diminuisce i costi e aumenta la motivazione all'apprendimento;

- per l'apprendistato nelle piccole e medie aziende, che non sono nella condizione di offrire una formazione completa e variata, è previsto un supplemento formativo nella cosiddette *überbetriebliche Ausbildungsstätte* (istituti formativi sovraaziendali), sorta di laboratori-simulatori con macchinari costantemente aggiornati, in cui l'apprendista può ampliare la formazione ridotta avuta in quelle aziende. Questi centri sono anche dotati di convitto, fatto che consente ai giovani di frequentarli "a blocco", solitamente per due settimane, e di concentrare così la didattica in un periodo determinato dell'apprendimento. Questa pratica è diffusa soprattutto in Germania est, mentre in Germania ovest questi centri sono circoscritti al settore agrario, bancario e della tecnica delle costruzioni.

Esiste anche la possibilità di svolgere in altre aziende le unità di apprendimento mancanti. In questo modo anche le strutture piccole e medie possono venire coinvolte nella formazione duale.

2.4. L'organizzazione della Berufsschule

L'attività scolastica nel sistema in alternanza prevede la frequenza da parte del giovane della *Berufsschule* (scuola professionale del *Dual-System*), in cui l'esperienza di apprendimento *on the job* è integrata da conoscenze di tipo teorico generale e specialistico, in una proporzione che è di 1/3 per quelle generali e 2/3 per le discipline tecniche. Il giovane entra nella scuola professionale solo una volta stipulato il contratto di formazione con l'azienda.

Le classi vengono divise a seconda delle singole professioni o secondo indirizzi.

Le lezioni si svolgono:

– a tempo parziale una volta a settimana per 9 ore in una sola giornata o due volte alla settimana per dodici-sedici ore in totale. Per il primo anno di formazione di base, si può alternare (una settimana un giorno e la settimana successiva due giorni). Oppure:

– a blocchi di tempo pieno, previa interruzione per alcune settimane della formazione aziendale. L'impresa può anche organizzarsi su una formula che prevede una settimana a tempo pieno nella *Berufsschule* e sei settimane in azienda. A volte si preferisce la concentrazione dei tempi quando si hanno pochi *Lehrlinge* (apprendisti) e si intende raggrupparli. Ai giovani che possono spostarsi anche da fuori città viene offerto l'alloggio e un rimborso-spese per il viaggio. Le spese vengono divise tra il *Land* (o meglio la sua ripartizione, il *Kommune*), e le *Kammer* o gli Ordini professionali di riferimento.

Le ore sono calcolate sui 45 minuti. La frequenza annuale prevede 40 settimane.

La *Berufsschule* dipende per la sua organizzazione e per il finanziamento dal *Land*, e ancora più a monte, il piano di studi deciso dal *Land* si armonizza con gli ordinamenti professionali del *Bund*, grazie al Comitato di coordinamento *Land-Bund* (*Bund-Länder-Koordinierungs-Ausschuß* (v. supra, 2.1.3).

2.4.1. La logica curricolare

Il primo anno di frequenza (il X del percorso formativo complessivo) è uguale, all'incirca, per tutta l'area professionale,

nel secondo (XI) e terzo anno (XII) vengono introdotte le discipline specifiche. Ad es., nell'area professionale di Elettrotecnica della *Berufsschule*, dei tre anni richiesti per sostenere l'esame finale, il primo è un *Grundbildungsjahr*, ossia conferisce le conoscenze in comune e di base per tutti gli indirizzi di questa area; il secondo anno è modellato sull'*Ausbildungsberufe*, ossia secondo i profili professionali, che in questo caso sono quelli di montatore di macchine elettriche, di esperto in elettronica dell'energia, di meccanico della misura e della velocità, di tecnico in elettronica industriale e in elettronica delle comunicazioni. Al terzo anno è introdotta la specializzazione: per es. l'esperto in elettronica delle comunicazione concentra le sue competenze in tecnica dell'informazione, o in tecnica delle telecomunicazioni, o in radiotecnica.

SCHEDA 4 – Un esempio: La Berufsbildung für Bau und Gestaltung

Il piano di studi della *Berufsbildung für Bau und Gestaltung* (edilizia e arti plastiche) di Monaco di Baviera comprende nella giornata di frequenza di 10 ore:

Materie generali uguali per tutta l'area professionale:

- 1 ora Matematica professionale (*Fr*=*Fachrechnen*)
- 1 Tedesco (*D*=*Deutsch*)
- 1 Scienze sociali (*Sk*=*Sozialkunde*)
- 1 Religione (*R*=*Religion*)

Materie specialistiche

- 2 ore Teoria professionale (*FT*=*Fachtheorie*) (due discipline relative al profilo professionale)
- 2 Applicazioni pratiche (*P*=*Praxis*)
- 1 Disegno professionale (*FZ*=*Fachzeichnen*)
- 1 Sport

Problema

Hans Bauer, direttore del *Berufsbildung für Bau und Gestaltung* sottolinea un problema irrisolto nel sistema dell'alternanza: per volontà dell'imprenditoria il sistema è molto omogeneo alla realtà lavorativa e aziendale,

a danno della formazione generale, che è vista dalle imprese come superflua. Per Bauer è invece importante potenziare l'aspetto etico-formativo dell'istruzione professionale per preparare il giovane ad essere cittadino. La *Berufsschule* ha una platea con provenienza curricolare molto eterogenea: vi sono giovani con la *Hauptschule* (9 anni di scuola), con il *Mittlere-reifschule* (provenienti dal *Gymnasium* e dalla *Realschule*, con 10 anni di scuola), e con l'*Abitur* (la maturità e 13 anni di scuola). Nella prassi didattica si cerca di raggruppare chi è in possesso della maturità nella stessa classe (soprattutto per l'apprendistato delle banche, dove i giovani hanno tutti il titolo di scuola secondaria).

2.5. Gli esami intermedi e finali

Nell'impresa il formatore registra settimanalmente gli *skill* accumulati dal giovane corrispondenti al piano formativo aziendale (*Ausbildungsplan*), che comprende il programma di apprendimento per i tre anni di alternanza, e viene consegnato allo studente all'inizio del training. Ogni semestre viene rilasciato dall'impresa un attestato, che non ha validità di esame, ma permette allo studente l'accesso all'esame finale.

Nella *Berufsschule* lo studente deve affrontare annualmente un test su tutte le materie del corso, ottenendo un diploma non spendibile sul mercato del lavoro. In questo *Jahreszeugnis* (diploma annuale) vengono riportati anche i risultati ottenuti nei test intermedi dell'anno, generalmente sotto forma di giudizi.

Dopo circa un anno e mezzo viene sostenuto un esame intermedio (*Zwischenprüfung*), organizzato dalle *Kammer* o dagli Ordini professionali, che ha solo la funzione di controllo della didattica svolta e non prevede il non superamento.

Se le valutazioni dello *Jahreszeugnis* e dello *Zwischenprüfung* sono molto positive si può abbreviare il periodo della *Lehre*.

2.5.1. L'esame finale

Al termine dell'ultimo anno di corso, dopo 2-3 anni di formazione, lo studente affronta la valutazione decisiva: dopo aver ricevuto dalla *Berufsschule* un diploma finale (*Abschlußzeugnis*), sostiene l'esame conclusivo per ottenere il titolo di *Geselle* (se in artigianato) o di *Gehilfe* (per le altre professioni).

Oltre all'accesso al titolo professionale, l'attestato finale della *Berufsschule* rilasciato dopo tre anni di formazione professionale duale permette di conseguire il *mittlerer Schulabschluß* (diploma finale medio):

– purché si disponga di una media di 2,5 nell'attestato finale della *Berufsschule*, si abbia superato l'esame finale di formazione in alternanza e si dimostri una sufficiente conoscenza dell'inglese, si ottiene il *mittlerer Schulabschluß der Berufsschule* (diploma finale medio della scuola professionale);

– dopo almeno due anni e mezzo di istruzione professionale, superato l'esame finale e dimostrata una sufficiente conoscenza della lingua inglese, si ottiene comunque il *Quali – Qualifizierenden Hauptschulabschluß* (v. supra, 2.2.1), denominato in questo caso *Quabi – Qualifizierender beruflicher Bildungsabschluß*.

I contenuti degli esami sono stabiliti nella *Prüfungsordnung* (ordinamento di esame) delle *Kammer* o degli Ordini professionali (sottoscritti e approvati dal *Wirtschaftsministerium* (Ministero dell'economia) del *Land*, o dal Ministero responsabile per la *Lehre* specifica. Gli insegnanti della *Berufsschule* partecipano alla stesura dell'esame compiuta dalle *Kammer*.

La procedura di esame è stabilita dal *Lehrplan* (piano di studi) redatto dal *Kultusministerium* (Ministero dell'educazione) del *Land*.

La commissione di esame è composta da cinque-sei rappresentanti delle *Kammer* o degli Ordini professionali, sindacati e degli imprenditori, e un solo rappresentante della *Berufsschule*.

La percentuale di respinti è del 10%. L'esame può essere ripetuto per la parte inerente l'ultimo anno o l'ultimo semestre: in questo caso la percentuale dei respinti si riduce al 5%. L'esame può essere ripetuto solo altre due volte.

Nell'ambito delle *Lehre* commerciali, la percentuale di respinti è del 30%, e coinvolge particolarmente i giovani che provengono dalla *Hauptschule*.

Problema

La commissione è troppo sbilanciata a favore delle *Kammer*, e lascia poco spazio alla valutazione degli educatori scolastici: è stato proposto un aumento dei membri della *Berufsschule*.

2.6. Il drop out nel sistema duale

Uno studente su tre-quattro, soprattutto nei primi tre mesi dell'apprendistato, abbandona il percorso duale, anche se poi una quota rientra. Le cause risalgono alla difficoltà della *Lehre* prescelta, al mancato superamento del test di ammissione, o alla volontà di cambiare indirizzo di studi. Alcuni giovani sono invece allontanati dall'impresa perché improduttivi.

Nel complesso la percentuale di *drop-out* è del 10-13 %.

Il *Lehrling* (apprendista) che ha deciso di lasciare il posto è convocato dalle *Kammer* per chiarire le ragioni della sua decisione. Le responsabilità di un'interruzione dei rapporti formativi dipende per 1/3 dal comportamento dell'azienda, 1/3 da problemi del ragazzo e 1/3 dalla coscienza di aver compiuto una scelta sbagliata.

Le alternative possibili per il giovane sono il ritorno all'orientamento per scegliere sempre nel duale un curriculum più affine alle proprie inclinazioni, o il rientro in un istituto di istruzione professionale.

Per il recupero del giovane con difficoltà d'apprendimento, la *Berufsschule* è in stretta collaborazione con la *Volkshochschule* (Università popolari), la rete tedesca di formazione continua, e con l'*Arbeitsamt* (Ufficio del lavoro). In questi due organismi il ragazzo riceve lezioni di sostegno e discute dei problemi inerenti alla scuola e al lavoro.

I tipi di intervento sono generalmente:

1) il ricorso all'*Arbeitsbegleitenshilfe* (ABH), gestito da insegnanti stipendiati dall'Ufficio del Lavoro che in orario serale danno ripetizioni;

2) l'iscrizione a una *Förderklasse*, classi di sostegno con un numero limitato di frequentanti, in cui il giovane è seguito individualmente;

3) l'aiuto della *Pädagogische Beratung*, assistenza pedagogica nella scuola; un socio-pedagogista affronta i problemi di rendimento con il ragazzo, e lo consiglia;

4) l'aiuto di un *Jugendzentrum*, centro giovanile a cura del comune.

Osservazione

In media il 60% dei promossi all'esame finale (*Abschlußprüfung*) viene assorbito dalle aziende, soprattutto dalla piccola e media industria. In buona percentuale vengono assunti nell'impresa presso cui hanno svolto la *Lehre*.

2.7. L'accesso agli studi superiori

Conseguito il titolo di *Geselle* (se in artigianato) o di *Gehilfe* (per le altre professioni, tranne quelle commerciali che non hanno questo tipo di esame), vi sono diverse opzioni per accedere al ciclo della formazione superiore:

– si frequenta per un solo anno (il primo, di tipo teorico) la *Fachoberschule* (*FOS*), arrivando così al *Fachhochschulreife*, l'esame che dà diritto di accesso alla *Fachhochschule*;

– si frequenta la *Fachoberschule* per due anni (in questo caso la scuola prende il nome di *BOS-Berufoberschule*) e si consegue l'*Abitur*, la maturità, che dà accesso all'università;

– si continua nella vita professionale e dopo 3-5 anni si sostiene l'esame di *Meister* (*Meisterprüfung*) in campo artigianale o l'esame di *Fachbildung* negli altri settori che prevedono come esaminatori le associazioni professionali e le *Kammer* (Camera dell'artigianato, dell'industria, dell'economia). Con questo bagaglio di esperienza professionale, pur senza il possesso dell'*Abitur* o del *Fachhochschulreife* si può tentare di accedere per vie alternative alla *Fachhochschule*.

2.7.1. L'accesso al ciclo degli studi superiori senza il diploma di scuola secondaria

Lo studente in possesso del *mittlerer-Reifschulabschluß* (dopo 10 anni di scuola in un *Gymnasium* o nella *Realschule*) con votazione non inferiore a 2,5, cinque anni certificati d'inglese e lo *Abschlußprüfung* (esame finale della *Lehre*) può entrare nella *Fachhochschule*.

2.8. *Formazione continua*

La *Berufsschule* fornisce servizi per l'aggiornamento e la ri-qualificazione professionale dei lavoratori, che possono partecipare a pagamento alle lezioni come uditori.

2.9. *Nuovi modelli per la Lehre*

L'introduzione delle nuove professioni ha contribuito alla sperimentazione di modelli per l'apprendistato più flessibili (v. oltre, 4.). Per es. l'indirizzo di tecnologia informatica è basato su qualificazioni fondamentali comuni, che vengono completate da discipline generali e specialistiche a seconda dell'indirizzo prescelto. L'incidenza delle qualificazioni di base comuni diviene quindi maggiore di quelle specialistiche nel corso dell'apprendistato. Gli stessi contenuti specialistici professionali sono connessi alla pratica lavorativa e formulati nei loro stadi di apprendimento in modo aperto. In questo modo il modello risulta ancora più orientato sul reale processo di lavoro aziendale.

Questa ridefinizione dell'itinerario didattico va a riflettersi anche sull'esame finale (*Abschlußprüfung*). Una sezione dell'esame è l'elaborazione di un progetto professionale, che deriva dalla pratica di lavoro e deve essere condotto in azienda. Nel campo delle nuove professioni sono stati sperimentati criteri di scelta e di valutazione dei progetti, come standard di valutazione per la presentazione del progetto, per il colloquio d'esame sulle materie specialistiche, e per l'insieme delle prove d'esame.

Altre novità sono state introdotte sempre nel settore dei media (per es. nel profilo professionale della grafica informatica) nel quale lo spettro delle future qualificazioni è stato trasformato in "corridoi ad orientamento specialistico". In questo modo viene ampliato il concetto di qualificazione di base e di qualificazioni specialistiche, che sono a loro volta distinte (questa è la novità) in unità obbligatorie e unità di qualificazione a scelta. Le unità di qualificazione facoltative possono essere scelte in un pool di indirizzi specialistici ("mattoni" formativi), a seconda dei bisogni particolari dell'azienda.

Oltre alle possibilità di variazione d'indirizzi garantita da questa struttura "a valenza aperta", è prevista anche l'opportunità di inserire delle qualificazioni integrative durante o alla fine del tragitto professionale dell'apprendistato, agevolando in questa maniera il passaggio alla formazione continua, o l'acquisizione con vantaggio per l'azienda di abilità molteplici sia nell'attività professionale specifica, sia in quelle ad essa complementari.

Le ore di frequenza per la qualificazione integrativa variano da un minimo di 50 ad un massimo di 1000, con la possibilità di certificarle con un esame svolto dalle *Kammer*.

2.10. Il problema dei posti in formazione duale

Negli ultimi anni si è assistito a un calo dei posti messi a disposizione dalle aziende per la formazione in alternanza. Le cause sono da ascrivere alla negativa congiuntura economica degli anni '90, e alla crescita del tasso di natalità negli anni '80. I giovani che, pur volendo, non sono riusciti a trovare un posto di formazione in azienda ripiegano sul percorso professionale scolastico della *Berufsfachschule*, di tipo più teorico.

Il governo ha cercato di ovviare a questa carenza di offerta professionale, affrontando il problema soprattutto in Germania est, in cui per la difficile situazione di riconversione industriale il numero dei posti è stato sempre limitato. Sono stati varati dal *Bund* dei programmi di sostegno in accordo con gli imprenditori, che ricevono dallo stato un contributo finanziario per aumentare la disponibilità di posti di *Lehre*. Questo sostegno è stato allargato anche a quei *Länder* dell'ovest in cui più rilevante era la mancanza di posti.

Problema

Con la politica degli incentivi si è creata una situazione anomala di sfruttamento della situazione da parte degli imprenditori, che prima di mettere a disposizione dei posti aspettano di conoscere l'ammontare delle sovvenzioni del *Bund* al *Land*, per poter incassare maggiori introiti, contrattando con il governo del *Land* la loro collaborazione.

2.11. Il programma Jump 1999 “100.000 Plätze: Ausbildung in Arbeitsplätze”

Il governo Schröder, insieme agli imprenditori e all'Ufficio del Lavoro (*Arbeitsamt*) ha varato il programma *Jump* nel gennaio del 1999 a sostegno della formazione e della occupazione giovanile, con un investimento di due miliardi di marchi, di cui seicento milioni stanziati dal Fondo Sociale Europeo. L'obiettivo è garantire a 100.000 giovani un posto in formazione o di lavoro.

Inquadramento generale

Nel 1998 sono stati segnalati dagli uffici del lavoro ben 35.000 casi di giovani che non erano riusciti a trovare un posto nel duale. In generale si è calcolata una disoccupazione giovanile sotto i 25 anni del 10,8% e sotto i 20 anni del 9,4 %, legata soprattutto alla mancanza di formazione iniziale e continua. Il governo si è impegnato a finanziare progetti a carattere regionale per consentire una migliore coordinazione nell'offerta dei posti formativi.

Il *target* dell'iniziativa è costituito da giovani che non hanno superato i 25 anni di età, nelle seguenti condizioni:

- non ancora in possesso del diploma della scuola dell'obbligo (*Hauptschuleabschluss*);
- che intendono iniziare un training formativo;
- che non riescono a trovare un posto di formazione in azienda;
- che necessitano di qualificazioni supplementari per migliorare la loro posizione lavorativa;
- appartenenti a categorie svantaggiate (donne, portatori di handicap, emigranti).

Il programma prevede inoltre contributi finanziari concessi agli imprenditori per pagare la retribuzione al giovane in formazione.

L'iniziativa prevede innanzitutto un filo-diretto con i giovani che possono contattare una *Hot-Line* (0 8000-100 001) per avere qualsiasi informazione sull'intrapresa. Si può telefonare per trovare un posto di formazione nel duale: è stata infatti costruita una rete formativa in grado di censire i posti a disposizione sul territorio, e se mancano, di organizzare la formazione ripartendola tra diversi imprenditori tra loro collegati.

Potenziamento delle attività di orientamento

Se il giovane, pur in possesso del diploma dell'obbligo, non ha ancora le idee chiare sul futuro lavorativo, può usufruire di un corso di orientamento della durata di tre mesi, che integra il servizio offerto dalla scuola e dall'ufficio del lavoro (v. *ultra*, 3.): qui viene informato sulle nuove professioni, e aiutato a comprendere le proprie inclinazioni lavorative; inoltre viene consigliato su come intraprendere un colloquio di lavoro, anche con simulazioni di situazione. Sempre nell'ambito di questo corso di orientamento, vengono organizzati brevi periodi in azienda, per prendere confidenza con il luogo di lavoro.

Formazione iniziale professionale fuori dall'azienda

Nel caso che il giovane, entro febbraio-marzo 1999, non abbia ancora trovato un posto di formazione in azienda, è lo stato a provvedere con un training in strutture esterne all'impresa, ma omologate nell'attività formativa, quali le *überbetriebliche Ausbildungsstätte* (istituzioni formative sovraaziendali) per un anno, trascorso il quale risulterà più semplice trovare un posto in azienda per continuare il percorso.

Conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo

Se il giovane non ha terminato la scuola dell'obbligo (è il caso di 65.000 giovani disoccupati), *Jump* gli permette di frequentare dei corsi di recupero scolastico per arrivare alla fine degli studi.

Altre *chance* il programma le fornisce nell'ambito della formazione continua: se il giovane si è arrangiato con dei piccoli lavori, interrompendo l'istruzione, può integrare il percorso di studio parzialmente sostenuto con dei corsi che gli permettono di ottenere qualificazioni integrative.

Misure contro la disoccupazione

– Se il giovane ha terminato il periodo di formazione in azienda e dopo tre mesi non ha ancora trovato lavoro, interviene il programma governativo: in pratica il posto di lavoro viene cofinanziato dall'ufficio del lavoro dal 40 al 60% per un periodo di due anni, come incentivo per l'imprenditore.

– Al giovane sono messi a disposizione corsi di aggiornamento e riqualificazione nell'ambito della formazione continua.

– Al giovane da tempo disoccupato è offerta da *Jump* una scelta di occupazioni da integrare con un corso di formazione.

Il programma ha avuto un notevole successo già nei primi mesi del suo corso, tanto che si è deciso di prolungarlo per tutto l'anno 2000.

3. ORIENTAMENTO, FINANZIAMENTO, VALUTAZIONE

3.1. L'orientamento

Obiettivo dell'informazione e dell'orientamento professionale è coniugare le inclinazioni e le abilità del giovane con le esigenze del mercato del lavoro. Le informazioni che il giovane deve ricevere riguardano:

– il mondo del lavoro e le pratiche della formazione professionale;

– i vantaggi e i rischi dei percorsi formativi scelti;

– le *chance* di occupazione e il salario corrisposto;

– le possibilità di carriera e di formazione continua.

A questo programma collaborano la scuola, l'Istituto federale per il lavoro (*Bundesanstalt für Arbeit*) e gli organismi economici.

Il governo federale incoraggia la collaborazione tra scuola, ufficio del lavoro, imprenditori e sindacati, come con istituzioni private, nella creazione di una rete coordinata. Inoltre fra i percorsi degli studi superiori non universitari (*Fachhochschule*) è presente un diploma in scienze dell'orientamento.

3.1.1. Scuola e orientamento

La scuola e gli insegnanti hanno il compito di consigliare gli studenti sui vari percorsi formativi e di assisterli nella scelta. A questo fine è previsto in ogni istituto scolastico la figura dell'insegnante specializzato in orientamento, la cui opera è completata dall'intervento di esperti di orientamento designati dal *Land* e psicologi scolastici.

Nei curricula scolastici, in particolare della *Hauptschule* e della *Realschule*, è anche previsto nell'ottava e nona classe (le conclusive) l'insegnamento di "discipline del lavoro", che comprende una ricognizione sul mercato del lavoro e sulle pratiche aziendali. In questo tipo di scuola si effettua anche un periodo di *Praktikum* (uno *stage*) di 3-6 settimane per conoscere più da vicino il mondo del lavoro, preliminarmente alla scelta di una *Arbeitslehre* (apprendistato di lavoro) nel sistema duale.

Gli insegnanti devono garantire:

- notizie aggiornate sul mondo del lavoro e delle professioni;
- esperienze di lavoro in azienda;
- uno scambio assiduo tra mondo della scuola e del lavoro;
- una intensa collaborazione tra scuola e il sistema di orientamento degli uffici del lavoro.

Il decimo anno aggiuntivo per completare la scuola dell'obbligo (*Hauptschule*, v. supra, 2.2.1) è del resto finalizzato all'avviamento al lavoro.

3.1.2. Orientamento e Ufficio federale del lavoro

Determinante a livello del *Bund* è il contributo dell'agenzia federale *BA-Bundesanstalt für Arbeit* (Istituto federale per il lavoro, con sede a Norimberga), che è responsabile delle azioni per i giovani in formazione, i disoccupati e lavoratori a rischio tramite l'aggiornamento, la riqualificazione e l'avviamento alla professione. L'Istituto dispone di una rete di uffici per l'orientamento di carattere generale, che include conferenze nelle scuole, i centri informativi *BIZ* (anche per informazione autogestita) fissi e mobili con video e materiale sulle singole professioni, orientamento individuale per una formazione professionale personalizzata, e assistenza nella ricerca di un posto in azienda per svolgere il programma formativo. I centri di orientamento professionale (*Berufsberatung*) offrono la possibilità di sostenere test attitudinali, di ricevere informazioni dettagliate sui vari tipi di lavoro e sul genere di apprendistato (*Lehre*), e di frequentare corsi di lezione preparatori alla professione.

SCHEDA 5 – Il BA-Bundesanstalt für Arbeit

Comprende 11 uffici del lavoro dei *Länder* e 184 uffici del lavoro.

Settori di intervento del BA:

Politica dell'occupazione

- ricerche sul mercato del lavoro e delle professioni
- consulenza professionale
- collocamento
- sviluppo dell'istruzione professionale, della formazione professionale, dell'aggiornamento e riqualificazione
- avviamento al lavoro
- reinserimento professionale

Mantenimento e creazione di posti di lavoro

- misure per la creazione di posti di lavoro
- incremento dell'occupazione annuale nell'agricoltura e sovvenzioni in caso di avversità climatiche

Prestazioni a favore dei disoccupati

- sussidio ai disoccupati (gestito dal fondo assicurativo per i disoccupati)
- sostegno ai disoccupati
- sussidi in caso di fallimento
- pagamento del servizio sanitario, infortunistico e pensionistico degli assistiti.

Banche dati

Nei centri è anche possibile consultare il Kurs, Kurs Direkt e Kurs PC, banche-dati per la formazione professionale iniziale e continua, per facilitare la scelta dell'itinerario professionale più congeniale.

Un'altra rete informativa sulle professioni è coordinata dalle *Kammer* attraverso il *WIS-Weiterbildung-Informationssystem* (Sistema informativo sulla formazione).

Osservazione

Per il reperimento di un posto di formazione professionale in azienda, la mediazione dell'Ufficio del lavoro gioca un ruolo attivo nel 40% dei casi. La maggioranza degli studenti si muove autonomamente.

3.2. Finanziamento

Il sistema scolastico, compresi gli istituti professionali, è sostenuto in Germania dai singoli *Länder*, che retribuiscono il personale docente e finanziano la costruzione e la manutenzione degli edifici scolastici.

I costi dell'istruzione professionale in alternanza, che avviene cioè fuori dalla scuola, sono sostenuti in larga parte dagli imprenditori (aziende formative, amministrazione pubblica e professionisti).

Il *Land*, nelle sue ripartizioni amministrative locali come per es. il *Kommune* (che corrisponde all'area urbana e agli immediati dintorni, di 120.000 abitanti) o il *Landkreis* (simile alla provincia), sostiene le spese della *Berufsschule*.

Per i centri di formazione professionale sovraaziendali, il *Bund* e il *Land* contribuiscono finanziariamente alle spese di costruzione, riconversione e risanamento.

3.2.1. Intervento dello Stato

Lo stato dispone di finanziamenti sussidiari per quelle categorie di giovani svantaggiati che dopo l'obbligo necessitano una istruzione professionale prima del compimento di quella in alternanza, o che dopo il primo anno di istruzione nei centri formativi sovraaziendali hanno bisogno di assistenza socio-pedagogica o di altre misure di sostegno. L'altro target degli interventi di finanziamento statale è quello dei giovani bisognosi che desiderino intraprendere la formazione professionale.

Tendenze di riforma

Per ovviare alla carenza di posti di apprendistato il *Bund* vorrebbe creare un accordo tra le imprese, in base al quale le aziende che non organizzano la formazione sostengano finanziariamente quelle che la effettuano con una tassa a tariffa regolata: si pensa in questo modo di favorire il coordinamento fra le aziende di ogni settore produttivo per regolare l'offerta di posti di formazione.

Il *Bund* mette a disposizione borse di studio a partire dal decimo anno del percorso formativo, a favore degli alunni di educa-

zione generale e professionale, i cui genitori non dispongano delle risorse sufficienti al mantenimento scolastico. In alcuni settori l'aiuto finanziario è esteso a favore dello studente svantaggiato che abita distante dalla scuola, o che sia costretto a cambiare città per frequentarla. Le sovvenzioni per sostenere le spese di istruzione contemplano le spese di educazione come quelle di mantenimento (*Ausbildungsförderung*). Il contributo di cui gode lo studente è calcolato dallo stato secondo il reddito dei genitori o dei parenti stretti, e la disponibilità economica dei giovani. I *Länder* mettono a disposizione, in determinate circostanze, fondi pubblici di sovvenzione a favore degli studenti di istruzione secondaria superiore che non rientrano nella casistica della *BAFÖG-Bundesausbildungsförderungsgesetz* (Legge federale per la promozione scolastica).

3.3. Valutazione del sistema

Nella formazione in alternanza le *Kammer* curano la qualità della formazione e sono fornite di un *Ausbildungsberater* (consigliere alla formazione) che raccoglie critiche e suggerimenti per il miglioramento delle prestazioni. Non esiste però un articolato sistema di valutazione.

Per quanto riguarda il sistema scolastico non è stato ancora approntato un modello di valutazione del sistema. In alcuni *Länder* la verifica del sistema è stata affidata ad alcune agenzie esterne di valutazione, soprattutto per il settore economico. La *Kultusministerienkonferenz* (Conferenza permanente dei Ministri dell'educazione dei *Länder*) in una sua delibera dell'ottobre 1997 ha invitato i *Länder* a curare la qualità dell'insegnamento e del servizio scolastico su tre punti:

- considerare le concrete condizioni di base e le differenze curriculari e organizzative tra i vari ordini di scuola;
- valutare in particolare la padronanza linguistica nella lingua-madre e straniera, e in matematica e scienze naturali;
- verificare la formazione di competenze personali e sociali, le cosiddette qualificazioni-chiave (*Key-skill*).

La secondaria inferiore è stata presa come referente per questa inchiesta regionale congiunta che è tuttora coordinata da una

commissione di esperti di istituti di ricerca pedagogica incaricati dalla Conferenza permanente.

4. LE TENDENZE DI RIFORMA – LA DIMENSIONE EUROPEA

4.1. *Progetti per la riconfigurazione del sistema professionale della Lehre*

Negli ultimi anni il governo ha incoraggiato progetti-pilota per migliorare i risultati della formazione professionale, tesi soprattutto a perfezionare i metodi didattici e a risolvere i problemi di qualificazione di gruppi particolari. I piani d'intervento vengono preparati e controllati da esperti, a garanzia del controllo scientifico delle iniziative. Le misure tuttora in corso riguardano:

- le nuove tecnologie;
- l'apprendimento con supporto multimediale;
- le qualificazioni integrative nella formazione iniziale e continua;
- le strategie dell'apprendimento *on the job*;
- le professioni e la tutela dell'ambiente;
- lo studio delle lingue;
- le qualificazioni europee;
- la verifica della qualità formativa;
- la cooperazione tra azienda e *Berufsschule*;
- la riqualificazione degli adulti appartenenti a categorie a rischio.

4.2. *Il Progetto di riforma della formazione professionale (dicembre 1998)*

Il "Modello satellitare" di riforma della Lehre

È stato elaborato in uno studio condotto dal *DIHT-Deutsche Industrie-und Handelstag* (Comitato di industria e di commercio), presentato il 3 maggio 1999 con il titolo *Leitlinien Ausbildungsreform-Wege zu einer modernen Beruflichkeit* (Linee-guida della riforma formativa – Percorsi verso una moderna professionalità).

Gli obiettivi del progetto sono:

- la riduzione del lavoro non qualificato;
- la veloce conversione verso un'economia dei servizi;

- la riduzione dei costi senza perdita della qualità;
- la modifica dell'organizzazione del lavoro, da una struttura irrigidita in professioni circoscritte a una attività più variabile nel tempo e nelle prestazioni, ed orientata verso i processi di trasformazione del mercato;
- la pressione sociale sull'economia perché la formazione in azienda venga mantenuta aperta a tutti i giovani interessati anche in periodi di riconversione e di limitata crescita del prodotto nazionale;
- lo sviluppo di un settore sempre più ampio di formazione iniziale e continua offerta dal settore dell'economia come alternativa agli studi tradizionali.

I primi interventi devono riguardare i curricula, costituiti di norma dagli standard che caratterizzano ogni profilo professionale. Questi dovrebbero divenire "elementi modulari" di un percorso obbligatorio, che può essere completato da altri "elementi modulari" facoltativi. In previsione dell'assottigliamento delle differenze specifiche fra molti degli attuali curricula, gli ordinamenti dovranno specificare nell'ambito dei profili se i contenuti formativi vengono completati da elementi modulari obbligatori, e regolarne il numero e le possibilità di scelta.

Il problema è che la *Lehre* viene tuttora organizzata per sezioni, e non per moduli: per aumentarne la flessibilità è stato suggerito dagli esperti di differenziare i tre anni di training aziendale in due anni di formazione professionale di base, seguiti da moduli a scelta, strutturati per fornire competenze specialistiche. Il modello proposto dagli imprenditori è dunque una struttura "a satellite", con un gruppo di insegnamenti-nucleo, a cui vengono abbinare due discipline specialistiche obbligatorie, e due facoltative. Queste ultime possono essere anche di altre aree professionali, dato che le competenze "miste" facilitano una certa trasversalità della formazione e l'ampliamento delle conoscenze anche ad altri campi professionali, come garanzia di una maggiore flessibilità sul mercato del lavoro.

Frequentati i tre anni si dovrebbe sostenere il *Zentralabschlussprüfung* (esame finale centrale) in cui vengono valutati gli insegnamenti-nucleo e le due discipline obbligatorie. Per le facoltative le *Kammer* dovrebbero offrire delle opzioni di esame e registrarli come crediti.

Si potrebbe in questa maniera articolare l'esame finale dopo il secondo anno, ripartendolo a tappe nel terzo, prima del termine del periodo formativo. Su questa base verrebbe modificata la tipologia del certificato finale di studi (*Abschlusszeugnis*): accanto alle prestazioni formative verrebbero registrate i temi delle sezioni pratiche d'esame e gli esiti di casi di studio sperimentati in azienda con una valutazione differenziata e approfondita dei singoli "segmenti" d'esame.

I vantaggi di una tale riforma consisterebbero, a livello generale:

- nel potenziamento del rapporto del giovane con il mondo del lavoro;
- nell'offerta di un ampio spettro di percorsi formativi combinabili;
- nella saldatura possibile attraverso i moduli tra formazione iniziale e formazione continua.

In particolare questa riforma del sistema servirebbe da premessa per:

- 1) mantenere o trasformare i profili formativi professionali;
- 2) favorire la composizione di pacchetti formativi ad incastro secondo il bisogno specifico degli imprenditori;
- 3) attuare la combinazione tra qualificazioni di aree professionali, tecnologiche ed aziendali e un apprendimento professionale di carattere generale;
- 4) aumentare il potenziale formativo, particolarmente della media impresa;
- 5) accrescere l'integrazione tra i giovani con difficoltà e quelli con facilità di apprendimento;
- 6) garantire a questo sistema una validità nazionale e internazionale.

Osservazioni

Per le nuove professioni il sistema modulare di fatto è già attuato: per es. la *Lehre* in "Media" è stata organizzata in venti moduli da ripartire a seconda dell'indirizzo.

Questo modello è affine al *GNVQ* inglese (v. ultra, Gran Bretagna), anche se si dimostra più rigido: infatti i moduli inglesi hanno una durata

formale di tre anni, ma possono essere frequentati per un solo anno o per due anni, garantendo in ambedue i casi abilità sufficienti da spendere nel mondo del lavoro.

Problema

Queste ipotesi hanno sollevato perplessità nei sindacati, timorosi che la frequenza venga limitata ai soli due anni di formazione “allargata”; e anche fra gli imprenditori, che per l'estrema specializzazione delle mansioni svolte in azienda, spesso non sono in grado di sostenere un tipo di formazione “generale”.

4.3. La dimensione europea

La Germania ha partecipato nel 1998 con 361 progetti al programma Leonardo per un totale di 18 milioni di marchi.

La formazione professionale gioca un ruolo fondamentale nell'integrazione europea. La politica del governo federale si è adoperata in questo senso per:

- definire gli obiettivi principali in ambito formativo all'interno della comunità;
- incoraggiare il libero accesso alla formazione e alla professione;
- favorire il trasferimento di saperi e qualificazioni nella prassi formativa professionale e nella ricerca;
- intensificare la collaborazione tra gli stati dell'Unione al fine di assicurare l'offerta formativa professionale.

Riguardo agli obiettivi generali, la Germania è impegnata ad attuare riforme del sistema di formazione professionale, mirando:

- al superamento della divisione tra formazione continua generale e professionale attraverso un sistema di “competenze base” come il lavoro in *team*, la capacità di soluzione innovativa dei problemi, lo sviluppo costruttivo dei nessi logici;
- al riconoscimento legale e all'accreditamento di un apprendimento legato all'esperienza individuale e professionale;
- all'attuazione di percorsi formativi di tipo aperto per migliorare la flessibilità del mercato del lavoro;

- alla modernizzazione dell’offerta formativa, che va estesa alle nuove professioni;
- all’equivalenza fra il sistema di istruzione generale e i percorsi di formazione professionale;
- al miglioramento delle condizioni strutturali della formazione in azienda;
- all’istituzione di un sistema di qualifiche più trasparente, per la mobilità europea dei lavoratori.

Questi principi costituiscono la base della riforma dell’apprendistato, anche per utilizzarne le strutture formative in vista di un sistema più flessibile di aggiornamento e riqualificazione professionale nell’ambito della formazione continua.

Da parte tedesca si sostiene inoltre la necessità di certificazioni che comprendano una chiara e dettagliata descrizione degli *skill* professionali, tradotti nelle lingue veicolari comunitarie: una sorta di *portfolio* che aiuti i lavoratori in mobilità all’interno dell’unione.

Statistiche

1) Tabella 23: **Le dieci professioni formative preferite dai possessori di titolo di scuola dell'obbligo 1996-1997**

Professione formativa	Giovani all'inizio della formazione con titolo di scuola dell'obbligo		Quota di tutti coloro che iniziano la professione	
	Quantità		Percentuale	
	1996	1997	1996	1997
<i>Meccanico d'auto</i>	11.648	11.093	50,0	47,1
<i>Imbianchino</i>	10.456	10.211	58,4	57,2
<i>Commerciante al dettaglio</i>	9.655	9.327	35,2	31,8
<i>Parrucchiere</i>	9.467	9.136	59,0	55,8
<i>Venditore settore alimentare</i>	6.965	7.889	64,5	63,8
<i>Muratore</i>	7.960	6.943	47,5	48,8
<i>Elettricista</i>	6.443	5.886	41,9	39,8
<i>Venditore</i>	5.188	5.531	52,6	49,8
<i>Idraulico e impianti a gas</i>	5.744	5.411	51,3	51,7
<i>Assistente in odontoiatria</i>	5.793	5.405	38,9	35,9

Fonte: BIBB

2) Tabella 34: **Percentuale dei contratti di formazione rescissi anticipatamente dal 1994 al 1997**

Settore formativo	Vecchi Länder				Nuovi Länder				Totale			
	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
<i>Industria e commercio</i>	19,7	19,6	18,1	17,1	28,8	22,7	24,1	21,7	21,3	20,2	19,4	18,1
<i>Artigianato</i>	32,6	31,6	28,1	27,3	18,8	20,5	22,0	23,0	29,9	29,2	26,7	26,3
<i>Servizi pubblici</i>	7,5	7,9	6,9	7,7	5,7	5,7	4,0	3,5	7,1	7,5	6,3	6,8
<i>Agricoltura</i>	25,1	25,8	24,4	23,4	22,2	18,2	19,0	19,2	24,6	24,2	23,1	22,3
<i>Libere professioni</i>	30,8	30,2	26,5	27,0	13,7	14,6	16,5	17,0	29,1	28,6	25,5	25,8
<i>Altri</i> <i>(economia domestica</i> <i>navigazione marittima)</i>	25,9	29,5	24,0	24,3	15,1	24,0	20,6	21,0	22,6	27,9	23,0	22,0
Totale	25,2	25,0	22,7	21,9	22,6	20,7	22,1	21,4	24,7	24,2	22,6	21,8

Fonte: BIBB

3) Tabella 42: **I 10 mestieri preferiti da apprendisti maschili e femminili**

Professioni formative per tutti	Settore formativo	Apprendisti Totale	Percentuale completa
		Quantità	Percentuale
<i>Meccanico d'auto</i>	Hw	77.571	4,8
<i>Amministrazione commerciale</i>	IH/Hw	70.125	4,3
<i>Commerciante al dettaglio</i>	IH	69.480	4,3
<i>Amministrazione aziendale</i>	IH	54.103	3,3
<i>Elettricista</i>	Hw	53.405	3,3
<i>Assistente sanitario</i>	FB	48.354	3,0
<i>Commerciante all'ingrosso e import-export</i>	IH	47.972	3,0
<i>Amministratore bancario</i>	IH	46.267	2,9
<i>Imbianchino e laccatore</i>	Hw	45.868	2,8
<i>Assistente odontoiatrico</i>	FB	42.808	2,6
Totale		555.953	34,3
Professioni formative maschili	Settore formativo	Apprendisti maschi	Percentuale completa
		Quantità	Percentuale
<i>Meccanico d'auto</i>	Hw	76.153	7,8
<i>Elettricista</i>	Hw	52.886	5,4
<i>Muratore</i>	IH/Hw	43.053	4,4
<i>Falegname</i>	Hw	39.022	4,0
<i>Imbianchino e laccatore</i>	Hw	45.868	4,3
<i>Idraulico e gassista</i>	Hw	37.532	3,9
<i>Amministrazione in commercio all'ingrosso e import-export</i>	IH	28.555	2,9
<i>Costruttori di impianti di riscaldamento centrali e di climatizzazione</i>	IH	26.936	2,8
<i>Commerciante al dettaglio</i>	IH	27.790	2,9
<i>Metalmeccanico</i>	Hw	25.061	2,6
Totale		402.856	41,0

Professioni formative femminili	Settore formativo	Apprendisti femmine	Percentuale completa
		Quantità	Percentuale
<i>Amministrazione commerciale</i>	IH/Hw	53.052	8,2
<i>Assistente sanitario</i>	FB	48.235	7,4
<i>Assistente odontoiatrico</i>	FB	42.771	6,6
<i>Commerciante al dettaglio</i>	IH	41.690	6,4
<i>Parrucchiera</i>	Hw	36.570	5,6
<i>Amministrazione aziendale</i>	IH	31.943	4,9
<i>Commerciante in settore alimentare</i>	Hw	28.953	4,5
<i>Amministrazione bancaria</i>	IH	24.846	3,8
<i>Amministrazione alberghiera</i>	IH	21.812	3,4
<i>Amministrazione settore comunicazioni</i>	IH	21.018	3,2
Totale		350.890	54,0

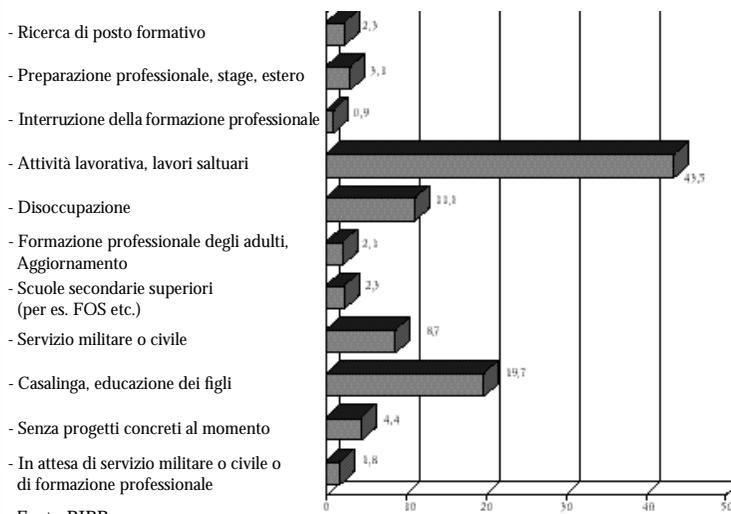
Fonte: Statistisches Bundesamt, BIBB

4) Tabella 48: Sviluppo del numero degli studenti nei settori più richiesti nelle Berufsfachschule

Professioni	1996/97	1997/98	Variazioni tra 1997-1998
		Quantità	Percentuale
<i>Puericoltori</i>	21.657	22.364	3,3
<i>Assistente commerciale/economico</i>	6.868	9.433	37,3
<i>Assistenti in casa di riposo</i>	7.949	8.022	0,9
<i>Infermiere</i>		7.572	
<i>Assistente di lingue straniere/segretaria europea</i>	6.976	7.249	3,9
<i>Assistente sociale</i>		6.600	
<i>Fisioterapista</i>		5.772	
<i>Terapia del lavoro e dell'occupazione</i>	1.717	5.090	196,4
<i>Assistente tecnico-informatico</i>	4.115	4.772	16,0
<i>Assistente per economia europea</i>		4.706	
Totale		81.580	

Fonte: Statistisches Bundesamt, BIBB

5) Tabella 3: **Stato dell'istruzione e dell'occupazione dei giovani privi di formazione professionale**



Fonte: BIBB

ALLEGATO 1 – Berufsbildungsgesetz – Legge sull'educazione professionale (sono elencati i paragrafi della legge)

TITOLO I

- § 1 Definizione generale di istruzione professionale
- § 2 Limiti di validità

TITOLO II

PARTE I

Rapporto giuridico di formazione professionale

- § 3 Contratto
- § 4 Stesura del contratto
- § 5 Condizioni di nullità

PARTE II

Contenuto del rapporto giuridico di formazione professionale

Sezione 1

- Doveri del formatore
- § 6 Formazione professionale
- § 7 Esoneri formativi
- § 8 Diplomi

Sezione 2

- Doveri dell'apprendista
- § 9 Comportamento durante la formazione professionale

Sezione 3

- Retribuzione
- § 10 Sistema di retribuzione
- § 11 Calcolo e scadenza della retribuzione
- § 12 Versamento continuato della retribuzione

PARTE III

Inizio e fine del rapporto giuridico di formazione professionale

- § 13 Tempo di prova
- § 14 Termini
- § 15 Interruzione del rapporto di lavoro
- § 16 Risarcimento danni in caso di interruzione anticipata

PARTE IV

Altre prescrizioni

§ 17 Prosecuzione del rapporto di lavoro

§ 18 Non trattabilità

§ 19 Altri rapporti giuridici

TITOLO III

Ordinamento della formazione professionale

PARTE I

Requisiti aziendali per l'assunzione e la formazione

§ 20 Idoneità personali e professionali

§ 21 Idoneità allargate

§ 22 Idoneità del luogo di formazione

§ 23 Accertamento di idoneità

§ 24 Interdizione per l'assunzione e formazione

PARTE II

Riconoscimento di professioni per la formazione

Mutamento della durata della formazione

§ 25 Ordinamento della formazione

§ 26 Gradi della formazione

§ 27 Formazione professionale esterna all'azienda formativa

§ 28 Principio di esclusività

§ 29 Abbreviazione e allungamento del tempo di formazione

§ 30 soppresso

PARTE III

Registro dei rapporti giuridici di formazione professionale

§ 31 Allestimento e gestione del registro

§ 32 Registrazione, variazioni e cancellazioni

§ 33 Richiesta di inserimento

PARTE IV

Sistema di esame

§ 34 Esame finale

§ 35 Argomenti d'esame

§ 36 Commissione d'esame

§ 37 Composizione, designazione

§ 38 Presidenza, numero legale, votazioni

§ 39 Ammissione all'esame finale

§ 40 Ammissione in casi particolari

- § 41 Regolamento d'esame
- § 42 Esame intermedio
- § 43 Equiparazione dei diplomi d'esame

PARTE V

Regolamentazione e controllo dell'istruzione professionale

- § 44 Esercizio di regolamentazione
- § 45 Vigilanza, consiglieri formativi

PARTE VI

Perfezionamento professionale, riqualificazione professionale

- § 46 Perfezionamento professionale
- § 47 Riqualificazione professionale

PARTE VII

Formazione professionale per i portatori di handicap

- § 48 Formazione professionale
- § 49 Perfezionamento professionale, riqualificazione professionale

TITOLO IV

Commissione per la istruzione professionale

PARTE I

Commissioni federali

Da § 50 a § 53 soppresso

PARTE II

Commissioni del Land

- § 54 Istituzione, regolamento, votazioni
- § 55 Competenze

PARTE III

Comitato di formazione professionale della autorità competente

- § 56 Istituzione
- § 57 Numero legale, votazione
- § 58 Competenze
- § 59 Regolamento

TITOLO V

Ricerca sulla formazione professionale

§§ 60-72 soppressi

TITOLO VI

Prescrizioni specifiche per certi indirizzi economici e professionali

PARTE I

Formazione professionale nell'artigianato

§ 73 Applicazione dell'ordinamento artigianale (*Handwerksordnung*)

§ 74 Autorità competente

PARTE II

Formazione professionale in altri mestieri e nell'industria mineraria

Sezione 1

Regole generali

§ 75 Autorità competente

§ 76 Idoneità professionale

Sezione 2

Mestieri di grafica

§ 77 Idoneità professionale, esame di mastro formatore

Sezione 3

Industria mineraria

§ 78 Interdizione di assunzione e di formazione

PARTE III

Formazione professionale nell'agricoltura

§ 79 Autorità competente

§ 80 Idoneità professionale

§ 81 Esame di mastro

§ 82 Requisiti del luogo di formazione

PARTE IV

Formazione professionale nei pubblici servizi

§ 83 Ambito applicativo

§ 84 Autorità competente

§ 84a Autorità competente nell'ambito delle chiese ed altre comunità religiose di diritto pubblico

§ 85 Obblighi per i soldati di leva

§ 86 Ammissione all'esame finale

PARTE V

Formazione professionale degli assistenti presso studi legali, agenzie di brevetti e notari

- § 87 Autorità competente
- § 88 Idoneità professionale

PARTE VI

Formazione professionale degli assistenti di studi commercialistici e di consulenza economica

- § 89 Autorità competente
- § 90 Idoneità professionale

PARTE VII

Formazione professionale degli assistenti presso studi medici, odontoiatrici e farmacie

- § 91 Autorità competente
- § 92 Idoneità professionale

PARTE VIII

Formazione professionale nell'economia domestica

- § 93 Autorità competente
- § 94 Idoneità professionale
- § 95 Esame di mastro
- § 96 Requisiti dei luoghi di formazione

PARTE IX

Altre branche professionali

- § 97 Autorizzazione

TITOLO VII

Sanzioni

- § 98 soppresso
- § 99 Violazioni amministrative

TITOLO VIII

Riforma e abrogazione della normativa

- § 100 Ordinamento dell'artigianato
- § 101 Riforma dell'ordinamento dell'artigianato
- § 102 Modifiche della legge sulla magistratura del lavoro
- § 103 Modifiche della legge sulla Camera dell'Industria e del Commercio
- § 104 Codice delle attività lucrative indipendenti
- § 105 Modifiche nella legge penale
- § 106 Ulteriori prescrizioni

TITOLO IX

Disposizioni transitorie e finali

§ 107 Professioni sanitarie infermieristiche

§ 108 Ultrattività delle norme esistenti

§ 108a Equiparazione dei diplomi finali nell'ambito della riunificazione tedesca

§ 109 Modifica della Commissione di esame

§ 110 Esami intermedi

§ 111 Proseguimento della formazione professionale

§ 112 Clausole europee

§ 113 Entrata in vigore

ALLEGATO 2 – Facsimile del contratto di formazione professionale (§§3, 4, Berufsbildungsgesetz-BBIG)

..... tra formatore (azienda) in margine
.....
e

.....
.....
(Dati personali dell'apprendista)

.....
rappresentato legalmente da

viene stipulato il seguente contratto di formazione nella professione formativa

.....

secondo la normativa della formazione

§1 DURATA DELLA FORMAZIONE

1. (Durata)

La durata della formazione secondo la normativa della formazione è di anni

Per questa viene riconosciuta la formazione professionale in

.....
un avviamento/formazione professionale in

.....
per mesi

Il rapporto di formazione professionale inizia il
termina il

2. (Periodo di prova)

Il periodo di prova è di mesi Se la formazione viene interrotta durante il periodo di prova per più di un terzo del tempo sopra stabilito, il periodo di prova viene prolungato di tempo eguale.

3. (Cessazione anticipata del rapporto di formazione professionale)

Se il giovane in formazione supera l'esame finale prima del termine del

sopradetto periodo di formazione, il rapporto formativo cessa immediatamente.

4. (Prolungamento del periodo di formazione)

Se il giovane in formazione non supera l'esame finale, il rapporto di formazione professionale viene prolungato su sua richiesta fino alla successiva sessione di esame massimo per un anno.

§ 2 – LUOGO DELLA FORMAZIONE

La formazione ha luogo in

.....
.....

e sui luoghi collegati usualmente a questo lavoro: cantieri edili etc.

§ 3 – DOVERI DEL FORMATORE

Il formatore si impegna a:

1. (Obiettivi formativi)

provvedere che vengano trasmesse all'apprendista le necessarie conoscenze e per raggiungere gli obiettivi formativi in conformità con l'ordinamento della formazione e secondo l'articolazione temporale e specialistica previste;

2. (Formatore)

insegnare personalmente o affidare espressamente questo compito ad un formatore qualificato personalmente e professionalmente e darne comunicazione scritta all'apprendista;

3. (Ordinamento della formazione)

consegnare all'apprendista all'inizio della formazione l'ordinamento della formazione;

4. (Strumenti della formazione)

mettere a disposizione dell'apprendista gratis gli strumenti formativi, in particolare attrezzature, materiali e letteratura specifica, indispensabili alla formazione nei luoghi formativi aziendali e interaziendali e per superare gli esami intermedi e finali, anche se sostenuti dopo la fine del rapporto di formazione;

5. (Frequenza della scuola professionale e di attività formative esterne al luogo della formazione)

mandare l'apprendista alla scuola professionale e alle previste attività formative esterne al luogo della formazione, concedendogli il tempo libero necessario;

6. (Gestione dei registri della formazione)

consegnare gratis all'apprendista all'inizio e durante la formazione i registri della formazione e dargli la possibilità di gestire il registro di formazione nella forma di una prova formativa durante il periodo di formazione, e di controllare la regolare gestione, siglandolo periodicamente quando questi registri sono richiesti;

7. (Attività collegate alla formazione)

incaricare l'apprendista solo di lavori idonei al raggiungimento dell'obiettivo formativo e corrispondenti alla sua costituzione fisica;

8. (Tutela)

preoccuparsi che l'apprendista venga sostenuto nel suo sviluppo caratteriale e non sia compromesso fisicamente e moralmente.

9. (Controlli medici)

farsi mostrare dall'apprendista le certificazioni, come richiesto dai § 32, 33 della Jugendarbeitsschutzgesetz (Legge sulla tutela del lavoro giovanile), che l'apprendista

- a) sia stato visitato da un medico prima dell'inizio della formazione e
- b) prima del termine del primo anno.

10. (Richiesta di registrazione)

richiedere immediatamente dopo la firma del contratto di formazione professionale la registrazione nel Registro dei rapporti di formazione professionale presso le autorità competenti, allegando una copia del contratto e, se l'apprendista è minore di 18 anni, una copia del certificato medico dell'avvenuta visita medica conforme al § 32 della Jugendarbeitsschutzgesetz (Legge sulla tutela del lavoro giovanile);

11. (Domanda d'esame)

fare in tempo per l'apprendista la domanda di esame intermedio (Zwischenprüfung) e finale (Abschlußprüfung) e concedere il tempo necessario per il loro sostenimento; e se l'apprendista è minore di 18 anni, allegare una copia del certificato medico del primo controllo successivo, conforme al § 33 della Jugendarbeitsschutzgesetz (Legge sulla tutela del lavoro giovanile);

12. (Attività formative esterne al luogo di formazione)

§ 4 – DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve impegnarsi di acquistare le conoscenze e le abilità necessarie per raggiungere l'obiettivo formativo. Egli si impegna particolarmente a:

1. (Doveri di apprendimento)

eseguire scrupolosamente i compiti assegnati nell'ambito della sua formazione professionale;

2. (Frequenza della Berufsschule, scuola professionale, esami e altre attività)
partecipare alle lezioni della scuola professionale, agli esami, e alle attività formative esterne al luogo di formazione, per le quali gli sono concessi permessi;

3. (Osservanza delle istruzioni formative)

eseguire le istruzioni ricevute nell'ambito della formazione professionale dall'istruttore o da altri soggetti con diritto di dare indicazioni sul lavoro, previa conoscenza da parte dell'apprendista;

4. (Ordinamento aziendale)

osservare l'ordinamento in vigore nel luogo di formazione;

5. (Cura dei materiali)

trattare con cura le attrezzature, le macchine e altri strumenti, e utilizzarli solo per i lavori prescritti;

6. (Segreto professionale aziendale)

non divulgare i segreti professionali aziendali;

7. (Gestione del registro di formazione)

gestire secondo le regole il registro di formazione (se prescritto) e esibirlo regolarmente;

8. (Notificazioni)

informare con giustificazione l'istruttore in caso di assenza dalla formazione aziendale, dalle lezioni in scuola professionale o da altre iniziative formative, e in caso di malattia o incidente presentare un certificato medico massimo dopo tre giorni;

9. (Controlli medici)

sottoporsi a una visita medica e presentare il risultato al formatore (se richiesto dai § 32, 33 della Jugendarbeitsschutzgesetz, Legge sulla tutela

del lavoro giovanile):

- a) prima dell'inizio della formazione e
- b) prima del termine del primo anno.

§ 5 – REMUNERAZIONE E ALTRE PRESTAZIONI

1. (Ammontare e scadenze)

Il formatore corrisponde all'apprendista una remunerazione mensile equivalente. Essa deve ammontare attualmente:

- lordi nel I anno di formazione
- lordi nel II anno di formazione
- lordi nel III anno di formazione
- lordi nel IV anno di formazione

Se la remunerazione è stabilita da un tariffario, essa non deve scendere sotto i minimi consentiti.

Una occupazione che sopravanzi il regolare tempo di formazione prestabilito viene remunerata aggiuntivamente.

La remunerazione viene o verrà corrisposta al massimo l'ultimo giorno feriale del mese. La remunerazione per il periodo di ferie deve essere versata prima del suo inizio.

I contributi per l'assicurazione sociale vengono versati dai contraenti secondo la legge.

2. (Prestazioni in natura)

Se il formatore offre all'apprendista vitto e/o alloggio, questo è regolato dallo specifico ordinamento.

3. (Costi per attività esterne al luogo di formazione)

Il formatore provvede alle spese per attività esterne al luogo di formazione che non sono coperte in altra maniera. Se è necessaria una sistemazione esterna per l'apprendista, questi può essere sollecitato a contribuire alle spese in proporzione a quanto risparmia. Il contributo alle spese e le prestazioni in natura non devono superare il 50% della remunerazione lorda.

4. (Abbigliamento professionale)

Il formatore deve mettere a disposizione un abbigliamento professionale specifico, se da lui prescritto.

5. (Continuità dei pagamenti)

La remunerazione verrà corrisposta all'apprendista anche

a) per il tempo libero concesso, secondo § 3 n° 5 e 11 di questo contratto e secondo § 10 (1 n° 2) e § 43 della Jugendarbeitsschutzgesetz (Legge sulla tutela del lavoro giovanile);

b) fino a una durata di sei settimane

* se non viene eseguita la formazione, nonostante l'apprendista sia disposto a parteciparvi;

* se l'apprendista non può partecipare alla formazione per motivi di salute;

* se per altri motivi indipendenti dalla sua volontà questi non può partecipare alla formazione.

§ 6 – ORARIO DELLA FORMAZIONE E DURATA DELLE FERIE

1. (Orario giornaliero della formazione)

L'orario giornaliero regolare è di ore (Secondo la Jugendarbeitsschutzgesetz, Legge sulla tutela del lavoro giovanile, l'orario giornaliero per apprendisti minori di 18 anni non deve superare le 8 ore; se l'orario di alcuni giorni della settimana è sotto le 8 ore, negli altri giorni della stessa settimana può essere aumentato fino a 8 1/2).

2. (Ferie)

Il formatore concede all'apprendista periodi di riposo secondo la legislazione in vigore. Il diritto alle ferie è

di giorni per l'anno

di giorni per l'anno

di giorni per l'anno

di giorni per l'anno

3. (Godimento delle ferie)

Le ferie devono essere consumate in un unico periodo e nei giorni di chiusura della Berufsschule, scuola professionale. Durante le ferie l'apprendista non deve eseguire lavori retribuiti, contravvenendo al riposo prescritto.

§ 7 – LICENZIAMENTO

1. (Licenziamento durante il periodo di prova)

Durante il periodo di prova il rapporto di formazione professionale può essere disdetto senza preavviso e senza esplicita motivazione.

2. (Motivi del licenziamento)

Dopo il periodo di prova il rapporto di formazione professionale può essere disdetto solamente:

- a) per gravi motivi senza preavviso
- b) dall'apprendista con un preavviso di 4 settimane se vuole terminare la formazione professionale o intenda formarsi per un altro lavoro.

3. (Procedura di licenziamento)

Il licenziamento deve essere notificato per iscritto, nel caso del n° 2 con esplicita motivazione.

4. (Nullità del licenziamento)

Un licenziamento per gravi motivi non è valido se i fatti che lo impongono sono noti al licenziando da più di due settimane. Questo termine viene sospeso per una procedura come da § 9.

5. (Risarcimento in caso di interruzione anticipata)

Se, dopo il periodo di prova, il rapporto di formazione professionale viene interrotto, il formatore o l'apprendista possono chiedere un risarcimento quando l'altro soggetto è responsabile dell'interruzione anticipata. Ciò non vale in caso di disdetta dovuta al termine o all'intenzione di formarsi in un altro mestiere (n° 2b). Questo diritto scade se non viene avvalorato entro tre mesi dopo l'interruzione del rapporto di formazione professionale.

6. (Cessazione di attività da parte dell'azienda o dell'idoneità formativa)

In caso di disdetta del rapporto di formazione professionale per cessazione di attività o di idoneità formativa il formatore si impegna a procurare con la consulenza dell'Ufficio del lavoro un posto di formazione nella stessa professione in un'altra azienda idonea.

§ 8 – DIPLOMA

Il formatore rilascia all'apprendista un diploma alla fine del rapporto di formazione professionale. Se il formatore non ha seguito personalmente l'attività formativa professionale, dovrebbe sottoscrivere il diploma anche l'istruttore. Il diploma deve contenere informazioni sui metodi, sulla durata e sugli obiettivi della formazione professionale, e sulle abilità e conoscenze acquisite dall'apprendista; inoltre, su richiesta dell'apprendista, anche informazioni sul comportamento, sulle prestazioni e sulle competenze specifiche.

§ 9 – COMPOSIZIONE DEL CONTENZIOSO

In caso di contenzioso sorto nel rapporto di formazione professionale, prima di rivolgersi al Tribunale del Lavoro il caso deve essere presentato alla Commissione costituita secondo il § 111 (2) della legge sul Tribunale del Lavoro.

§ 10 – LUOGO DI ESECUZIONE

Il luogo di esecuzione di tutti i diritti conseguenti a questo contratto è la sede del luogo di formazione.

§ 11 – ALTRI ACCORDI

.....
Altri accordi concernenti il rapporto di formazione professionale possono essere stipulati solo per iscritto nell'ambito del § 11 di questo contratto di formazione professionale.

Questo contratto è fornito in copie ed è stato sottoscritto manu propria dai contraenti

....., il
Il formatore L'apprendista
(Timbro e firma)

.....
I rappresentanti legali dell'apprendista:

Padre e
Madre
o
Chi ne fa e veci

Questo contratto è stato incluso nel registro dei rapporti di formazione professionale il sotto il n°
registrazione di controllo per Timbro

ALLEGATO 3 – Pubblicazione del decreto di formazione professionale per spedizioniere insieme con il curriculum-quadro

Descrizione della qualifica professionale

1. Designazione dell'occupazione

Addetto alle spedizioni (m/f)

2. Durata della formazione

Tre anni

3. Campo di attività

Gli addetti alle spedizioni vendono servizi di trasporto e logistica. Organizzano le consegne, la ricezione e il magazzinaggio delle merci, selezionano e forniscono i mezzi di trasporto più adeguati. Le loro mansioni includono la scelta e la messa a disposizione di apparecchiature per il carico, lo scarico e il trasferimento delle merci, la consulenza sul packaging, l'intermediazione sull'assicurazione su spedizioni, trasporto e magazzinaggio, (...)

4. Competenze professionali

Gli addetti alle spedizioni devono essere qualificati a svolgere mansioni commerciali ed amministrative, in particolare nei seguenti campi:

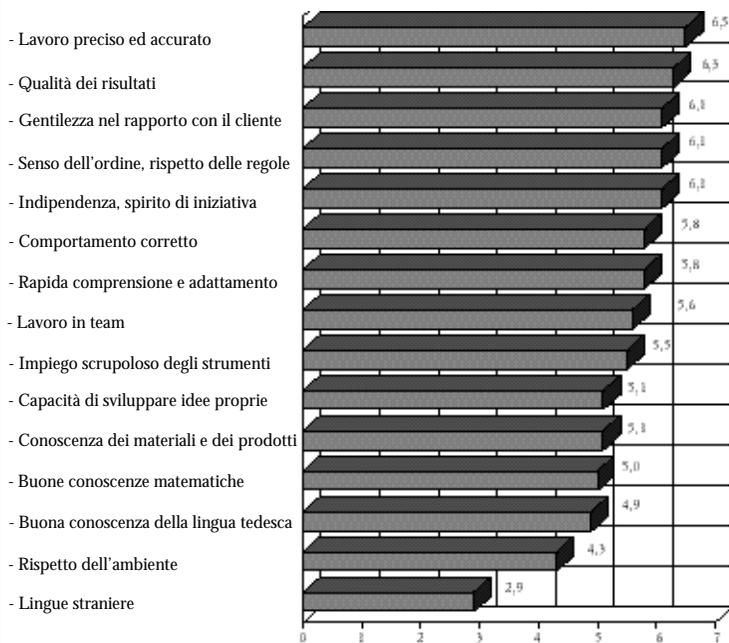
- 4.1 Acquisizioni (...)
- 4.2 Organizzazione di spedizioni merci per conto terzi (...)
- 4.3 Vendite (...)
- 4.4 Esecuzione di prestazioni (...)
- 4.5 Logistica in materia di spedizioni (...)
- 4.6 Gestione contabile (...)

5. Requisiti speciali

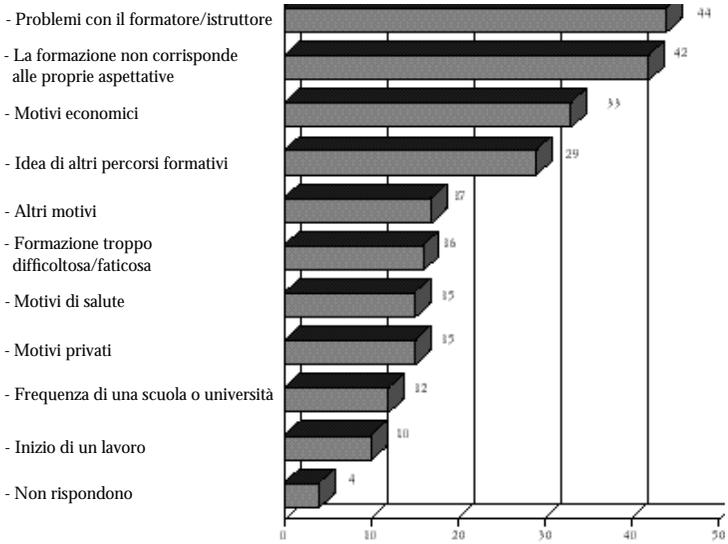
Gli addetti alle spedizioni sono in grado di portare avanti le suddette mansioni in modo autonomo nell'ambito degli obiettivi aziendali predefiniti. Nell'offrire la propria consulenza ai clienti attingono alle loro conoscenze (...)

ALLEGATO 4 – Qualità richieste dalle aziende secondo gli apprendisti

Domanda: se dovesse valutare le richieste formulate dall'azienda formatrice, in che misura viene data importanza (mediamente) alle seguenti voci?



Motivi per l'interruzione della formazione (in percentuale)



AUSTRIA

Fonti: Documenti governativi e ricerche

Contatti:

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
Dr. Wolfgang Lentsch

Ministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten
MinRat Dr. Winckler
Dr. Kurt Hlavac

IBW-Institut-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Dr. Klaus Schedlar

CEDEFOP-Austria
Mag. Susanne Klimmer

WIFI-Wirtschaftskammer Österreich
Mag. Monika Elsik

1. IL QUADRO ISTITUZIONALE

In Austria la formazione professionale *in alternanza* è regolata dal *Bund* (stato federale) con la legge per la formazione professionale del 1969, il *Berufsausbildungsgesetz*, entrato in vigore nel 1970, frutto di un progetto legislativo discusso nel 1967 dai partner sociali con il Ministero degli Affari economici (*Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten*).

Nell'ambito di questa legge, per le *Berufsschule*, le scuole professionali del sistema in alternanza, si è stabilita una maggiore attenzione ai contenuti formativi generali; tuttavia, per contrasti fra i partner sociali sull'allungamento dell'orario di frequenza, la disposizione è rimasta un mero appello finché nel 1990 l'*Unterrichtsministerium* (Ministero dell'istruzione) non ha allungato – tra le proteste degli imprenditori – il percorso di formazione, introducendo tra le materie fondamentali la lingua straniera.

Per quanto riguarda la didattica e l'organizzazione di base della *Berufsschule*, la legge federale di riferimento è la *Schulorganisationsgesetz* del 1962, modificata nel 1975 e nel 1993.

Per la formazione professionale scolastica a tempo pieno è in vigore il testo generale sui sistemi formativi varato nel 1962, che ha modificato l'assetto del sistema scolastico professionale, raggruppandolo in tre fasce: la *berufsbildende Pflichtschule*, scuola professionale dell'obbligo, la *berufsbildende mittlere Schule*, scuola professionale media (o secondaria inferiore) e la *berufsbildende höhere Schule*, scuola di formazione professionale (secondaria) superiore con esame finale di maturità.

Altre leggi regolano gli obblighi di frequenza sia per la formazione professionale generale sia per il sistema in alternanza (*Schulpflichtgesetz*), e lo svolgimento della didattica (*Schulzeitgesetz* e *Schulunterrichtsgesetz*).

1.1. Le riforme più recenti

Nel sistema in alternanza

Nell'anno scolastico 1990/91 è stata introdotta nelle *Berufsschule* in alternanza, oltre la lingua straniera (v. supra, 1.1), la

disciplina “tecnologie informatiche” per le *Lehre* (apprendistato) di tipo commerciale e industriale, mentre nel 1993/94 è stata resa obbligatoria “Tedesco e comunicazione” in 40 professioni della *Lehre*.

Introduzione di nuovi apprendistati professionali

Per soddisfare i bisogni del mercato del lavoro sono state varate con l’ausilio dei partner sociali nuove aree professionali per la *Lehre*, in particolare: tecnica delle comunicazioni (elettronica audio e video, comunicazione amministrativa, tecnica dell’informazione, comunicazione televisiva ed informatica); tecnica sanitaria e della climatizzazione (installazione di impianti a gas e d’acqua, installazione di impianti di riscaldamento, installazione di ascensori); tecnica del cemento (produzione del cemento, fabbricazione di terrazzi etc.); lavorazione del vetro soffiato (arte del cristallo, bolinatura). Sono di prossima introduzione: elettronica d’impianto, meccanica, commercio al dettaglio.

Istruzione professionale a tempo pieno

Nel 1992 è stata sancita dalla legge sull’organizzazione scolastica (*Schulorganisationsgesetznovelle*) l’autonomia scolastica, riguardo ai programmi, che devono comunque rifarsi ai criteri generali stabiliti dal Ministero dell’istruzione, riguardo ai metodi e alle valutazioni didattiche (è il consiglio di classe a decidere il passaggio di uno studente dalla *berufsbildende mittlere Schule* alla *berufsbildende höhere Schule*), e sul piano amministrativo.

Con la riforma dei curricula delle scuole e delle accademie commerciali del 1994 si è stabilito l’accreditamento didattico delle attività pratiche nei *Betriebswirtschaftliche Zentren* (centri di economia aziendale) per rendere possibile ai giovani di simulare le situazioni di lavoro. Il tirocinio può avvenire anche nelle *Übungsfirma* (aziende di esercitazione), istituite nel 1990, che nelle scuole professionali a tempo pieno austriache sono oggi più di 500. La partecipazione ad esercitazioni pratiche all’estero in strutture di simulazione professionale ha consentito l’approfondimento delle conoscenze tecniche e linguistiche. La grande maggioranza delle scuole professionali sono dotate di queste strutture di training, prese a modello anche in campo internazionale.

2. I PERCORSI PROFESSIONALI DOPO L'OBBLIGO

2.1. Premessa

L'educazione professionale è il settore più rilevante nel sistema austriaco: tre quarti dei giovani terminano la loro formazione iniziale nelle scuole professionali e nell'apprendistato, contro un quarto nelle scuole d'istruzione generale.

SCHEDA 1 – Ricapitolazione del sistema secondario inferiore e della scuola dell'obbligo in Austria

(Obbligo scolastico: nove anni, fino ai 15 anni di età)

Al termine dei quattro anni di istruzione primaria i percorsi da seguire sono essenzialmente due: la *AHS-Allgemeinbildende höhere Schule* (scuola secondaria di istruzione generale) e la *Hauptschule* (preparatoria alle professioni).

AHS-Allgemeinbildende höhere Schule

La *AHS*, scuola secondaria di istruzione generale, comprende il *Gymnasium* (classico, linguistico etc.), il *Realgymnasium* (scientifico) e il *Wirtschaftskundliches Gymnasium* (economico). Termina con la maturità (*AHS-Matura*), che dà diritto ad accedere agli studi superiori (durata: otto anni, dai 10 ai 18 anni di età); si divide in due livelli, uno inferiore lo *Unterstufe* (quattro anni) e uno superiore, lo *Oberstufe* (quattro anni).

Il passaggio all'*Unterstufe* avviene dopo la frequenza dei quattro anni di scuola primaria, dopo aver conseguito votazioni finali buone con risultati eccellenti in tedesco, matematica e lettura, oppure quando il consiglio d'istituto suggerisca questo tipo di percorso. Se non vi sono queste condizioni l'allievo deve sostenere un esame di ammissione.

Nei primi due anni dell'*AHS-Allgemeinbildende höhere Schule* (classe 5 e 6) le discipline d'insegnamento sono unificate con la *Hauptschule*. Dal terzo anno (classe 7) l'itinerario scolastico si dirama in tre indirizzi:

- *Gymnasium*, con insegnamento del latino e a scelta (nell'*Oberstufe*) greco o seconda lingua straniera;
- *Realgymnasium*, con insegnamento del latino o di una seconda lingua straniera, e maggiore concentrazione di materie scientifiche come la matematica, la geometria e le scienze naturali;
- *Wirtschaftliche Realgymnasium*, con insegnamento del latino o di una seconda lingua straniera, e inoltre chimica, economia, psicologia e filosofia.

Secondo la legge sull'autonomia scolastica i singoli istituti possono introdurre variazioni ai programmi e argomenti di ricerca specifici. Negli ultimi tre anni dell' *Oberstufe* i giovani definiscono un proprio percorso attraverso la scelta di materie conformi ai propri interessi personali: otto ore settimanali per la sesta classe (secondo anno dell' *Oberstufe*), dieci per la settima e ottava classe (terzo e quarto anno dell' *Oberstufe*).

L'esame finale *AHS-Allgemeinbildende höhere Schule* consente l'accesso ad ogni forma di istruzione superiore, universitaria e non universitaria. La prova d'esame verte sugli aspetti pluridisciplinari dell'apprendimento, sui lavori individuali e sulla conoscenza delle lingue straniere.

Hauptschule

Dura quattro anni, fino ai 14 anni di età, e fornisce all'alunno una solida istruzione generale di base e una preparazione al mondo del lavoro. La didattica è improntata al *learning by doing* e in completa autonomia può essere orientata a seconda della situazione su materie fondamentali, a scelta dello studente, e su esercitazioni facoltative, per es. in lingue straniere, musica, informatica, ecologia etc. Nella classe 3 e 4 della *Hauptschule* viene intensificata la preparazione al mondo del lavoro con materie specifiche obbligatorie che riguardano l'organizzazione e le professioni, giornate di *stage*, escursioni scolastiche sui luoghi di lavoro, ed esercitazioni facoltative di orientamento e informazione. Alla fine dei quattro anni, per terminare l'obbligo lo studente è tenuto a frequentare un ulteriore anno, dai 14 ai 15 anni: la *Polytechnische Schule*.

Polytechnische Schule

Un anno di corso preparatorio per il giovane che intenda intraprendere dopo l'obbligo un percorso di educazione professionale nel sistema in alternanza. Qui si ricevono informazioni sulle professioni e sulle attività aziendali, vengono intensificate le esercitazioni pratiche in laboratorio, nelle scuole professionali e in azienda, per garantire un orientamento esteso sulle future scelte professionali. Le inclinazioni dei giovani sono soddisfatte dalla gamma di indirizzi formativi (tecnico, sociale, economico, turistico, ambientale e dei servizi, etc.), in cui si possono integrare temi di studio facoltativi o esercitazioni a scelta dell'allievo. Gli insegnamenti obbligatori come tedesco, matematica e inglese vengono impartiti in maniera differenziata a seconda degli interessi e delle prestazioni. Tutti gli alunni della *Polytechnische Schule* apprendono l'informatica applicata al campo professionale.

Se lo studente intende passare dalla *Hauptschule* alla *AHS-Allgemeinbildende höhere Schule*, deve aver conseguito durante l'anno scolastico una media eccellente, oppure avere risultati ottimi in tedesco, lingua straniera e matematica, e sufficienti nelle altre materie.

2.2. Dual-system – Formazione in alternanza

La *Lehre*, l'apprendistato in azienda che si svolge nei percorsi della formazione in alternanza, costituisce in Austria come in Germania un'istituzione fondamentale del sistema produttivo. Gli obiettivi dichiarati della formazione professionale "iniziale" sono:

- fornire qualificazioni per il mercato del lavoro; la richiesta di lavoratori non formati e con poca istruzione è in continuo calo;
- garantire prospettive di carriera;
- assicurare il posto di lavoro e ridurre la disoccupazione giovanile; il rischio di precarietà è infatti molto più elevato per i giovani privi di formazione professionale;
- avviare all'educazione continua; la formazione professionale getta le basi per un apprendimento continuo, e alla capacità di adattamento delle conoscenze alle richieste del mercato, di fronte alla sua rapida trasformazione tecnologica e strutturale;
- sviluppare la personalità del giovane in formazione, ossia la sua capacità di risolvere in maniera autonoma i problemi, accrescendo la fiducia nelle proprie abilità e migliorando l'interazione sociale.

L'apprendistato è la scelta preferita dei giovani austriaci che si vogliono qualificare sul piano professionale dopo la scuola dell'obbligo, come mostrano i dati del censimento delle qualificazioni formali dei lavoratori e delle lavoratrici austriaci secondo il titolo di studio (3.884.000), condotta da *Östat* (Istituto centrale di statistica austriaco) nel 1998:

	1991	1997
	%	%
<i>Scuola dell'obbligo</i>	29,4	22,9
<i>Apprendistato</i>	40,5	42,2
<i>Berufsbildende</i>		
<i>Mittlerer Schule</i>	13,0	11,5
(scuola professionale secondaria inf.)		
<i>Berufsbildende</i>		
<i>Höhere Schule</i>	5,6	9,1
<i>Allgemeinsbildende</i>		
<i>Höhere Schule</i>	4,3	5,5
(<i>Gymnasium</i>)		

	1991	1997
	%	%
Postsecondario	1,8	2,1
Università	5,4	6,5

(Fonte: Östat, *Censimento della popolazione; Mikrozensus* (labour-Force-Konzept, 1998).

2.3. I soggetti della formazione

Di regola l'aspetto aziendale della formazione in alternanza viene regolato dalla legge federale, mentre la *Berufsschule*, pur rientrando nella legge-quadro federale per gli standard, è essenzialmente gestita dal singolo *Land*. L'apprendimento avviene nei luoghi di produzione industriale ed artigianale o nei servizi.

2.3.1. Il ruolo del *Bund*

Responsabile dell'apprendistato per il governo federale è il *Wirtschaftsministerium* (Ministero dell'economia). Questo ministero ha l'incarico di stendere insieme ai partner sociali riuniti nel *Bundesberufsausbildungsbeirat* (Consiglio federale per l'apprendistato) i profili professionali e i curricula delle singole professioni in apprendistato, che vengono introdotti con decreti ministeriali. L'elaborazione degli standard per la *Berufsschule* (scuola professionale) è affidata invece all'*Unterrichtsministerium* (Ministero per l'istruzione).

Il *Bundesberufsausbildungsbeirat* (Consiglio federale per l'apprendistato), composto da dodici membri, viene nominato dal Ministero dell'economia su proposta delle parti sociali, ossia la *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia, che raggruppa commercio, industria e artigianato), e la *Bundesarbeiterkammer* (Camera dei lavoratori ed impiegati), presenti pariteticamente. Il consiglio si avvale della consulenza dei docenti delle *Berufsschule* (scuole professionali), che partecipano al consiglio con due rappresentanti con poteri consultivi su proposta dell'*Unterrichtsministerium* (Ministero dell'istruzione).

Osservazione

Il *Bund* rende in questo modo omogenei in tutto il paese i programmi-quadro di formazione per ogni settore formativo. A differenza della Germania, dove è la *Kultusministeriumkonferenz*, la Conferenza permanente dei Ministri della Pubblica istruzione e della cultura dei *Länder* a creare un coordinamento tra stato e regioni, in Austria le questioni più rilevanti vengono discusse in una sessione convocata annualmente. In questa sede si discute tra l'altro dell'eventuale spostamento di alcuni *Lehrling* (apprendisti) in numero insufficiente nelle *Berufsschule* (scuola professionale duale) di *Land* diverso.

2.3.2. Il ruolo del *Wirtschaftsministerium* (Ministero dell'Economia)

Gli ordinamenti formativi per le singole professioni della *Lehre* (apprendistato) vengono emanate dal Ministero dell'economia: sono disposizioni vincolanti che riguardano le pratiche formative e il ruolo delle aziende, e fissano il *Berufsbild*, il contenuto professionale, ossia gli standard minimi da rispettare nella didattica professionale in azienda, che garantiscono una base formativa omogenea nazionale per ogni singola professione. I curricula sono inseriti in un catalogo suddiviso per anni di apprendistato, dove sono specificate le conoscenze di base, le nozioni e le abilità da conseguire nel tempo dedicato al percorso di formazione. Per le professioni aggiornate di recente è definito un vero e proprio profilo professionale, che indica brevemente le competenze che l'apprendista acquisisce, disponibile anche in lingua inglese e francese.

Il quadro curricolare e i profili professionali così definiti servono come aiuto agli imprenditori per la progettazione del percorso e per la qualità degli *skill* da trasmettere ai giovani, e come punto di riferimento per la costruzione del piano di studi della *Berufsschule* (scuola professionale in alternanza).

La definizione degli *skill* di una *Lehre* (apprendistato) tiene presenti le possibili e continue modifiche del curriculum, concepito in maniera dinamica per consentire un rapido adattamento al mercato, e perché sia la stessa azienda ad adattarlo alle più recenti innovazioni tecnologiche. Viene considerata anche la dimensione europea della singola professione per agevolare agli apprendisti

austriaci la mobilità nei paesi dell'Unione e consentire alle aziende di eseguire lavori in altri stati.

Il *Bund* contribuisce per il 50% alla remunerazione dei docenti nell'ambito della *Lehre* (apprendistato).

SCHEDA 2 – L'introduzione di nuovi curricula

L'iniziativa viene generalmente dalle parti sociali, sensibili alle richieste di aggiornamento e riqualificazione richieste dai rapidi mutamenti del mercato del lavoro.

Procedimento preliminare

- Si intraprende uno studio delle esigenze specifiche di un determinato settore per l'introduzione di un nuovo profilo professionale o per la modifica di una *Lehre* (apprendistato) già esistente;
- si confrontano i dati raccolti dal Ministero dell'Economia e delle parti sociali;
- si svolgono ricerche ulteriori sulle esigenze dei soggetti produttivi interessati con interviste sui fabbisogni formativi e studi di caso;
- si descrive il contesto delle esperienze e soluzioni europee e internazionali.

Preparazione delle norme

- Discussione in seno al *Bundesberufsausbildungsbeirat* (Consiglio federale per l'apprendistato) sul nuovo profilo professionale e sulla procedura di valutazione;
- discussione degli esperti sul relativo programma di formazione per le scuole professionali (*Berufsschule*);
- il *plenum* del *Bundesberufsausbildungsbeirat* (Consiglio federale per l'apprendistato) e della *Berufsschulekommission* (Commissione delle scuole professionali) provvede a coordinare l'ordinamento professionale per la *Lehre* e il programma di formazione;
- la normativa viene presentata al Ministero dell'economia;
- i programmi di formazione per le *Berufsschule* (scuole professionali) vengono presentati al Ministero dell'istruzione;
- vengono preparate le normative da presentare all'esame delle autorità competenti.

Emanazione

- Tutti i soggetti interessati collaborano, formulando un giudizio peritale su tutto il territorio austriaco;
- le singole prese di posizione sono valutate;
- le norme, con eventuali modifiche, sono varate per la formazione pro-

fessionale degli apprendisti da parte del Ministero dell'economia, e riguardo ai programmi di formazione dal Ministero dell'istruzione.

Misure successive

- Le parti sociali e gli istituti di formazione professionale elaborano linee-guida complementari per la formazione e l'esame finale degli apprendisti;
- informazioni sul sistema vengono fornite alle aziende mediante i *Lehr-lingstelle* (Uffici per l'apprendistato, v. supra, 2.3.4) delle *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia);
- si svolgono *training* dei formatori in azienda e dei docenti delle *Berufsschule* (scuole professionali del duale);
- si formano gli esaminatori per la prova finale dell'apprendistato;
- si svolgono le attività di valutazione del sistema.

2.3.3. Il ruolo del *Land*

Il presidente del *Land* (*Landeshauptmann*) e gli uffici competenti dei singoli governi regionali sono responsabili per la *Lehre* (apprendistato): decidono per es. in merito ai ricorsi dovuti al ritiro dell'autorizzazione formativa alle aziende, o all'annullamento dei contratti di apprendistato irregolari, convocano le commissioni per gli esami finali e decidono le nomine dei loro presidenti.

Ogni *Land* ha istituito per fini consultivi un proprio *Landesberufsausbildungsbeirat* (Consiglio federale per l'apprendistato) composto da quattro membri, selezionati dal presidente del *Land* (*Landeshauptmann*) su proposta delle *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia) e dalla *Kammer für Arbeiter und Angestellte* (Camera dei lavoratori ed impiegati), entrambe rappresentate da due esponenti.

Il *Land* è responsabile anche della applicazione dei programmi di formazione sanciti dal *Bund* per le singole professioni e della vigilanza tecnica e pedagogica, affidata al *Landesschulrat* (Consiglio scolastico regionale), costituito da un presidente, un consiglio e dall'ufficio amministrativo. Il *Landesschulrat*, responsabile anche della formazione professionale a tempo pieno delle *Berufsbildende mittlere Schule* e *Berufliche höhere Schule* (v. supra, 2.9), invia periodicamente ispettori che visitano le *Berufsschule*, scuole professionali in alternanza.

La *Berufsbildende* dipende infatti dal governo regionale, che oltre ai costi di costruzione e manutenzione dell'edificio, deve sostenere quelli delle attrezzature, e delle macchine necessarie alla didattica. Inoltre il *Land* contribuisce per un 50% alla retribuzione degli insegnanti.

2.3.4. Il ruolo dei partner sociali

Nel *Land* la responsabilità per la formazione professionale in prima istanza appartiene ai *Lehrlingstelle* (Uffici per l'apprendistato) delle *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia) dei singoli *Land*, organismi che:

- esaminano l'idoneità delle aziende all'insegnamento, sia dal punto di vista tecnico che formativo;
- controllano la stipula e la registrazione dei contratti di apprendistato;
- assicurano un'adeguata consulenza su tutte le questioni riguardanti apprendisti ed aziende formatrici.

I *Lehrlingstelle* vengono coadiuvati dai *Lehrlings-und Jugendschutzstellen der Kammer für Arbeiter und Angestellte* (Tutela del giovane e dell'apprendista della Camera dei Lavoratori ed impiegati), che vigilano sulla formazione dei giovani in azienda e mandano rappresentanti nelle commissioni che si occupano dell'apprendistato.

Osservazione

Un sistema professionale così articolato è fondato sulla collaborazione di numerosi soggetti (stato, *Länder*, imprenditori, sindacati, docenti) e può funzionare solo se essi sono investiti dalla responsabilità comune per la pianificazione, lo sviluppo e l'esecuzione della pratica formativa, e se si è in grado di ridurre al minimo i motivi di attrito.

2.4. L'apprendimento in azienda

In Austria nessuna azienda ha obblighi formativi nei confronti dei giovani, né alcuno studente è tenuto a frequentare l'apprendistato. Eppure, annualmente, il 45% dei giovani entra nel

Dual-System e molte aziende sono attive nella formazione di questo tipo.

2.4.1. Il ruolo dell'azienda

Le aziende trovano redditizio formare nuove leve professionali per coprire il loro fabbisogno di lavoratori specializzati. È positivo per l'imprenditore seguire l'apprendista nella sua crescita professionale e psicologica, nell'acquisizione progressiva di abilità e nella sua interazione con i colleghi di lavoro. In questo modo l'impresa è più incline ad assumere al termine della *Lehre*.

Osservazione

Il sistema duale crea una certa fluidità nel mercato del lavoro: non è detto che il giovane intenda rimanere nell'azienda di formazione, come non è automatica da parte dell'azienda l'assunzione dell'apprendista; le aziende dal canto loro possono impiegare giovani apprendisti che provengono da altre imprese. La formazione di giovani lavoratori specializzati dunque non deve essere giudicata solo dal punto di vista della singola impresa, ma come investimento per il mercato economico e professionale nel suo complesso.

Con l'introduzione della clausola n° 23/1993 nella legge della formazione professionale (*Berufsausbildungsgesetz*) lo stato si riserva di concedere all'azienda il titolo di "azienda formativa riconosciuta dallo stato", rilasciato dal Ministero dell'economia. Per ottenere il riconoscimento l'impresa deve poter garantire particolari prestazioni a favore dell'apprendista, come la presenza di un laboratorio d'apprendistato, corsi di approfondimento delle pratiche lavorative, spazio riservato ai portatori di handicap e ad altri soggetti da coadiuvare, contributi alle attività di formazione continua e degli adulti.

2.4.2. La pratica dell'apprendistato

Il giovane lavora presso l'azienda per tre-quattro giorni alla settimana, mentre frequenta la scuola professionale (*Berufsschule*)

settimanalmente per uno-due giorni. L'azienda è quindi responsabile della formazione degli apprendisti e della qualità del *training* effettuato, sostenuta in questo compito da esperti e formatori. Nelle grandi aziende il *Betriebsrat* (Consiglio di fabbrica) ha diritto di intervenire sulla pianificazione ed esecuzione della formazione professionale. È prevista anche la nomina di assistenti e consulenti per la migliore attuazione dell'istruzione *on the job*, incaricati di controllare la didattica in collaborazione con il *Landes-Berufsausbildungsbeirat* (Consiglio federale per l'apprendistato), e di coordinarla con quella delle *Berufsschule*.

Nell'impresa il *training* professionale è determinato da:

- la dimensione dell'azienda
- l'assetto della produzione e dei servizi
- il livello di tecnologia applicata
- l'organizzazione interna del lavoro
- la preparazione e l'impegno dei formatori
- la spesa dell'azienda per la formazione
- la capacità individuale di apprendere del giovane.

Tenute presenti queste variabili, la formazione in azienda può svolgersi secondo efficaci metodi di lavoro e su macchinari aggiornati con le ultime novità tecnologiche: in questo modo al termine della *Lehre* (apprendistato) il giovane è in grado di svolgere un'attività altamente qualificata.

Nelle grandi aziende le officine interne e le aule di apprendimento hanno una tradizione storica: sono impiegate in primo luogo per la istruzione di base e il successivo esercizio delle abilità, fino alla padronanza operativa, e anche per la preparazione dell'esame finale di apprendistato (*Lehrabschlussprüfung*).

In alcuni settori come l'edilizio e alberghiero le aziende hanno creato luoghi di formazione esterni – per es. cantieri-scuola dove esercitarsi con le nuove tecnologie – o prevedono la frequenza a corsi speciali, tenuti dalla *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia, che raggruppa industria, artigianato e commercio) allo scopo di accrescere il livello della formazione professionale anche nei metodi di lavoro.

Problema

La progressiva specializzazione della produzione e dei servizi e l'incremento dell'automazione spesso non consentono all'apprendista di compiere in azienda l'intero percorso di apprendimento e di seguire tutti gli stadi produttivi. Ciò viene talvolta compensato, in modo però insufficiente, con la rotazione del lavoro, o mutando il processo produttivo secondo le esigenze del cliente; a volte però il giovane non riesce a imparare in maniera soddisfacente, secondo quanto richiesto dai curricula professionali. È un problema che coinvolge anche le medie e piccole aziende che non dispongono di impianti sufficienti allo svolgimento del piano formativo. In questi casi sono previste esercitazioni complementari, da tenersi nei laboratori di pratica delle *Berufsschule* (scuola professionale). Oppure integrando le pratiche mancanti nel *training* pratico nella rete formativa interaziendale, che consorzia più imprese per completare la formazione in alternanza.

Questo a dimostrazione che, a prescindere dalle esigenze reali dell'azienda, è possibile sviluppare, ripetere ed interrompere la formazione professionale per assicurare la comprensione delle singole fasi di lavoro.

2.4.3. Vantaggi della formazione *on the job*

La formazione è svolta in larga parte come vero e proprio lavoro produttivo, permettendo una riduzione dei costi di istruzione e un aumento della motivazione all'apprendimento. L'apprendista acquisisce così senso di responsabilità e la capacità di pianificare, eseguire e controllare in modo indipendente e qualitativamente consapevole le attività di lavoro, inserendosi nel ciclo produttivo e riconoscendone le singole fasi. La formazione in alternanza va dunque ben oltre la mera assimilazione di saperi specifici, ma arriva a qualificazioni specialistiche sul luogo di lavoro, differenziandosi dall'istruzione scolastica.

Un'altra caratteristica formativa non trascurabile è l'educazione dell'apprendista a lavorare in *team*, ciò che consente di riconoscere le proprie abilità nella professione e le eventuali lacune da colmare, cooperando con i colleghi nel lavoro, e in vista di un miglioramento della propria posizione in azienda.

2.4.4. Il contratto di apprendistato

La maggior parte dei giovani fa domanda di assunzione per un posto di formazione in azienda prima di terminare l'obbligo scolastico, grazie alla rete di orientamento della scuola, degli uffici del lavoro e della *Wirtschaftskammer* (v. supra, 3.).

Se la domanda viene accolta, il giovane, o i genitori per lui stipulano un contratto con l'azienda di formazione, secondo la normativa stabilita dal *Berufsbildungsgesetz* (Legge sulla formazione professionale).

Il contratto deve essere redatto per iscritto sui moduli disponibili presso i *Lehrlingstelle* (uffici di apprendistato), dove sono richiesti i seguenti dati:

- a) specifica della professione di apprendistato;
- b) durata dell'apprendistato;
- c) inizio e termine dell'apprendistato;
- d) dati dell'azienda e eventualmente del formatore;
- e) dati personali dell'apprendista;
- f) indicazioni sulla *Berufsschule*, la scuola professionale obbligatoria;
- g) eventuale formazione nel quadro di un accordo interaziendale con altre imprese ed organizzazioni;
- h) ammontare della retribuzione per l'apprendista;
- i) data della firma del contratto.

Il contratto firmato deve essere inviato al più presto al *Lehrlingstelle* (ufficio di apprendistato) competente, non oltre tre settimane dall'inizio dell'apprendistato: qui vengono controllati i dati e la idoneità dell'impresa, nonché i precedenti periodi di istruzione professionale che possono essere riconosciuti al giovane.

La registrazione del contratto è la condizione per essere ammessi all'esame finale.

2.4.5. La remunerazione

Secondo la legge sulla formazione professionale, la retribuzione destinata all'apprendista deve corrispondere ai livelli remunerativi del *Land* o essere adeguata a quella di professioni analoghe. La

retribuzione per l'apprendista viene stabilita dai sindacati e dagli imprenditori nell'ambito del contratto collettivo di lavoro, ma nel contratto di apprendistato può essere convenuta anche una remunerazione superiore ai minimi contributivi stabiliti.

La retribuzione aumenta ad ogni anno di apprendistato e nell'ultimo arriva all'80% del salario corrisposto ad un operaio qualificato.

Prendiamo come esempio alcune categorie, con un apprendistato di 4 e 3 anni:

RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA				
(in scellini austriaci: 1000 scellini=140.000 Lit)				
	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
Muratore/Edilizia (dal 1° maggio 1998)	7.958	11.933	15.916	17.899
Metallurgia/Artigianato (dal 1° gennaio 1998)	4.970	6.660	8.970	12.050
Cuoco-Cameriere/Turismo (dal 1° maggio 1998)	5.350	6.030	7.320	7.920
Assistente di segreteria/Commercio (dal 1° gennaio 1998)	4.490	5.725	8.255	8.535
Assistente commerciale farmaceutico (dal 1° gennaio 1998)	4.680	5.965	8.625	=

(Fonte: *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia), Vienna; Ordine dei Farmacisti austriaci, 1998)

2.5. L'apprendimento nella scuola professionale

L'apprendista è tenuto per la legge federale sull'obbligo scolastico (*Schulpflichtgesetz*) e per il contratto stipulato con l'azienda a frequentare la *Berufsschule* (scuola professionale del duale) uno-due giorni alla settimana.

L'istruzione consiste per un 75% di insegnamenti specifici inerenti all'indirizzo e all'area professionale, e per un 25% di discipline di formazione generale. Essa completa su base teorica le attività aziendali e orienta la didattica della lingua straniera secondo le esigenze professionali; vengono inoltre testate le conoscenze nelle dotazioni scolastiche di laboratori ed officine.

2.5.1. L'accesso

È aperto a tutti gli studenti che abbiano terminato la scuola dell'obbligo (v. scheda 1). Per quanto riguarda l'entrata nella *Lehre* degli studenti con titolo di scuola secondaria superiore, ossia che abbiano sostenuto la maturità di istruzione generale (*AHS-Allgemeinbildende höhere Schule*) o tecnica o professionale (*BHS-Berufsbildende höhere Schule*), il numero dei candidati non risulta elevato come in Germania, dove il licenziato ha il percorso formativo ridotto di un anno.

In Austria, per sollecitare più giovani forniti di diploma secondario superiore verso l'itinerario professionale in alternanza (rispetto ai percorsi universitari), è stato istituito nel 1987 un apprendistato sperimentale in cui si abbrevia di un anno la durata del *training* negli apprendistati (di solito di 3, 3 1/2 e 4 anni). Il progetto pilota ha avuto molto successo ed è divenuto prassi ordinaria, fornendo ai licenziati una vasta possibilità di scelta in ambito professionale. Ne traggono vantaggio anche gli studenti non in possesso di titolo secondario superiore, come gli studenti che hanno frequentato la scuola media professionale (*BMS-Berufsbildende mittlere schule*) o che sono già in possesso di una *Lehre*, a cui è garantito l'accesso previo esame di idoneità (v. ultra, 2.6).

2.5.2. L'orario

La frequenza può avvenire:

- un giorno alla settimana fino a nove ore, o due giorni settimanali per un totale di dodici ore (soluzione settimanale);
- a blocchi di ore, sospendendo la pratica aziendale da otto a dodici settimane, durante le quali si frequentano i corsi della *Berufsschule*, dalle quattro alle otto settimane (soluzione annuale);
- secondo la disponibilità stagionale della professione (soluzione stagionale).

2.5.3. I curricula

Nella *Berufsschule* il programma didattico consiste in materie di istruzione generale e in insegnamenti di tecnica e pratica professionale. Per garantire all'apprendista una preparazione generale di base sono previsti nel piano di studi *skill* in:

a) tedesco e comunicazione, necessari all'ampliamento del vocabolario, alla conduzione di un discorso approfondito e alla difesa delle proprie idee. La materia comprende elementi di comunicazione verbale, non-verbale, scritta e sillabazione;

b) lingua straniera, come lingua veicolare più utilizzata nel tipo di apprendistato specifico sostenuto;

c) educazione civica, per la preparazione del cittadino e non solo del lavoratore. Si studiano argomenti come l'apprendistato nella scuola e nell'impresa, l'ambiente occupazionale e sociale dell'apprendistato, la storia contemporanea e il ruolo dell'Austria nella comunità internazionale, il sistema legislativo e il sistema politico austriaco;

d) fondamenti di economia, inclusa la redazione di lettere commerciali, con approfondimenti dei seguenti temi: metodi di informazione e comunicazione, documenti, contratti, sistemi di pagamento, fondamenti di economia politica e quadro produttivo austriaco, sistemi finanziari, gestione aziendale e comprensione dei dati matematici.

A seconda degli interessi degli studenti sono previsti corsi di tipo commerciale e tecnico.

2.5.4. Durata e settori dell'apprendistato

A seconda della professione la durata del training varia dai due ai quattro anni, come prevedono i profili professionali della *Lehre* stabiliti nel *Berufsausbildungsgesetz* (Legge federale sulla formazione professionale), che regola anche l'affinità con altre professioni e il riconoscimento di periodi precedenti di apprendistato.

Nel complesso sono attivi 252 tipi di apprendistato (Fonte: Ministero per l'economia, ottobre 1998):

- 4 di quattro anni
- 43 di tre anni e mezzo
- 179 di tre anni
- 1 di due anni e mezzo
- 25 di due anni

così suddivisi: nell'artigianato per un 62,2%, nel commercio per un 18,3%, nel turismo per un 10%, nell'industria per un 4,1%, nelle libere professioni per un 3,7%, nei trasporti 0,7%, nelle banche ed assicurazioni per uno 0,4% (Fonte: *Wirtschaftskammer*, gennaio 1998).

2.5.5. Le nuove professioni

Nel 1997 e 1998 sono state introdotte nei contratti di apprendistato 24 nuove professioni¹: rifinitore di sartoria, venditore bancario, tecnico del recycling-rifiuti, tecnico del recycling-acque reflue, assistente di fitness, venditore in centri di giardinaggio, venditore immobiliare, assistente di studio notarile, assistente di studio legale, tecnico della comunicazione, costruttore di modelli, tecnico della produzione, tecnico sanitario e della ventilazione-climatizzazione, tecnico di schermo solare, montatore di articoli sportivi, manutentore di strade, specialista di sistemi gastronomici, costruttore di sotterranei, tecnico della misurazione, assistente di amministrazione, venditore di supporti informatici.

¹ Per una panoramica sulle professioni della *Lehre* preferite da ragazzi e ragazze si rimanda all'allegato statistico.

A titolo di esempio, può essere utile esaminare i profili professionali di “tecnico informatico”, “esperto di media-design”, e “esperto informatico”.

Tecnico informatico

- Scelta, condizione e valutazione di programmi e supporti informatici;
- installazione di programmi, tool e metodi di programmazione;
- ricerca, individuazione, analisi e rimozione di errori e disturbi tecnici;
- sistemazione delle apparecchiature nei luoghi di lavoro e assistenza nell’elaborazione dei dati informatici;
- orientamento e addestramento dell’utenza.

Durata: tre anni e mezzo.

Tipologia delle aziende formative: imprese di servizi informatici, o con settori informatici attinenti.

Esperto di media-design

- Creazione di prodotto mediatico;
- progettazione di layout e elaborazione di design;
- conversione su supporto informatico di modelli, elaborazioni di dati digitali;
- elaborazione e progettazione su supporto informatico di testi e immagini;
- assistenza e orientamento dell’utenza.

Durata: tre anni e mezzo.

Tipologia delle aziende formative: imprese multimediali, aziende di stampa, case editrici, studi grafici e pubblicitari.

Esperto informatico

- Conversione su supporto informatico di modelli, elaborazioni di dati digitali;
- lavori con sistemi di layout, simboli e immagini;
- assemblaggio di prodotti parziali nel prodotto finale;
- preparazione di prodotti mediatici per la distribuzione su diversi media;
- valutazione di qualità dei risultati.

Durata: tre anni e mezzo.

Tipologia delle aziende formative: imprese multimediali, aziende di stampa, case editrici, studi grafici e pubblicitari.

2.5.6. Esami

Al termine dell'apprendistato si sostiene un esame conclusivo scritto, orale e pratico (che non dà titolo secondario), il *Lehrabschlussprüfung*, attestazione delle abilità professionali assimilate dall'apprendista, che diviene *Geselle*.

La composizione della commissione è decisa dalla presidenza del *Land*, che su indicazione del *Landesberufsausbildungsbeirat* designa il presidente per cinque anni. Gli altri membri sono invece scelti in base alle liste dei *Lehrlingsstelle* (uffici di apprendistato), composti su segnalazione dei sindacati e dalle organizzazioni della *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia), per la durata di cinque anni.

2.6. Il valore dell'educazione professionale

Dopo 3-4 anni di esperienza professionale ed un ulteriore esame conclusivo (il *Meisterprüfung*, esame di "mastro", gestito dalle Camere e Ordini professionali) si ottiene il titolo di *Meister*, che consente la professione autonoma e l'accesso agli studi terziari.

Per la *BMS-Berufsbildende mittlere Schule* e la *Lehre* è previsto anche il *Berufsreifeprüfung*, esame integrativo che permette l'accesso all'educazione superiore nelle *Fachhochschule* o all'università nella facoltà inerente all'indirizzo professionale svolto nell'apprendistato. La prima parte dell'esame si può sostenere dal 17° anno di età, l'ultima parte dal 19°. L'esame integrativo è concepito per allievi esterni ed è diviso in quattro sezioni: tedesco (5 ore di prova scritta), matematica (4 ore di prova scritta), una lingua straniera (a scelta o la prova scritta o il colloquio orale), disciplina di specializzazione professionale (minimo 4 ore di prova scritta e colloquio orale), e presentazione di un progetto con verifica teorica della sua impostazione. La preparazione all'esame avviene con una frequenza di corsi per adulti, per es. presso *WIFI*

(agenzia formativa della Camera dell'economia) o presso le scuole professionali a tempo pieno. Le singole prove d'esame possono essere sostenute negli indirizzi professionali che portano alla maturità. Se si intende frequentare facoltà universitarie diverse da quelle dell'indirizzo professionale bisogna sostenere un esame integrativo secondo il corso di laurea scelto (per es. latino). Per l'anno scolastico 1998/99 il numero degli esaminandi è stato di 2500.

SCHEDA 3 – Ricapitolazione sull'accesso agli studi superiori

I diplomati *BHS* (*Berufshochschule*, maturità professionale) possono accedere all'educazione superiore per il loro settore di specializzazione.

L'accesso è consentito con il diploma di maturità *AHS* di tipo umanistico e *BHS* di tipo tecnico e professionale.

In alcuni casi è previsto lo *Studienberechtigungsprüfung*, esame che si sostiene per entrare nell'educazione superiore se si è privi di certificazione di scuola secondaria, dopo un corso in cui si studia solo la disciplina che si vorrà frequentare nella *Fachhochschule* o all'università.

Nel caso che si sia svolto l'apprendistato (*Lehre*) e/o si provenga dal mondo professionale vi è lo *Zusatzprüfung* (esame integrativo) che si può sostenere frequentando due semestri preliminari, oppure è previsto un modulo aggiuntivo da sostenere o prima dell'iscrizione o nel corso dei due semestri iniziali, sotto stretto controllo dei docenti.

È prevista per queste categorie una percentuale di accesso del 10%.

Si vuol dare così la possibilità a chi ha maturato una certa esperienza professionale oppure ha seguito i corsi di apprendistato nel sistema duale post-obbligo (*Lehre*) o una *Berufsbildender mittlere Schule*, entrambi senza titolo secondario conclusivo di maturità, di accedere al terziario (*Fachhochschule*) seguendo dei corsi preparatori e sostenendo esami aggiuntivi. Al tempo stesso si vuole incoraggiare l'iscrizione alla FHS o all'università dal mondo del lavoro come sistema di educazione continua.

2.7. Gli sbocchi professionali

La situazione professionale dopo l'apprendistato è piuttosto articolata: secondo il *Mikrozensus*, il censimento dell'*ÖSTAT* (Istituto centrale di statistica austriaco, 1998), il 51% dei lavoratori autonomi ha iniziato con l'apprendistato (e il 7% con un titolo di studi superiori). In dettaglio, la situazione professionale della popolazione che si è formata con la *Lehre* è quella indicata nella tabella che segue:

POSIZIONE PROFESSIONALE DEGLI APPRENDISTI DIPLOMATI

Posizione professionale	Percentuale
Autonomi/collaboratori	11,2
Lavoratore specializzato	26,8
Capo-mastro/capo-reparto	2,2
Lavoratore dipendente (livello medio)	22,1
Lavoratore dipendente (livello alto)	3,3
Pubblico impiego	8,2
Impiegati sotto contratto	6,1
Lavoratore specializzato (livello medio)	11,9
Lavoratori dipendenti con attività ausiliaria	3,5
Lavoratori ausiliari (manovali)	4,3
in formazione (apprendistato)	0,4
Totale	100

(Fonte: ÖSTAT, Istituto centrale di statistica austriaco, Mikrozensus, Labour-Force-Konzept, 1998)

Il 60% dei giovani che hanno terminato la *Lehre* rimane nell'indirizzo professionale prescelto, il 10-15% si sposta su una professione contigua, oppure con la pratica professionale torna all'indirizzo di origine.

2.8. I formatori aziendali

Sono ammesse al programma formativo in alternanza solo le aziende in possesso dei requisiti richiesti dalla legge sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz*):

1) attrezzature e gestione tali da trasmettere all'apprendista i saperi e le abilità necessarie per l'apprendimento pratico di una determinata professione;

2) un numero sufficiente di istruttori, professionalmente e psicologicamente idonei, abilitati all'insegnamento.

L'idoneità dell'azienda deve essere verificata inizialmente quando si rende disponibile alla formazione in alternanza e ricontrrollata ad ogni registrazione di contratto di formazione successivo.

L'azienda che dispensa formazione può avvalersi di *trainer* interni, o rivolgersi a formatori esterni o alle agenzie formative. Il

buon esito didattico dipende dalle competenze accumulate, e dalle capacità educative. La responsabilità del formatore non si limita infatti solo all'aspetto istruttivo e professionale, perché è suo compito anche la cura dello sviluppo della personalità dell'apprendista.

Per avere diritto all'istruzione professionale e fungere da *trainer*, il formatore deve avere una efficace preparazione in ambito professionale e anni di pratica, ed aver frequentato corsi pedagogici preparatori, sostenendo esami quali:

- *Meisterprüfung* (v. supra, 2.6);
- *Berufsbefähigungsprüfung* (esame di qualificazione professionale);
- *Werkmeisterausbildung* (capomastro nell'industria, un grado che abilita all'insegnamento in azienda²);
- esami di formatore professionale;
- corsi di formatore.

Nelle aziende dove si svolge la *Lehre* deve esistere almeno un formatore responsabile, che può essere lo stesso imprenditore. La maggior parte dei formatori è impegnato solo in parte nell'attività didattica perché svolge contemporaneamente altre funzioni: in questo caso delega l'insegnamento di parti del programma distribuendole tra i suoi collaboratori.

Esame di abilitazione

Dal 1979 è prescritto per il formatore in azienda un esame obbligatorio, sostenuto davanti a una commissione governativa

² La *Werkmeisterschule* offre una preparazione professionale teorica e pratica a coloro che hanno completato l'istruzione iniziale nel settore industriale e commerciale. Con 5.000 iscritti per l'anno scolastico 1995-96 ha larga diffusione ed è solitamente offerta da istituti privati, dalle associazioni formative degli imprenditori (*WIFI*) e dei lavoratori (*BFI*). La frequenza è di tipo scolastico e comprende tra le 1040 e le 1280 ore di lezione (4 semestri). La scuola termina con un esame finale in due sezioni (presentazione di un progetto specialistico e discussione di un progetto). I curricula seguono le ordinanze ministeriali e comprendono il settore edilizio, chimico, alimentare, elettrotecnico, elettronico, meccanico, sanitario, ecologico.

La scuola prepara lo studente ad un'attività di *training* e supervisione del personale e alla libera professione, fornendo competenze in campo progettuale, organizzativo, commerciale, produttivo, valutativo e aziendale.

del *Land*, composta da un presidente e due membri, oppure nell'ambito del *Meisterprüfung*, che consente di intraprendere la professione autonoma dopo la *Lehre*. I contenuti dell'esame sono: pianificazione formativa, propedeutica al lavoro, esecuzione e controllo dell'istruzione, fondamenti di psicologia e legislazione dell'istruzione. Corsi preparatori all'esame vengono istituiti dai partner sociali.

Dall'autunno 1997, in alternativa all'esame, il candidato può frequentare un corso di formazione della durata minima di 40 ore, che si chiude con un colloquio tra esperti e formatore.

L'aggiornamento è volontario e può avvenire con corsi organizzati dai partner sociali, o da frequentare presso gli istituti di pedagogia.

2.9. Educazione professionale scolastica

Terminati gli otto anni della *Hauptschule* lo studente può proseguire gli studi di tipo professionale – oltre che nel sistema in alternanza – nei percorsi scolastici a tempo pieno, vale a dire nella *BMS (Berufsbildende mittlere Schule)* e nella *BHS-Berufsbildende höhere Schule*.

La *BMS (Berufsbildende mittlere Schule)* è la scuola di istruzione professionale media (durata: dai due ai quattro anni, fino ai 18 anni di età, ossia fino al dodicesimo anno di scuola). È di tipo tecnico-professionale, con insegnamenti specialistici, ma anche con approfondimenti delle discipline di istruzione generale. Per entrare in questa scuola bisogna avere superato con una valutazione positiva l'ottavo anno, per es. nella *Hauptschule*, altrimenti è necessario un esame integrativo. Per gli indirizzi artistici è comunque richiesta una prova per attestare le capacità del candidato.

La didattica è rivolta essenzialmente alla pratica professionale, da esercitare in laboratorio, in officina e in aziende sedi di formazione e di simulazione. Inoltre gli alunni devono svolgere periodi di *stage* obbligatorio durante l'estate o le vacanze scolastiche.

L'esame finale di una *Berufsbildende mittlere Schule* della durata almeno di tre anni equivale alla *Lehrabschlussprüfung*, l'esame finale della formazione in alternanza. E anche per questo tipo di

percorso si è garantita da parte sindacale una copertura retribuita e le assicurazioni sociali. Al termine del periodo di formazione i giovani sono in grado di intraprendere una professione autonoma per i mestieri sottoposti a ordinamenti fissi.

L'esame finale non rilascia un titolo secondario. Per conseguire la maturità si devono frequentare corsi preparatori e integrativi della durata di 4-6 semestri per poter sostenere la prova (*Matura o Reife-und Diplomprüfung*).

Indirizzi principali

Scuole professionali tecniche, artigianali e artistiche; scuola di moda e di tecniche di sartoria; scuola di turismo; scuola per le professioni commerciali: per es. scuole commerciali, di tecniche amministrative; scuole per le professioni economiche (combinazione tra formazione commerciale, alberghiera e turistica); scuole di scienze forestali e ambientali; scuole per le attività sociali; scuole infermieristiche; scuole per tecnici medici.

La *BHS-Berufsbildende höhere Schule* è una scuola di istruzione professionale a tempo pieno più lunga, della durata di cinque anni, dai 14 ai 19 anni di età. Suddivisa in cinque livelli formativi, permette al giovane di acquisire una preparazione generale e professionale di tipo superiore e termina con un doppio titolo: la maturità (*BHS-Matura o Reife-und Diplomprüfung*) che consente l'accesso agli studi superiori, e il titolo professionale.

L'accesso richiede di aver superato con una valutazione lusinghiera l'ottavo anno di scuola, se lo studente proviene per es. dalla *Hauptschule*. Una valutazione scarsa comporta un esame integrativo in tedesco, inglese o in matematica; se la valutazione è solo sufficiente il caso è sottoposto al consiglio di classe, che può riservarsi di ammetterlo o meno. Per gli indirizzi artistici il candidato deve sostenere una prova attitudinale. La didattica è rivolta essenzialmente alla pratica professionale, da esercitare in laboratorio, in officina e aziende di formazione e simulazione. I periodi di *stage* sono obbligatori e si tengono durante l'estate o nelle vacanze scolastiche. Parte dell'esame finale consiste nella presentazione di un progetto interno alla pratica professionale dello studente.

Le qualificazioni acquisite corrispondono in altri stati dell'Unione al livello post-secondario. E in effetti, dopo tre anni di esperienza professionale i licenziati che hanno sostenuto l'esame finale (*HTL- Höherer technischer Lehranstalt* e *Höhere Land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalte*) possono esporre il titolo di "HTL Ingenieur" e hanno facoltà di gestire una attività professionale senza aver sostenuto il *Meisterprüfung*.

Indirizzi principali

Istituti superiori tecnico-professionali e artigianali; istituto superiore di moda e di tecniche di sartoria; istituto superiore di turismo; istituto superiore per le professioni commerciali; accademie commerciali: per es. scuole commerciali e di tecniche amministrative; istituto superiore di scienze forestali e ambientali.

Osservazione

Questi due tipi di scuola, la *BHS-Berufsbildende höhere Schule* e la *BMS-Berufsbildende mittlere Schule*, incontrano il favore degli studenti: si è assistito negli ultimi 50 anni (dati 1997 CEDEFOP) a una rilevante crescita di frequenza: per es. nella *BHS-Berufsbildende höhere Schule*, malgrado l'alto numero di ore giornaliere, si è passati da 9041 a 685.992 iscritti. Il motivo è nei curricula "bilanciati" che comprendono un terzo di discipline generali, un terzo di conoscenze teoriche tecniche e un terzo di attività pratica e di *stage*.

2.9.1. Articolazione per settori

Settore industriale, artigianale e artistico

- *BMS* per le professioni tecniche artigianali e artistiche, della durata di quattro anni, che forniscono allo studente le conoscenze tecniche di base e preparano il *Facharbeit*, il lavoratore specializzato. Dopo due anni di attività professionale è possibile essere ammessi al *Meisterprüfung*, o sostenere incarichi gestionali. Compiuti gli studi in una *Berufsbildende mittlere Schule* di questo genere si può accedere a un corso secondario superiore per lo stesso indirizzo che conduce in due anni (tre se si svolge già un lavoro) al titolo di *HTL-Höhere technische Lehranstalt*. In prospettiva lo studente può accedere compiuto il 20° anno di età ad un

Kolleg postsecondario, e a determinati indirizzi della *Fachhochschule* e dell'Università.

• *BHS* di cinque anni in edilizia, chimica, elettrotecnica, elettronica, informatica e gestione amministrativa, tecniche del legname, delle tecniche tessili aziendali, meccanica. La frequenza è di 39 ore settimanali: nei primi due anni vengono rafforzate le conoscenze di cultura generale e gettate le basi in campo tecnico e scientifico. All'interno dei vari indirizzi si possono conseguire ulteriori specializzazioni. Al termine del corso di studi si consegue il titolo secondario superiore (*Matura* o *Reife- und Diplomprüfung*, la maturità). Dopo tre anni di attività professionale si consegue il titolo di stato di "*Ingenieur*" (N.B. *Diplom-Ingenieur* è il laureato in ingegneria).

Settore commerciale

Le *Handelsakademie*, accademie di commercio, sono *BHS* di cinque anni, mentre le *Handelsschule*, scuole commerciali, sono *BMS* di tre anni. Le *Handelsakademie* garantiscono, oltre a saperi di tipo generale, alte competenze in campo economico-commerciale-amministrativo, con la possibilità di accedere dopo il *Matura* o *Reife- und Diplomprüfung* agli studi superiori.

Nel 1994 nelle *Handelsakademie* sono state introdotte due nuove discipline, "esercitazioni in economia aziendale e management di progetto", e nelle *Handelsschule* sono state previste le "Esercitazioni di economia aziendale e di lavoro progettuale", presso centri per l'economia aziendale appositamente istituiti per il *learning-by-doing*. In questi centri di simulazione gli alunni sbrigano pratiche lavorative differenziate come avviene nei diversi uffici di una azienda, con l'aiuto di casi tipici vicini alla pratica lavorativa.

Nelle *Handelsakademie* sono state recentemente introdotte ulteriori possibilità di scelta delle competenze-chiave in ambito economico-aziendale: per es. marketing e scambi commerciali internazionali, controlling e bilanci di fine d'anno, o informatica applicata all'economia e organizzazione aziendale.

Sia nelle *Handelsakademie* che nelle *Handelsschule* grazie all'autonomia scolastica l'offerta viene ampliata da seminari, altre lingue straniere e ulteriori insegnamenti in ambito aziendale, cui sono dedicate blocchi di ore settimanali.

SCHEDA 4 – Un progetto pilota: la Bilinguale Handelsakademie

Questo tipo di scuola professionale della durata di cinque anni, con insegnamento bilingue è stata introdotta nel 1996 a Vienna nell'ambito del progetto *Vienna bilingual schooling* per iniziativa del Ministero dell'istruzione e del Ministero degli esteri che intende accompagnare lo studente dalla scuola materna alla licenza secondaria superiore. Le lezioni sono tenute per metà in inglese e per metà in tedesco, con l'avvicendamento nel corso della stessa ora di un insegnante tedesco e di uno di madrelingua inglese. La scuola è in gemellaggio con altri istituti in Francia, Danimarca, Rep. Ceca e Finlandia, con cui sono previsti scambi di studenti e docenti.

Le condizioni di accesso prevedono un test obbligatorio in lingua inglese per gli austriaci e uno in lingua tedesca per gli studenti di madrelingua inglese, e per entrambi un alto livello di prestazioni e votazioni nella scuola di provenienza.

Le materie di studio sono: religione, tedesco, inglese e inglese commerciale, seconda lingua straniera, gestione d'impresa, contabilità, educazione fisica (tutti e cinque gli anni), storia e storia economica e sociale (gli ultimi tre anni), geografia e geografia economica (I, II, II anno), biologia e ecologia (I, IV, V anno), chimica (II anno), fisica (III e IV anno), matematica e matematica applicata (II, III, IV, V anno), gestione d'impresa applicata (I, II, III, IV anno), aritmetica commerciale (I anno), tecnologia dell'informazione e informatica commerciale (I, II, III anno), wordprocessing (I, II, III anno), educazione politica e diritto (IV, V anno), economia politica (V anno). I tre temi didattici di approfondimento e specializzazione sono: marketing e commercio internazionale, controlling e bilancio, sistemi informatici applicati all'economia e all'impresa. È previsto nelle classi più avanzate anche un periodo di *stage* (una o due volte) di tre mesi.

Settore dei servizi

In questa area sono comprese le scuole in ambito economico, sociale, turistico, della moda. Ad eccezione delle scuole di servizi sociali, tutti gli indirizzi formativi contemplano il percorso breve delle *BMS* e quello lungo delle *BHS*. Anche in questo caso, accanto ad una educazione generale, vengono impartiti insegnamenti tecnico-specialistici, teorici e pratici, è intensificato lo studio delle lingue e sono previsti periodi obbligatori di esercitazione e *stage*. Si mira a ottenere conoscenze approfondite e relative abilità pratiche adatte a risolvere i problemi organizzativi dal punto di vista

sociale, economico ed ecologico e con l'ausilio dei moderni supporti tecnici e del lavoro in *equipe*.

Scuole di economia: HLW-Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe

Questo tipo di scuole conferisce le conoscenze teoriche e professionali per intraprendere un lavoro in campo economico, amministrativo, turistico, alimentare. I curricula a livello di *BMS* si concentrano particolarmente sulla seconda lingua straniera, sulle scienze dell'alimentazione e l'economia d'impresa, sull'organizzazione aziendale e la gestione economica, l'ecologia, la scienze sanitarie, l'assistenza sociale, la cultura turistica.

Al gradino superiore delle *BHS* si aggiunge una terza lingua straniera, economia, economia ambientale e si potenziano le discipline scelte dagli studenti come caratterizzanti e di specializzazione: economia aziendale, scienze dell'alimentazione, organizzazione aziendale, gestione economica, amministrazione sociale, scienze sanitarie.

Scuole turistiche: HLT-Höhere Lehranstalten für Tourismus

Gli studi a livello *BMS* consentono al giovane di trovare occupazione o gestire aziende in campo turistico e nell'industria del tempo libero. L'indirizzo turistico accentua la preparazione in particolare nel settore commerciale; quello alberghiero offre specializzazioni in lingue straniere, gastronomia e sport. Nelle *BHS-Berufsbildende höhere Schule* lo studente può orientarsi nell'apprendimento di una terza lingua straniera, nella gestione di azienda alberghiera, nel management turistico e nell'animazione culturale.

Scuole di moda: HLM-Höhere Lehranstalten für Mode und Bekleidung e FSM-Fachschule für Mode und Bekleidung

Come *BMS* il giovane trova collocazione nel settore dell'abbigliamento e della sua gestione commerciale, o nella gestione di una sartoria. Nello sbocco secondario superiore della *BHS* si prevedono specializzazioni in tecniche dell'abbigliamento, design, marketing della moda, che possono essere approfondite a livello postsecondario nei *Modekolleg*.

Scuole di servizi sociali: FS-Fachschule für Sozialberufe

A differenza delle altre aree professionali, per queste scuole si prevedono solo 12 anni complessivi di *curriculum studiorum*, e manca la versione *BHS-Berufsbildende höhere Schule*. L'età dei frequentanti è elevata, e vengono organizzati anche percorsi per lavoratori, con elementi di educazione a distanza. Questo genere di scuola non prevede l'esame finale e vale come preparazione al lavoro. Vi sono una scuola per i servizi sociali, che dura due anni dopo l'obbligo e forma i lavoratori dei servizi sociali e gli assistenti ospedalieri, e una diversa tipologia di tre anni con insegnamenti umanistici, specialistici e *training* pratici, che fornisce la base per una formazione professionale più specialistica (assistenza familiare, agli anziani, ai portatori di handicap, ai malati e nei lavori sociali). Gli studenti vengono preparati a sostenere l'esame di assistente sanitario.

Settore agrario e forestale: HLM-Höhere Lehranstalten für Land- und Forstwirtschaft

Questa area formativa offre allo studente, oltre all'accesso agli studi superiori, la preparazione per gestire autonomamente un'azienda agricola o intraprendere professioni nell'ambito della tutela dell'ambiente e del patrimonio forestale. Per agevolare la frequenza degli studenti le scuole sono provviste di studentati e collegi. Dopo tre anni di attività professionale viene conferito il titolo di stato di "Ingenieur".

Nei cinque anni di studio sono contemplate nove indirizzi: agraria generale, agricoltura alpina, coltivazione di alberi da frutto e vigneti, orticoltura e giardinaggio, impatto ambientale, tecniche agricole, scienze agrarie e dell'alimentazione, economia casearia, tecnologie dell'alimentazione.

I giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico nell'itinerario formativo delle *BHS* in quattro anni possono completare la loro formazione con agraria alpina, orticoltura, giardinaggio e impatto ambientale, scienze agrarie e dell'alimentazione; chi ha frequentato le *BMS-Berufsbildende mittlere Schule* invece studia agraria generale, e agraria alpina. Questi percorsi brevi possono essere continuati e approfonditi nella *Land-und forstwirtschaftliche Lehranstalten*, che porta alla maturità.

Scuole di pedagogia infantile e sociale FS sozialber.-Fachschule für Sozialberufe

Con un risultato positivo nell'ottavo anno di scuola si può accedere alle *Bildungsanstalten für Kindergarten-und Sozialpädagogik* (cinque anni). In caso contrario lo studente deve sottoporsi ad un esame che attesti le capacità creative, musicali, comunicative e fisiche.

Due sono gli indirizzi formativi: il *BAKIP-Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik*, che prepara il personale della scuola materna; il *BASOP-Bildungsanstalten für Sozialpädagogik*, che è una scuola superiore di pedagogia sociale, per gli educatori negli asili, istituti di educazione e nei centri sociali per bambini e giovani, come per i giovani lavoratori fuori dalla scuola. Con il superamento dell'esame di maturità, si consegue anche il *Befähigungsprüfung*, l'esame per l'insegnamento nella scuola materna e per educatori sociali.

SCHEDA 5 – Settimane di pratica e stage nella BHS-Berufsbildende höhere Schule e nella BMS-Berufsbildende mittlere Schule

<i>HTL-Höhere technische Lehranstalten</i>	8
<i>HLW-Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe</i>	12
<i>HLT-Höhere Lehranstalten für Tourismus</i>	32
<i>HLM-Höhere Lehranstalten für Mode und Bekleidung</i>	4
<i>HLLuF-Höhere Lehranstalten für Land- und Forstwirtschaft</i>	8-22
<i>t. FS-Technische gewerbliche Fachschulen</i>	8
<i>HFS-Hotelfachschulen</i>	24
<i>FSM-Fachschule für Mode und Bekleidung</i>	4
<i>FS sozialber.-Fachschule für Sozialberufe</i>	1200 (ore)

2.10. Formazione dei docenti

La formazione degli insegnanti delle *Hauptschule* e dell'anno di orientamento (*Polytechnische Schule*) si svolge nelle accademie di pedagogia (*Pädagogische Akademie*), istituzioni post-secondarie non universitarie, della durata di sei semestri, che si concludono con l'esame di abilitazione (*Lehramtprüfung*).

I docenti delle scuole secondarie di istruzione generale (per es. il *Gymnasium*) e delle discipline di istruzione generale presso

le *BMS-Berufsbildende mittlere Schule* e le *BHS-Berufsbildende höhere Schule*, scuole professionali a tempo pieno, sono in possesso di laurea abilitante all'insegnamento (grado accademico di *Magister*), conseguita dopo nove semestri all'università e il superamento di due esami di diploma (*Diplomprüfung*) e una tesi (*Diplomarbeit*). Il percorso di studi si articola su due discipline fondamentali, sulla formazione pedagogica e su un tirocinio pratico (4 settimane iniziali, e 8 settimane di insegnamento). È richiesto quindi un anno aggiuntivo di pratica d'insegnamento con frequenza di seminari, assolto il quale si può prendere servizio nella scuola.

I docenti delle *BMS-Berufsbildende mittlere Schule* e delle *BHS-Berufsbildende höhere Schule* di indirizzo commerciale hanno invece frequentato nove semestri all'università, con un piano di studi diviso in due sezioni: la prima specifica dell'indirizzo scelto, la seconda pedagogica, da svolgersi negli ultimi cinque semestri con un semestre di tirocinio in una scuola, dopo il quale si può ottenere il titolo accademico di *Magister*. Per entrare in servizio bisogna avere svolto per almeno due anni l'attività professionale.

I docenti di scienze ingegneristiche e giuridiche devono essere in possesso di laurea e avere almeno quattro anni di esperienza professionale. Durante i primi due anni di insegnamento devono frequentare un seminario di sei settimane presso un *Pädagogisches Institut*, istituzione del post-secondario non-universitario preposta all'aggiornamento degli insegnanti e alla ricerca in campo pedagogico.

I docenti di discipline pratiche specialistiche devono aver superato l'esame di *Lehre* (apprendistato) e di *Meister*, e avere almeno sei anni di esperienza professionale. Se il docente vuole insegnare teoria, deve avere il diploma di maturità per la materia richiesta (*Reife-und Diplomprüfung*) e due anni di esperienza professionale nel settore prescelto. In entrambi i casi la formazione pedagogica avviene per quattro semestri presso un *Pädagogische Institut* con altri due semestri da frequentare a tempo pieno nella *Berufspädagogische Akademie* (accademia di pedagogia professionale), istituzione postsecondaria non universitaria destinata alla formazione dei docenti delle scuole di indirizzo professionale, di scienza dell'alimentazione ed economia domestica.

I docenti delle *Berufsschule* (scuole professionali del duale) in discipline di istruzione generale e teorico-specialistico devono essere in possesso della maturità (*Reife-und Diplomprüfung*) e avere due anni di esperienza professionale. Durante i primi due anni di insegnamento sono tenuti a frequentare presso un *Pädagogische Institut* sei settimane di corso, quindi un anno a tempo pieno in una *Berufspädagogische Akademie* (accademia di pedagogia professionale). Gli insegnanti di pratica professionale, invece, devono avere conseguito il titolo di *Meister* (il livello superiore all'apprendistato) ed avere sei anni di esperienza professionale, con frequenza del *Pädagogische Institut* e della *Berufspädagogische Akademie* (accademia di pedagogia professionale).

Aggiornamento

È gestito dal *Pädagogisches Institut* (Istituto di pedagogia), presente in tutti i *Länder*. Esso organizza in sede o nelle scuole:

- corsi di aggiornamento;
- seminari e cicli seminariali sulla didattica, la legislazione scolastica, i programmi, le attività gestionali, lo sviluppo della personalità;
- educazione continua, ossia qualificazioni integrative e miglioramento della professionalità;
- corsi di formazione pedagogica per “nuovi insegnanti”, provenienti dalle professioni.

3. ORIENTAMENTO, FINANZIAMENTO, VALUTAZIONE

Le domande a cui le attività di orientamento devono poter rispondere sono:

- 1) la conoscenza delle condizioni del mercato del lavoro e delle caratteristiche dei diversi indirizzi di istruzione professionale;
- 2) la conoscenza dei vantaggi e dei rischi dei singoli indirizzi professionali;
- 3) l'informazione sulle possibilità di inserimento nel mondo del lavoro, sulla retribuzione e sulle opportunità di carriera;
- 4) l'informazione sulla disponibilità di formazione continua.

3.1. Scuola e orientamento

La scuola è indicata come primo luogo deputato alla informazione professionale: si ritiene necessario un ampliamento delle attività di consiglio e guida al mondo del lavoro fin dal 5° anno di frequenza scolastica, mediante:

- maggiori nozioni di economia e sulle professioni;
- informazioni dettagliate sul mondo del lavoro;
- scambio di esperienze tra scuola e imprese;
- collaborazione maggiore tra scuola dell'obbligo e le successive istituzioni formative.

Il § 3 par. 1 del *Schulorganisationsgesetz* (Legge sull'organizzazione scolastica) prevede l'orientamento nei percorsi d'istruzione scolastici e professionali, compiuto da psicologi ed esperti operanti nella singola scuola.

La preparazione alla scelta d'istruzione secondaria e professionale è contemplata nel piano didattico della scuola dell'obbligo e di istruzione generale, per es. nel *Gymnasium* (classi 7 e 8) come materia di studio ("Preparazione al mondo del lavoro e delle professioni": *Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt*) e nella classe 8 dall'anno scolastico 1989/90 come pratica facoltativa ("Orientamento professionale e informazione formativa": *BOBI*, obbligatorio dall'anno scolastico 1998/99 nelle classi 6 e 8 della scuola dell'obbligo e di istruzione generale).

A questo proposito è stata istituita per gli insegnanti della scuola dell'obbligo e di istruzione generale una specializzazione da conseguire per ora facoltativamente, ma in seguito obbligatoriamente, dal titolo "Orientamento professionale e informazione formativa, orientamento per il mondo del lavoro e delle professioni e pratica dell'orientamento professionale", al fine di acquisire le competenze necessarie a soddisfare le esigenze degli alunni.

3.2. I servizi di informazione professionale

Il Centro nazionale di informazione professionale è un nodo della rete europea per l'informazione professionale (*NGRC-National Guidance Resource Centers*) diffusa nei centri nazionali di orientamento nel marzo 1997 in Austria, e sistemata negli uffici

del progetto Leonardo per la formazione professionale iniziale e continua. La rete con 40 centri in tutti gli stati membri dell'Unione coordina le notizie su istruzione, formazione, mercato del lavoro e orientamento, allo scopo di favorire l'informazione nazionale e transnazionale, in vista della mobilità comunitaria del lavoratore.

Da oltre dieci anni vengono attuate con successo le "giornate/settimane delle professioni" (*Berufskundliche Tage/Woche-Schnupperlehre*) in cui gli studenti possono sperimentare in azienda i diversi indirizzi professionali.

3.2.1. L'*Arbeitsmarktservice*

La legge sui servizi per il mercato del lavoro (*Arbeitsmarktservice*), al § 32 sottolinea l'importanza per i lavoratori di un solido sistema di orientamento nel mondo del lavoro, contro la disoccupazione e per l'aggiornamento e la riqualificazione professionale. A questo sono destinati opuscoli informativi, pubblicazioni e informazioni sui media, manifestazioni e anche un servizio di orientamento individuale, istituito negli uffici dell'*Arbeitsmarktservice*, noti come Centri di informazione professionale (*Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservice*).

Questa istituzione offre sostegno al giovane (e all'adulto), consigliandolo sui percorsi di scelta professionale, sul cambio di attività lavorativa e sul tipo di carriera.

Ogni centro di informazione consta di cinque ambienti: la sala-informazioni, la sala-conferenze, un'aula per le lezioni, uno spazio espositivo e un sala-test e di orientamento autodiretto.

I servizi sono su supporto informatico, il "Samsomat" che mediante un *touch-screen* dispensa informazioni sul mercato delle professioni e indica le migliori possibilità di impiego. Se per es. un utente ha deciso di scegliere l'apprendistato, può chiedere direttamente all'ufficio del lavoro attraverso il Samsomat se ci sono posti liberi per sostenerlo.

EURES

L'*EURES* (*European employment service*) è un data-bank consultabile presso gli uffici nazionali del lavoro, che fornisce infor-

mazioni sul mercato del lavoro europeo, la mobilità, le condizioni di lavoro nei paesi UE, segnala i posti disponibili nei vari paesi comunitari e presto anche le loro condizioni di lavoro: remunerazione, ferie, orari di lavoro, assicurazioni contro gli infortuni.

3.2.2. I centri informativi della *Wirtschaftskammer*

La *Wirtschaftskammer* (Camera dell'economia) ha istituito da anni in collaborazione con gli imprenditori un Centro-informazioni sulle professioni, che si preoccupa dell'orientamento e della consulenza nel settore della scuola e del mercato del lavoro. In ogni sede sono poi funzionanti punti di informazione per i giovani della *Lehre*, l'apprendistato, che collaborano per es. a trovare i posti formativi presso le aziende, e alla sistemazione lavorativa del giovane alla fine dell'apprendistato. In questi centri vi è anche la possibilità per studenti ed insegnanti di conoscere più a fondo la pratica aziendale, ricevere informazioni dettagliate sul mondo del lavoro, e ottenere un orientamento personalizzato, attività in grado di completare le nozioni trasmesse dalla scuola e dall'*Arbeitsmarktservice*.

Un'altra forma di consulenza organizzata dalla *Wirtschaftskammer* nei vari *Länder* è il *Lehrlingstelle* (ufficio dell'apprendistato), pensato particolarmente per l'apprendistato, dove il giovane non riceve solo informazioni, indirizzi di contatto degli imprenditori, e un orientamento generale sulle professioni, ma viene seguito e consigliato *in itinere* per tutto il periodo di formazione. I *Lehrlingstelle* sono infatti tenuti, a norma della legge sulla formazione professionale (*Berufsausbildungsgesetz*, § 19), a provvedere alla ricerca del posto di formazione, alla sistemazione del giovane per una anticipata rescissione del contratto, all'ulteriore orientamento in caso di abbandono, allontanamento dal posto e scelta di altro indirizzo, etc.

Informazioni nei centri formativi WIFI

Nei centri formativi *WIFI* della *Wirtschaftskammer* – dove vengono impartiti insegnamenti professionali iniziali, postsecondari, e continui – sono invece forniti supporti su computer a imprenditori, professionisti, lavoratori e studenti: dai test psicologici

ed attitudinali, sino all'organizzazione di manifestazioni formative o professionali, come per es. *training*, presentazioni di settori professionali etc. Personale altamente specializzato (pedagogisti, psicologi, esperti della formazione nel settore industriale e commerciale) cura l'orientamento nella *Wirtschaftskammer*. I corsi di formazione per il personale di orientamento sono modulari e corrispondono agli standard europei per i consulenti del lavoro.

3.2.3. Altri centri di orientamento

- I centri informativi presso le Camere del lavoro e dei sindacati;
- il Ministero per l'istruzione (*Unterrichtsministerium*) con il *Schulservice*, per l'orientamento nei vari percorsi formativi e consultazione di psicopedagoghi;
- i centri d'orientamento delle maggiori istituzioni di formazione continua.

3.3. Il finanziamento

La scuola austriaca è gratuita in ogni suo percorso formativo e gode di sovvenzioni statali a vantaggio delle famiglie, che ricevono un sussidio formativo per ogni figlio fino al 27° anno di età, o godono di agevolazioni fiscali. Gli studenti ricevono un contributo dallo stato per i trasporti, o quando decidano di studiare all'estero, oppure vengono sostenuti finanziariamente con borse di studio se meritevoli negli studi o meno abbienti.

3.3.1. Il finanziamento della scuola professionale e a tempo pieno e della *Lehre*

Lo stato austriaco ha destinato nel 1995, su 746,6 miliardi di scellini di budget (PIL: 2360,1), 29,8 miliardi alla scuola professionale a tempo pieno, di cui: 1,3 miliardi alla professionale dell'obbligo, 3,4 alla *Berufsausbildende mittlere e höhere Schule* di tipo commerciale, 3,3 alla *Berufsausbildende mittlere e höhere Schule* di tipo economico e 5,3 alla *Berufsausbildende mittlere e höhere Schule* di tipo tecnico.

In percentuale rispetto al budget ha destinato per l'intero settore dell'istruzione l'8,9% (rispetto al PIL il 2,8%) e per quello specifico professionale l'1,8%, rispetto al PIL lo 0,6% (Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten: *Kenndaten des Österreichischen Schulwesens*, 1997).

I costi della formazione in alternanza sono a carico degli imprenditori, con una media per posto-*Lehre* che si aggira annualmente sui 174.000 scellini austriaci (1000 scellini=140.000 Lit.). Per tutto il periodo di formazione si arriva in media a 0,5 milioni di scellini. L'importo lordo è dato dall'ammontare della retribuzione versata all'apprendista mensilmente. Per il primo anno si va dai 4.000 scellini nel settore commerciale ai 5.500 di quello industriale: alla fine del terzo anno si arriva a prendere l'80/90% della retribuzione iniziale.

La convenienza per l'imprenditore della formazione in alternanza è il risparmio dei costi di ricerca del personale e di *training* per il nuovo dipendente. L'imprenditore riceve, nel quadro del sostegno pubblico al mercato del lavoro, dei contributi statali per i costi di formazione, che vanno a incidere sulla retribuzione dell'apprendista, sulle spese di materiali e di personale.

Le aziende e gli istituti di formazione ricevono contributi a *forfait* (dati 1996, *Arbeitsmarktservice*) a condizione che:

- formino donne in apprendistato dove la presenza femminile è ridotta (contributo per l'impresa 4.000 scellini, per l'istituto formativo 6.000);

- formino giovani sopra i 19 anni all'inizio dell'apprendistato (10.000 scellini, sia per l'impresa che per l'istituto formativo);

- rendano possibile agli apprendisti una formazione interaziendale o supplementare (nel primo caso il contributo all'impresa copre il 50% dei costi, idem per l'istituto formativo; nel secondo caso vengono erogati per entrambi 8.000 scellini);

- formino contemporaneamente apprendisti in diversi indirizzi di *Lehre* (per l'impresa 4.000 scellini, per l'istituto formativo 4.000);

- formino giovani in indirizzi appena introdotti per legge (per l'impresa 4.000 scellini, per l'istituto formativo 4.000).

3.3.2. Le tendenze future sul finanziamento

Lo stato ha intenzione di incrementare le risorse per il finanziamento della formazione professionale iniziale nella prospettiva della formazione continua, tenendo presente cioè la tendenza ad integrare nel sistema anche la formazione dei giovani adulti.

È allo studio anche l'ipotesi di aumentare gli introiti delle scuole professionali anche con sistemi di finanziamento alternativi, soprattutto nelle professioni trainanti sul mercato del lavoro.

3.4. La valutazione del sistema

La garanzia di qualità è data solo dal continuo aggiornamento dei programmi compiuto dagli esperti e dai partner sociali. Per la scuola professionale non sono previste ancora misure di valutazione del sistema e dell'insegnamento né con iniziative interne, né con il sussidio di un'agenzia di valutazione esterna.

4. LE TENDENZE DI RIFORMA – LA DIMENSIONE EUROPEA

Il dibattito sull'educazione professionale si concentra su due questioni fondamentali:

1) È stata segnalata dalle parti sociali e dalle organizzazioni delle famiglie la precocità della scelta che deve compiere il giovane per entrare nel sistema professionale: già a dieci anni si deve infatti decidere che tipo di percorso attuare, se continuare l'istruzione di tipo generale, o prepararsi attraverso la *Hauptschule* per la scelta professionale.

Si è sollevata l'esigenza, da un lato, di un potenziamento del sistema di orientamento, dall'altro di unificare gli indirizzi di studio dai 10 ai 14-15 anni con l'istituzione di un *Sekundarstufe I*, ossia un secondario inferiore uguale per tutti.

Questo per ovviare al trattamento differenziato che coinvolge quasi la metà dei giovani austriaci in formazione iniziale: in fondo si assiste ad una emarginazione legalizzata dell'alternanza, che diventa manifesta quando i giovani frequentano il 9° anno

scolastico decidendo di non continuare gli studi e di iniziare l'apprendistato.

Soluzioni

Il governo federale sta studiando misure per l'equiparazione degli itinerari formativi, di modo che alla fine dell'apprendistato vi sia la stessa possibilità di ulteriori percorsi che apre per es. la *BMS-Berufsbildende mittlere Schule* e al tempo stesso di acquisire maggiore competenza professionale, come accade nelle scuole di tipo professionale che portano alla maturità.

2) Le nuove professioni richiedono diversi itinerari formativi, anche non convenzionali, per poter soddisfare il fabbisogno di specialisti. Si pone la questione di un maggiore interscambio tra le professioni, ossia della creazione di ponti tra diverse aree professionali per l'ampliamento delle competenze all'interno del settore professionale, generale, in alternanza e continuo.

Su questi temi ha lavorato *Qualifikation 2000*, condotto dal *Beirat für Wirtschafts-und Sozialfragen* (Comitato per le questioni economiche e sociali). Il comitato è nato dalla collaborazione delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali a livello di esperti, che elaborano proposte di riforma e di miglioramento, anche in campo formativo.

Secondo questo comitato, l'istruzione professionale deve essere sviluppata sulla base delle sollecitazioni economico-sociali, prevedendo l'introduzione dei moduli nell'offerta formativa e l'apprendimento di *key-skill* nella scuola professionale (competenze generali che permettono in prospettiva – anche per l'educazione degli adulti – una agevole riqualificazione professionale).

4.1. Le riforme nel Dual-system

Negli anni '90 si è assistito ad una contrazione dei posti di apprendistato disponibili, tanto che nel 1996 lo Stato e i partner sociali hanno unito i loro sforzi per monitorare al meglio il merca-

to e introdurre nuovi indirizzi formativi al passo con le rinnovate strutture economiche che trainano il paese, come il settore dei servizi.

Da parte degli imprenditori un tale calo è stato motivato con:

- l'allungamento del tempo di frequenza della *Berufsschule* (scuola professionale);
- gli alti costi dell'apprendistato;
- le restrizioni non più attuali che interdicono ai giovani alcuni indirizzi di apprendistato;
- la difficoltà di allontanare il giovane dalla *Lehre* dopo il periodo di prova quando si dimostri poco portato al tipo di lavoro;
- la mancanza di giovani capaci.

Nel 1997 il governo ha reagito a queste sollecitazioni con la convocazione di una commissione di studio sulla *Lehre* insieme ai partner sociali, che ha varato diversi provvedimenti per la soluzione del problema:

- l'esenzione degli imprenditori dal pagamento delle assicurazioni sanitarie per gli apprendisti dal I al III anno. Il finanziamento dell'assistenza sanitaria viene ripartita tra tutti gli imprenditori con un aumento dei contributi per l'assistenza sanitaria dei lavoratori dipendenti dello 0,1%;
- l'adeguamento delle regole particolari sulla pausa e il riposo durante il lavoro dei giovani occupati a quello lavorativo-generale;
- una maggiore concentrazione della frequenza scolastica in blocchi di ore;
- agevolazioni nei controlli di idoneità compiuti sulle aziende che intendano mettere a disposizione per la prima volta posti di apprendistato;
- facilitazioni nel sostenimento dell'esame per formatori.

4.2. Riforme nell'accesso agli studi superiori

Si è realizzata una maggiore flessibilità di accesso agli studi terziari. Per esempio con il titolo di *Meister* a pieni voti si può accedere all'università nella facoltà corrispondente alla formazione professionale attuata.

L'introduzione nel 1997 del *Berufsreifeprüfung* ha consentito di migliorare la situazione dell'accesso per gli apprendisti diplomati che intendano dopo la *Lehre* iscriversi all'università.

4.3. *Prospettive future*

La tendenza che si prospetta a livello nazionale è verso una maggiore saldatura dei sistemi di istruzione professionale e di formazione continua: in questa prospettiva la *Lehre* è chiamata a inserirsi con decisione nelle nuove aree professionali e delle competenze integrative. Ne consegue:

- la creazione di nuovi apprendistati nel settore terziario e dei servizi, in lavori che superano i confini curricolari dell'apprendistato tradizionale e dei contratti collettivi di lavoro;

- l'introduzione di due anni di apprendistato aggiuntivi, per un'ulteriore specializzazione in un'offerta formativa variata;

- un maggiore coinvolgimento nell'apprendistato delle piccole aziende, agevolando le pratiche burocratiche di idoneità, con l'introduzione di corsi per formatori in alternativa all'esame di formatore;

- la compressione e al tempo stesso il rafforzamento degli insegnamenti tecnici della *Berufsschule*, per aumentare le prestazioni in azienda;

- una nuova regolamentazione delle aree professionali contigue con l'introduzione di gruppi professionali per la *Lehre* secondo il settore economico (accorpamento dei saperi nel primo anno) unito a sottogruppi di insegnamenti comuni (alta contiguità anche nel secondo anno);

- una stretta relazione tra formazione in alternanza e formazione continua, con la possibilità di acquisire saperi e abilità, come alternativa agli esami integrativi.

4.4. *La dimensione europea*

L'Austria partecipa a tutti i programmi dell'Unione Europea per la promozione della professionalità, la riduzione della disoccupazione giovanile e l'incremento della formazione degli adulti.

La politica dell'Unione è condivisa dal governo austriaco, soprattutto riguardo:

- al valore riconosciuto all'apprendistato;
- alla garanzia di mobilità e trasparenza dei crediti;
- alla partecipazione allo scambio europeo di informazione nel settore professionale, e al trasferimento delle qualifiche e delle conoscenze e competenze professionali;
- all'intensificazione della ricerca sulla formazione professionale, per la creazione di profili e quadri professionali orientati verso il futuro;
- alla stretta collaborazione tra le varie regioni d'Europa per assicurare infrastrutture e sufficienti posti di lavoro;
- alla partecipazione ai programmi europei di scambio.

Per questo ultimo aspetto nella formazione professionale iniziale largo spazio è dedicato ai soggiorni di *stage* all'estero per apprendisti e studenti degli indirizzi professionali tramite il programma Leonardo. Otto praticanti su dieci vengono dalla *Lehre*, i rimanenti dalla scuola. Nel 1998 sono stati intensi gli scambi con la Danimarca (metallurgici), e con la Francia (cuoco/cameriere). Con altri paesi si è intensificato lo scambio nel settore elettrico.

L'*IFA-Verein zu Förderung des internationalen Fachkräfteaustauschdienst* (Associazione per la promozione degli scambi internazionali di manodopera specializzata) per il 1999 ha organizzato a favore degli apprendisti in metallurgia ed elettronica uno *stage* in Finlandia, e in favore di altri settori in Francia e Gran Bretagna.

Statistiche			
1) Tabella 5: Occupati secondo branca professionale 1997-2002			
SETTORE ECONOMICO/BRANCA	Occupati 1997	Occupati 2002	1997/2002 in punti %
Agricoltura, foreste, Energia, Acqua	1,9	1,7	-0,2
Industria di rifornimento	3,6	3,2	-0,4
Industria delle materie prime	3,0	2,8	-0,2
Abbigliamento	1,5	1,3	-0,2
Altre produzioni	6,0	5,7	-0,3
Settore tecnologico	6,5	6,6	+0,1
Settore produttivo	20,6	19,7	-0,9
Mestieri e produzioni edilizie	8,7	8,2	-0,5
Commercio, magazzinaggio, manutenzione, riparazioni	15,7	15,6	-0,1
Settore alberghiero e della ristorazione	4,7	4,6	-0,1
Traffico, trasmissione di notizie	7,3	7,3	0,0
Sistema monetario e creditizio	3,6	3,5	-0,1
Servizi economici	6,7	8,4	+1,7
Pubblica amministrazione, assicurazione sociale	15,4	15,5	+0,1
Istruzione e ricerca	3,8	3,9	+0,1
Sanità, veterinaria	4,5	4,7	+0,2
affari sociali			
Altri servizi pubblici e privati	4,3	4,8	+0,5
Prestazioni di servizio	65,9	68,2	+2,3
Tutti i settori economici	97,1	97,7	+0,6
Soldati di leva e donne in maternità	2,9	2,3	-0,6
Totale occupati	100,0	100,0	---
<i>Fonte:</i> Berechnungen nach Daten des Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktvorschau 1999, Endbericht, Wien, 1999			

2) Tabella 9: **Numero di apprendisti per settore 1996-1998**

Sezione	1996	1997	1998	Variazioni nell'ultimo anno in %
Mestieri e artigianato	68.942	69.307	69.092	- 0,31
Commercio	19.006	18.684	18.925	1,29
Industria	13.837	13.973	14.442	3,36
Turismo e tempo libero	11.589	12.145	13.031	7,30
Trasporti	1.770	1.832	2.065	12,72
Sistemi monetari, creditizi e assicurativi	699	682	786	15,25
Professioni fuori competenza delle Camere	4.089	5.006	5.255	4,97
Professioni fuori competenza delle Camere secondo §§29 e 30 BAG	---	---	1.903	---
Totale	119.932	121.629	125.499	3,18

Fonte: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, verschiedene Jahrgänge

3) Tabella 22: **Esami finali secondo branca economica, 1998**

Sezione	Numero degli esaminandi	Percentuale dei promossi
Mestieri e artigianato	22.887	80%
Commercio	6.864	86%
Industria	4.546	87%
Turismo e tempo libero	4.153	80%
Trasporti	730	89%
Sistemi monetari, creditizi e assicurativi	328	93%
Professioni fuori competenza delle Camere	1.144	87%
Professioni fuori competenza delle Camere secondo §§29 e 30 BAG	81	87%
Altri*	5.950	87%
Totale	46.683	83%

Fonte: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

* Esami sostenuti per via alternativa, Zusatzprüfung, e altro accesso

4) Tabella 34: **A275ttuali indicatori del mercato del lavoro secondo l'istruzione formale**

Titoli finali	Occupati* 1997	Disoccupati 1998	Percentuale** di disoccupazione	Durata complessiva di disoccupazione in giorni-1997***	Durata complessiva di disoccupazione in giorni-1998***
Scuola dell'obbligo	890.400	104.319	11,7%	128	130
Apprendistato	1.640.200	94.030	5,7%	117	117
BMS	446.200	15.512	3,5%	127	127
AHS	215.200	6.498	3,0%	136	138
BHS	354.700	10.427	2,9%	111	111
Università, Accademie	337.300	6.570	1,9%	121	117
Altro	---	438	---	---	---
Totale	3,884.000	237.794	6,1%	122	123

* Forza-lavoro

** Disoccupazione in percentuale del totale occupati

*** Media annua basata sui giorni in sezione longitudinale

Fonte: ÖSTAT, Mikrozensus, AMS; Berechnungen nach Daten des AMS und des ÖSTAT

5) **Le 10 professioni preferite di apprendistato 1998**

Ragazze	Ragazzi
Apprendiste	Apprendisti
Dettagliante	Meccanico
Parrucchiera	Carpentiere
Impiegata	Elettricista
Cameriera/cuoca	Muratore
Cuoca	Dettagliante
Cameriera	Tecnico delle macchine
Assistente commerciale nell'industria alberghiera e della ristorazione	Fabbro
Fioraia	Montatore riscaldamento centrale
Pasticciera	Imbianchino
Commerciante	Cuoco

Fonte: Wirtschaftskammer

GRAN BRETAGNA

Contatti

Department for Education and Employment

Mr V.R. Miller

Mrs Jane Lewis

IPD-Institute of Personnel and Development

CEDEFOP

Mr Doug Gummery

Mrs Barbara Salmon

1. IL QUADRO GENERALE

1.1. Osservazione preliminare

La *Further Education* corrisponde all'insegnamento a tempo pieno o parziale di tipo generale e professionale, impartito dopo la scuola dell'obbligo, e può essere intrapreso da giovani dai 16 ai 18 anni come scuola secondaria superiore, ma anche dagli adulti per aggiornamento e riqualificazione. Questo percorso formativo è stato regolato, insieme all'educazione superiore, dalla legge del 1992 (*The Further and Higher Education Act*). Attualmente è in corso la riforma di quella legge, sulla base del *white paper* proposto dal governo laburista di Tony Blair, *Learning to succeed*, per la riforma del settore professionale, anticipato dal *Green Paper: The learning age* del 1998, in cui si delineavano le idee-forza per la nuova organizzazione degli itinerari professionali per giovani e adulti.

Da segnalare nel 1998 l'entrata in vigore in campo scolastico della nuova legge sulla organizzazione e gli standard (*The school standards and framework Act*), e nel settore superiore il *Teaching and Higher Education Act*.

Nella seguente esposizione verrà fornita una descrizione riassuntiva del sistema secondo il *The Further and Higher Education Act*, e sarà riservato ampio spazio all'esposizione delle modifiche concepite nel *Learning to succeed* del 1999.

1.2. Il quadro legislativo

La formazione professionale è stata fino ad oggi regolata dal *Further and Higher Education Act* del 1992 per l'Inghilterra e il Galles. Nello stesso anno la Scozia ha promulgato il *Further and Higher Education (Scotland) Act* sulle stesse tematiche.

La legge è stata modificata secondo la riforma del settore, presentata nel *Further Education: Learning to succeed*, che dopo un periodo sperimentale entrerà in vigore secondo le previsioni governative nel 2001.

I punti fondamentali della legge inglese del 1992 sono:

– lo *statuto di autonomia* conferito ai *colleges* di educazione postobbligatoria e del *sixth-form*, sottraendoli così alla gestione

dei *LEA* (v. *ultra*, 2.1). Si applica per es. ai corsi *GCSE* e *A-level*, ai corsi che conducono all'educazione superiore, ai corsi di qualificazione professionale del *Secretary of State*, ai corsi di lingua inglese e di matematica *basic*;

– la creazione di *commissioni di finanziamento* dell'educazione postobbligatoria generale, professionale, e terziaria, i *Further Education Funding Council (FEFC)*.

1.2.1. Istruzione e decentramento amministrativo

In Inghilterra il *Secretary of State for Education and Employment* è il ministro competente per educazione e lavoro e presiede sia il *DfE-Department for Education* (Ministero dell'educazione), l'organismo responsabile dell'istruzione sia l'annesso *Employment Department* (Ministero del lavoro, insieme il *DfEE-Department for Education and Employment*) che si occupa dei programmi di formazione professionale e di alcune particolari iniziative.

Il sistema formativo inglese è fortemente decentrato. Per quanto riguarda l'istruzione generale dell'obbligo il *DfEE* si appoggia a istituzioni territoriali, i *LEA-Local Education Authority*, circa 150 consigli elettivi operanti nelle contee, nei distretti metropolitani e nei comuni in Inghilterra e nel Galles, che provvedono per statuto all'organizzazione dei servizi educativi, sia scolastici che non formali e ricreativi.

1.3. La rete formativa professionale

L'*Employment Department* (Ministero del lavoro) stabilisce gli obiettivi e le proprietà degli itinerari professionali, sottolineando i criteri generali dell'offerta educativa e controllando la qualità del training. Esso esercita le sue responsabilità attraverso i *TECs-Training and Enterprise Councils* (Consigli per la formazione e le imprese), che operano su base territoriale.

1.3.1. I *TEC-Training and Enterprise Councils*

I *TEC* (Comitati formazione-impresa, in Scozia *LEC-Local Enterprise Council*), sorti nel 1990, sono 72 organismi indipen-

denti che comprendono rappresentanti di compagnie private e di singoli imprenditori, sorti in Inghilterra e Galles per organizzare la formazione professionale post-obbligatoria a livello territoriale e secondo i bisogni del mercato del lavoro.

In Inghilterra i *TEC* sono collegati con le locali *Chambers of Commerce* (Camere di commercio) e collaborano nelle attività di 16 *CCTE-Chambers of Commerce, Training and Enterprise*.

I *TEC* variano nella loro struttura operativa e nei servizi erogati a seconda dei particolari bisogni di una certa area. Generalmente hanno il compito di valutare quali siano il *know-how* e gli indirizzi formativi necessari allo sviluppo della regione, e di assicurare, nei limiti delle risorse disponibili, che siano soddisfatte le richieste degli imprenditori locali e della manodopera.

La *Training and Employment Agency* (Agenzia formazione-impresa) è responsabile dell'amministrazione e dell'attuazione di tutti i programmi formativi governativi, conferisce il riconoscimento come «agenzia formativa» ai *college* di istruzione post-obbligatoria, e ha la facoltà di stipulare contratti con gli istituti di formazione postobbligatoria per provvedere alle iniziative sostenute dal governo (volte per es. a diminuire il livello di disoccupazione e a migliorare la formazione dei giovani e dei disoccupati) (v. *ultra*, scheda 1). A questo proposito nel 1997 è stato siglato dai sindacati un accordo con i *TEC* nel Sud-Ovest dell'Inghilterra per determinare il ruolo delle istituzioni sindacali nei programmi formativi iniziali e di riqualificazione.

I *TEC* sono chiamati ad un'efficace azione di orientamento degli studenti, servizio attivato direttamente o da agenzie esterne a contratto. I *FEFC-Further education Funding Council* (v. *ultra*, 1.4) devono comprendere nei loro organismi di gestione una rappresentanza dei *TEC* e consultarli quando elaborano le loro strategie d'intervento.

1.3.2. *NTO -National Training Organisation*

Presente già dal 1990 insieme ai *TEC*, è un'organizzazione che regola gli standard della formazione professionale e rappresenta gli interessi dell'industria e del commercio. Nel 1997 il governo ha fatto confluire nei 50 *NTO* la *Industry Training*

Organisation e i *Lead-bodies and Occupational Training Councils*, accorpandone le competenze. Gli *ITO* erano incaricati di gestire la formazione nel settore industriale fornendo orientamento e informazioni agli imprenditori, stabilendo gli standard di qualificazione per le proprie aree professionali, ed elaborando nuove competenze professionali di valore nazionale, le *National Vocational Qualification*. I *Lead Bodies* per professioni o aree occupazionali specifiche erano invece rappresentanze di imprenditori e lavoratori, che determinavano gli standard di competenza associati al ramo professionale specifico o alle aree occupazionali.

Il compito fondamentale del *NTO* è verificare i bisogni formativi attuali e futuri dei settori produttivi che rappresentano e assicurare che vengano soddisfatti; al tempo stesso è chiamato a definire le competenze e sviluppare gli *skill* necessari alla loro attuazione. I *NTO* lavorano a stretto contatto con il mondo imprenditoriale e i *TEC* per stabilire gli standard formativi di base e promuovere il ruolo delle imprese nella formazione, offrendo agli imprenditori consulenze per accrescere con la formazione la loro competitività.

Alcuni *NTO* operano come organismi assegnatari dei *NVQ-National Vocational Qualification*, ossia dei corsi professionali di tipo specifico.

Con la riforma attuale si prevede una stretta collaborazione tra il *NTO-National Council* e il nuovo organismo *Learning and Skill Council* (v. supra, 3.2.1) per le analisi che vengono sviluppate dal *NTO* sulle richieste future nel campo della formazione e delle competenze professionali, e che sono poi tesaurizzate dal *Learning and Skill Council* nell'elaborazione delle strategie d'intervento e finanziamento.

1.4. *FEFC-Further Education Funding Council*

Questo organismo, che con la riforma verrà progressivamente assorbito dal *Learning and Skills Council*, ha la responsabilità di assicurare il finanziamento dell'educazione postobbligatoria, stabilendo un canale di sovvenzioni agevolate per chi provvede istruzione a tempo pieno per i giovani tra i 16 e i 19 anni, e adeguate facilitazioni ai percorsi formativi a tempo parziale per i giovani in quella fascia di età e a tempo pieno e parziale per gli adulti.

Oltre alla formazione dei giovani sotto i 19 anni, il *FEFC* deve anche sostenere altre iniziative che rientrano nello *Schedule 2 courses*:

- * corsi approvati dal *Secretary of State* del *DfEE* rivolti ai disoccupati per ottenere qualifiche professionali;

- * corsi che preparano gli studenti al *GCSE* (*General Certificate of Secondary Education*, certificato generale di educazione secondaria), al *GCE-A level* (*General Certificate of Education Advanced-level*, certificato generale di educazione di livello avanzato) e al *GCE AS* (*General Certificate of Education Advanced Supplementary*, certificato generale di educazione di livello avanzato supplementare, v. *ultra*, 2.1);

- * corsi preparatori agli studi superiori;

- * corsi di inglese e matematica di base;

- * corsi per studenti con difficoltà d'apprendimento.

Le principali funzioni dei *FEFC* sono:

- informare il *Secretary of State* sulle esigenze finanziarie dell'educazione secondaria superiore e continua;

- decidere quanti capitali destinare ai singoli *college*. Per quelli di *Further Education* è prevista la sovvenzione se erogano almeno il 15% in corsi *full-time*, *part-time*, *sandwich* o a blocco di ore, *sixth form-college*;

- stanziare ed erogare i fondi, e monitorare la spesa;

- accertare la salute finanziaria dei singoli *college*.

Il *FEFC* è presente nel territorio regionale; per legge deve organizzare dei comitati consultivi regionali, i cui membri sono nominati dal *Secretary of State*. In ogni *FEFC* è presente per es. un esponente dei *TEC*. Il ruolo dei comitati è di segnalare al *FEFC* l'offerta di formazione professionale nella regione. Ogni comitato si avvale di un ufficio regionale, che è un importante punto di incontro tra i *college* e altri organismi locali impegnati nel *training*.

1.5. L'agenzia formativa: il college

L'identikit di un istituto che provvede educazione postobbligatoria a studenti dai 16 ai 19 anni comprende innanzitutto una presenza attiva sul territorio, da garantire attraverso:

- * stretti rapporti con il mercato del lavoro e sostegno delle aziende locali per i loro programmi formativi;
- * gestione di programmi governativi contro la disoccupazione;
- * fonti multiple di finanziamento;
- * programmi speciali per donne, disabili e emigranti.

Dal punto di vista istituzionale il *college*, come le altre agenzie formative, deve realizzare nella sua gestione i quattro principi generali:

– *autonomia*: gli istituti si devono rimettere alla legge quadro del governo, ricevendone i finanziamenti; l'organizzazione interna, la gestione amministrativa e finanziaria viene determinata da ogni singolo *college*. Essi sono comunque liberi di attingere risorse da fonti non governative e di gestire i beni secondo strategie proprie;

– *responsabilità*: gli istituti sono pubblicamente responsabili delle loro scelte e i consuntivi delle loro iniziative formative vengono pubblicati;

– *collaborazione*: gli istituti sono tenuti a soddisfare le esigenze formative degli studenti e a stabilire una stretta collaborazione con le imprese. Nei loro organi di governo siedono rappresentanti della comunità imprenditoriale locale, e molti dei corsi offerti sono disegnati nei curricula insieme alle aziende. La rapida crescita della domanda formativa e l'ampliamento dei programmi inducono gli istituti a un'attenta valutazione delle proprie scelte formative;

– *qualità*: gli istituti sono soggetti a valutazioni esterne sulla qualità dell'insegnamento e dei servizi, dalle quali dipende il finanziamento pubblico.

I *college* variano le loro dimensioni a seconda della scelta curricolare: generalmente un grande *college* offre una piattaforma per la formazione professionale onnicomprensiva e flessibile, conferendo qualificazioni accademiche e professionali a tutti i livelli. Essi prevedono inoltre una frequenza *part-time*, *full-time* e anche a distanza.

2. IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

SCHEDA 1 – Riepilogo dell'educazione secondaria

Obbligo scolastico: 16 anni

Scuole che conducono al certificato finale dell'obbligo

Comprehensive school

Comprende il 90% degli alunni di secondaria inglese. È un centro di insegnamento polivalente e non selettivo che raccoglie studenti dagli 11 ai 16/18 anni di età.

Il restante 10% si iscrive alla

Grammar school

dagli 11 ai 18-19 anni, e alla

Secondary modern school

dagli 11 ai 16

A 16 anni la capacità del ragazzo a intraprendere studi secondari superiori viene accertata attraverso l'esame del *GCSE (General Certificate of Secondary Education)*.

Scuole secondarie superiori

Dopo l'esame, si aprono diverse prospettive formative (*Further Education*) nei *Further Education College* di tipo:

* *generale (General education)*. Si svolge nei *Sixth Form College* che conducono al *GCE (General Certificate of Education – Advanced Level)* o a esami di tipo avanzato *AS (Advanced Supplementary)* – che equivale alla metà di un *Advanced-level*. Normalmente si viene esaminati su tre materie, anche se non ci sono vincoli formali per il loro numero (per l'*A-level* si va da due a quattro). L'esame si sostiene generalmente dopo due anni di *college*, a diciotto anni, ma anche prima se si ritiene di essere preparati. I candidati possono ricevere da uno a cinque voti di promozione (da A a E) o un voto che corrisponde a un esame quasi insufficiente (F), o nessun voto se non hanno passato l'esame. L'*A-level* permette di accedere all'educazione superiore.

I frequentanti sono studenti *full-time* tra i 16 e i 19 anni, e i corsi in Inghilterra e Galles sono di tipo generale e professionale.

A seconda della loro importanza, gli istituti di istruzione generale possono offrire da otto a trenta materie di *A-level*: ciascuna materia comprende dalle sei alle dieci ore di lavoro alla settimana, compreso lo studio individuale.

Gli *AS* richiedono meno tempo degli *A-level*, anche se presentano lo stesso grado di difficoltà. Lo studente può combinare a sua scelta gli *A-level*

e gli As, anche se di fatto la disponibilità è ristretta al numero di materie offerte dalla scuola e dagli orari di frequenza, a volte incompatibili.

I *Sixth Form College* possono comprendere anche insegnamenti di tipo professionale;

* *professionale*: in questo caso la formazione si svolge nei *Further Education College*, che accolgono frequentanti post-obbligo dopo i 16 anni, offrendo un'ampia gamma di corsi professionali. Le certificazioni che si possono ivi conseguire sono le *GNVQ-General National Vocational Qualification* con competenze professionali generali, ottenute di solito *full-time* (*part-time* per gli adulti), e inoltre le *NVQ-National Vocational Qualification*, che vengono conferite agli studenti *part-time* in settori specialistici;

* *Tertiary College*, per ragazzi dai 16 ai 19 anni, che combinano la forma del *FE-College* e quella del *Sixth Form* con un'ampia gamma di corsi generali e professionali;

* *Open College*, costituiti nel 1987. Sono istituzioni indipendenti che forniscono corsi-*open* in varie discipline, soprattutto economico-aziendali. Non attiva se non raramente corsi propri, ma fornisce gli spazi e le attrezzature per corsi prodotti da altre istituzioni in 100 centri, che forniscono agli studenti anche consulenze e orientamento. I corsi disponibili rientrano nel *NVQ-National Vocational Qualification*.

Titoli di accesso all'università

Ogni università segue una sua particolare politica di ammissione. I candidati che intendono essere immatricolati presentano una domanda di ammissione alle singole università per mezzo dell'UCAS, il Servizio di ammissione ad università e *college* (*Universities and College Admission Service*).

In genere le università inglesi richiedono gli ultimi 3 livelli del GCSE (*General Certificate of secondary education*) di grado C e due CCE-A level (*General Certificate of Education Advanced Level*) di grado E in diverse materie. Di solito le istituzioni universitarie considerano equivalente alle 3 certificazioni di A-level due certificati A-level e due esami GCEAS (*General Certificate of Education Advanced Supplementary Examination*) o 1 se si tratta di HND (diploma inferiore al *Bachelor* di chi ha frequentato corsi *sub degree*).

È prevista anche una forma di accesso per chi non dispone dei titoli necessari ma ha maturato una vasta esperienza professionale (*DipHE, Diplom of Higher Education*).

I requisiti di accesso sono alti e riflettono il forte richiamo dei corsi universitari.

Alcuni istituti ammettono studenti senza A-level ma con certificati AS (*Advanced Supplementary*).

Tali requisiti non escludono affatto chi possiede una quantità di qualifiche non-GCSE, comprese quelle di *GNVQ-General National Vocational Qualification* (v. ultra).

2.1. La crescita della domanda

Il governo inglese ha previsto nel 1999 uno stanziamento extra di 19 miliardi di sterline in tre anni per incrementare la formazione, soprattutto professionale e continua. L'impegno finanziario inglese risulta evidente dalle statistiche sull'insegnamento generale e professionale sostenuto direttamente da speciali programmi governativi, che in percentuale sale dal 57,3% nel 1988 al 65,7% del 1997 e al 67,1% della fine del 1998 (Fonte: *DfEE-Department for Education and Employment*, 1999).

Sempre dalle ultime statistiche del *DfEE-Department for Education and Employment* risulta chiara la crescita della domanda formativa dei giovani nella fascia tra i 16 e i 18 anni della formazione generale e professionale, con una percentuale del 74,4% nel 1998 contro il 73,8% del 1997 e il 62,4% di dieci anni prima. Le percentuali degli studenti *full-time* è aumentata dal 34,9% del 1988 al 54,8% nel 1997, fino al dato 1998 del 55,1%. Cinque milioni erano gli studenti iscritti nei *college* di educazione continua per il 1995-96: tra questi 2,3 milioni si sono iscritti in istituti sovvenzionati dal *FEFC* e 0,8 in altri istituti non sovvenzionati.

Le istituzioni non finanziate dal *FEFC* hanno subito un calo nella partecipazione dell'8%, con un incremento complessivo del *full-time* del 5%, e un decremento del 9% nel *part-time* (per ulteriori dati, v. statistiche).

2.2. L'offerta formativa

Una vasta scelta di corsi caratterizzano l'attività didattica dei *college*, spaziando dal *sixth forms* (v. supra, scheda 1) ai corsi per gli adulti che hanno interrotto l'istruzione. L'offerta-tipo contempla:

– corsi professionali preparatori per giovani che hanno compiuto i 16 anni;

- corsi professionali *part-time* e *full-time* che includono il primo anno di training integrato per l'apprendistato in area ingegneristica e edile;
- corsi di istruzione generale che portano al conseguimento del *GCSE* e del *GCE-A/AS*, o l'accesso ai corsi che consentono l'entrata nel sistema degli studi superiori;
- corsi per adulti non formali e serali di istruzione generale;
- formazione professionale fuori dall'azienda (*off-the-job*) e nel *National Traineeship* a tempo parziale;
- corsi di studi superiori serali e *part-time*;
- corsi brevi di aggiornamento a pagamento per le imprese locali nell'industria e nel commercio, con ampia scelta di materie e *skill*;
- corsi per giovani con speciali bisogni educativi;
- corsi per detenuti.

A queste possibilità si aggiunge la formazione professionale in azienda, come risulta dai programmi governativi *Modern Apprenticeship* e *National Traineeship* (v. supra, 2.7.1).

I *college* sono liberi di determinare l'importo delle tasse di frequenza, fatta eccezione per i giovani dai 16 ai 18 anni e per gli studenti provenienti dai paesi della UE nel *full-time*. Gli studenti di ogni età che partecipano invece a corsi *part-time* sono sottoposti al pagamento di tasse.

2.3. Docenti e collaboratori della formazione postobbligatoria

Gli insegnanti in Gran Bretagna non sono funzionari di stato: i contratti possono essere a tempo indeterminato o a termine, a tempo pieno o parziale.

Per gli insegnanti attivi nella formazione post-obbligatoria non esiste l'obbligo di acquisire un *QTS-Qualified Teacher Status*, ossia l'abilitazione all'insegnamento, anche se la maggior parte è in possesso di un *Postgraduate Certificate in Education* o di un certificato *part-time* per l'insegnamento postobbligatorio e per gli adulti (*Further and Adult Education Teacher's Certificate*) rilasciati dalla *City & Guilds of London*. Molti dei docenti di discipline professionali iniziano ad insegnare a tempo parziale quando sono ancora impiegati nelle aziende; infatti per l'inse-

gnamento è richiesta un'esperienza decennale nel settore. I docenti di istruzione generale possono invece avere il *QTS-Qualified Teacher Status* e avere esperienza d'insegnamento. Gli insegnanti cominciano a formarsi come tali solo quando diventano docenti nei *college*.

2.4. Orientamento

In Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord le scuole, i *college* e le università sono dotati per legge di un sistema di informazione sui curricula e di orientamento generale degli studenti, al fine di segnalare gli sbocchi professionali relativamente alle loro scelte formative, e di prepararli al mercato del lavoro. A questo proposito il governo ha introdotto in Inghilterra, Scozia e Galles un programma nazionale, il *Careers Service*, una rete che comprende le agenzie di *Careers Service* locali che opera sotto contratto governativo con tutti gli istituti formativi. Studiati per recuperare allo studio i giovani usciti dalla scuola dell'obbligo, i centri forniscono agli studenti informazioni sugli itinerari professionali, consulenze sulle possibilità di carriera, e un quadro di riferimento dei percorsi formativi nel sistema occupazionale (v. *ultra*, 3.6.1).

I *TEC* sono tenuti per contratto governativo a fornire un servizio di orientamento per studenti e disoccupati organizzato direttamente o affidato ad agenzie esterne.

2.5. Itinerari professionali post-obbligo

I percorsi professionali che un giovane di 16 anni può intraprendere dopo aver assolto la scuola dell'obbligo corrispondono:

- al *NVQ-National Vocational Qualification* (Qualificazioni professionali nazionali);

- al *GNVQ-General National Vocational Qualification*;

- ai programmi di formazione in azienda quali il *Modern Apprenticeship* e il *National Traineeships*, a cui si aggiungono diverse iniziative governative varate per ridurre la disoccupazione e accrescere gli *skill* dei giovani.

2.5.1. Il NVQ-National Vocational Qualification

I corsi di NVQ sono rivolti ai giovani che hanno abbandonato la frequenza scolastica a tempo pieno e intendono dedicarsi ad una professione specifica. Nel 1997 erano attivi in Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord 923 tipi di NVQ, con 1,6 milioni di accreditamenti.

I NVQ sono ripartiti in cinque livelli, a ciascuno del quale corrisponde una serie di *competences*, competenze specifiche; per *competence* si intende l'abilità di mettere in atto una serie di capacità operative, cognitive e di comprensione. I cinque livelli formativi sono stati stabiliti dal NCVQ-National Council for Vocational Qualifications, istituito nel 1986 per riformare il sistema professionale. Questo comitato si appoggia ad organi direttivi (di solito conosciuti con la sigla LIB-Lead Industry Body) che raccolgono i maggiori settori dell'industria e dell'economia e hanno il compito di specificare le competenze e le abilità richieste dal mercato del lavoro al fine di individuare i curricula nell'ambito del NVQ (N.B. Questa struttura organizzativa è in via di revisione a causa della riforma *Learning to succeed* del 1999).

– Livello 1: equivale all'insieme delle conoscenze e delle competenze minime e di base per la formazione professionale, che orientano lo studente a svolgere una serie di attività lavorative;

– livello 2: lo studente possiede competenze più significative nelle attività eseguite in contesti lavorativi diversi; dimostra autonomia e capacità di collaborare con gli altri. È il livello equipollente ai titoli di base di GCSE e al BTEC First Award;

– livello 3: lo studente si orienta con sicurezza in un'ampia gamma di attività lavorative, mostra senso di responsabilità, autonomia, capacità di controllo/orientamento degli altri. Corrisponde al diploma A/AS level, Advanced Craft o al National Diploma;

– livello 4: sono qualità acquisite la capacità di gestire una nutrita serie di problemi tecnici e professionali, un alto senso di responsabilità, autonomia decisionale, esperienza nell'organizzazione ore del lavoro altrui e nella ripartizione delle risorse. Equivale a un Higher National Diploma o a un Lower professional award;

– livello 5: si è giunti alla risoluzione di problemi molto complessi e in differenti contesti lavorativi; si dimostrano spiccate capacità decisionali, di analisi e diagnosi, pianificazione, esecuzione e valutazione. Corrisponde a qualifiche professionali *post-graduate*.

Lo studente potrà accedere al livello che corrisponde alle esperienze professionali accumulate: esse rappresentano crediti, *units of competence*, che possono essere ottenute in modi diversi e in un certo arco di tempo, e combinate in un *NVQ*.

I crediti accumulati vengono registrati nel *National Record of Achievement*, una sorta di *portfolio* delle competenze raggiunte, in cui sono riportate tutte le esperienze professionali e formative del giovane. Questo per garantire un sistema comune di *unit-credits*, unità di credito conferite da enti diversi, in diversi programmi formativi, e in varie attività professionali (v. *ultra*, scheda 2). Il sistema di capitalizzazione dei crediti è esteso attualmente ai livelli 1, 2, 3, 4 del *NVQ*.

SCHEDA 2 – Il National record of achievement

Il sistema di accumulazione dei crediti viene riportato in un certificato nazionale di qualificazione, il *NRA-National Record of Achievement*. Esso contiene tutte le unità di crediti concesse dalle istituzioni, di durata variabile e con differenti programmi educativi, e costituisce l'impalcatura dell'ulteriore formazione continua.

I vantaggi di questo sistema di accumulazione dei crediti sono:

- * l'accesso agevolato alle qualificazioni;
- * la possibilità di costruire la *unit* nel tempo;
- * l'immediato riconoscimento delle competenze da parte dell'imprenditore;
- * il fatto che anche l'accumulo di crediti di differente configurazione può portare ad una singola qualificazione;
- * l'integrazione di differenti sistemi di apprendimento;
- * la spinta verso l'integrazione del lavoro dei *tutor* e dei formatori all'interno di un sistema comune;
- * la registrazione completa delle abilità individuali;
- * l'orientamento più consapevole della carriera formativa e professionale.

Secondo la nuova configurazione data nel settembre 1998 al *NRA* la registrazione dovrà comprendere oltre ai dati personali:

- un piano individuale dei principali obiettivi formativi per il futuro;
- una anamnesi professionale;
- le conoscenze ed esperienze accumulate, incluso lo sport, gli interessi sociali e il lavoro svolto a favore della comunità;
- le qualificazioni e i crediti.

2.5.2. Il *GNVQ-General National Vocational Qualification*

L'obiettivo dei corsi, rivolti a giovani dai 16 ai 25 anni e oltre in *full time*, e per gli adulti anche in *part-time*, è fornire un'adeguata preparazione al lavoro e allo stesso tempo un percorso valido verso le qualifiche superiori nell'ambito della educazione professionale. Il primo progetto-pilota del *GNVQ* fu inserito nel 1992 nel programma nazionale del *National Vocational Qualification (NVQ)*; in seguito alla sua positiva accoglienza furono introdotti gradualmente nuovi curricula professionali, fino al 1995 quando l'esperimento è divenuto definitivamente operativo.

I *GNVQ* sono corsi di formazione professionale, organizzati a moduli, con valutazione delle prestazioni e certificazioni parziali e finali (combinabili con altre certificazioni), mirati al mondo delle professioni e del lavoro (diversamente dal percorso teorico che conduce all'*A-level del Sixth College*). Lo studio fornisce competenze di base spendibili in diversi campi professionali e permette allo studente di adattarsi meglio ai rapidi mutamenti della domanda occupazionale.

Con il *GNVQ* si può continuare nel *Modern Apprenticeship* e nel *NVQ* fino al titolo relativo, ossia il certificato finale di formazione professionale.

I *GNVQ* hanno riscosso un notevole successo tra i giovani in cerca di qualifiche professionali per le facilitazioni nello studio e nella frequenza assicurate dall'insegnamento a moduli, dall'accumulo di crediti, dai «pacchetti» di apprendimento open o attraverso supporto informatico, dal *problem-solving* e dall'esperienza pratica e aziendale.

Le aree professionali

- arte e design
- assistenza sanitaria e sociale

- commercio
- industria manifatturiera
- scienze
- gestione aziendale
- gestione del territorio
- edilizia
- media, comunicazione e arti applicate
- ingegneria
- sistemi di distribuzione
- strutture ricettive e ristorazione
- tempo libero e turismo
- tecnologia dell'informazione

Rispetto ai corsi di *NVQ*, concentrati su una determinata professione, i *GNVQ* offrono un curriculum «trasversale», che include abilità e conoscenze proprie di diverse aree occupazionali, per garantire la massima flessibilità, basato sulla combinazione di:

- apprendimento teorico;
- *work-shop* pratici;
- simulazione dei problemi lavorativi;
- capacità di lavorare individualmente e in *team*;
- capacità di lavorare con i «numeri»;
- uso delle tecnologie più avanzate;
- divenire un buon «comunicatore»;
- formazione professionale di base, acquisita nei centri di formazione e nei posti di lavoro con contratti stipulati con gli imprenditori.

Quest'ultimo aspetto è particolarmente sottolineato dalle istituzioni formative, che stipulano con le aziende contatti e accordi per consentire agli studenti un *training* sotto forma di *stage* o di *sandwich course*, che alterna a periodi trascorsi nel *college*, periodi di *training* in azienda nell'industria, nel commercio o nelle professioni.

I livelli

I *GNVQ* sono disponibili su tre livelli, elementare, intermedio e avanzato:

- **livello 1:** *Foundation*, abilità di base. Non prevede titoli di accesso e ha una durata di un anno a tempo pieno. Equivale al

NVQ 1, o a 4 GCSE ai gradi D-G, e consta di tre unità obbligatorie più tre facoltative in diversi ambiti professionali, oltre all'acquisizione del livello *basic* in comunicazione, matematica e informatica (N.B. Con la riforma in atto *Learning to succeed* il livello elementare di alcuni *GNVQ* è stato anticipato agli ultimi due anni della scuola dell'obbligo: 14-16 anni, che corrispondono allo stadio *4-Key stage* dell'istruzione obbligatoria);

– **livello 2:** *Intermediate*. Richiede un anno di studio a tempo pieno. Equivale al NVQ 2, o a 4 GCSE ai gradi A-C, e consta di tre unità di studio obbligatorie e due facoltative, oltre all'acquisizione del livello intermedio in comunicazione, matematica e informatica;

– **livello 3:** *Advanced*. Prevede due anni di studio a tempo pieno. Equivale al NVQ 3, o a 4 GCE-A level e consta di otto unità obbligatorie più quattro facoltative (se gli studenti lo desiderano possono studiare altre unità supplementari), oltre all'acquisizione del livello superiore in comunicazione, matematica e informatica. Conduce alla formazione superiore.

2.5.3. I rapporti con le aziende

Il *Department for Education and Employment* invita le aziende a mettere in atto programmi di formazione professionale con *stage* nell'ambito del *GNVQ*. Nella loro esecuzione l'imprenditore si riserva la scelta dei criteri di selezione e giudizio del giovane in formazione che possono basarsi sul curriculum, le abilità tecniche, l'applicazione degli standard lavorativi, il *problem-solving*, la capacità di lavorare in gruppo, la creatività, lo spirito d'iniziativa e la capacità di gestione dei problemi. Dal canto suo l'imprenditore è chiamato a:

* dare consulenze professionali e tenere lezioni di *GNVQ* e *work-shop* sull'argomento della formazione, permettendo agli studenti di visitare l'azienda ed usare le strutture e i macchinari;

* fornire tempo, materiale e finanziamenti per i progetti degli studenti. Gli studenti possono frequentare la mattina o il pomeriggio e per un periodo variabile il posto di lavoro a seconda degli accordi con l'imprenditore;

* fungere da *tutor* per lo studente e mettere a disposizione un membro dello staff per supervisionare i progetti educativi. Lo

staff aziendale deve offrire indicazioni sul programma di corso, sull'uso delle infrastrutture e delle tecnologie aziendali. A volte tra loro è designato un *mentore*, con il quale lo studente può prendere contatto sul lavoro e a casa, con il compito di consigliare e orientare il giovane nelle competenze lavorative;

- * organizzare il collocamento e la «simulazione» del lavoro in azienda per studenti ed insegnanti;

- * sponsorizzare gli studenti, o garantire un sussidio finanziario per il lavoro svolto dallo studente nel periodo di *stage*.

Il sistema del *GNVQ* non è rivolto solo alla costituzione di *stage* aziendali per gli studenti dei *college*, ma può assicurare nell'ambito del posto di lavoro e riguardo al personale dell'impresa un miglioramento delle prestazioni lavorative e dei servizi. L'azienda infatti attraverso questa attività è in grado di:

- * aggiornare il personale e sviluppare le competenze professionali dello staff;

- * incrementare la disponibilità locale e gli orientamenti a favore della clientela;

- * allargare le opportunità esistenti di consorzio e *partnership*;

- * verificare se il personale possiede i giusti requisiti per sostenere un determinato lavoro;

- * formarsi un quadro preciso dei movimenti innovativi all'interno del mercato del lavoro.

2.5.4. La qualità professionale dei docenti

L'organizzazione *Teacher Placement Service* aiuta gli insegnanti e i formatori nell'ambito del *GNVQ* ad aggiornare le proprie esperienze e conoscenze sul funzionamento aziendale soprattutto se sono reclutati per la formazione in azienda. Lavorare con lo staff della compagnia porta gli insegnanti a capire i passaggi produttivi, il controllo di qualità e il *marketing* del prodotto.

Questa esperienza formativa è importante perché consente ai docenti di cogliere i possibili contatti tra educazione e gestione aziendale, necessari per lo svolgimento in azienda di un programma *GNVQ*.

The Teacher Placement Service è un'iniziativa degli *Education Business Partnership*, a diffusione locale che aiutano:

- * a identificare le priorità del docente e dell'azienda;
- * a far coincidere i bisogni con le opportunità di lavoro;
- * a intensificare la collaborazione tra insegnanti e staff aziendale;
- * a provvedere supporti materiali e accreditati;
- * a promuovere le attività di *follow up*.

2.5.5. Le certificazioni del GNVQ

I metodi di valutazione dello studente sono molteplici, comprendono progetti, studi specifici, test scritti, incarichi da svolgere, e simulazione dell'attività professionale. Vengono valutate le abilità di pianificazione del lavoro, la capacità di reperire e usare le informazioni, le attività lavorative.

Le unità del livello vengono esaminate con test esterni, assegnati da un *awarding body*, dal quale gli studenti ricevono la registrazione in un *portfolio* delle competenze acquisite. È indicato anche il livello raggiunto, distinguendo i candidati eccellenti, o con nota di merito, o semplicemente promossi. Il titolo di *GNVQ* corrisponde per l'accesso universitario a due *A-Level*.

SCHEDA 3 – Un profilo professionale GNVQ: Tecnologia dell'informazione

Al livello 1-*Foundation* è prevista l'acquisizione di *skill* iniziali, quali svolgere operazioni sul computer, seguire le attività di un'agenzia di tecnologia dell'informazione, compiere operazioni di tecnologia dell'informazione in *engineering* e fornire software di supporto. Con queste competenze di base lo studente è in grado di usare la tecnologia dell'informazione, conosce una gamma di applicazioni di software, e sa presentare gli standard e formati in campo aziendale.

Con il Livello 2-*Intermediate* si intensifica l'esperienza pratica sul computer, con operazioni e supporto di data-base, operazioni per ufficio di tecnologia dell'informazione, servizio computer, *engineering* (operazioni di tecnologia della informazione), servizi di supporto software, elaborazione di software. Le abilità conseguite riguardano l'uso della tecnologia dell'informazione, e di una vasta gamma di applicazioni software, di standard e di formati di presentazione per le aziende, di sistemi di informazione industriali e commerciali, di sistemi *basic* di comunicazione e di rete.

Con il livello 3-*Advanced* le competenze divengono più complesse: dipartimenti di servizi computerizzati, gestioni di database, supporto tec-

nico per uffici di tecnologia dell'informazione, servizi informatici, *engineering* (operazioni di tecnologia della informazione), servizi software di supporto, design ed elaborazione di software, analisi economiche e di sistema, comunicazione e network. L'esperienza acquisita alla fine del corso sarà nel campo dei sistemi di informazione industriali e commerciali, dei sistemi tecnologici di uso e elaborazione dell'informazione, dell'uso allargato delle applicazioni, standard e formati di presentazione economica, delle analisi economiche e di sistema, dello sviluppo di database, del design di software, comunicazione e network, dell'impiego dei dati e del flusso delle informazioni, dell'impiego in un *project team* di tecnologia dell'informazione.

Key-skill

Oltre a queste competenze specifiche, lo studente dovrà conseguire altre di base: comunicazione, matematica applicata, tecnologia dell'informazione, lavoro di gruppo e miglioramento dell'apprendimento e delle prestazioni.

2.6. Le istituzioni che conferiscono i titoli di GNVQ e NVQ (Awarding Bodies)

Gli *awarding bodies* sono autorizzati a conferire certificazioni, per es. di GNVQ e NVQ. I più importanti sono:

– *CGLI-The City and Guilds of London Institute Examinations Board*

Offre qualificazioni a vari livelli, tecniche e professionali, dall'agricoltura all'edilizia e al *catering*. Il *C & G* lavora in stretta collaborazione con l'imprenditoria per disegnare i corsi secondo i bisogni delle aziende. Le valutazioni degli studenti si basano sulle competenze di base e le abilità pratiche, le attitudini professionali e l'esperienza professionale.

– *Edexcel Foundation*

Nata dalla fusione del *BTEC-Business and Technology Education Council* e l'*University of London Examinations and Assessment Council*, certifica corsi professionali di tipo ingegneristico, manageriale, economico e di design, soprattutto nel NVQ.

– *Royal Society of Arts Examinations Board*

Offre tradizionalmente esami e schemi valutativi di tutti gli indirizzi economici, di informazione tecnologica e di lingue straniere.

– *The LCCI-London Chamber of Commerce and Industry Examination Board*

Offre certificazioni per singole materie, gruppi di certificazioni e gruppi di diplomi a tre livelli per studenti di ogni età. Quelle dei NVQ sono fornite a due livelli: al livello 1 i corsi di gestione amministrativa e a livello 2 le opzioni nel settore finanziario, amministrativo e manageriale. Le certificazioni sono approvate dallo stato e rientrano anche nei programmi governativi come *Youth Training* e *Training for Work*.

2.7. La formazione in azienda

I percorsi di formazione aziendale sono riconosciuti all'interno del sistema dei NVQ. Inoltre il governo sostiene in modo particolare alcune iniziative e «corridoi» a favore di fasce di giovani e lavoratori a rischio.

2.7.1. I programmi per i giovani dai 16 ai 18 anni

1) *Modern Apprenticeship*

Questo tipo di apprendistato è concepito per i giovani di 16 anni, dopo la scuola dell'obbligo, e rende possibile alla fine del periodo l'acquisizione di un titolo di NVQ3 (*junior supervisory level*), comprensivo di abilità di base. È un *training* in azienda accessibile anche a lavoratori più maturi, che siano in grado di terminare l'apprendistato entro i 25 anni. Più flessibile delle forme in vigore precedentemente, prevede curricula disegnati entro i piani di competenze elaborati dall'industria e accordi di lavoro discussi tra l'imprenditore e lo stesso studente.

Molti di questi apprendistati corrispondono a un impiego retribuito. Il costo dell'apprendistato fuori dal posto di lavoro è generalmente sostenuto dai TEC sul territorio, e spesso è anche frutto di accordi locali con gli imprenditori.

Secondo un recente sondaggio (1997) l'81% degli imprenditori britannici ritiene il *Modern Apprenticeship* parte essenziale delle proprie strategie di sviluppo a medio e lungo termine. Alla fine del 1997 (Fonte: *DfEE*) erano 146.473 i giovani occupati in questo programma. Obiettivo del governo è la creazione di 60.000 nuovi apprendistati l'anno.

2) *National Traineeship*

Introdotta nel settembre 1997 a sostituzione del *YT-Youth Training*, il *National Traineeship* (Tirocinio nazionale) è una versione modernizzata dell'apprendistato e da esso si può accedere al *Modern Apprenticeship*. È un programma formativo nato dalla collaborazione tra governo e imprenditori e concepito per i giovani inglesi e gallesi che non frequentano l'educazione *full-time*. Si rivolge ai giovani di 16-17 anni, anche se con eccezioni, e intende fornire un'alta qualità professionale sul tipo del *Modern Apprenticeship*, ma basata sul *NVQ 2*. Il quadro curricolare prevede 39 specializzazioni che nel 1999 sono salite a 60, coprendo i più importanti settori dell'industria e del commercio. Lo studente sceglie un particolare indirizzo formativo, che comprende un misto di esperienza di lavoro in azienda, e *off-the-job*, esterna. Il governo gli versa un sussidio che serve per una parte al pagamento del corso. Alla fine del periodo, gli imprenditori non sono tenuti ad assumere lo studente.

2.7.2. I *TEC-Training and Enterprise Council* e i programmi governativi

I *TEC* (Commissioni imprenditoriali per la formazione, v. 1.3.1) sono stati istituiti per la gestione del progetto governativo *YT-YoungTraining*, ora *National Traineeship*, che cura programmi di qualifica professionale per giovani dai 16 ai 25 anni e fornisce una preparazione professionale di base nell'impresa come nei centri di formazione. I corsi possono essere frequentati parallelamente al lavoro e portano ad una qualifica di livello 2 del *NCVQ*.

La formazione si basa su contratti stipulati con le agenzie che organizzano la formazione, costituite da imprenditori privati e centri di insegnamento post-obbligo. Una volta scelto l'indirizzo di studio, i giovani ricevono un *National Record of Achievement*, il registro dove vengono riportate le esperienze, la capacità professionale e i titoli acquisiti. Il *National Record of Achievement* abilita il giovane ad entrare in altri programmi di formazione o accedere ad un posto di lavoro.

Il finanziamento del progetto risulta da un accordo tra *TEC* e il centro di formazione, secondo criteri quali i bisogni dei giova-

ni in formazione e del mercato locale, il numero di settimane di formazione, i titoli offerti e, non ultimi, gli accordi firmati con le autorità locali.

2.7.3. Il *National Skill Task Force*

Il *National Skill Task Force* è stato istituito dal governo per migliorare il livello delle competenze necessarie all'economia, al fine di centrare gli obiettivi stabiliti dal governo nei *National Targets for Education and Training* per migliorare la competitività delle aziende inglesi.

L'imprenditore è chiamato a svolgere un ruolo attivo nel sistema di formazione ed è tenuto ad investire in training e nello sviluppo delle competenze del personale per rafforzare l'economia nazionale. L'accesso alle opportunità formative che portano a qualificazioni riconosciute deve essere aperto a tutti e riflettere le inclinazioni e i bisogni individuali; l'imprenditore deve curare che il programma formativo ingeneri nel partecipante sicurezza nelle proprie capacità, ampiezza di vedute e flessibilità nel comportamento lavorativo, incrementando le competenze generali.

2.7.4. *Investor in People*

Questa iniziativa degli imprenditori incoraggiata dal governo è volta alla realizzazione di una rete tra aziende pubbliche e private che metta a disposizione posti di formazione per i giovani e gli adulti, rimettendo in connessione l'offerta formativa e i bisogni dell'impresa.

Per realizzare queste direttive gli imprenditori hanno elaborato degli standard per un efficace investimento in abilità professionali (*The Investors in People Standard*). Gli standard vengono accreditati esternamente e la qualità viene controllata dalla commissione generale *Investors in people UK*. In Inghilterra e nel Galles essi sono valutati dai *TEC*, che lavorano con le istituzioni economiche, comprese le piccole aziende, per applicarli, progettando piani di formazione per le singole compagnie.

2.7.5. *The University for Industry*

È un'agenzia implementata dal governo con il documento *The Learning Age* e con la riforma *Learning to succeed*, chiamata a coordinare la formazione professionale per giovani e adulti con le esigenze del mondo del lavoro, servendosi dei media (televisione) e delle nuove tecnologie dell'informazione (Internet), al fine di:

- sviluppare le strategie occupazionali e orientare la domanda formativa;
- commissionare materiali didattici;
- individuare tipi di formazione legati alla prassi lavorativa;
- consultare imprenditori, sindacati, organizzazioni educative per l'innovazione;
- provvedere l'utenza di un servizio di orientamento ed informazione;
- dislocare vicino ai centri di apprendimento locale (biblioteche, college, club, comunità etc.) i corsi e i materiali didattici, per incoraggiare le scelte individuali;
- assicurare la qualità del servizio.

La *Ufi* ha ramificato la sua rete di servizi in stretta collaborazione con i *FE-college*, con la scuola, con tutte le agenzie che si occupano di formazione professionale degli adulti e con il mondo imprenditoriale. Le imprese in grado di fornire immediate competenze formative possono trasformarsi in centri di apprendimento, sostenute e in collegamento con la *Ufi* (*University of Industry*). Le piccole imprese, che a volte non sono in grado di investire in tempo e denaro per la formazione, potranno essere agevolate. Gli obiettivi generali di questa organizzazione e produzione di servizi per la formazione iniziale e continua sono:

- * stimolare nella possibile utenza la domanda di formazione professionale;
- * aumentare l'accesso e le disponibilità di corsi in campo formativo attraverso l'uso delle tecnologie e di un efficiente servizio informativo;
- * sviluppare l'offerta di formazione sul mercato;
- * promuovere un nuovo metodo di apprendimento *open* e a distanza, offrendo corsi a tutti i livelli, grazie all'uso delle tecnologie.

I servizi offerti intendono potenziare l'aggiornamento tecnologico sul posto di lavoro, fornire le competenze-base per l'alfabetizzazione, venire incontro ai bisogni formativi della piccola e media imprenditoria.

La *Ufi* ha istituito per l'utenza un *network* dell'apprendimento a diffusione nazionale, che si appoggia a consorzi e a singoli *partner*, per facilitare l'accesso ai materiali didattici e ai corsi attraverso le nuove tecnologie. Il governo le ha concesso uno statuto autonomo per garantirle libertà economica e flessibilità operativa.

Alla *Ufi* è collegato il *Learning direct*, un nuovo servizio telefonico di consultazione ed aiuto per chi desidera iniziare (o reiniziare) un percorso formativo secondo i bisogni individuali dell'utente grazie a un sistema di orientamento.

2.8. Rapporti con la UE

La Gran Bretagna è attivamente impegnata nelle iniziative formative della UE, quali:

- Socrates nelle sue qualifiche per l'educazione superiore (Erasmus), scolastica (Comenius) e linguistica (Lingua);
- Leonardo per la formazione professionale;
- Youth for Europe III, nel campo del lavoro in comunità e del volontariato.

La Gran Bretagna ha molti progetti cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo per l'incremento dell'occupazione, l'orientamento, e lo sviluppo delle competenze professionali. Inoltre, le università, i *colleges* e i *TEC* possono presentare progetti all'*European Regional Development Fund*, amministrato dal governo.

3. LA RIFORMA IN CORSO: *LEARNING TO SUCCEED*

3.1. Gli obiettivi

L'intensa azione del governo laburista in campo formativo è stata motivata innanzitutto dall'alta percentuale di abbandono degli studi da parte dei giovani dopo la scuola dell'obbligo, dovuto

sia alle strutture di orientamento troppo deboli, sia all'insufficiente offerta di percorsi formativi professionali. Difficoltà che si estendono al settore della formazione e riqualificazione degli adulti, che non sono agevolati nella ripresa degli studi da un sistema ancora troppo rigido, oltre che dalla scarsità di informazioni e di opportunità. Gli obiettivi fondamentali della riforma sono dunque:

- * incrementare il livello di competenze: attualmente un giovane su 11 tra i 16 e i 18 anni non lavora né segue corsi formativi, con una oscillazione locale tra il 5% e il 30%. Tra gli adulti, 7 milioni di persone hanno seri problemi con le cognizioni-base, e sono svantaggiati nel mondo del lavoro;

- * accrescere la qualità e la flessibilità dell'offerta formativa. Molti giovani, per es., non intendono seguire l'istruzione in classe, e gli adulti preferiscono in alternativa l'apprendimento non *formal*, serale, sul posto di lavoro, nel fine settimana o durante le vacanze;

- * eliminare le cause di esclusione sociale nei percorsi d'istruzione prima e dopo la scuola dell'obbligo, e facilitare la frequenza ai programmi dei disabili o degli studenti con particolari necessità;

- * garantire un buon sistema nazionale di orientamento e consulenza rivolti in particolar modo ai giovani di 15 e 16 anni, per indicare i percorsi formativi e professionali da intraprendere dopo l'obbligo;

- * fare attenzione alle effettive possibilità di impiego della popolazione in formazione. È stato segnalato dall'80% degli imprenditori coinvolti nei programmi del *Modern Apprenticeships* e *Investors in People*, per l'apprendimento in azienda la mancata corrispondenza tra gli *skill* posseduti dal giovane e le necessità dell'impresa.

Dal punto di vista sociale ed economico si rende dunque necessaria una profonda revisione del sistema organizzativo e di finanziamento della formazione professionale, secondo i seguenti criteri:

- * interventi di sostegno e incentivazione;
- * integrare il training previsto dagli imprenditori;
- * maggiore coinvolgimento dei soggetti a livello locale;
- * assicurare lo sviluppo di nuove possibilità occupazionali per futuri *skill*.

3.1.1. Obiettivi sulla formazione iniziale (*Foundation Learning Target*)

Gli obiettivi del governo per l'anno 2002 prevedono che:

1) l'85% dei giovani di 19 anni (la percentuale odierna è del 74%) abbia acquisito il livello 2 di competenze in comunicazione, matematica e informatica (v. curriculum del *GNVQ*);

2) il 60% dei giovani di 21 anni (la percentuale odierna è del 52%) acquisisca il livello 3 in queste discipline (o due *GCE A level*, o un *GNVQ-Advanced* o un *NVQ-Level 3*);

4) il 50% degli adulti (la percentuale odierna è del 45%) raggiunga il livello 3 (studi secondari);

5) il 28% degli adulti (oggi il 26%) arrivi al livello 4 (prima fascia degli studi superiori);

6) la quota di popolazione non in formazione si riduca del 7%.

3.2. Il nuovo sistema organizzativo

La riforma ha istituito in Inghilterra una nuova commissione per la formazione professionale dopo i 16 anni: il *Learning and Skills Council* (Consiglio per l'apprendimento e le competenze), responsabile delle strategie formative, della pianificazione, della gestione, del finanziamento e della qualità (esclusa la fascia terziaria degli studi). Il *Learning and Skills Council*, che entrerà definitivamente in funzione nel 2001 con lo status giuridico di istituzione pubblica non dipartimentale (*NDPB*), dovrà dunque occuparsi di formazione professionale per giovani e adulti, formazione *non formal*, formazione in azienda per i giovani, e garantire un servizio di informazione, consulenza e orientamento. Inoltre dovrà lavorare in ambito pre-professionale al livello del *Key stage 4*, il grado formativo dell'obbligo dai 14 ai 16 anni, per introdurre conoscenze più approfondite sul mondo del lavoro, anche con brevi periodi di *stage* in azienda.

La commissione assorbirà le competenze del *FEFC-Further Education Funding Council* in materia di finanziamento; dei *TEC* rispetto alla gestione dei programmi governativi; e delle comunità locali per la formazione degli adulti e *non formal*. Avrà inoltre la funzione di consigliare il governo nelle sue strategie formative.

3.2.1. Le attività del *Learning Skill Council*

La commissione dovrà essere composta da 15 esperti, scelti dal ministro, che rappresentino l'utenza formativa, il mondo delle imprese (piccole e grandi), i soggetti interessati alla formazione continua, le comunità locali, gli operatori nell'orientamento e nel volontariato. Così si intende allargare la partecipazione degli utenti della formazione e consentire al settore finanziario di avere voce in fatto di finanziamenti.

Per intensificarne l'azione, sono stati fondati due comitati consultivi: lo *Young People's Learning Committee* e l'*Adult Learning Committee*.

Il primo ha l'incarico di consigliare la Commissione sulle iniziative da intraprendere per coinvolgere la partecipazione e la frequenza dei giovani sotto i 19 anni ai programmi formativi professionali e sulle misure migliori per raggiungere gli obiettivi del *National Learning Target*. È compito di questo Comitato inoltre:

- segnalare il bisogno reale di finanziamento di *GCEA AS-Level*, *GNVQ*, *NVQ* e di altri programmi di formazione professionale per giovani sotto i 19 anni che comprendano una istruzione collegata al lavoro, inclusi il *Modern Apprenticeship* e il *National Traineeship*, che di solito vengono prolungati dopo questa età;

- orientare i giovani nei percorsi d'istruzione e lavoro in vista dell'accesso agli studi superiori.

Il comitato vuole fornire ai giovani un efficiente supporto, lavorando con rappresentanti dei giovani, delle famiglie, delle scuole, dei *college*, per venire incontro ai loro bisogni e tradurli per il mercato del lavoro. Questo significa anche una più stretta collaborazione con gli imprenditori e lo *NTO-National Training Organisation* (v. supra, 1.3.2) per il raggiungimento degli *skill* necessari alla professione, e con l'*Employment Service*, il servizio di collocamento, per instradare i giovani disoccupati nei programmi formativi governativi.

Responsabilità dell'*Adult Learning Committee* è invece informare il *Learning and Skills Council* sul rispetto degli obiettivi del *National Learning Target* per la formazione degli adulti e per le

organizzazioni che la promuovono (con particolare riferimento agli *Investors in People*). La commissione dovrà controllare il reale accesso agli itinerari formativi degli adulti, incoraggiare le imprese a investire in *training* e favorire un'entrata non traumatica dell'adulto nella formazione continua. Inoltre, con l'ausilio di *Ufi-University for Industry*, vengono monitorati gli *skill* di base della popolazione adulta.

Tra le responsabilità specifiche vi è quella di garantire il finanziamento:

- alla formazione degli adulti e al training nei *Further Education college*;

- agli adulti che apprendono in casa o nelle istituzioni locali;

- alla forza-lavoro in formazione attraverso i *NVQ-National Vocational Qualification* e le iniziative inerenti gli *Investors in People*, mantenendosi in stretta collaborazione con la *Young People's Learning Committee* per quanto riguarda l'apprendistato;

- per un accesso più flessibile all'apprendimento, soprattutto di individui con responsabilità familiari;

- alle attività di informazione, consulenza e orientamento per gli adulti.

Compito della commissione è lavorare insieme all'*Employment Service*, il servizio di collocamento, alla *Ufi-University for Industry* e al *NTO-National Training Organisation* per la copertura del fabbisogno aziendale di competenze.

3.2.2. Le aziende e il LSC

Le aziende sono chiamate a dare il loro contributo al *Learning and Skills Council* in diverse forme:

- assicurando che i piani varati riflettano le reali tendenze del mercato del lavoro e facciano acquisire competenze professionali adeguate ai bisogni;

- a livello locale, segnalando la mancanza di competenze specifiche nella formazione e promuovendo la collaborazione tra agenzie formative e aziende;

- mettendo a disposizione posti di apprendistato nell'ambito del *Modern Apprenticeship* e del *National Traineeship*.

3.2.3. La rete locale del LSC

Il *Learning and Skills Council* deve costituire una rete di 40-50 rappresentanze locali per meglio comprendere gli effettivi bisogni del mercato e del finanziamento locale alla formazione. In queste commissioni deve essere rappresentata la varietà delle aziende operanti su un determinato territorio. Accanto ai loro esponenti siedono nella commissione locale membri delle *Trade Unions* e altri rappresentanti della vita economica. Il presidente viene scelto dal ministro tra i personaggi di spicco di quella area. Vi sarà anche un direttore esecutivo responsabile della gestione locale.

Queste commissioni devono essere in grado con l'appoggio dei partner formativi locali, la *Local Learning Partnership*, composta dai *TEC*, dai *college*, dalle autorità locali e dai servizi, di:

- * raccogliere i dati concernenti la loro area operativa sui gruppi di utenza, in particolare secondo le percentuali di partecipazione all'apprendimento e le relative prestazioni delle agenzie formative in termini di valore aggiunto, congruenza delle spese e successo nel raggiungimento del *target*;

- * valutare i bisogni di competenze a livello locale, insieme ai *Local Learning Partnership*, la *Uff-University for Industry*, e le agenzie di sviluppo regionale, *RDA-Regional Development Agency*, per concordare le iniziative di crescita dell'economia regionale, in accordo con gli imprenditori e gli interessi individuali e della comunità;

- * sulla base della valutazione, pubblicare un rapporto annuale sulle priorità per quell'area, rimarcando le iniziative da intraprendere, oltre quelle attuate, per un piano di sviluppo mirato sulle qualificazioni-chiave della formazione dopo i 16 anni, sulle proposte di collaborazione tra i soggetti locali, sull'analisi costi-benefici del sistema, sulla promozione delle pari opportunità nella formazione territoriale e sull'accesso alle strutture formative delle fasce disagiate della popolazione. Questo progetto verrà utilizzato per orientare le disposizioni del *Learning and Skills Council* e del governo;

- * gestire un budget discrezionale da impiegare per es. in nuove iniziative, per lo sviluppo della forza-lavoro o per accordi di finanziamento;

* lavorare a livello contrattuale per aumentare i posti di formazione nell'ambito del *Modern Apprenticeship* e del *National Traineeship*, come di *Investors in People*.

Le Commissioni locali sono anche tenute a:

– creare un mercato competitivo che incoraggi nuovi formatori ad entrare secondo una intesa comune sugli standard di qualità;

– sviluppare piani di erogazione locale in accordo con i partner formativi (*Learning Partnership*) e con i *Lea-Local Education Authorities*;

– stabilire una strategia di controllo della qualità insieme ai partner formativi (*Learning Partnership*) per verificare gli standard e l'amministrazione delle agenzie formative, con il diritto di varare piani di recupero se la gestione fosse carente;

– controllare che i servizi offerti dalle agenzie siano in sintonia con i bisogni del pubblico, per es. la sera e durante tutto l'arco dell'anno;

– fornire ai giovani informazione e orientamento per aiutarli nella scelta del percorso più adatto.

Come si vede, viene auspicata da parte governativa una stretta collaborazione tra i *Learning and Skills Council* locali e i *Learning Partnership*, che con la loro esperienza formativa possono avere un ruolo consultivo cruciale. Questi devono anche organizzare un *forum* di giovani in formazione, la cui esperienza può essere un valido contributo per accrescere l'efficienza e la qualità dei servizi.

3.2.4. Trasparenza del LSC

L'operato del *Learning and Skills Council* centrale e locale deve poter essere verificato dal governo: esso deve rispondere al Ministro e al Parlamento, che con commissioni miste può vagliare le iniziative. Sono anche previste:

* la pubblicazione dei piani aziendali (nazionale e locali), che devono includere gli obiettivi strategici, gli indicatori di prestazione e i criteri di valutazione, accompagnati dalla diffusione di un rapporto annuale corredato dal bilancio finanziario, e dalla diffusione nel corso dell'anno di informative intermedie;

* l'organizzazione periodica di meeting aperti di tipo nazionale e locale per coinvolgere maggiormente la comunità nelle sue

iniziative, e l'impiego dei supporti informatici per dare più ampia informazione sui suoi servizi e prestazioni;

* l'elaborazione e la pubblicazione di un codice di procedura interna che regoli i lavori di commissione e comitati;

* la diffusione di informazione sui progetti varati, e la loro discussione con la popolazione locale per implementarli.

3.3. *Il finanziamento*

La riforma prevede nuovi sistemi di finanziamento per garantire maggiore trasparenza e facilità, eliminando soprattutto le lungaggini burocratiche, in vista di una riduzione dei costi: per es. i *TEC* hanno dichiarato per il 1997-98 di aver impiegato per spese amministrative il 13% del budget disponibile, con variazioni da *TEC* a *TEC* dal 6% al 35% (mentre nel *FEFC-Further Education Funding Council*, il Consiglio per il finanziamento dell'educazione postobbligatoria, per amministrazione e ispezioni non si è arrivati all'1%).

SCHEDA 4 – Sistemi attuali di finanziamento del FEFC

Metodi di finanziamento

La formazione professionale coinvolge studenti dai 16 ai 18 anni, studenti adulti, *full-time* e *part-time*, e studenti in azienda per un totale di 14.000 qualificazioni. Per questo motivo il *FEFC* deve tener conto nel finanziamento di tipo ordinario delle diversità del servizio, della grandezza del *college* e dei tipi di corso.

Il *FEFC* si preoccupa inoltre che i finanziamenti siano effettivamente usati dagli istituti in modo efficiente e pone particolare attenzione nel finanziamento alle *performance* degli studenti, e non alla loro semplice partecipazione ai corsi.

Il sistema di finanziamento introdotto nel 1994-95 è frutto di un ampio giro di consultazioni tra i soggetti interessati, sostituisce quello dei *LEA* che si basava solo sul numero degli studenti a tempo pieno e a tempo parziale.

Criteri di finanziamento

Il *FEFC* ha stabilito delle linee generali a cui deve conformarsi l'attività di finanziamento:

* assicurare anno dopo anno la stabilità finanziaria e produttiva di ogni istituto;

* riflettere i costi dei diversi tipi di iniziative formative;

- * ridurre gradualmente la disparità dei livelli di finanziamento degli istituti;
- * sostenere le decisioni del governo per l'efficacia delle misure e l'efficiente espansione degli obiettivi;
- * creare incentivi che incoraggino le attività degli istituti a favore degli studenti;
- * responsabilizzare gli istituti per le esigenze di studenti e imprenditori.

Spese ordinarie di funzionamento (core funding)

Il college presenta annualmente al FEFC il suo piano strategico d'intervento, in cui specifica gli obiettivi dell'istituto e la procedura per raggiungerli: tra gli obiettivi sono segnalati i settori in crescita e i cambiamenti di strategia. Il FEFC sovvenziona in questo modo i singoli istituti con un finanziamento di base (*core funding*) che corrisponde ai loro preventivi di finanziamento per l'anno. Il metodo di finanziamento prevede la ripartizione delle risorse nel seguente modo:

- 10% per l'orientamento e l'accoglienza degli studenti;
- 83% per i docenti e il processo di apprendimento;
- 4% per la valutazione dei risultati formativi acquisiti dagli studenti;
- 3% per potenziare l'aiuto agli studenti disabili e con difficoltà di apprendimento.

Le percentuali del finanziamento per ogni voce sono riviste ogni anno, a seconda delle percentuali di previsione annuali.

Il FEFC può elargire incentivi a quei college che si sono distinti per certe attività o che hanno promosso speciali iniziative e che hanno richiesto delle «unità di finanziamento» aggiuntive (*funding units*).

Funding Units

Per meglio quantificare le misure di finanziamento il FEFC ha adottato il sistema delle «unità» di finanziamento che più del numero degli studenti iscritti rispecchia i costi reali dei differenti corsi:

- * a ogni studente iscritto corrispondono alcune unità per l'istituto;
- * il numero specifico di unità dipende dal corso seguito dallo studente, i suoi progressi nell'apprendimento e dai suoi eventuali risultati;
- * il numero di unità prodotte dallo studente in un determinato corso è determinato da una tariffa rivista ogni anno dal FEFC previa consultazione con il singolo settore;
- * ciascun istituto può accumulare unità fornendosi di un appropriato sistema di orientamento degli studenti e stipulando con loro una sorta di «contratto formativo» in cui siano specificati il tipo di formazione, di servizi e di agevolazioni offerte dall'istituto;
- * l'istituto può accumulare altre unità offrendo servizi aggiuntivi a favore dei disabili e degli studenti con difficoltà di apprendimento e per esentare dal pagamento delle tasse di frequenza i giovani studenti e gli adulti meno abbienti.

Le sovvenzioni che con questo sistema delle unità può ricevere un istituto di media grandezza ammontano a 400.000 unità di finanziamento; uno di dimensioni minori a 200.000, uno grande a 1,6 milioni di unità. Il finanziamento ordinario annuale prevede due settori di stanziamento: lo stanziamento principale (*Main Allocation*) e quello indotto dalla domanda (*Demand-led element*).

Stanziamento principale

Si tratta della sovvenzione previamente fissata dal *FEFC* per i servizi offerti dall'istituto su un numero stabilito di unità di finanziamento. Lo stanziamento consiste in:

- un *core funding* garantito ricavato dal numero di unità principali;
- un finanziamento per unità aggiuntive oltre quelle di base.

Non esiste limite al numero di unità aggiuntive che l'istituto può costruire, e sta ad esso decidere di quanto voglia espandere le sue attività. Il valore monetario di ogni unità di finanziamento addizionale è stabilito annualmente dal *FEFC*: attualmente è di ca. tre quarti del livello percentuale di finanziamento per unità di un determinato settore.

Quando la domanda di finanziamento eccede il *budget* disponibile, il *FEFC* seleziona le richieste secondo i seguenti criteri:

- le *performance* dell'istituto rispetto agli obiettivi stabiliti;
- la qualità del lavoro svolto dall'istituzione;
- l'efficienza nell'amministrazione finanziaria dell'istituto, calcolata sulla percentuale del finanziamento per unità dell'istituto.

Le richieste dell'istituto devono riferirsi ad iniziative inserite nel piano strategico di sviluppo.

Finanziamento indotto dalla domanda

Questo sistema di finanziamento incoraggia gli istituti a investire in particolari aree formative dove la domanda è forte e i costi dell'istituto sono bassi.

- Il *FEFC* versa al *college* un contributo fisso per ogni unità di finanziamento attuata dall'istituto nella misura delle unità minime finanziate nello stanziamento principale;
- la percentuale è di circa un terzo del livello percentuale del finanziamento per unità nel settore;
- sono finanziate tutte le unità aggiuntive prodotte dal *college*, incluse quelle di orientamento, di esenzione dalle tasse, di servizi a favore degli studenti;
- non vi sono limiti nel finanziamento straordinario che un istituto può richiedere al *FEFC*.

Revisione

Ogni istituto sovvenzionato dal *FEFC* è visitato ogni anno da revisori esterni. Gli aggiustamenti negli stanziamenti generali e rispetto alla domanda dipendono dai risultati dell'indagine.

Procedura di finanziamento del fondo ordinario (General Capital Allocation)

Il processo di stanziamento a favore del capitale generale di un *college* segue le seguenti modalità:

- * ciascun istituto riceve un pagamento standard per gli scopi del capitale generale (nel 1996-97 è stato di 40.000 sterline);
- * ogni *college* riceve il 90% dello stanziamento per attrezzature del 1995-96 meno il pagamento standard per le attrezzature del 1995-96;
- * ogni unità di finanziamento versata al *college* includerà una quota addizionale di capitale.

Major Capital

È previsto un finanziamento straordinario per il risanamento e il restauro degli edifici: per il 1993 è stato di 837 milioni di sterline, di cui 359 per lavori urgenti. Nel 1996 il costo dei lavori residui era di 90 milioni.

Il *FEFC* può elargire un altro finanziamento aggiuntivo al *college* per implementare la didattica e le condizioni del suo svolgimento, con lavori di manutenzione e di miglioramento delle condizioni ambientali.

Per l'anno 1996 la ripartizione del finanziamento è stata:

- al 90% per le attrezzature, oltre il pagamento standard di 20.000 sterline;
- un aggiunta al capitale di finanziamento di 28 *pence* per ogni unità addizionale di attività di studente stanziate per il *college*;
- il pagamento-standard di 40.000 sterline a *college* per spese generali di capitale.

Finanziamenti a capitale misto pubblico-privato

Il *FEFC* promuove le iniziative di finanziamento privato nell'ambito dell'educazione continua. Con questa iniziativa gli organismi pubblici, inclusi i *college*, sono indotti a proporsi come *partner* nel settore privato nell'ambito del reperimento delle risorse, della gestione dei progetti e nello sviluppo delle disponibilità di capitale.

3.3.1. I punti deboli del finanziamento

Nel sistema di finanziamento attuale, i soggetti erogatori esterni, oltre ai *college* stessi, sono due: il *FEFC-Further Education Funding Council* (Consigli per il finanziamento dell'educazione postobbligatoria per *college* e università); e il *TEC-Training and Enterprises Council* (Consigli della formazione e delle imprese) per la formazione basata sul training fornito dagli imprenditori; da istituzioni private e pubbliche. I canali funzionano in modo differente nel metodo di pianificazione dei costi, nel finanziamento e

nella valutazione delle prestazioni, perché sono stati istituiti su iniziativa di governi diversi e di differenti ministeri, creando non poca confusione procedurale tra gli studenti e le agenzie formative.

La debolezza del sistema si riassume nei seguenti nodi:

- * le tariffe elaborate dal *FEFC* con un regime relativamente semplificato e trasparente, e che hanno portato ad un incremento della formazione post-obbligatoria, si sono però avvalse di un sistema di tariffe concepite sui bisogni dei *college*, e non sulle competenze richieste da imprenditori e individui in formazione;

- * di contro i finanziamenti dei *TEC* hanno sempre assicurato la risposta finanziaria alle esigenze aziendali, ma attraverso 72 diverse procedure, tante quante sono i *TEC*, con alti costi amministrativi;

- * non vi è una chiara individuazione delle responsabilità di finanziamento tra soggetti erogatori: per lo stesso NVQ i finanziamenti possono giungere dallo stesso *college*, o dal *FEFC* o dal *TEC*, a seconda se lo studente sia classificato a tempo pieno o parziale;

- * un giovane che voglia intraprendere un apprendistato nell'ambito del *Modern Apprenticeship*, ma fuori dello schema previsto da esso, ha bisogno di essere sovvenzionato e dal *FEFC* e dal *TEC*;

- * non sono chiari i confini tra il sistema di finanziamento per *schedule 2* del *FEFC*, che comprende la educazione postobbligatoria iniziale e superiore, e per i *non-schedule 2* (l'educazione degli adulti) generalmente sovvenzionata dai *LEA-Local Education Authority*, fatto che crea incertezza interpretativa nella legge;

- * la complessità di questo sistema non sostiene insegnanti e famiglie;

- * il tentativo di estendere la formazione professionale agli alunni dell'obbligo (14-16 anni) prevede nuove forme di finanziamento.

3.3.2. La riforma del finanziamento

I due aspetti principali sono:

- 1) il sistema tariffario nel suo complesso verrà modellato sullo schema collaudato dal *FEFC* (v. scheda 4), ma con una maggiore attenzione ai bisogni formativi dei giovani sopra i 16 anni, siano essi indirizzati alla formazione professionale formale, o alla formazione *non formal* per adulti, o siano studenti del *college* o

studenti indipendenti, come molti della *Ufi-University for Industry*, che studiano a casa o in azienda. In questa maniera il nuovo sistema di finanziamento potrà soddisfare il reale bisogno di competenze territoriali a livello locale, regionale e nazionale;

2) i finanziamenti verranno coordinati dal *Learning and Skill Council* insieme ai suoi partner, in particolare la *Ufi-University of Industry*, il *RDA-Regional Development Agency*, i *LEA-Local Education Authority*, i *Learning Partnership* locali, e lo *NTO-National Training Organisation*. L'obiettivo è quello di promuovere una elasticità di erogazione che meglio si adatti ai bisogni territoriali, ma in armonia con lo schema degli standard nazionali: per es. un *Learning and Skill Council* locale potrebbe avere più flessibilità di finanziamento rispetto ai criteri nazionali per intervenire al meglio, una volta individuate le lacune formative della popolazione giovanile dai 16 anni in poi socialmente esclusa. Il *Learning and Skill Council* locale potrebbe godere di queste agevolazioni dimostrando la sua capacità effettiva di stabilire i motivi della mancanza di competenze professionali in certi gruppi sociali e le misure necessarie per ovviare al problema, elaborate in collaborazione con i *Learning Partnership* locali.

Questa flessibilità nel finanziamento da parte delle istituzioni locali punta:

- all'incremento della qualità: per es. i *Learning and Skill Council* locali possono monitorare la qualità delle prestazioni nella loro area, e una volta individuate deficienze o mancanze, possono usare il finanziamento per migliorare la situazione in collaborazione con le stesse agenzie formative;

- a migliorare il mercato del lavoro, a cui il sistema di finanziamento può contribuire sostenendo le iniziative per il ritorno alla formazione dei giovani e adulti che l'hanno interrotta, o sovvenzionando centri di apprendimento come quelli di *Ufi-University of Industry*;

- a finanziare posti di formazione-lavoro da parte del *Learning and Skill Council* locale con il budget rilevato dal *TEC*, per rispondere ai bisogni della collettività;

3) si utilizzerà meglio la varia disponibilità dei fondi: il *Learning and Skill Council* nella sua pianificazione finanziaria terrà conto di tutte le fonti di sovvenzione pubblica disponibili per la formazione sopra i 16 anni, creando così la massima sinergia tra

questi investimenti e i fondi pubblici. Inoltre il *LSC* potrà finanziare progetti innovativi locali, possibilmente in consorzio con altri soggetti, come lo *SBS-Small Business Service*.

3.3.3. I rapporti con la piccola e media industria

È stato istituito lo *SBS-Small Business Service* per offrire sostegno alle imprese di piccole e medie dimensioni: dalle micro aziende a quelle fino a 250 dipendenti; e per incoraggiare la libera professione. Il *Learning and Skill Council* deve incrementare la collaborazione con questo organismo, insieme al quale può introdurre servizi e programmi, come per es. l'integrazione delle competenze con l'impresa, e può sovvenzionarle come *Investors in People*.

Il governo ha redatto un documento per la pubblica consultazione su come sviluppare i servizi con lo *SBS* e ha introdotto dal 1999 una forma di sostegno alle piccole e medie imprese impegnate nella formazione sotto forma di prestito a tasso agevolato e garantito.

3.3.4. Iniziative di sostegno

Una delle principali attività del *Learning and Skill Council* deve riguardare i bisogni dei giovani in formazione disabili o con difficoltà di apprendimento, consultandosi con le associazioni di specialisti e di volontari con esperienza nel settore, con i quali compiere programmi di sviluppo e proiezioni di crescita del bisogno con i relativi finanziamenti. Il *Learning and Skill Council* può trovare le sovvenzioni anche a vantaggio di un singolo studente con le autorità sanitarie locali, il dipartimento dei servizi sociali, i *LEA-Local Education Authority* o altri organismi.

3.3.5. Valutazione degli investimenti

Il *Learning and Skill Council* deve approntare un sistema di valutazione della gestione e degli orientamenti dei progetti, appurando se essi:

– vanno incontro ai bisogni individuali e degli imprenditori, secondo le effettive necessità del mercato locale, e se incoraggiano gli investimenti in *training* e i contributi ai costi da parte delle aziende;

- promuovono l'educazione continua;
- diminuiscono l'esclusione sociale e promuovono le pari opportunità;
- riescono a realizzare gli obiettivi stabiliti dal *National Learning Target*, di cui sono responsabili i *Learning and Skill Council* per il post-obbligo;
- accrescono l'efficienza, eliminando frammentazioni, burocrazia e replica delle iniziative del sistema esistente.

3.3.6. I partner locali nel finanziamento

Le organizzazioni di riferimento per il *Learning and Skill Council* sono di tipo locale, regionale e nazionale:

- *RDA-Regional Development Agencies*. Sono responsabili sul territorio dello sviluppo e del monitoraggio della strategia economica regionale. Per statuto ciascun *RDA* ha l'incarico di implementare gli *skill* rilevanti per la crescita economica del territorio ed è fornito di un fondo per lo sviluppo delle competenze. Il governo auspica una stretta collaborazione tra il *Learning and Skill Council* e il *RDA* a livello locale e nazionale, per calibrare le iniziative inerenti alla formazione secondo le seguenti modalità:

- * scambio delle informazioni sul mercato per concepire interventi efficaci;
- * sintonia dei piani di intervento del *Learning and Skill Council* con le strategie regionali;
- * identificazione da parte del *RDA* dei settori economici-chiave della regione e consulenza al *Learning and Skill Council*, concordata con il *NTO*, sulle abilità richieste dai singoli settori, per rispondere alle richieste formative che ne derivano;
- * valutazione dei piani locali di sviluppo e comunicazione al *Learning and Skill Council* nazionale da parte del *RDA* del loro positivo intervento;
- * partecipazione del *RDA* con i suoi rappresentanti alle riunioni locali e nazionali del *Learning and Skill Council*;
- * collaborazione del *RDA* con *Learning and Skill Council*, *NTO* e partner locali per organizzare pacchetti di investimenti per lo sviluppo regionale;

– *LEA-Local Education Authority*. Sono rappresentate nel locale *Learning and Skill Council* e nel *Local Partnership*, e riconosciute come istituzioni chiave per prevenire l'esclusione sociale, e per contribuire alla rigenerazione del tessuto sociale ed economico con programmi personalizzati e iniziative combinate di formazione ed esperienza aziendale;

– *Università*. Gli istituti universitari possono contribuire ad agevolare la scelta di percorsi che conducano al *Level 4 (First Degree)*, primo livello degli studi superiori) coordinandosi con i *Further Education college*, per consentire alla fascia di età tra i 18 e i 30 anni una formazione superiore e a livello tecnologico, come auspicato dal governo;

– *altre istituzioni formative*. I *college* devono rafforzare la collaborazione sul territorio con gli altri soggetti della formazione per correggere *in itinere* le strategie e calibrare la didattica sulle esigenze del mercato;

– *TEC*. Questo organismo ha lavorato negli anni passati al miglioramento della qualità dell'insegnamento dei formatori privati, e la sua attività di valutazione viene rafforzata dalla riforma con l'istituzione di un Consiglio degli standard formativi (*Training Standard Council*), e con la razionalizzazione delle pratiche di controllo della qualità (v. supra, 1.3.1).

3.4. La valutazione

Il controllo della qualità della formazione professionale è stato fino ad oggi svolto da tre organismi: il *FEFC-Further Education Funding Council*, il *TEC-Training and Enterprise Council* e lo *OFSTED-Office for Standard in Education*, tutti operanti nell'area della formazione post-obbligatoria, ma con differenti strutture e criteri. Per es. i *Sixth Form college* di istruzione secondaria generale venivano ispezionati da *OFSTED* e *FEFC* applicando standard completamente differenti, che impedivano la comparazione dei dati e un accurato *benchmarking*. Oltre a griglie di valutazione comune, mancano anche programmi per l'autovalutazione dei

formatori, gradualità nelle ulteriori prestazioni richieste, o verifiche da compiere dopo l'ispezione. La variabilità riguarda anche la frequenza delle ispezioni da parte dei vari organismi. Tra *FEFC* e *TEC* c'è stata sempre una sovrapposizione inutile nel lavoro, parzialmente corretta da un accordo tra le due agenzie per razionalizzare il sistema.

SCHEDA 5 – Il precedente sistema di valutazione del FEFC

Il *FEFC* è la commissione adibita al controllo di qualità sui *college*, i *LEA* e le università ed è chiamata a far migliorare agli istituti formativi il livello delle prestazioni con valutazioni dei servizi erogati attraverso ispezioni, pubblicazioni dei risultati valutativi e sull'implementazione dei meccanismi interni di controllo della qualità.

Strategie di intervento

Il metodo più efficace per promuovere la qualità nella formazione professionale è sviluppare una serie di misure a difesa della qualità. In quest'ottica il *FEFC*:

- * compie regolari ispezioni negli istituti, incoraggiando lo staff ad affinare gli strumenti di valutazione del sistema e a correggerne i meccanismi;
- * rende pubblici i resoconti delle ispezioni e i controlli delle singole istituzioni e prepara annualmente un report del suo ispettore-capo in cui sono esposti e giudicati gli standard valutativi ed è riportato il livello qualitativo della formazione professionale. Per implementare gli standard è stata creata nel *FEFC* una commissione incaricata di monitorare i criteri qualitativi dei diversi settori;
- * conduce insieme alle istituzioni formative e alla Commissione per la qualità della valutazione, interna al *FEFC*, una verifica dell'approccio tenuto dal *FEFC* nel compiere le sue ispezioni, in tempo per modificarlo per l'anno a venire;
- * riferisce alla Commissione per la qualità sulle ispezioni compiute; a sua volta fa illustrare dalla Commissione al *FEFC* eventuali misure da intraprendere a salvaguardia della qualità. Su queste basi il *FEFC* può compiere annualmente il suo resoconto sulle attività svolte al *Secretary of State*;
- * garantisce consulenza ed assistenza – sulla base delle ispezioni svolte – ai responsabili dei *college*, anche mediante contatti giornalieri con l'ispettorato, richiedendo il suo contributo per il *training* e le pubblicazioni; questo per consentire ai *college* di registrare i mutamenti delle prestazioni in un tempo determinato, e di comparare la propria posizione con quella di altri istituti;
- * identifica e segnala gli sviluppi del sistema didattico adottato e le eventuali lacune che richiedono maggiore attenzione e interventi;

- * diffonde informazioni sulle politiche e i sistemi formativi internazionali;
- * organizza un sistema che collega gli elementi della valutazione di qualità al finanziamento.

3.4.1. Il nuovo modello di valutazione

Il governo intende implementare il controllo qualitativo della formazione, destinando ulteriori risorse finanziarie per la ristrutturazione del sistema secondo due criteri fondamentali: introdurre la pratica dell'autovalutazione e sostenere le agenzie formative più deboli con un fitto programma di interventi (15 milioni di sterline fino al 2001) per migliorare con rapidità il rendimento gestionale e didattico dei *college* a rischio.

3.4.2. Criteri di valutazione

Le agenzie formative sottoposte a valutazione dovranno:

- dimostrare un alto livello o una crescita progressiva nel raggiungimento degli obiettivi;
- offrire personale docente competente nella formazione generale e professionale, impegnato in un continuo aggiornamento e nel miglioramento delle prestazioni;
- garantire un ambiente di formazione collaborativo e rispondere con rapidità alle esigenze del singolo studente;
- essere gestito e amministrato con capacità;
- disporre in maniera efficiente e razionale dei fondi di finanziamento pubblico.

3.4.3. Interventi per migliorare la qualità

La responsabilità per accrescere il livello qualitativo delle prestazioni spetta in primo luogo alle agenzie formative, che devono mettere in pratica diverse strategie:

- * autovalutazione e piano di interventi;
- * richiesta del punto di vista degli studenti e degli utenti sui servizi e le opportunità offerti;
- * attivazione di meccanismi efficaci di investigazione e risposta ai crescenti bisogni;

* taratura degli interventi secondo un accurato *benchmarking* basato su indicatori delle prestazioni.

3.4.4. Istituti e procedure

Il governo intende razionalizzare il sistema esistente di valutazione con un assetto coerente e unitario delle ispezioni riguardanti la formazione nei *college* che ospitano giovani dai 16 ai 19 anni. Questa verrà curata dall'*OFSTED-Office for Standard in Education*. Al tempo stesso viene unificata in un unico sistema la valutazione della formazione degli adulti e in azienda, che il governo affiderà ad una agenzia di nuova costituzione, chiamata inoltre a collaborare con l'*OFSTED* per programmare un piano d'ispezione congiunto per l'istruzione generale e professionale nei *college*.

Tutte le pratiche ispettive devono basarsi su una griglia unitaria. L'ente di valutazione deve elaborarla in modo da esaminare la qualità dell'educazione e del *training* fornito, gli standard raggiunti, le infrastrutture di supporto, la gestione amministrativa e finanziaria.

Le responsabilità degli ispettori sono rilevabili nell'analisi incrociata delle prestazioni dei *college* da un lato, e delle aree curriculari dall'altra.

Su questa base i valutatori sono tenuti:

- ad avvertire il *Learning and Skill Council* dell'adeguatezza dei programmi formativi prodotti dagli enti formatori, segnalando eventuali debolezze, per le quali richiedere sovvenzioni aggiuntive;
- a un frequente monitoraggio dell'ente formatore debole con ispezioni continuate per controllare il miglioramento delle prestazioni, prima di arrivare alla sua rimozione o a decidere una sostanziosa ristrutturazione;
- a preparare un rapporto particolareggiato che esponga lo stato del soggetto indagato;
- a condurre studi a livello nazionale e comparativo internazionale sui sistemi e le pratiche di valutazione.

I risultati della valutazione sono vincolanti per l'erogazione dei fondi pubblici all'ente di formazione. Il governo invita il *Learning and Skill Council* ad agire con tempestività riguardo a coloro che non riescono a compiere interamente il programma di miglioramento della qualità. Se non sono presenti comportamenti ille-

gali, bisogna dare a questi enti formatori l'opportunità di implementare il sistema. Se però anche questi interventi risultassero scarsi, il *Secretary of State* richiederà al *Learning and Skill Council* di intervenire drasticamente.

Le misure che il *Learning and Skill Council* può adottare per migliorare gli standard sono:

- condurre indagini sulla qualità a lungo termine;
- informare il Ministro sulle politiche di sviluppo e sostenere la loro implementazione;
- curare l'orientamento e l'aggiornamento degli insegnanti;
- promuovere una forma più efficace di formazione *on-the-job*, anche in collaborazione con *NTO-National Training Organisation*;
- intensificare l'attività formativa con conferenze e pubblicazioni;
- monitorare frequentemente i risultati delle indagini per correggere sul nascere e *in itinere* eventuali incongruenze.

3.5. Qualifying for success: le nuove qualificazioni

L'intensa azione di revisione del sistema formativo generale e professionale del secondario superiore ha portato il governo a modificare anche il sistema delle qualificazioni secondo il programma *Qualifying for success*. In particolare, sono previsti:

- un nuovo *AS-level* che incoraggi a intraprendere più discipline oltre al consueto *A-level*;
- una serie di test nell'ambito del sistema dello *A-level* per migliorare il livello delle prestazioni in classe;
- corsi lineari e modulari di *A-level* in tutte le materie con un intenso programma di apprendimento e test riassuntivi finali;
- *GNVQ* più flessibili e gradualmente che consentano ai frequentanti di seguire sia insegnamenti generali e professionali dopo i 16 anni;
- una nuova gamma di qualificazioni-chiave che incoraggino i giovani a continuare l'apprendimento in comunicazione, tecnologia informatica e matematica applicativa.

È previsto anche un cambiamento nel *NVQ-National Vocational Qualification*: per tutto il periodo di lavoro *on-the-job* gli studenti devono potere acquisire delle conoscenze professionali anche di tipo teorico, e che riguardino l'area prescelta con il lavo-

ro. Questo per razionalizzare il quadro dell'enorme massa di qualificazioni professionali ancora non regolamentate.

Per ovviare alla crescente domanda di qualificazioni combinabili da aree professionali diverse è allo studio da parte del *QCA-Qualification and Curriculum Authority* (Autorità per qualificazioni e curricula) e dallo *NTO-National Training Organisation* una nuova configurazione per lo *NVQ*, modellata sui bisogni attuali del mercato e anche delle singole aziende. In questo modo il *college* fornirà delle unità di apprendimento basate sugli standard occupazionali, e in stretta relazione con il *NVQ*. Lo stesso sistema modulare verrà esteso all'educazione degli adulti.

N. B. Una volta collaudato il sistema del *Learning and Skill Council* verrà meno la differenza tra le qualificazioni regolate dallo *Schedule 2* (v. supra, 3.3.1) e quelle fuori *Schedule*. Ciò permetterà alla *Local Partnership* di sviluppare programmi più ampi, che comprendano, ad es., competenze di base, storia locale e abilità professionali senza bisogno di rivolgersi a finanziatori diversi.

3.6. Iniziative per i giovani tra i 16 e i 18 anni

Il governo ha concentrato la sua attenzione sulla fascia di età tra i 16 e i 18 anni per prevenire l'abbandono dopo la scuola dell'obbligo: 160.000 giovani, in media uno su undici, non proseguono gli studi e non hanno neanche lavoro. Solo il 74% ha raggiunto a 19 anni il livello 2 di qualificazione secondo il *GNVQ*, e il *drop out* in questi corsi è molto alto. Il problema ha un pesante risvolto sociale: il 65% dei giovani tra i 15 e i 20 anni che infrangono la legge hanno una istruzione al livello 1 del *NVQ* e anche più bassa.

3.6.1. L'orientamento

Il governo si è mobilitato per invogliare i giovani fino ai 19 anni a proseguire la formazione generale e professionale post-obbligo, anche con corsi a tempo parziale. Al centro sono le nuove professioni, l'attenzione verso l'educazione del cittadino e verso la prevenzione degli abbandoni attraverso il sistema di orientamento e i servizi di supporto; rispetto a quest'ultimo problema è stata intensificata la collaborazione con il *Carrers Service* e gli *Youth*

Center, organismi dell'orientamento e del collocamento giovanile, per migliorare i servizi, e per colmare la frammentazione di metodi e iniziative nel settore. I due enti, come le altre agenzie di orientamento, dovrebbero agire in maniera coerente e con metodi innovativi, concentrando i loro sforzi sulla prevenzione del *drop out* scolastico tra i 13 e i 19 anni. Basilare per la buona riuscita del progetto è la presenza sul territorio, che può essere organizzata dal *Learning and Skill Council* locale, e intensificata dalla collaborazione con il *Learning Partnership* locale per studiare strategie di intervento concordate anche con l'*Employment Service*, il collocamento.

3.6.2. Il programma governativo *Connexions*

Ai giovani sotto i 19 anni è riservato il programma *Connexions*, che comprende le seguenti iniziative:

- * assicurare al giovane dai 13 ai 19 anni un servizio di supporto e orientamento professionale per la soluzione dei problemi personali e familiari, e per l'intrapresa di un positivo percorso formativo, con personale qualificato, e consigli su come ritornare nell'istruzione dopo l'abbandono scolastico. Nel settembre 1999 sono stati concepiti a questo proposito nelle scuole i programmi *Excellence in Cities* e *Learning Gateway*. Il secondo, per giovani di 16-17 anni che hanno bisogno di sostegno e orientamento extra, si articolerà anche in un *network* di informazione personalizzata;

- * incoraggiare i giovani di 16-17 anni attivi nel mondo del lavoro ad incrementare le loro competenze formative, con l'aiuto degli stessi imprenditori. Sono infatti più della metà i giovani di questa età che non seguono corsi di formazione;

- * ampliare l'offerta formativa rivolta ai giovanissimi per una maggiore sicurezza nella scelta degli itinerari professionali: in questa ottica è da leggere l'estensione del *GNVQ* ai ragazzi di 14 anni in una forma rinnovata, o l'introduzione di una nuova qualificazione concentrata su comunicazione, matematica ed informatica;

- * eliminare le barriere finanziarie, aumentando il finanziamento a favore dei giovani con difficoltà d'apprendimento nei *college*; o con il progetto pilota, iniziato a settembre in 15 *LEA-Local Education Authority* per giovani provenienti dalle famiglie meno abbienti.

3.6.3. L'obiettivo del miglioramento nella fascia 16-19 anni

Obiettivo del governo è aumentare il livello delle prestazioni scolastiche e scoraggiare le istituzioni formative con scarso rendimento, vale a dire costringerle ad aumentare le percentuali di frequenza e gli standard d'insegnamento, assicurando al giovane la garanzia di accesso ad un'ampia gamma di qualificazioni. Questo risultato può essere raggiunto dal *college* con un sistema basato non tanto sulla competizione tra gli istituti formativi, ma con il coordinamento delle risorse disponibili. Una pratica di assemblaggio che deve riguardare anche le misure di finanziamento, raggruppate in un fondo comune post-16, e non più differenziate tra *sixth-form* e altri itinerari formativi.

Un ruolo centrale nella pianificazione della scuola secondaria è quello dei *LEA-Local Education Authority*, che devono preparare il loro piano scolastico con una piena consapevolezza di questi problemi.

3.7. Le iniziative formative per gli adulti

Il problema della formazione e riqualificazione degli adulti si dimostra particolarmente urgente nella società inglese: sette milioni di adulti non possiedono certificazioni di studio *formal*, mentre i lavori che richiedono un basso livello di abilità sono secondo gli studi dell'OCSE sempre più in declino. Un adulto su cinque in Inghilterra ha problemi di lettura, scrittura e aritmetica.

Il *Learning and Skills Council* avrà la responsabilità dal 2001 di coordinare i soggetti formativi degli adulti, come la *Ufi-University of Industry*, i *Further Education College*, i *TEC*, le autorità locali e i volontari. Vanno privilegiati:

- le nuove tecnologie per incrementare la formazione *open* e a distanza;
- una maggiore flessibilità delle prestazioni, offrendo per es. corsi nel fine-settimana, serali o nei periodi di vacanza, calibrati sui bisogni del mercato locali;
- un sistema di orientamento, che fornisca informazioni sui percorsi professionali e di riqualificazione. Solo un inglese su cinque è al corrente delle opportunità di formazione locale. Un tale suppor-

to è anche vantaggioso per comprendere le tendenze al cambiamento nel mondo del lavoro e per adattare la propria professionalità;

– un sistema di sostegno per l'educazione continua *non-formal* dispensata dalle *LEA-Local Education Authority* e dalle *Community* sotto forma di aritmetica e cultura generale per le famiglie. Il *Learning and Skills Council* dovrà occuparsi di integrare questo tipo di apprendimento degli adulti con altri provvedimenti.

Il Governo intende introdurre una normativa che conferisca al *Learning and Skills Council* il diritto di organizzare un'adeguata serie di misure nell'ambito dell'istruzione generale degli adulti, dando alle comunità locali il diritto di gestione dei corsi, e prevedendo un fondo di finanziamento.

3.7.1. L'apprendimento individuale

L'iniziativa più consistente del programma governativo consiste nel riconoscimento dell'apprendimento individuale, che lo stato intende favorire anche con contributi finanziari all'adulto che ha ripreso la formazione. Gli strumenti sono:

– un contributo di 150£ per il primo anno di corso certificato (*starter account*);

– un 20% di sconto sui corsi prescelti su una spesa di 500£ (se l'utente è uno *starter account*);

– un 80% di sconto per certi tipi di corso, come per es. la conoscenza basilare del computer;

– sgravi fiscali per i lavoratori che frequentino corsi e per i datori di lavoro che consentono la frequenza ai dipendenti meno retribuiti;

– la detraibilità dei contributi alla formazione degli imprenditori (annualmente il contributo delle aziende alla formazione è superiore ai 10 miliardi di sterline).

3.7.2. Il ruolo della *Ufi-University for industry*

Questa istituzione è considerata dal governo il fulcro dell'educazione per gli adulti, per l'ampia offerta formativa e la flessibilità nelle soluzioni di frequenza, modellate sui bisogni formativi e logistici dell'utenza. È una specie di *network* nazionale

dell'apprendimento che verrà definitivamente lanciato dal governo nel 2000, avendo a disposizione materiali formativi e supporti informatici che consentiranno lo studio a casa, sul luogo di lavoro o nei centri di apprendimento locali.

La *Ufi* gestisce per conto del governo una linea verde *Learning Direct* che fornisce informazioni sull'offerta formativa e la sua articolazione locale. Introdotta nel 1998, è già arrivata a 700.000 chiamate, che saliranno in previsione a un milione e mezzo nel 2002.

3.7.3. Misure per i disoccupati

Per sostenere i disoccupati e migliorarne la preparazione il governo propone tre vie:

1) l'accesso alla formazione senza pagamento di tasse d'iscrizione per un corso a propria scelta, soprattutto per disabili, genitori *single*, e partner di disoccupati;

2) i giovani (18-24 anni) nel programma *New Deal* e i disoccupati sopra i 25 anni possono frequentare corsi di formazione professionale a tempo pieno, quando questo è ritenuto necessario per rientrare nel mercato del lavoro. A questo fine vengono sovvenzionati dall'*Employment Service* (ufficio di collocamento) con i fondi governativi *New Deal*:

New Deal

È un programma governativo a favore dei giovani disoccupati tra i 18 e i 24 anni, senza lavoro da almeno sei mesi, ai quali è offerta l'opzione tra un lavoro nel settore privato o nel volontariato con alcuni giorni di formazione, oppure corsi a tempo pieno o *training* per raggiungere una qualificazione. Le imprese retribuiscono il giovane per il lavoro svolto e lo stato finanzia il corso di formazione. Lo stato versa anche contributi ai giovani impegnati in programmi di educazione e formazione professionale e a quelli attivi nel volontariato.

3) attraverso la formazione-lavoro dei *TEC* per gli adulti disoccupati sopra i 25 anni. La gestione verrà progressivamente trasferita dal *TEC* all'*Employment Service*.

3.8. Formazione e mondo imprenditoriale

Il vantaggio della riforma per le aziende è dato dalla crescita delle competenze professionali che immettono sul mercato del lavoro lavoratori ad alto rendimento e aggiornamento, e al tempo stesso dalla possibilità da parte degli imprenditori di segnalare a livello curricolare gli *skill* necessari ai rapidi mutamenti del mercato e all'introduzione di nuove tecnologie. L'obiettivo è incrementare il numero degli occupati impegnati nella formazione e riqualificazione.

Positivo è stato il ruolo degli imprenditori nella formazione professionale dei *TEC*. Su questa base il *Learning and Skills Council* amplierà la partecipazione delle aziende nella formazione professionale dopo i 16 anni coinvolgendo maggiormente le piccole imprese attraverso lo *Small Business Center* e i *Learning Partnership* locali, per raggiungere il maggior numero di imprenditori sul territorio.

Altra forma istituzionale è la presenza degli imprenditori nel *Learning and Skills Council* locale per orientare i curricula verso i bisogni del mercato, e nel *RDA-Regional Development Agency* nella valutazione e nel monitoraggio dei piani di sviluppo economico locale.

3.8.1. *LSC* e imprenditori

Il *Learning and Skills Council*, per stilare un'agenda di interventi formativi in collaborazione con gli imprenditori, i sindacati, lo *Small Business Center*, lo *NTO-National Training Organisation*, gli *Investors in People* e la *Ufi-University for Industry*, deve sviluppare:

- * una chiara struttura in cui i singoli soggetti siano in grado di riconoscere e comprendere il proprio ruolo;
- * legami più stretti tra le organizzazioni esistenti e le attività in corso;
- * un accurato *benchmarking* sull'efficacia e la qualità dei provvedimenti e misure di valutazione;
- * un appropriato e flessibile meccanismo di finanziamento e la capacità di ottimizzare i fondi governativi;
- * una strategia di collaborazione con gli imprenditori per promuovere la loro funzione formativa.

A livello nazionale il *Learning and Skills Council* deve preparare una strategia per lo sviluppo delle competenze professionali e della forza-lavoro, quindi indicare i target formativi nazionali e le misure per applicarli, e identificare la pratica migliore nell'individuare i bisogni formativi nel network dei locali *Learning and Skills Council*. Inoltre deve pubblicare annualmente uno studio valutativo sugli *skill*, che deve essere approntato anche localmente. In questo modo si possono individuare i settori produttivi-chiave in cui potenziare gli interventi in collaborazione con lo *NTO-National Training Organisation*, le *RDA-Regional Development Agency* e i *Learning and Skills Council* locali. Lo *NTO* è chiamato ad informare il *Learning and Skills Council* sui cambiamenti tecnologici in corso, sulle strutture occupazionali e il bisogno di nuove competenze professionali, per favorire l'azione di risposta ai bisogni produttivi svolta dal *LSC*.

Un altro ruolo chiave lo ricoprono gli *Investors in People* che hanno il compito di aggiornare gli standard produttivi e formativi delle aziende coinvolte in questo programma: con il loro appoggio e la loro auspicata collaborazione con lo *Small Business Service* il *Learning and Skills Council* potrà identificare meglio gli obiettivi degli imprenditori.

Un vantaggio per il *Learning and Skills Council* sarà poi quello di tenere strette relazioni con un gran numero di aziende che hanno fino ad ora avuto difficoltà a lavorare con il sistema corrente, nonostante gli sforzi compiuti dal *TEC*, per la trafila burocratica e i costi richiesti.

3.8.2. Il ruolo dei sindacati

I sindacati hanno un ruolo trainante in questa rinnovata rete di formazione. Il loro programma «*Bargaining for Skills Program*» ha dato un impulso alla collaborazione tra gli imprenditori e i lavoratori per sviluppare insieme un piano di incremento delle opportunità individuali di acquisire nuovi *skill*. Inoltre lo *Union Learning Fund* (Fondo sindacale per la formazione) ha rivestito un ruolo fondamentale nell'allestimento di una rete di formatori che con diverse iniziative per elevare la qualità, la quantità e le finalità dell'insegnamento in azienda ha

contribuito a intensificare le pratiche della formazione professionale e continua. Questa posizione del sindacato dimostra anche un suo cambiamento di ruolo, volto soprattutto ad assicurare l'occupazione a lungo termine attraverso strategie di miglioramento delle conoscenze sul posto di lavoro; ruolo questo che si rivela prezioso per il lavoro del *Learning and Skills Council*.

3.8.3. Iniziative a livello locale

I *Learning and Skills Council* locali in stretta collaborazione con *RDA-Regional Development Agency* e *Small Business Service* hanno il compito di:

- guidare nel loro sviluppo i piani formativi di modo che le competenze professionali vengano adattate alle esigenze del mercato economico;
- implementare gli standard degli *Investors in People*;
- organizzare un sostegno formativo mirato sugli *skill* ritenuti critici e la mancanza di saperi specializzati, con la formazione e la riqualificazione del personale;
- sostenere il reclutamento e la formazione professionale dei giovani lavoratori sotto *Modern Apprenticeship* e *National Traineeship*, o per mezzo di contratti diretti, o di un provveditore accreditato;
- segnalare alla *Skills Task Force* nazionale le priorità in fatto di nuove competenze curricolari.

È visibile come il lavoro dei *Learning and Skills Council* sia influenzato localmente nella qualità e nel controllo curricolare in direzione di una pianificazione della formazione professionale rispondente alle specializzazioni aziendali, grazie anche all'azione di verifica del *NTO-National Training Organisation*. Le richieste e le deficienze degli *skill* devono essere segnalate dal rapporto annuale di valutazione della competenze e dei curricoli redatto dai *Learning and Skills Council*, in cui devono essere indicate anche le strategie di intervento per sanare la situazione formativa.

Il *Learning and Skills Council* è chiamato a fornire assistenza agli imprenditori per agevolare le operazioni formative, consor-

ziando specialisti, o aiutando a costituire un'associazione di gruppi di formazione, o preparando schemi di incremento delle abilità del dipendente in ambito formativo¹.

Da ricordare il lavoro di collaborazione che il *Learning and Skills Council* deve svolgere anche con la piccola e media industria, rappresentate dallo *Small Business Service*: in questo settore il lavoro formativo riguarda la gestione di azienda e la formazione dello stesso imprenditore per migliorare la competitività. Le piccole aziende sono il primo referente da contattare a livello locale da parte del *Learning and Skills Council* per la realizzazione del *Modern Apprenticeship*, del *National Traineeship* e di *Investors in People*.

¹ Nella formazione degli adulti la posizione di alcune aziende è mutata: è il caso dell'Inghilterra della *Peugeot* che ha sperimentato per i suoi dipendenti un programma formativo per il personale, a cui è stato offerto per ciascuno un contributo finanziario di 250£ l'anno per acquisire nuove competenze professionali o accrescere gli *skill* di base. In questo modo i lavoratori sono rientrati nella formazione dopo molti anni. Si è calcolato che hanno tratto profitto dall'impresa il 23% dei lavoratori, di cui il 24% si è orientato verso corsi di interesse generale, mentre il 76% ha preferito corsi di aggiornamento professionali. L'azienda ha notato una rapida crescita nelle abilità e nella comunicazione, che hanno accentuato efficienza e senso di responsabilità sul lavoro.

ALLEGATO 1 – Apprendere per avere successo: elementi fondamentali della riforma (ottobre 1999)

Apprendere per Avere Successo: Aggiornamento Bollettino n. 3

OTTOBRE 1999

Questo è il terzo bollettino mensile che il Dipartimento per l'Educazione e l'Occupazione (DfEE) pubblicherà sui temi sollevati nello White Paper *Apprendere per Avere Successo – una nuova struttura per la formazione dopo la scuola dell'obbligo*. Questo mese sono stati fatti numerosi importanti annunci. La sede del Consiglio per la Formazione (LSC) è stata fissata a Coventry, sono stati determinati gli ambiti dei Consigli locali ed è stata chiarita la composizione del Comitato Direttivo dell'LSC. Copie del presente bollettino verranno inviate a tutte le principali organizzazioni nazionali; sarà inoltre presente nel sito internet del DfEE dopo la scuola dell'obbligo: www.dfee.gov.uk/post16.

Questo numero contiene i seguenti argomenti:

- L'annuncio di David Blunkett sulla localizzazione della sede dell'LSC e dell'Ispettorato per la Formazione degli Adulti, e sugli ambiti dei Consigli locali;
- Ulteriori informazioni sulla Direzione e sulle responsabilità dell'LCS;
- Analisi su chi sarà il responsabile per lo sviluppo della forza lavoro;
- Sviluppo del ruolo delle Associazioni per la Formazione Permanente;
- Aggiornamento sull'attività dei vari esercizi di consulenza.

CONSIGLIO PER LA FORMAZIONE: DIREZIONE E RESPONSABILITÀ

Il White Paper ha proposto che i membri del Consiglio per la Formazione vengano selezionati fra persone di grande esperienza. La grande maggioranza di essi verrà scelto fra i rappresentanti delle categorie che usufruiscono dei servizi di formazione. I ministri hanno pertanto annunciato che le aziende, in qualità di fruitori principali dei servizi di formazione, dovranno avere un ruolo fondamentale all'interno dell'LSC.

Il Presidente Nazionale del Consiglio per la Formazione e la maggior parte dei Presidenti dei Consigli locali saranno persone provenienti dal settore aziendale. Inoltre, il 40% dei membri dei Consigli Nazionali e di quelli locali saranno persone che lavorano presso aziende. Entro breve verranno comunicati ulteriori dettagli sulle funzioni dei membri degli LSC nazionali e locali.

Un certo numero di persone ha richiesto chiarimenti in merito a come verranno stabilite le responsabilità dei Direttori Esecutivi e dei Comitati Direttivi degli LSC locali. I Consigli locali risponderanno al Consiglio Nazionale dell'implementazione di strutture e politiche nazionali all'interno delle loro aree. Il Consiglio locale sarà responsabile nei confronti della comunità locale nell'affrontare i bisogni locali per mezzo di meccanismi quali incontri pubblici, consulenze con associazioni locali come le Associazioni per la Formazione Permanente, ... (manca una riga) servizi reclamo.

I Direttori Esecutivi locali risponderanno al Presidente dell'LSC dell'efficacia della distribuzione delle strutture e delle politiche nazionali nella loro zona, mentre saranno responsabili nei confronti del loro Consiglio locale nel garantire che i bisogni locali vengano affrontati.

LA STRUTTURA DEL CONSIGLIO PER LA FORMAZIONE

Il 28 ottobre il Segretario di Stato per l'Educazione e l'Occupazione, David Blunkett, ha dato annuncio di importanti particolari riguardanti il Consiglio per la Formazione.

Sede

La sede del Consiglio per la Formazione – che si occuperà di funzioni a livello nazionale, dal Consiglio per il Finanziamento dell'Educazione Superiore e di parte del Dipartimento per l'Educazione e l'Occupazione – sarà a Coventry. La sede del nuovo ispettorato dell'educazione degli adulti – che rileverà le funzioni del Consiglio per i Programmi di Apprendistato e la maggior parte delle funzioni dell'Ispettorato FE – sarà anch'essa a Coventry. Il DfEE ha incaricato una società di consulenza, la CAPITA Business Services, affinché effettui una valutazione obiettiva delle possibili sedi del Consiglio per la Formazione. La scelta è ricaduta su una sede congiunta fra Coventry e Sheffield e singole sedi nelle due città, oppure una sede unica in un'altra città. E' stata richiesta la stesura di un rapporto che fungesse da supporto per la decisione finale.

E' possibile consultare la versione integrale del rapporto richiedendone copie a Helen Greer-Waring, presso Dfee, LSCD, W3b, Moonroof, Sheffield, South Yorkshire, S1 4PQ, 0114 259 3191 (e-mail helen.greer-waring@dfee.gov.uk). Un riassunto del rapporto è disponibile su questo sito (rapporto CAPITA).

Consigli Locali per la Formazione

Per quanto riguarda le delimitazioni locali, è stato richiesto alle Agenzie per lo Sviluppo Regionale e all'Associazione Londinese per lo Sviluppo

di effettuare consultazioni locali e di fornire una consulenza per la determinazione dei confini delle sezioni locali degli LSC e Servizi per le Piccole Aziende (SBS). Il DfEE e il DTI desiderano ringraziare l'RNA e l'LDP per il lavoro svolto, i cui risultati hanno portato alla proposta di una serie di requisiti, che nella maggior parte dei casi abbiamo accolto. La cartina allegata (Allegato 2) illustra i confini di 47 Consigli Locali per la Formazione e 45 sezioni dei Servizi per le Piccole Aziende, che potrebbero essere operativi a partire da aprile 2001 e che rileveranno le funzioni dei Consigli per l'Apprendistato e le Imprese, le Associazioni di Aziende e i Comitati Regionali del Consiglio Inglese per il Finanziamento dell'Educazione Superiore.

Associazione per la formazione permanente

Attività

La rete delle Associazioni per la Formazione Permanente, che si è recentemente costituita, prende origine da un impegno congiunto del governo centrale e degli organi rappresentativi di FE, TEC e settori governativi locali per la creazione di un singolo corpo strategico per ogni zona, che riunisca tutte le organizzazioni associative che si occupano di educazione dopo la scuola dell'obbligo e di formazione permanente. Con la sola eccezione di importanti zone di Londra, le Associazioni per la Formazione sono diffuse sull'intero territorio inglese; se ne contano attualmente 100.

Il progetto "Apprendere per Avere Successo" ha sostenuto sia le attività delle Associazioni per la Formazione che rafforzato il loro ruolo nel farsi portavoce dei bisogni delle singole comunità. All'epoca del lancio dell'White Paper, il Segretario di Stato disse che il nuovo sistema avrebbe dovuto essere guidato dal basso verso l'alto e che le Associazioni Locali per la Formazione avrebbero avuto la responsabilità di garantire che ciò si verificasse.

Ruolo Futuro

I Ministri attualmente concordano sul fatto che il futuro ruolo delle Associazioni per la Formazione sarà duplice:

In primo luogo la loro funzione principale sarà quella di inserirsi nelle comunità locali per scoprire quali sono i reali bisogni delle persone. Esse sono in grado di fornire ai Consigli Locali per la Formazione informazioni importantissime sulle esigenze della comunità in materia di formazione degli adulti e sulle relative esigenze delle aziende. I progetti del Dipartimento, volti a garantire che i Consigli per la Formazione cerchino e tengano conto dei contributi delle Associazioni per la Formazione, consistono nella pianificazione e nella commissione di attività locali.

In secondo luogo le Associazioni per la Formazione continueranno a rappresentare un luogo comune di collaborazione, nel quale gli operatori locali ed altri possano condividere i loro progetti – lavorare insieme per garantire che i servizi siano efficaci ed abbiano il rapporto qualità-prezzo migliore possibile. Possono fare in modo che le lacune nei servizi locali vengano coperte e che vengano evitati i doppioni grazie ad un coordinamento della pianificazione locale dei piani di studio e dello sviluppo del personale.

Le Associazioni per la Formazione avranno anche un ruolo sempre più importante nel riunire le attività di collaborazione già esistenti. Per esempio, sono numerose le associazioni che già hanno relazioni molto strette con le Associazioni Aziendali per la Formazione (EBP) – sarà perciò particolarmente importante che tali rapporti si sviluppino ulteriormente, in quanto le Associazioni per la Formazione non potranno che trarre benefici dalla stretta collaborazione con i datori di lavoro che le EBP hanno coltivato negli ultimi anni.

Associazioni per la Formazione Permanente e Consigli per la Formazione
Ora che i confini delle sezioni locali del Consiglio per la Formazione sono stati determinati, le LLP vorranno cogliere l'opportunità di considerare le migliori organizzazioni locali. Sarà molto difficile che le Associazioni per la Formazione escano dai confini e, in alcuni casi, ciò potrebbe portare a ridisegnare i confini di certe Associazioni per la Formazione in modo che rientrino nella giusta area del Consiglio di riferimento. Tuttavia, nella grande maggioranza dei casi, ciò non sarà necessario.

I rispettivi ruoli delle Associazioni per la Formazione e dei Consigli Locali per la Formazione saranno distinti ma complementari. I Consigli locali copriranno aree relativamente ampie e le loro attività dovranno conformarsi alla conoscenza delle esigenze del mercato locale del lavoro – le Associazioni per la Formazione sono nella posizione migliore per fornire tali conoscenze.

Indicazioni per il futuro

Nei primi giorni di dicembre, nel momento in cui il Governo pubblicherà i piani dettagliati per l'implementazione delle proposte dell'White Paper, il Dipartimento progetterà la pubblicazione di ulteriori indicazioni alle Associazioni per la Formazione. Esse chiariranno il loro ruolo e definiranno in maniera dettagliata il raggio delle loro responsabilità.

CONSIGLI PER LA FORMAZIONE/SERVIZI PER LE PICCOLE AZIENDE E SVILUPPO DELLA FORZA LAVORO

La responsabilità della creazione di una strategia per lo sviluppo della forza lavoro sarà affidata al Consiglio per la Formazione (LSC), che lavo-

rerà in stretta collaborazione con i Servizi per le Piccole Aziende (SBS). Il DfEE e il Dipartimento per il Commercio del Ministero dell'Industria hanno raggiunto un accordo su una serie di principi che ispireranno i rapporti fra le sezioni locali dell'LSC e quelle degli SBS.

Laddove possibile, vi sarà una pianificazione congiunta e una sovrapposizione dei membri dei Comitati direttivi degli LSC locali e dei Consigli degli SBS, che si indirizzeranno a SME di piccole e medie dimensioni.

Le sezioni degli SBS, nel loro ruolo di passaggio, forniranno una consulenza iniziale sul mercato e costituiranno un punto di riferimento per i servizi di sviluppo della forza lavoro finanziata dagli SLC. Forniranno inoltre agli SME consulenze specialistiche e servizi fornitura di linee guida, che comprenderà consigli rivolti a chi investe sul personale sotto contratto presso gli SLC. Gli SLC, da parte loro, organizzeranno ulteriori iniziative di consulenza specialistica e servizi di fornitura di linee guida rivolte ad aziende di grandi dimensioni e a piccole e medie organizzazioni diverse dalle aziende.

Gli organismi che dirigono una sezione di SBS, che hanno anche una sezione per la formazione, potranno concorrere per diventare fornitori di servizi di formazione, con un contratto con le sezioni locali dell'LSC. Sarà però richiesto loro di mettere in atto delle regole contro eventuali azioni di concorrenza sleale.

Il DfEE e il DTI stanno collaborando strettamente fra loro e con altre associazioni per definire i dettagli. Ulteriori informazioni dovrebbero essere disponibili a partire da novembre.

DIREZIONE DEL PROGETTO "APPRENDERE PER AVERE SUCCESSO"

W3a

Dipartimento per l'Educazione e l'Occupazione

Moorfoot

Sheffield

ALLEGATO 2 – QPGN - Qualifica Professionale Generale Nazionale

Piani di studio per:	QPGN – livello elementare	(livello 1)
	QPGN – livello intermedio	(livello 2)
	QPGN – livello avanzato	(livello 3)

- arte e design
- assistenza sanitaria e sociale
- produzione
- scienze
- territorio e ambiente
- edilizia e ambienti edificati
- media: comunicazione e produzione
- servizi di vendita al dettaglio e distribuzione

ARTE E DESIGN QPGN

Livello Elementare

- *Preparazione per assunzioni con contratto di formazione nei seguenti campi:*
 - Moda e industria dell'abbigliamento
 - Esposizioni
 - Disegno grafico
 - Ceramica
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Tecniche 2D
 - Tecniche 3D
 - Esperienza di lavoro nell'industria dell'arte, artigianato e design

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Moda e industria dell'abbigliamento
 - Esposizioni
 - Disegno grafico
 - Ceramica
 - Arte
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Linguaggio visivo 2D
 - Linguaggio visivo 3D
 - Contesto storico delle attività artistica, di artigianato e di design
 - Applicazione del processo creativo

Livello Avanzato

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Moda e industria dell'abbigliamento
 - Arte
 - Grafica e mezzi di comunicazione televisivi e cinematografici
 - Tessuti
 - Ceramica
 - Fotografia
 - Design a 3D
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Linguaggio visivo 2D
 - Linguaggio visivo 3D
 - Attività con materiali, mezzi di comunicazione e tecnologia
 - Contesti storici e contemporanei
 - Pratica aziendale e professionale
 - Lavoro autonomo
 - Lavoro progettato da altri
 - Presentazione di lavori

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

ARTE E DESIGN QPGN

Livello Elementare

- *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*
 - Lavori storici e contemporanei in 2D
 - Mezzi di comunicazione, tecniche e procedure in 2D
 - Lavori storici e contemporanei in 3D
 - Mezzi di comunicazione, tecniche e procedure in 3D
 - Sviluppo di idee in 2D e 3D
 - La struttura dell'industria d'arte, artigianato e design
 - Tipologia di attività nell'industria dell'arte, artigianato e design
 - Il processo di assunzione

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Lavori in 2D e 3D

- Riferimenti storici e contemporanei inerenti alla materia
- Le caratteristiche i potenziali e i limiti dei mezzi di comunicazione
- L'attività di artisti, artigiani e designer
- Tecniche pittoriche, di disegno, di ripresa e trattamento delle superfici
- Linguaggio visivo
- Tecniche di taglio, composizione e unificazione
- Linee, luce, colore, tono, proporzione, tessuto e modello
- Rappresentazione di spazio, forma, immagini, oggetti e persone
- Uso di elementi formali per creare effetti
- Evocazione di modelli e risposte
- Identificazione, selezione, sviluppo e combinazione di idee

Procedure di sicurezza

- Utilizzo di materiali, mezzi di comunicazione e attrezzature
- Scelta di metodi e procedure di lavoro adeguati
- Salvaguardia della propria salute e sicurezza
- Salvaguardia della salute e sicurezza altrui

Archiviazione

- L'importanza dell'archiviazione
- Archivi scritti
- Archivi visivi (grafici e registrati)

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Tecniche ed elementi formali di procedure in 2D
- Tecniche ed elementi formali di procedure in 3D
- Linguaggio visivo in 2D e 3D nei propri lavori e in quelli di altri
- L'uso di mezzi di comunicazione, tecnologia, processi e tecniche in 2D e 3D
- Contesti storici e contemporanei di lavori d'arte, artigianato e design
- Attività, contesto e procedure di sei artisti, artigiani e designer famosi
- L'applicazione e i risultati dei processi creativi

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Lavori in 2D e 3D

- Le caratteristiche, i potenziali e i limiti dei mezzi di comunicazione
- Rappresentazione di spazio, forma, immagini, oggetti e persone
- Comunicazione di informazioni
- Espressione di idee e sentimenti
- Il processo di sviluppo dalle idee al lavoro finito

Produzione di lavori in 2D e 3D

- Elaborazione di progetti e loro realizzazione
- Elaborazione e sviluppo di idee
- Lavoro per obiettivi
- Identificazione di limitazioni pratiche
- Identificazione e superamento di problemi
- Scelta e utilizzo delle risorse
- Valutazione e presentazione

Procedure di sicurezza

- Utilizzo di materiali, mezzi di comunicazione e attrezzature
- Scelta di metodi e procedure di lavoro adeguati
- Salvaguardia della propria e altrui salute e sicurezza

Attività in aziende del settore commerciale, pubblico e volontariato

- Funzioni, attività e pratiche aziendali
- Tipologie di clienti
- Pratiche e responsabilità professionali ed etiche
- Legislazione sull'ambiente, sulla salute e sicurezza, sulla protezione dei consumatori e sul copyright

Livello Avanzato

- *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*
 - Tecniche ed elementi formali di procedure in 2D nei propri lavori propri e in quelli di altri
 - Tecniche ed elementi formali di procedure in 3D nei propri lavori e in quelli di altri
 - Elementi formali in 2D e 3D in lavori propri e di altri
 - Linguaggio visivo in 2D e 3D nei propri lavori e in quelli di altri
 - L'uso, il potenziale e i limiti di tecnologia, processi e tecniche
 - L'uso, il potenziale e i limiti dei mezzi di comunicazione e dei materiali
 - L'uso del linguaggio visivo, dei mezzi di comunicazione, dei materiali e della tecnologia nei lavori in 2D e 3D di artisti, artigiani e designer famosi
 - Influenze storiche e contemporanee nel proprio lavoro
 - Pratiche aziendali, responsabilità professionali, ruoli di lavoro, competenze e qualifiche
 - Lavorare su progetti propri
 - Lavorare su progetti di altri
 - Presentazione di lavori

- *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Lavori in 2D e 3D

- Natura fondamentale della realizzazione di lavori in 2D e 3D

- Tecniche e applicazione di lavori in 2D e 3D
- Fonti primarie e secondarie
- Tecniche di discussione e valutazione del proprio lavoro e di quello degli altri
- Utilizzo di diverse fonti e materiali
- Le competenze necessarie nel lavoro con i mezzi di comunicazione, materiali e tecnologia

Pratiche aziendali e professionali

- Tipi di attività nel campo dell'industria dell'arte, artigianato e design
- Scopi e obiettivi delle attività aziendali
- Funzioni e attività aziendali
- Risorse aziendali
- Identificazione e risposta alle esigenze e alle richieste dei clienti
- Organizzazioni e organismi professionali
- Responsabilità e attività
- Legislazione sull'ambiente, sulla salute e la sicurezza, sulla protezione dei consumatori, sui brevetti e il copyright
- Ruoli di lavoro e relative competenze, qualifiche e opportunità

Uso e dimostrazione delle proprie competenze

- Determinazione di scopi e parametri di progetti
- Elaborazione e sviluppo di progetti propri
- Lavorare su progetti elaborati da altri
- Identificazione dei requisiti della clientela
- Identificazione dei limiti pratici, tecnici e di risorse
- Stabilire obiettivi e scadenze dei progetti
- Stabilire i costi
- Ricerche sui progetti
- Sviluppo di idee
- Selezione e utilizzo di mezzi di comunicazione, materiali, tecnologia, processi e tecniche
- Modifica e miglioramento dei lavori in fase di realizzazione
- Monitoraggio di come il lavoro procede rispetto al progetto
- Registrazione di azioni e risultati
- Valutazione delle proprie prestazioni
- Presentazione di metodi, competenze e tecniche
- Preparazione ed esposizione di presentazioni
- Organizzazione di un portafoglio

ASSISTENZA SANITARIA E SOCIALE QPGN

Livello Elementare

- *Preparazione per assunzioni con contratto di formazione nei seguenti campi:*
 - Ospedali (personale di sostegno in terapia occupazionale, psicoterapia)
 - Assistenza comunitaria (agli anziani, a persone con handicap fisici e di apprendimento)
 - Assistenza ai bambini (vigilatrice d'infanzia)
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Sana e robusta costituzione
 - Sviluppo della persona e relazioni interpersonali
 - Esperienza di lavoro nell'assistenza sanitaria e sociale

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Assistenza giornaliera (assistente)
 - Assistenza medica/tecnica (assistente)
 - Assistenza sanitaria o domiciliare in settori sia pubblici che privati
 - Assistenza dentistica (tecnici odontoiatrici, infermiere dentistico)
 - Farmacia
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Promozione della salute e del benessere
 - Influssi sullo stato di salute e sul benessere
 - Servizi di assistenza sanitaria e sociale
 - Comunicatività e facilità nelle relazioni interpersonali

Livello Avanzato

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Lavoro nella comunità
 - Servizi di assistenza sanitaria e domiciliare
 - Lavoro di assistenza sociale
 - Fisioterapia
 - Radiografia
 - Terapia del linguaggio
 - Chiropratica
 - Infermiere
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Pari opportunità e diritti dell'individuo

- Interazione interpersonale
- Aspetti fisici del benessere fisico e sociale
- Aspetti psico-sociali del benessere fisico e sociale
- La struttura e lo sviluppo dei servizi di assistenza sanitaria e sociale
- Pratiche di assistenza sanitaria e sociale
- Educazione alla salute
- Sviluppo di ricerche

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

ASSISTENZA SANITARIA E SOCIALE QPGN

Livello Elementare

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Salute e benessere
- Dieta, esercizio fisico ed attività ricreative
- Bisogni fondamentali relativi al benessere fisico
- Rischi per il benessere fisico
- Gli effetti dei cambiamenti sullo stato di salute
- Principali fasi della vita
- Influssi sullo stato di salute e sul benessere
- Relazioni interpersonali
- I principali fornitori di servizi di assistenza sanitaria e sociale

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Salute e benessere

- Dieta
- Esercizio fisico
- Attività ricreative
- Miglioramento dello stato di salute e del benessere
- Bisogni fondamentali relativi al benessere fisico
- Gruppi di clienti e loro diversi bisogni
- Rischi per il benessere fisico

Maturità personale e relazioni interpersonali

- Fasi della vita
- Fattori economici e sociali che influiscono sullo sviluppo della persona

- Relazioni interpersonali
- Caratteristiche delle relazioni
- Barriere che impediscono la formazione di relazioni efficaci

Metodi e attività

- Tipologia di servizi
- Impieghi e ruoli di lavoro
- Competenze e qualifiche necessarie per gli impieghi
- Fasi di assunzione
- Informazioni e consulenza sull'occupazione

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Salute e stile di vita
- Piano per il benessere fisico e fitness
- Campagna di promozione del benessere fisico
- Riduzione di pericoli, incidenti e rischi
- Fasi della vita, avvenimenti, cambiamenti e sviluppo
- Gli effetti dei rapporti interpersonali
- Gli effetti dei fattori socio-economici
- I servizi di assistenza sanitaria e sociale
- Affrontare i bisogni dei clienti
- Impiego e opportunità di carriera nel campo dell'assistenza sanitaria e sociale
- Comunicazione efficace e competenze interpersonali
- Lavorare con i clienti

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Promozione della salute e del benessere

- Uno stile di vita equilibrato
- Dieta
- Esercizio fisico
- Identificazione di pericoli e riduzione dei rischi
- Trattare con emergenze sanitarie

Influssi sullo stato di salute e sul benessere

- Fasi della vita, avvenimenti, cambiamenti e sviluppo
- Fattori che influiscono sul concetto di sé
- Relazioni interpersonali
- Affrontare il cambiamento
- Ruoli individuali
- Caratteristiche dei gruppi socio-economici
- Scelta individuale

Servizi di assistenza sanitaria e sociale

- Settore statutario, non statutario e settori indipendenti
- Assistenza informale
- Bisogni dei gruppi di clienti
- Impieghi nel campo dell'assistenza sanitaria e sociale
- Persone, servizi e finanziamenti
- Metodi di riferimento

Competenze di comunicazione e relazioni interpersonali

- Importanza della comunicazione
- Capacità di ascolto, risposta e osservazione
- Discriminazione e comportamento discriminatorio
- Risposte dei clienti
- Tipi di sostegno
- Ruolo dell'interazione efficace
- Problemi di riservatezza ed etica

Livello Avanzato

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Respirazione cellulare
- Sistemi e funzioni del corpo
- Fasi fondamentali nella crescita nello sviluppo
- Pari opportunità e legislazione
- Stereotipi e discriminazione
- Problemi etici e dilemmi
- Forme ed effetti dell'interazione interpersonale
- Trattare con le persone: con il singolo, con piccoli gruppi, con gruppi numerosi
- Il ruolo dell'interazione interpersonale nei rapporti di assistenza
- Qualifica, accesso e finanziamento
- Strutture, sviluppi e cambiamenti nei servizi di assistenza
- Tipi di intervento
- Libertà individuale e dilemmi etici
- Campagne di promozione del benessere fisico
- Ricerca e metodi di ricerca

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Pari opportunità e diritti dell'individuo

- Principi per le pari opportunità
- Responsabilità degli operatori dell'assistenza sanitaria e sociale
- Dilemmi etici

Lavorare con i clienti

- Forme di interazione interpersonale

- Effetti dell'interazione interpersonale sullo stato di salute e sul benessere fisico
- Effetti di sesso, età e cultura sull'interazione interpersonale
- Ottimizzazione delle interazioni
- Miglioramento dell'interazione nelle relazioni di assistenza

Aspetti fisici del benessere fisico e sociale

- Componenti della cellula, tipi di tessuto e funzioni
- Respirazione cellulare
- Fasi fondamentali nello sviluppo
- Funzioni corporee: comunicazione, sostegno e locomozione, riproduzione, fornitura di energia, secrezione, meccanismi di difesa
- Omeostasi
- Effetti dell'invecchiamento
- Sistema cardio-respiratorio
- Tecniche e uso dell'immaginazione

Aspetti psico-sociali sullo stato di salute e sul benessere sociale

- Fasi dello sviluppo umano
- Metodi di sostegno usati da individui, famiglie, gruppi e comunità
- Costrutti sociali
- Fattori socio-economici e caratteristiche demografiche
- Il dibattito su natura ed educazione, società e socializzazione

Struttura e sviluppo dei servizi

- Fornitori e strutture di servizi di assistenza sanitaria e sociale
- Risorse (governo centrale e locale, enti di beneficenza, assicurazioni private)
- Accesso ai servizi
- Origini e sviluppo dei servizi di assistenza sanitaria e sociale
- Politica governativa e la struttura e il finanziamento dei servizi di assistenza

Pratiche di assistenza sanitaria e sociale

- Pianificazione dell'assistenza e bisogni dei clienti
- Professionisti della pianificazione dell'assistenza
- Interventi
- Legislazione sanitaria e sociale
- Dilemmi etici
- Il continuum dell'assistenza

Educazione sanitaria e sociale

- Promozione del benessere fisico e sociale
- Campagne di educazione sanitaria

PRODUZIONE QPGN

Livello Elementare

- *Preparazione per assunzioni con contratto di formazione nei seguenti campi:*
 - Produzione tessile
 - Controllo qualità
 - Produzione alimentare
 - Produzione e packaging in linee di assemblaggio
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Prodotti fabbricati
 - Processi di fabbricazione, materiali e metodi
 - Strutture aziendali e attività nell'industria manifatturiera

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Tessuti
 - Produzione al dettaglio
 - Direzione di produzione
 - Valutazione dei costi di produzione
 - Controllo qualità
 - Processi di fabbricazione
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - L'industria manifatturiera, le organizzazioni, i sistemi e i processi
 - Lavorare su un progetto di design
 - Pianificazione della produzione, valutazione dei costi e garanzia di qualità
 - Prodotti manifatturieri

Livello Avanzato

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Tessuti
 - Produzione al dettaglio
 - Sviluppo e pianificazione della produzione
 - Design del packaging
 - Sicurezza
 - Produzione computerizzata
 - Controllo qualità
 - Produzione e ambiente

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Fabbricazione e suo ruolo nell'economia
- Marketing
- Organizzazioni e sistemi di produzione
- Attività
- Design, sviluppo e presentazione
- Pianificazione della produzione, valutazione dei costi e garanzia di qualità
- Operazioni del processo e applicazioni computerizzate alla manifattura
- L'impatto della produzione sull'ambiente

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

PRODUZIONE QPGN

Livello Elementare

- *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*
 - Pianificazione e implementazione della produzione o di processi di assemblaggio
 - Fabbricazione di prodotti secondo determinate specifiche
 - Processi di produzione
 - Materiali e metodi di lavoro
 - Trattamento dei materiali
 - Requisiti di sicurezza
 - La scala e la struttura dell'industria manifatturiera della Gran Bretagna
 - Tipi di attività nell'industria manifatturiera
 - Il processo di assunzione

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Produzione e assemblaggio

- Requisiti specifici
- Operazioni di pianificazione, sequenze e programmazione
- Controlli qualità e procedure di analisi
- Minimizzazione degli sprechi
- Registrazione dei dati e relazioni sui problemi
- Lavorare sulle specifiche
- Archiviazione

Procedure di sicurezza

- Salvaguardia della salute e sicurezza propria e altrui
- Utilizzo dei metodi e procedure di lavoro adeguate
- Sicurezza e igiene nei processi di lavoro e nell'ambiente
- Utilizzo, magazzino e manutenzione adeguati dei materiali, macchinari e attrezzature

L'industria manifatturiera

- Scale di produzione
- Materiali, attrezzature, strumenti e metodi di lavoro

Lavorare nell'industria

- I tipi principali di industria e scale di produzione
- Tipi di prodotti
- Ruoli di lavoro nelle manifatture locali
- Obiettivi, competenze e qualifiche per due attività selezionate

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Fasi fondamentali e scale di produzione
- Un sistema scelto di produzione
- La struttura dell'organizzazione, i ruoli di lavoro e le responsabilità di una singola organizzazione
- L'impatto ambientale di due processi di produzione
- Lavorare in base ad un progetto di design per l'individuazione, il miglioramento e la presentazione di una proposta di prodotto
- Elaborazione di un piano di produzione e calcolo dei relativi costi di produzione
- Sistemi di garanzia di qualità
- Utilizzo di materiali, componenti, attrezzature e macchinari per la realizzazione di un prodotto
- Utilizzo di attrezzature e macchinari per assemblare e finire il prodotto

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

L'industria manifatturiera della Gran Bretagna

- Le caratteristiche fondamentali dei settori manifatturieri principali in Gran Bretagna
- Loro importanza per l'economia della Gran Bretagna
- Organizzazioni manifatturiere e ruoli di lavoro
- Effetti ambientali dell'uso di risorse naturali
- Tipi di rifiuti
- Politiche energetiche

Lavorare su progetti di design

- Concordare con i clienti le caratteristiche del design
- Limiti del prodotto e standard qualitativi
- Valutazione della fattibilità
- Presentazione di una proposta
- Miglioramento e finalizzazione di una proposta

Pianificazione della produzione, valutazione dei costi e garanzia di qualità

- Lavorare in base a delle specifiche
- Piani e schemi di produzione
- Identificazione delle risorse
- Identificazione dei punti critici di controllo
- Calcolo dei costi diretti e indiretti
- Gli effetti della scala di produzione
- Indicatori, procedure, tecniche e controllo della qualità

Manifattura dei prodotti

- Caratteristiche fondamentali dei materiali
- Preparazione, uso e magazzino di materiali, attrezzature e macchinari
- Requisiti e procedure di sicurezza
- Applicazione di procedure per la garanzia di qualità
- Identificazione delle procedure per il trattamento dei difetti

Livello Avanzato

- *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*
 - I prodotti, la localizzazione e l'impatto economico dei sei settori
 - Strutture organizzative, funzioni dipartimentali, ruoli di lavoro e necessità di formazione
 - Sistemi di manifattura per due prodotti
 - Utilizzo di ricerche di mercato per l'identificazione il mercato potenziale di un prodotto
 - Fattori che influiscono sulla domanda di un prodotto e sul suo ciclo vitale
 - Motivazione della forza lavoro
 - Lavorare in qualità di membro di una squadra di produzione
 - Salute e sicurezza sul posto di lavoro
 - Preparazione, sviluppo e presentazione di un progetto di design e relativi piani di produzione
 - Calcolo dei costi di produzione e del prezzo di vendita del prodotto
 - Sistemi, tecniche e procedure di qualità
 - Preparazione e trattamento dei materiali rispetto alle specifiche
 - Assemblaggio, finitura e packaging dei prodotti
 - L'uso dei computer nella manifattura
 - L'impatto ambientale della produzione
 - Il trattamento e l'uso delle risorse energetiche e di materiali pericolosi

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

L'industria manifatturiera

- Come le manifatture contribuiscono all'economia della Gran Bretagna
- Ragioni della localizzazione geografica dei settori manifatturieri
- Fasi e scale principali di produzione e loro effetti sui processi

Prodotti di marketing

- Fonti di informazione, metodi e applicazioni per la ricerca di mercato
- Metodi per prevedere la domanda
- Principi e metodi di marketing

Attività lavorative

- Fattori organizzativi e motivazione
- Strategie di motivazione
- Lavoro di squadra
- Requisiti e procedure di sicurezza

Design, sviluppo e presentazione

- Preparazione di un progetto di design che soddisfi i requisiti del cliente, i criteri di design, i parametri di produzione, i limiti e gli standard del processo di produzione

Pianificazione e valutazione dei costi

- Identificazione dei dettagli delle specifiche del prodotto, dei requisiti delle risorse e degli fasi fondamentali di produzione
- Elaborazione di un piano con i tempi di produzione, la sequenza delle attività e le scadenze
- Preparazione e presentazione di un piano di produzione
- Valutazione dei costi e determinazione del prezzo di vendita

Garanzia di qualità

- Gli elementi principali di un sistema di qualità
- Implementazione di un sistema di qualità
- Applicazione di tecniche di controllo di qualità nella manifattura di un prodotto

Operazioni del procedimento

- Composizione, caratteristiche fisiche e resistenza dei materiali
- Adattamento dei materiali alla produzione
- Uniformare i materiali alle specifiche di un prodotto
- Trattamento dei materiali
- Assemblaggio, finitura e packaging
- Punti critici di controllo
- Applicazione di tecniche di controllo qualità

Applicazioni computerizzate

- L'uso del computer nella manifattura
- Hardware e software
- Monitoraggio e controllo computerizzati

Impatto ambientale

- Valutazione dell'impatto ambientale dell'uso di materiali e risorse primarie
- Trattamento di materiali pericolosi
- Gli effetti della legislazione sull'ambiente
- Scelta dei tipi di energia
- Valutazione dell'efficacia delle politiche ambientali

SCIENZE QPGN

Livello Elementare

- *Preparazione per assunzioni con contratto di formazione nei seguenti campi:*
 - Risorse energetiche
 - Scienze informatiche
 - Industria
 - Scienze dell'ambiente
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Attività su argomenti scientifici
 - Salute e sicurezza nelle attività scientifiche
 - Struttura e attività nelle industrie con base scientifica

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Chimica
 - Biologia
 - Scienze informatiche
 - Risorse energetiche
 - Elettronica
 - Processi industriali
 - Scienze alimentari
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Attività su argomenti scientifici
 - Ricerca su sostanze organiche, materiali e sostanze

- Uso di processi scientifici per la manifattura di prodotti
- Sistemi di monitoraggio e controllo

Livello Avanzato

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Farmaceutica
 - Botanica
 - Agricoltura
 - Risorse energetiche
 - Scienze informatiche
 - Elettronica
 - Scienze matematiche
 - Processi industriali
 - Scienze alimentari
 - Scienze ambientali
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Processi di laboratorio e procedure di sicurezza
 - Ricerche su materiali, loro proprietà e utilizzo
 - Utilizzo di processi scientifici per ottenere nuove sostanze
 - Utilizzo di processi scientifici per ottenere prodotti partendo da sostanze organiche
 - Controllo del passaggio di energia
 - Controllo di reazioni
 - Fisiologia umana e trattamento delle sue condizioni di salute
 - Raccolta, trattamento e comunicazione delle informazioni

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

SCIENZE QPGN

Livello Elementare

- *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*
 - Utilizzare informazioni per risolvere problemi
 - Monitoraggio delle trasformazioni scientifiche
 - Svolgimento di test scientifici

- Pericoli e procedure d'emergenza in laboratorio
- La struttura delle organizzazioni basate sulle scienze
- Il lavoro dei tecnici
- Fonti di consulenza e informazioni sulle opportunità di lavoro
- Il processo di assunzione

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Elaborazione di lavori scientifici

- Soluzione di problemi usando le scienze
- Monitoraggio delle trasformazioni in una determinata situazione scientifica
- Presentazione dei risultati del monitoraggio
- Test sulle relazioni fra due fattori
- Tecniche di misurazione e controllo nei test

Salute e sicurezza

- Pericoli più comuni nei laboratori
- Simboli di pericolo
- Prevenzione degli incidenti
- Cosa fare in un'emergenza
- Condurre controlli sulla sicurezza
- Pericolo di incendio in diversi ambienti
- Test di infiammabilità sui tessuti
- Sostanze che rallentano le fiamme ed estintori
- Incidenti più comuni e pronto soccorso

Lavori scientifici

- Tipi di organizzazioni basate sulle scienze
- Posti di lavoro e ragioni della loro collocazione
- Tipi di attività
- Lo scopo, gli incarichi, le competenze e le qualifiche del lavoro di tecnico
- Le fasi principali dell'assunzione
- Fonti di consulenza e informazioni sulle attività scientifiche

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Utilizzo e adattamento delle procedure standard per lo svolgimento di attività scientifiche
- Gli organismi nel loro ambiente
- Proprietà delle sostanze solide
- Analisi della composizione delle sostanze
- Estrazione di prodotti derivati dalle piante
- Uso di reazioni chimiche per ottenere sostanze pure
- Costruzioni e test di congegni

- Monitoraggio delle prestazioni durante le attività fisiche
- Monitoraggio e controllo di reazioni chimiche
- Monitoraggio e controllo di congegni fisici

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Attività scientifiche

- L'industria scientifica e i settori di servizio
- Elaborazione e conduzione di test

Organismi, materiali e sostanze

- Attività degli organismi
- Come gli organismi rispondono al cambiamento di ambiente
- Proprietà e uso delle sostanze solide
- Metodi e tecniche di analisi per stabilire la composizione delle sostanze

Elaborazione di prodotti

- Selezione, coltivazione e utilizzo delle piante per l'elaborazione di prodotti
- Tipi di reazioni chimiche per ottenere sostanze pure
- Preparazione e isolamento delle tecniche
- Assemblaggio di congegni per scopi definiti
- Funzioni dei singoli componenti di un congegno
- Circuiti elettrici ed elettronici

Sistemi di monitoraggio e controllo

- Tecniche per il monitoraggio delle prestazioni fisiche delle persone
 - forza e resistenza
 - abilità e tempi di reazione
 - fatica e tempi di recupero
- Tecniche di monitoraggio e controllo delle reazioni chimiche
- Tecniche di monitoraggio e controllo delle reazioni fisiche

Raccolta e presentazione di informazioni

- Raccolta e analisi di dati
- Stesura di rapporti

Livello Avanzato

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Attività di sicurezza e valutazione dei rischi
- Analisi a campione
- Scelta dei materiali da utilizzare in base alle loro proprietà
- Determinazione delle proprietà fisiche dei materiali
- Miglioramento dei materiali per mezzo di modifiche

- Preparazione di composti
- Estrazione, purificazione e resa dei composti
- Sostanze organiche come fonti di prodotti
- Selezione commerciale e coltivazione di organismi
- Controllo del movimento e del trasporto di un oggetto
- Controllo del flusso dei fluidi
- Controllo del trasferimento di energia termica
- Monitoraggio e controllo delle reazioni
- Processi industriali
- Anatomia dei mammiferi
- Il corpo umano e i cambiamenti fisiologici
- Elaborazione di un progetto per il benessere fisico
- Raccolta, elaborazione, presentazione e valutazione di dati scientifici

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Attività di laboratorio

- Salute e sicurezza in laboratorio
- Strategie e tecniche di analisi
- Valutazione delle analisi

I materiali e il loro uso

- Proprietà caratteristiche dei materiali
- Adeguatezza dei materiali
- Metodi di modificazione

Ottenimento di nuove sostanze

- Preparazione di composti e relative reazioni
- Metodi di estrazione
- Valutazione della purezza
- Calcolo della resa

Prodotti derivati da sostanze organiche

- Materiali derivati da piante e micro-organismi
- Coltivare un organismo in condizioni particolari
- Principi di selezione e allevamento
- Schemi di ereditarietà
- Riproduzione
- Trasferimento genetico
- Limiti della produzione commerciale

Conduzione energetica

- Principi e processi di conduzione energetica
- Trasporto di oggetti
- Flusso di liquidi

- Conduzione dell'energia termica

Controllo delle reazioni

- Necessità di controllare le reazioni
- Raggiungimento della posizione di equilibrio desiderata
- Metodi e tecniche per il monitoraggio e il controllo delle reazioni
- Valutazione di fattori, controlli, misurazioni e impatto nei processi industriali

Fisiologia umana e trattamento dello stato di salute

- Il ruolo e le funzioni dell'organismo dei mammiferi
- Le funzioni dei tessuti dei mammiferi
- L'azione delle maggiori cellule organiche
- Il sistema cardio-respiratorio
- Gli effetti dei cambiamenti fisiologici sul corpo umano
- Gli effetti dello stile di vita sul sistema cardio-respiratorio
- Piani e metodi per il mantenimento dello stato di salute

Raccolta, elaborazione e presentazione di informazioni

- Metodi di raccolta delle informazioni
- Valutazione dell'affidabilità dei dati
- Elaborazione e presentazione dei dati
- Trarre conclusioni e loro giustificazione
- Utilizzo di sistemi di trasferimento elettronico dei dati

TERRITORIO E AMBIENTE QPGN

Livello Elementare

• *Preparazione per assunzioni con contratto di formazione nei seguenti campi:*

- Agricoltura
- Orticoltura (per hobby e commercio)
- Cura degli animali
- Silvicultura e arboricoltura
- Gestione del territorio
- Gestione dell'ambiente
- Conservazione
- Industrie estrattive

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Attività con piante e animali

- Applicazione di scienza e tecnologia nel settore territorio e ambiente
- Struttura e attività correlate al settore territorio e ambiente

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*

- Agricoltura
- Orticoltura (per hobby e commercio)
- Cura degli animali
- Silvicultura e arboricoltura
- Gestione del territorio
- Gestione dell'ambiente
- Conservazione
- Industrie estrattive

- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Struttura e attività correlate al settore territorio e ambiente
- Ricerca sulle risorse naturali
- Applicazione di scienza e tecnologia nel settore territorio e ambiente
- Cura di piante e animali

Livello Avanzato

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*

- Agricoltura
- Orticoltura (per hobby e commercio)
- Cura degli animali
- Silvicultura e arboricoltura
- Gestione del territorio
- Gestione dell'ambiente
- Conservazione
- Industrie estrattive

- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Struttura e attività correlate al settore territorio e ambiente
- Ricerca sulle risorse naturali
- Monitoraggio e mantenimento degli ecosistemi
- Ricerca sull'impatto ambientale delle industrie nel settore territorio e ambiente
- Gestione di un'iniziativa
- Gestione della popolazione
- Mantenimento di sistemi viventi
- Cura di piante e animali

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

TERRITORIO E AMBIENTE QPGN

Livello Elementare

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Il rapporto fra piante, animali e esseri umani
- La salute di piante e animali
- Attività correlate a piante ed animali in ambienti naturali e controllati
- Gestione del suolo
- Controllo dei fattori ambientali
- Attrezzature e tecnologia nelle industrie
- Il settore del territorio e dell'ambiente locale
- Fonti di consulenza e informazione sulle opportunità di lavoro
- Il processo di assunzione

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Attività correlate a piante e animali

- L'importanza di piante e animali per gli esseri umani
- Sostanze nutritive, condizioni e ambienti per piante e animali
- Compiti e responsabilità di chi si occupa di piante e animali
- Segni di buona salute in piante e animali
- Segni (e possibili cause) del cattivo stato di salute in piante e animali
- Cura di piante e animali in ambienti controllati e naturali
- Attività quotidiane di cura di piante e animali
- Procedure di sicurezza

Uso di scienza e tecnologia

- L'importanza del suolo per le piante
- Componenti e caratteristiche del suolo
- Tecniche per il miglioramento del suolo
- Gli effetti dell'ambiente su piante e animali
- Metodi di controllo ambientale
- Tipi di attrezzature
- Caratteristiche tecnologiche delle attrezzature

Attività nel settore territorio e ambiente

- Esempi locali di impieghi nel settore
- Tipi di prodotti locali
- Tipi di impiego, loro scopo e incarichi implicati
- Competenze e qualifiche necessarie

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Tipi di imprese e iniziative nel settore territorio e ambiente
- Tipi di impieghi e opportunità di carriera
- Gli effetti delle condizioni atmosferiche sulle attività di un'azienda
- Gestione del suolo
- Fattori ambientali e influssi su di un habitat
- Interdipendenza fra piante e animali all'interno di un habitat
- Fattori e requisiti per la salute di piante e animali

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Attività nel settore

- Ragioni per la scelta dei tipi di azienda e iniziative
- Classi di prodotti e loro utilizzo
- Impatti economici, sociali e ambientali locali delle iniziative
- Adattamento dei processi di cura di animali e piante alle esigenze dei clienti
- Caratteristiche di un'iniziativa e gli effetti dei fattori interni ed esterni

Risorse naturali

- Variazioni delle condizioni atmosferiche e loro effetti
- Tipi di suolo e loro caratteristiche
- Gestione e miglioramento del suolo
- Sostanze nutritive, azoto e cicli dell'acqua e loro ruolo nella fertilità del suolo
- Studio, monitoraggio e mantenimento di piante e animali all'interno di un habitat

Uso di scienza e tecnologia

- Il processo fondamentale dell'ereditarietà genetica
- Elaborazione di un progetto di allevamento
- Trasferimento di embrioni, ingegneria genetica, selezione del sesso e modificazione genetica
- Questioni etiche

Cura di piante e animali

- Requisiti, sistemi, procedure e attività di cura
- Questioni correlate al benessere

- Identificazione e controllo degli animali domestici e loro malattie
- Legislazione e codici di comportamento
- Procedure di nutrimento e igiene
- Monitoraggio dello stato di salute
- Monitoraggio delle condizioni ambientali

Livello Avanzato

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- La scala, la diversità e lo sviluppo del settore di territorio e ambiente
- Strategie e attività di marketing
- Risorse naturali vitali per il settore
- Attività di controllo e rapporto sulla diversità e le trasformazioni in ecosistemi e habitat
- Gestione dell'habitat
- Impatto ambientale delle industrie nel settore territorio e ambiente
- Controlli sull'impatto ambientale
- Operazioni correlate a iniziative nel settore territorio e ambiente
- Processi riproduttivi in piante e animali
- Controllo della riproduzione
- Le dinamiche delle popolazioni di piante e animali
- Nutrizione delle piante
- Nutrizione degli animali
- Principi e applicazione della genetica
- Sistemi di cura di animali e piante

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Il settore territorio e ambiente

- La varietà di merci e servizi forniti dal settore
- Affrontare le esigenze dei clienti e mercati nazionali e internazionali
- L'influsso dell'UE e del commercio internazionale sullo sviluppo del settore

Risorse naturali e loro gestione

- Caratteristiche e sfruttamento del suolo
- Influenza del clima e del paesaggio sullo sfruttamento del territorio
- Creazione, sviluppo, gestione e protezione del suolo
- Uso e conservazione dell'acqua

Ecosistemi e habitat

- Principali ecosistemi nel mondo
- Principali ecosistemi regionali della Gran Bretagna
- Catene alimentari, reti alimentari, strutture piramidali e cicli naturali
- Componenti e rapporti all'interno di un ecosistema
- Modalità di adattamento degli organismi

- Fattori non biologici
- Analisi delle diversità e dei cambiamenti
- Gli scopi, le attività e l'impatto della gestione dell'habitat

Impatti ambientali

- Impatto su flora, fauna, habitat, suolo, acqua, paesaggio, risorse, sostentamento e popolazione
- Attività di conservazione
- Organizzazioni responsabili delle politiche ambientali
- Tecniche di valutazione degli impatti
- Gestione dei rifiuti: controllo delle emissioni
- Controlli legislativi

Organizzazioni e iniziative

- Operazioni, funzioni e attività correlate alle iniziative
- Prodotti e metodi di produzione

Gestione della popolazione

- Metodi e ragioni
- Riproduzione in piante e animali
- Dinamiche della popolazione

Cura di piante e animali

- Nutrizione: sistemi di nutrizione per piante
- Nutrizione: processi di digestione negli animali
- Affrontare i bisogni nutrizionali

Cura di piante e animali

- Genetica e allevamento
- Controlli sulla riproduzione, la crescita e lo sviluppo
- Legislazione e codici di comportamento
- Gli effetti dei sistemi di cura di piante e animali sulla crescita e lo sviluppo

EDILIZIA E AMBIENTI EDIFICATI QPGN

Livello Elementare

- *Preparazione per assunzioni con contratto di formazione nei seguenti campi:*
 - Edilizia e costruzione
 - Pianificazione e sviluppo
 - Analisi
 - Architettura
 - Ingegneria civile e strutturale

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Questioni relative all'ambiente naturale ed edificato
- L'utilizzo e la collocazione degli edifici
- Progettazione e disegno della costruzione
- Attività all'interno dell'ambiente edificato

Livello Intermedio

• *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*

- Edilizia e costruzione
- Pianificazione e sviluppo
- Analisi
- Architettura
- Ingegneria civile e strutturale

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Questioni relative all'ambiente naturale ed edificato
- La scienza dei materiali e della loro applicazione
- Tecnologia della costruzione e della progettazione
- Progettazione e disegno della costruzione
- Operazioni di costruzione

Livello Avanzato

• *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*

- Edilizia e costruzione
- Pianificazione e sviluppo
- Analisi
- Architettura
- Ingegneria civile e strutturale

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Questioni relative all'ambiente naturale ed edificato
- Progettazione, dettagli e specifiche
- Progettazione e disegno della costruzione
- La scienza dei materiali e della loro applicazione
- Tecnologia dell'ingegneria civile
- Tecnologia della costruzione
- Scienze e tecnologia dei servizi
- Gestione delle risorse
- Finanziamento dei progetti sull'ambiente edificato
- Analisi delle tecniche e dei procedimenti

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

EDILIZIA E AMBIENTE EDIFICATO QPGN

Livello Elementare

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Sviluppo di progetti
- Conservazione di materiali ed energia
- Uso e collocazione di edifici commerciali e domestici
- Progettazione di una casa
- La struttura dei settori dell'ambiente edificato
- Impieghi nel settore
- Fonti di informazione e consulenza sulle opportunità di lavoro
- Procedure di sicurezza

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

L'ambiente naturale e costruito

- Utilizzo e protezione del territorio
- Fattori che influiscono sulle costruzioni
- Restrizioni allo sviluppo
- Processi di conservazione e riciclaggio dei materiali
- Fabbisogno energetico
- Fughe di calore
- Metodi di conservazione degli edifici domestici

Utilizzo e collocazione degli edifici

- Tipi di edifici domestici
- Tipi di edifici commerciali
- Bozze di progetti
- Funzioni e utilizzo degli spazi negli edifici
- Requisiti di progettazione per case a due piani
- Distribuzione degli spazi
- Restrizioni sulla progettazione relative ai costi
- Elaborazione di bozze in scala
- Fattori che influenzano la collocazione degli edifici

L'edilizia e l'industria per l'edificazione dell'ambiente

- La struttura dell'industria
- Principali settori industriali e di servizio
- Ragioni per la collocazione dei settori e dei servizi
- Principali impieghi artigianali, tecnici, di gestione e professionali

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Lo sviluppo, i problemi e le politiche dell'industria
- Il rapporto fra costruzioni antiche e contemporanee
- La proprietà, le fonti e l'aspetto dei materiali
- Edifici a costruzioni su terreni scoscesi: scelta dei materiali, progetti e usi adatti, costruzione e fornitura di servizi
- Terrapieni, muri e costruzione di strade per lo sviluppo residenziale

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Costruzioni antiche e contemporanee

- Modalità di sviluppo dell'ambiente edificato
- Stili architettonici e caratteristiche dal Medioevo ai giorni nostri
- Piani urbanistici dal Medioevo ai giorni nostri
- Funzioni delle attività in due organizzazioni

Materiali e loro applicazioni

- Calcolo dei valori pratici delle proprietà dei materiali
- Test delle proprietà dei materiali
- Standard britannici per la conduzione di test e per le procedure di sicurezza

Tecnologia e progettazione della costruzione

- Modalità di relazione fra progetto e funzioni
- I lavori esterni necessari per lo sviluppo residenziale

Operazioni di costruzione

- Uso di disegni e proiezioni ortogonali per stabilire le quantità e i costi dei materiali
- Stabilire la sequenza delle fasi di costruzione
- Tecniche geometriche per il calcolo del fabbisogno di risorse
- Previsione delle scadenze
- Disegno della pianta del luogo
- Tecniche trigonometriche e algebriche per la progettazione

Attività artigianali fondamentali

- Tipi di attività (muratore, falegname, elettricista, idraulico, imbianchino, decoratore)

- Tecniche, materiali e attrezzature
- Considerazioni sulla salute e la sicurezza
- Pianificazione e organizzazione

Livello Avanzato

• I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:

- Caratteristiche degli ambienti naturali ed edificati
- Limiti tecnici, sociali, finanziari e legali allo sviluppo edilizio
- L'impatto ambientale delle opere edilizie
- Progettazione su suggerimenti del cliente
- Valutazione delle proposte di progetti
- Produzione e interpretazione di disegni e schemi
- Applicazione della progettazione su computer
- Proprietà e applicazione dei materiali
- Elaborazione di un rapporto su una proposta di sviluppo
- Tecniche per la costruzione di fondamenta, sovrastrutture e opere esterne
- Servizi primari, riparazioni interne e finiture per edifici domestici su terreni scoscesi
- Progettazione
- Reperimento delle risorse e monitoraggio delle opere edilizie
- Analisi delle tecniche e dei processi

• La formazione dei candidati avrà trattato:

L'ambiente naturale ed edificato

- Caratteristiche ambientali e loro impatto
- Limiti tecnici, sociali, finanziari e legali per lo sviluppo di edifici su terreni scoscesi
- Organizzazioni, attività e impieghi nell'industria edilizia
- Valutazione e limitazione dell'impatto ambientale delle opere edilizie

Progettazione, dettagli e specifiche

- In che cosa consiste una specifica e come viene utilizzata
- Standard di progettazione, prestazioni e legali
- Produzione e utilizzo di disegni e schemi
- I tipi di applicazione dei sistemi computerizzati di progettazione

Scienza e materiali

- Proprietà termiche dei materiali
- Aspetto, proprietà, valori pratici e utilizzo dei materiali
- Tecniche di controllo delle proprietà, degli standard e delle procedure
- Prestazioni dei materiali
- Requisiti e procedure di sicurezza

Edilizia e ingegneria civile

- Elaborazione di un rapporto su un terreno
- Fondamenta, sovrastrutture e opere esterne
- Esigenze e procedure di sicurezza

Servizi, riparazioni e finiture

- Fornitura dei servizi primari
- Fornitura di riparazioni interne
- Tipi e funzioni delle finiture interne ed esterne

Gestione delle risorse

- Contratto e procedure di progettazione
- Controllo del budget
- Progettazione e rapporto di avanzamento lavori
- Gestione dei materiali, cantiere e lavoro
- Monitoraggio dell'avanzamento e delle risorse
- Salute e sicurezza
- Documentazione dell'avanzamento dei lavori

Finanziamento

- Fonti di finanziamento
- Termini e condizioni
- Controllo e monitoraggio del finanziamento
- Valutazione dei costi

Analisi

- Tecniche di misurazione lineare
- Attrezzature e tecniche per il controllo dell'altezza
- Terminologia, attrezzature e tecniche per il rilevamento delle caratteristiche del terreno

MEDIA: COMUNICAZIONE E PRODUZIONE QPGN

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Industrie della carta stampata
 - Produzione di video/audiovisivi
 - Produzioni radiofoniche/discografiche
 - Produzione di film

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Media locali e nazionali: ricerca sul tipo di pubblico
- Progettazione e realizzazione di prodotti su carta stampata
- Progettazione e realizzazione di prodotti radiofonici
- Progettazione e realizzazione di prodotti cinematografici

Livello Avanzato

• *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*

- Industrie della carta stampata
- Produzione di video/film
- Produzioni radiofoniche/discografiche
- Pubblicità, marketing attraverso i media

• *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Analisi dei prodotti dei media
- Progettazione e ricerche per la produzione all'interno dei media
- Realizzazione di prodotti su carta stampata
- Realizzazione di prodotti radiofonici
- Realizzazione di prodotti cinematografici
- Ricerche e analisi sul tipo di pubblico
- Marketing attraverso i media
- Industrie della comunicazione

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

MEDIA: COMUNICAZIONE E PRODUZIONE QPGN

Livello Intermedio

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Fornitori e pubblico di mezzi di comunicazione locali e nazionali
- Cambiamenti e sviluppi nell'industria della comunicazione
- Prodotti contemporanei su carta stampata
- Proposta, sviluppo e realizzazione di un prodotto su carta stampata
- Prodotti radiofonici contemporanei
- Proposta, sviluppo e realizzazione di un prodotto radiofonico

- Prodotti cinematografici contemporanei
- Proposta, sviluppo e realizzazione di un prodotto cinematografico

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Mezzi di comunicazione locali e nazionali

- Caratteristiche e differenze nei mezzi di comunicazione locali e nazionali
- Fonti di entrate e tipologie di uscite
- Ricerche dei tipi di pubblico
- Profili dei consumatori
- Influenza dei media
- Cambiamenti, sviluppi e opportunità di impiego nelle industrie

Prodotti su carta stampata

- Tipi e scopi dei prodotti contemporanei su carta stampata
- Formati, strutture e stili
- Influssi e problemi di rappresentazione
- Ricerche, proposte, pianificazione e realizzazione di prodotti su carta stampata
- Progettazione, editing, organizzazione e stampa

Produzioni radiofoniche

- Tipi e scopi dei prodotti radiofonici contemporanei
- Formati, strutture e stili
- Influssi e problemi di rappresentazione
- Ricerche, proposte, pianificazione e realizzazione di prodotti radiofonici
- Stesura di scalette, editing, organizzazione e trasmissione

Produzioni cinematografiche

- Tipi e scopi dei prodotti cinematografici contemporanei
- Formati, strutture e stili
- Influssi e problemi di rappresentazione
- Ricerche, proposte, pianificazione e realizzazione di prodotti cinematografici
- Programmazione, stesura di scalette, editing, organizzazione

Attività e procedure

- Procedure di lavoro in sicurezza
- Codici e convenzioni
- Considerazioni legali ed etiche

Livello Avanzato

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Analisi di testi su carta stampata e audiovisivi
- Rappresentazione in prodotti su carta stampata e audiovisivi

- Analisi dei generi dei mezzi di comunicazione
- Analisi delle strutture narrative
- Metodi di ricerca per prodotti su carta stampata, radiofonici e cinematografici
- Metodi e processi della produzione su carta stampata
- Progettazione e realizzazione di prodotti su carta stampata
- Metodi e processi della produzione radiofonica
- Progettazione e realizzazione di prodotti radiofonici
- Metodi e processi della produzione cinematografica
- Progettazione e realizzazione di prodotti cinematografici
- Ricerca e analisi dei tipi di pubblico
- Progettazione di piani di marketing
- Creare uno spot pubblicitario
- Possesso e controllo delle industrie dei mezzi di comunicazione
- Regolamentazione delle industrie dei mezzi di comunicazione
- Lo sviluppo delle industrie della comunicazione
- Impieghi nell'industria della comunicazione

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Analisi dei contenuti

- Competenze e tecniche analitiche
- Rappresentazione di persone, idee, questioni sociali, avvenimenti, occupazioni, luoghi e stereotipi
- Caratteristiche, interessi tematici, funzioni e sviluppo dei generi della comunicazione
- Strutture narrative

Ricerca sulla produzione

- Metodi e approcci, ricerca pratica
- Questioni legali, etiche e di rappresentazione
- Metodi di valutazione e selezione

Prodotti su carta stampata

- Creare e selezionare idee
- Organizzazione e risorse della produzione
- Creazione, progettazione e editing del materiale
- Revisione e valutazione dei risultati

Produzioni radiofoniche

- Preparazione di progetti di programmi e scalette
- Identificazione dei requisiti delle tecniche, le risorse e i luoghi
- Ruoli e organizzazione della produzione
- Procedure e attività di registrazione
- Editing

- Revisione e valutazione dei risultati

Produzioni cinematografiche

- Preparazione di progetti di programmi e copioni
- Identificazione dei requisiti delle tecniche, le risorse e i luoghi
- Ruoli e organizzazione della produzione
- Procedure e attività di registrazione
- Editing
- Revisione e valutazione dei risultati

Ricerca e analisi dei tipi di pubblico

- Metodi di ricerca sul pubblico e loro uso
- Organizzazioni e agenzie di ricerca
- Modelli di comportamento del pubblico
- Conduzione delle ricerche
- Interpretazione e utilizzo dei dati

Marketing attraverso i mezzi di comunicazione

- Il ruolo del marketing nei mezzi di comunicazione
- Attività e approcci di marketing
- Utilizzo dei dati delle ricerche per la produzione di un piano di marketing
- Previsione e sviluppo di produzioni
- Approcci pubblicitari
- Preparazione e presentazione di bozze per idee di spot pubblicitari

Le industrie della comunicazione

- Principali proprietari, produttori, tipi di organizzazioni e di produzione
- Regolamentazioni legali ed etiche e autorità garanti
- Lo sviluppo delle industrie, il loro influsso ed impatto
- Schemi, opportunità e legislazione occupazionali

SERVIZI DI VENDITA AL DETTAGLIO E DISTRIBUZIONE QPGN

Livello Intermedio

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*

- Vendita al dettaglio
- Distribuzione
- Magazzinaggio e vendita all'ingrosso

- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*

- Distribuzione, trasporto e stoccaggio

- Servizio consumatori
- Vendita al dettaglio
- Amministrazione e finanza

Livello Avanzato

- *Preparazione per assunzioni nei seguenti campi:*
 - Vendita al dettaglio
 - Distribuzione
 - Magazzinaggio e vendita all'ingrosso
- *Ai candidati si richiederanno generalmente competenze ed esperienza nei seguenti campi:*
 - Trasporto e stoccaggio
 - Servizio consumatori e garanzia di qualità
 - Marketing
 - Acquisti e controllo di stock
 - Amministrazione e finanza
 - Strutture organizzative e responsabilità di gestione
 - Gestione delle risorse umane
 - Commercio e distribuzione in Gran Bretagna e in Europa

Oltre alle competenze specifiche nelle materie, i candidati a tutti i livelli saranno anche in possesso di esperienze pratiche nelle competenze chiave – Comunicazione, Matematica, Informatica, Lavoro di Gruppo e Capacità di miglioramento delle proprie conoscenze e prestazioni. Per ulteriori informazioni, fare riferimento a quanto riportato sul volantino *QPGN e datori di lavoro*.

SERVIZI DI VENDITA AL DETTAGLIO E DISTRIBUZIONE QPGN

Livello Intermedio

- *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*
 - Il ruolo, le attività e l'impatto economico del settore distributivo
 - Tipi e reti di trasporto
 - Supply chain nelle vendite al dettaglio
 - Servizi ai clienti nella distribuzione e nella vendita al dettaglio
 - Fornitura di servizi ai clienti
 - Il settore della vendita al dettaglio
 - Vendita in proprio
 - Processi amministrativi nelle vendite
 - Processi amministrativi negli acquisti e nella ricezione di merci
 - Processi e documenti finanziari

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Distribuzione, trasporto e stoccaggio

- Il ruolo e il contributo economico del settore distributivo
- Attività distributive e supply chain nelle vendite al dettaglio
- Tipi di trasporto
- Scelta dei metodi di trasporto adeguati in base alle categorie e alle caratteristiche delle merci destinate alla vendita al dettaglio
- Reti di trasporto e pianificazione dei tragitti
- Scopo e collocazione delle attività di vendita al dettaglio, all'ingrosso e delle uscite magazzino
- Requisiti di gestione e stoccaggio per le varie categorie di merci destinate alla vendita al dettaglio

Servizio ai clienti

- Tipi di servizio e tipi di clienti
- Metodi legali e volontari di difesa del consumatore e dei suoi diritti
- Modalità di fornitura di un efficace servizio ai clienti
- Ottenere e utilizzare il feedback dei clienti

Vendita al dettaglio

- Tipi di vendita al dettaglio
- Concorrenza nella vendita al dettaglio
- Tendenze nella vendita al dettaglio
- L'uso della tecnologia
- Schemi di assunzione, legislazione e relazioni industriali
- Progettazione e caratteristiche del magazzino
- Tecniche di dimostrazione
- Competenze, metodi e procedure per la vendita in proprio

Amministrazione e finanza

- Le ragioni dell'accuratezza e della sicurezza nelle procedure di spedizione e ricezione
- Processi e documentazione di vendita
- Processi e documentazione di acquisto e ricezione
- Le ragioni per un'archiviazione accurata dei documenti finanziari
- Metodi di pagamento e fatture fornitori
- Controlli dell'accuratezza dei documenti

Livello Avanzato

• *I candidati avranno generalmente sviluppato progetti su:*

- Diversi tipi di sistemi di distribuzione
- Trasporto merci in Europa
- Elaborazione di piani di trasporto di merci fra Gran Bretagna e Europa
- Le componenti chiave per un efficace servizio ai clienti

- Monitoraggio e miglioramento della qualità del servizio ai clienti
- Garanzie di qualità
- Funzioni e attività di marketing, ricerche di mercato e pianificazione del marketing
- Politiche e procedure di acquisto
- Preparazione, invio e monitoraggio degli ordini
- Metodi di controllo di stock
- Sistemi amministrativi e finanziari
- Produzione e utilizzo delle informazioni finanziarie
- Strutture organizzative
- I ruoli, le funzioni e le responsabilità degli amministratori
- Competenze di lavoro
- Lavoro di gruppo e capacità di leadership
- Questioni relative alle risorse umane
- Commercio e distribuzione in Gran Bretagna e Europa

• *La formazione dei candidati avrà trattato:*

Trasporto e stoccaggio

- Canali e procedure di distribuzione
- Condizioni e requisiti per il packaging e lo stoccaggio
- Tipi di trasporto in porto franco
- Elaborazione di piani di trasporto
- Amministrazione di import/export
- Termini europei per la vendita

Servizi qualità e clienti

- Situazioni e competenze
- Aspetti legali
- Valutazione del servizio ai clienti
- Metodi e attività di garanzia della qualità

Marketing

- Funzioni, principi e attività di marketing
- Ricerche di mercato nelle vendite al dettaglio
- Strategie, piani, comunicazioni e risorse di marketing

Acquisti e controllo di stock

- Lo scopo, il ruolo e le attività del dipartimento acquisti
- Fattori che influiscono sugli schemi di acquisto
- Determinazione del prezzo e costi totali di acquisto
- Fornitori e fonti
- Procedure d'ordine
- Metodi e procedure di controllo di stock

Amministrazione e finanza

- Sistemi amministrativi per le transazioni finanziarie
- Preparazione e utilizzo delle informazioni finanziarie

Competenze e responsabilità di gestione

- Strutture organizzative e ruoli chiave di lavoro
- Livelli di gestione e loro ruoli e responsabilità
- Gestione del tempo, problem-solving, e decision-making
- Responsabilità
- Capacità di lavoro di squadra
- Stili, qualità e competenze di leadership

Gestione delle risorse umane

- Diritti e responsabilità dei datori di lavoro e dei dipendenti
- Procedure di selezione e assunzione
- L'impatto della tecnologia sull'occupazione
- Motivazione degli individui e dei gruppi

Commercio e distribuzione in Gran Bretagna e in Europa

- Scopi delle attività distributive e supply chain
- Concorrenza, fusioni e assorbimenti
- Tendenze
- Schemi di domanda e offerta
- Politiche, tecniche e tattiche dei prezzi
- Aspetti di logistica
- Fattori socio-economici e politici e loro effetti

Fonte: Ministero della Pubblica Istruzione

FRANCIA

Fonti: Documenti governativi e ricerche

Contatti:

Ministère de l'Éducation nationale
Madame Edvige Cornet

Centre INFFO-Centre pour le Développement de l'Information sur la Formation Permanente
Henriette Perker

Ambasciata di Francia (Italia)
Helene Gauthier

1. IL QUADRO GENERALE

La Francia è impegnata in una riforma del sistema educativo obbligatorio e secondario, con l'obiettivo di stabilire un nuovo equilibrio tra formazione generale, professionale e mercato del lavoro, di contemperare l'apprendimento di saperi culturali di base e di competenze lavorative specifiche, e nello stesso tempo di aprire i diversi percorsi all'educazione degli adulti, attraverso una scansione modulare degli insegnamenti, in vista di una stretta integrazione tra formazione iniziale e continua. Delle azioni governative si terrà conto in questo rapporto, con una descrizione dettagliata delle conseguenze su ogni grado scolastico e professionale.

1.1. Il quadro legislativo e il ruolo delle istituzioni statali e regionali

La legge di riferimento del sistema professionale francese è la n° 71-5 del 16 luglio 1971, dove si afferma l'obbligo per i datori di lavoro di partecipare finanziariamente alla formazione professionale, si istituisce un fondo assicurativo per la sua promozione, si riorganizzano i contributi statali per la remunerazione degli *stagisti*, e si definisce il regime di protezione sociale da applicare nello svolgimento dell'apprendistato in azienda.

La legge del 20 dicembre 1993 su lavoro, occupazione e formazione professionale prescrive al sistema dell'Educazione nazionale un particolare impegno nel campo dell'inserimento dei giovani nelle attività professionali: nell'articolo 54 è stabilito il principio che "tutti i giovani hanno il diritto ad una formazione professionale prima di lasciare il sistema formativo, indipendentemente dal livello di istruzione raggiunto". Per agevolare gli interventi, è stato avviato un processo di decentramento nella formazione professionale dei giovani tra i 16 e i 26 anni, conferendo alle regioni il compito di elaborare in accordo con le autorità accademiche competenti un piano di sviluppo delle qualifiche professionali giovanili, e di garantire la coerenza tra le filiere iniziali e quelle continue, previa consultazione con i consigli accademici del Ministero dell'educazione nazionale.

I piani regionali provvedono allo sviluppo della formazione professionale giovanile per quanto riguarda la formazione iniziale (scolastica e di apprendistato), i contratti di inserimento in alter-

nanza, rivisti dalle parti sociali nel luglio del 1994 (v. *ultra*, 2.7), e la formazione professionale continua. Con la stessa legge lo stato si impegna ad intensificare i controlli sulla qualità e sulla trasparenza dell'offerta formativa in azienda.

1.2. *La rete istituzionale*

1.2.1. *Ministère de l'Éducation Nationale*

Le misure a favore della formazione professionale sono competenza del *Ministère de l'Éducation nationale* che ha costituito un dipartimento specializzato in questo campo. Lì si decidono le linee generali a cui si deve ispirare la politica rispetto all'istruzione di 2° grado, si studia la domanda e si mobilitano le competenze regionali e locali per la razionalizzazione del sistema. Il *CEREQ-Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications*, organismo di ricerca sulle politiche formative dipende dal Ministero (d'intesa con il *Ministère du l'Emploi et de la Solidarité*).

Il *Ministère de l'Éducation National* si avvale dal maggio 1997 di un *Comité consultatif de l'enseignement professionnel*, presieduto dal ministro, composto da dieci rappresentanti degli imprenditori, dieci rappresentanti dei sindacati, degli esperti e dei consigli regionali, un rappresentante del Ministero dell'occupazione, e uno degli insegnanti della scuola secondaria e dell'educazione superiore. Il Comitato valuta tutte le questioni di interesse comune in campo professionale.

Altro organismo di recente istituzione è l'*Haut Comité de la formation professionnelle*, formato da 24 rappresentanti qualificati, che ha il compito di favorire lo scambio con i partner amministrativi e sociali e di animare la riflessione sui rapporti tra sistema educativo e mondo economico.

Braccio operativo dell'educazione professionale continua sono per il Ministero le *Académies* e i *Greta*.

1.2.2. *Le Académies*

La Francia è stata suddivisa in 28 accademie – che non corrispondono necessariamente alle regioni e coprono da due a otto

dipartimenti –, guidate dal *Recteur*, che è anche rettore d'università e rappresentante dello stato. In questa veste egli coordina le strategie educative del territorio e supervisiona l'autonomia degli istituti di istruzione del settore primario, secondario e superiore. Il *Recteur* è interlocutore del Ministero, delle autorità locali e degli altri rettori e valuta i progetti d'investimento delle università alla luce delle politiche accademiche, sottoponendole al Ministro.

1.2.3. I centri Greta

Introdotti con il D/L n° 92-275 del 26 marzo 1992 quali organismi fondamentali per lo sviluppo e l'organizzazione della formazione professionale continua, sono composti dalle istituzioni di insegnamento pubblico come i *collèges*, le scuole secondarie inferiori (della sesta, quinta, quarta e terza classe) e i *lycées*, le scuole secondarie superiori (sia *LEGT* d'insegnamento generale e tecnologico, sia *LP* di tipo professionale). I *Greta* sono ad oggi 315 e consorziano 6000 istituti di formazione con 55000 formatori.

Il Presidente del *Greta*, egli stesso capo d'istituto, rappresenta il consorzio dei diversi *partner* formativi e per decidere delle iniziative da prendere si avvale della collaborazione del *CIE-Conseil Inter-Etablissement*, in cui siedono rappresentanti dei formatori, degli imprenditori, dei sindacati e della pubblica amministrazione.

1.2.4. Il *Ministère de l'Emploi et de la Solidarité*

Per rendere operative le politiche interministeriali sulla formazione professionale, il Ministero dell'occupazione ha introdotto nel 1997 la *DGEFP-Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle* che ha accorpato le due istituzioni precedenti, la *DFP-Délégation à la formation professionnelle* e la *DE-Délégation à l'emploi*. Essa coordina a livello nazionale le politiche di formazione consultandosi e orchestrando gli interventi con gli enti locali (regioni e dipartimenti) e il Parlamento.

1.2.5. *Centres Inffo*

Sono centri di diffusione e consultazione per l'educazione professionale iniziale e continua adibiti a fornire agli operatori

informazioni utili (documentazione, servizio telematico, pubblicazioni). Operativi fin dal 1901, producono ricerche e studi sulla formazione e la domanda professionali. Non rispondono direttamente al pubblico ma solo agli abbonati che possono scrivere o telefonare per avere i servizi richiesti.

1.3. Il ruolo delle Regioni e dei Comuni

Le regioni e i comuni partecipano all'educazione degli adulti sia direttamente con programmi mirati, sia indirettamente, finanziando le organizzazioni e le associazioni esistenti. Il loro intervento riguarda soprattutto le categorie deboli come gli immigrati, i giovani disoccupati, gli analfabeti e i disoccupati di lungo termine.

Per facilitare la coerenza delle iniziative tra i programmi statali e quelli regionali è stato creato un comitato di coordinamento nazionale: il *Comité de coordination des programmes régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle*.

1.3.1. Le Regioni

Con la legge quinquennale per il lavoro, l'occupazione e la formazione professionale del 20 dicembre 1993 le regioni hanno ottenuto la competenza di organizzare la formazione professionale continua, l'informazione, e l'orientamento a favore dei giovani sotto i 26 anni al fine di facilitare l'ottenimento di qualificazioni professionali. Entro il 31 dicembre 1998 sono stati stipulati gli accordi definitivi con lo stato. L'intervento regionale prevede una pianificazione a medio termine per lo sviluppo della formazione professionale, sull'insieme delle filiere di formazione giovanile preparatorie dell'accesso al lavoro quali:

- la formazione iniziale che prepara a un diploma o a una *FCIL-formation complémentaire d'initiative locale*;
- l'apprendistato;
- il contratto di inserimento in alternanza;
- altre azioni di formazione professionale continua a favore dei giovani in cerca d'impiego.

I soggetti regionali della formazione possono acquisire utili informazioni e documentazione nei centri *CARIF-Centres d'anima-*

tion et de ressources de l'information sur la formation, consultabili solo dagli addetti ai lavori. Il coordinamento delle iniziative è affidato alla regione; essa si avvale della collaborazione degli uffici di collocamento di zona, che possono seguire più da vicino lo sviluppo dell'apprendimento e controllare i diversi percorsi formativi.

1.3.2. Le *Missions locales*

Sono centri per l'inserimento professionale e sociale dei giovani tra i 16 e i 25 anni, presenti come i *PAIO* (v. supra, 3.1.2) presso le collettività locali più penalizzate, con difficoltà di occupazione giovanile e grave situazione sociale. Cercano di dare una risposta ai bisogni dei giovani, dall'alloggio alla sanità, la cultura e lo sport.

L'originalità dell'intervento sta nel carattere interistituzionale della sua azione, saldamente radicata nella collettività locale, che è presente nel consiglio d'amministrazione delle *missions*: amministratori locali, imprenditori, sindacalisti.

Le attività di consulenza e recupero alla vita sociale sono mirate alla partecipazione del giovane alla politica di sviluppo della comunità locale.

1.3.3. Organismi di consultazione

Nel marzo del 1997 è stata istituita la *Commission nationale des comptes de la formation professionnelle*, che compilerà annualmente un rapporto sull'utilizzazione dei fondi per la formazione professionale.

2. LA STRUTTURA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

2.1. I livelli formativi

Obbligo scolastico: 16 anni.

Livello 1: 3° ciclo dell'educazione superiore;

livello 2: 1° e 2° ciclo dell'educazione superiore;

livello 3: 2 anni dopo il diploma secondario superiore (post-secondario);

- livello 4: baccalaureato e *brevets* (secondario superiore);
- livello 5: *diplôme national de brevet* (*BEP*, *CAP*);
- livello 6: senza diploma (scuola dell'obbligo).

2.2. I titoli

Livello 5

CAP-Certificat d'aptitude professionnelle. È un diploma che abilita all'esercizio di una professione, e consta di insegnamenti generali e pratico-professionali.

BEP-Brevet d'études professionnelle è il diploma di studi professionali con cui si ottiene il titolo di lavoratore qualificato, ma non l'abilitazione per un mestiere specifico: lo studente si forma nel corso dei due anni di *BEP* nelle strutture dei *Lycée* di formazione professionale.

Livello 4

Il *baccalauréat* è il diploma di scuola secondaria e il primo grado dell'istruzione superiore, erogata dai *lycées*:

- di tipo generale come il *Bac L* (letterario) *ES* (economia e scienze sociali) e *S* (scientifico);
- di tipo tecnologico come il *Bac STT* (scienza e tecnologia del terziario), *STI* (scienza e tecnologia industriale), *STL* (scienza e tecnica di laboratorio), *SMS* (scienza medico-sociale), e altri *Bac* specifici come *hôtellerie*, arti applicate, musica e danza;
- di tipo professionale (*Bac* professionali), creati solo nel 1985 in stretto rapporto con il mondo imprenditoriale. Prevedono un'esperienza diretta di lavoro aziendale e un'ampia formazione (per es. elettronica, meccanica).

Brevets

Il *BP-Brevet professionnel*, a cui si accede con *CAP* o *BEP* o in formazione continua dopo 5 anni di professione.

Il *BM-brevet de maîtrise*, rilasciato dalle *Chambre de métiers*, aperto al *CAP*, al *BEP* o a chi ha sostenuto l'esame di apprendistato artigianale (*EFAA*). Corrisponde a un'alta qualificazione professionale nel settore artigiano.

Il *BTM-Brevet technique des métiers*, è un diploma di nuova introduzione che attesta un'alta specializzazione in campo artigianale per chi è in possesso di *CAP* o *BET*.

Il *BT-Brevet de technicien*, che conferisce qualificazioni di tecnico specializzato in un settore professionale preciso, e dà accesso alle *STS*.

Livello 3

Formazione superiore breve

– *IUT-Institut universitaires de technologie*, istituzione autonoma ma collegata all'università (due anni più uno di specializzazione) fino al conseguimento del *DUT-Diplôme universitaire de technologie*;

– *STS-Sections de techniciens supérieurs*, in ambito postsecondario: Estensione dei licei tecnici, che rilasciano il titolo di *BTS, brevet de technicien supérieur*.

SCHEDA 1 – La fascia obbligatoria dalla sesta alla terza

I quattro anni della scuola secondaria inferiore dell'obbligo, i *collèges*, sono ripartiti in tre cicli: il ciclo di adattamento, di approfondimento e di orientamento.

Il ciclo di adattamento

Corrisponde alla classe 6a, con programmi che accentuano le metodologie di lavoro, "imparare ad apprendere", il consolidamento della lingua francese e l'educazione civica. Le ore di insegnamento variano dalle 23 alle 24 settimanali e le materie sono: francese (4 h), matematica (4 h), lingua straniera (4 h), storia-geografia (3 h, di cui mezza dedicata all'educazione civica), scienza e ecologia (1 ora e mezza), tecnologia (1 ora e mezza), educazione musicale (1 h), educazione fisica e sportiva (4 h), e un minimo di due ore dedicate allo studio guidato integrative.

Il ciclo centrale

Esso coincide con le classi 4a e 5a, che approfondiscono le conoscenze e il "saper fare". In classe 5a la fisica e la chimica sono un insegnamento unificato obbligatorio, si può scegliere il latino come opzione e si deve sostenere la *maîtrise* di francese per potere accedere alla classe 4a. Il monte-ore a disposizione degli istituti è di 25 ore e mezza, 23 h per le materie obbligatorie e 2 e mezza per eventuali classi di sostegno o materie opzionali.

In classe 4a l'insegnamento sviluppa le capacità di astrazione e prevede due opzioni: la prima obbligatoria (seconda lingua straniera), l'altra facoltativa (latino, tecnologia o lingua regionale). Le ore sono così ripartite: francese (da 4 a 5 ore e mezza), matematica (3 ore e mezza-4 ore e mezza), lingua straniera (3-4 h), storia-geografia-educazione civica (3-4h), scienze e ecologia (1 ora e mezza-2), fisica e chimica (1 ora e mezza-2), tecnologia (1 ora e mezza-2), educazione artistica (1 h), educazione fisica e sportiva (3 h), seconda lingua straniera (3 h) e tra le discipline facoltative: latino (3 h.), tecnologia (3 h), lingua regionale (3 h) un minimo di due ore dedicate allo studio guidato.

Il preapprendistato

Gli allievi che intendano cominciare l'apprendistato nel corso successivo delle loro scelte scolastiche, possono iniziare dalla 5a o dalla 4a un preapprendistato. Salvo eccezioni, non è possibile preparare un *CAP* dopo la classe 5a. Al livello della 4a classe si stanno attivando corsi di un anno di avviamento preprofessionale in alternanza, per alunni sopra i 14 anni nei *CFA* (v. supra, 2.8) e nei licei professionali. L'accesso ai centri di formazione all'apprendistato è possibile compiuti i 16 anni, anche se è richiesta la 3a classe, ossia la chiusura del ciclo dell'obbligo.

Il ciclo di orientamento

Coincide con la classe 3a, fondamentale per le scelte curriculari future dello studente. Essa consta di diversi indirizzi: generale, tecnologico, professionale e dell'apprendistato. Ampio spazio è poi dedicato all'informazione sui mestieri, e gli indirizzi di apprendimento corrispondenti. In questo anno scolastico è possibile cominciare a studiare il greco, o approfondire la tecnologia o le scienze sperimentali.

Orientamento

È presente un esperto di orientamento che deve consigliare il giovane sulle sue scelte professionali. Alcuni *collèges* organizzano brevi stage aziendali o visite alle imprese per ampliare le conoscenze degli alunni sul mondo del lavoro.

Le procedure di orientamento iniziano a febbraio: le famiglie riempiono un questionario provvisorio; in marzo il consiglio di classe elabora un parere preliminare sull'indirizzo scelto; in maggio le famiglie sono chiamate a riempire un formulario con voci più specifiche del precedente in cui devono specificare il genere di istituto a cui iscrivere i figli. All'inizio di giugno il consiglio dà parere definitivo sulle opzioni famigliari e se è in disaccordo con la famiglia, questa può ricorrere in appello entro tre giorni davanti a una commissione. Una volta presa la decisione definitiva tra indirizzo generale, tecnologico o professionale, la famiglia e l'allievo decidono l'indirizzo del *CAP* o del *BEP*. Alla fine

di una 3a tecnologica, i tre quarti degli studenti si orientano verso un *BEP*.

Il Brevet, l'esame finale

È il primo esame che lo studente incontra, ed è facoltativo. Attesta le conoscenze generali della 3a e può essere richiesto per certi concorsi o impieghi. Il suo superamento non implica direttamente il passaggio in 2a, perché è il consiglio di classe ad avere la parola finale. Il diploma è attribuito sulla base dei risultati della 4a e della 3a e delle votazioni d'esame di 3a. L'esame consta di una prova di francese, di matematica, di storia-geografia.

Misure del governo per la riforma della fascia obbligatoria

La riforma insiste sul potenziamento dello studio guidato per la prevenzione dell'abbandono scolastico, e sull'assistenza individuale da fornire allo studente sia come orientamento che come sostegno, da realizzare nel quadro dell'autonomia dell'istituto scolastico.

Nella classe sesta il piano didattico deve privilegiare l'acquisizione dei metodi di lavoro personale ed assimilare i meccanismi propri delle singole discipline. Con l'ausilio del Centro di documentazione e informazione della scuola, l'allievo può iniziare a elaborare strategie di ricerca, organizzare in sistema le informazioni, identificare e comparare le fonti e impostare una ricerca in cui selezionare le notizie accumulate.

Rispetto al francese particolare attenzione sarà riservata alla espressione orale e scritta; nell'ambito della formazione del cittadino si lascerà maggiore spazio all'educazione civica e alle regole della vita sociale ed economica, attraverso un più serrato scambio di opinioni tra gli allievi e una intensa partecipazione ad attività sociali. La 3a classe prevederà secondo la riforma due indirizzi: uno con l'opzione di una lingua moderna e uno con opzione tecnologica, per facilitare l'entrata nel percorso secondario superiore del *bac*.

2.3. L'offerta di formazione postobbligatoria: l'istruzione professionale e la riforma

La caratteristica principale della riforma dell'insegnamento professionale risiede in tre azioni di integrazione: sul piano istituzionale, tra i licei professionali e i piani dell'istruzione nazionale; delle forme pedagogiche, tra la formazione generale e quella professionale; e infine riguardo al periodo di formazione, tra aula e azienda, come è tipico dell'istruzione professionale.

Per il liceo professionale diviene imprescindibile uno stretto rapporto di collaborazione con il mondo del lavoro. La formazio-

ne conseguita nei *lycées* e in impresa è segnata da una continuità pedagogica, attenta al caso individuale.

Il periodo da trascorrere in impresa, la sua modalità e durata saranno negoziati caso per caso dalle varie branche professionali insieme alle *CNC-Commission professionnelle consultative* o con i *CPNE-Commission paritaire nationale de l'emploi*, tenendo conto dei contraenti di ogni partenariato, nel rispetto della qualità dell'insegnamento.

2.3.1. Il contratto

In questo senso si auspica la stesura di un vero e proprio contratto di formazione, di cui sarà sottolineata la dimensione formativa, che dovrà legare l'impresa, l'istituto formativo e lo studente in quanto attore principale; in esso dovranno essere indicate le attività professionali da svolgere in relazione con gli *skill* richiesti dal diploma finale, la procedura dell'inquadramento aziendale dello studente mediante un tutore designato dall'impresa e dall'*equipe* pedagogica dell'istituto formativo, gli obiettivi che dovranno essere raggiunti e valutati al termine del periodo di formazione. Una serie di provvedimenti-quadro regolerà i diritti e gli obblighi di studente, azienda e istituto formativo.

2.3.2. Il coordinamento tra sistema produttivo e sistema formativo

Un coordinatore gestirà le attività dei singoli docenti e quelle svolte in azienda, e farà da *trait d'union* tra le esigenze di reclutamento o di formazione del personale dell'imprenditore e i progetti tecnici che l'istituto formativo può elaborare come potenziale investimento di risorse formative.

Il suo intervento è legato a quello della piattaforma tecnica dell'istituto che deve poter beneficiare a livello contrattuale delle competenze tecnologiche messe a disposizione nel partenariato con l'impresa: è prevista per es. dalla legge di riforma la redazione di contratti-tipo da proporre agli insegnanti volontari che decideranno di associarsi in questa cooperazione tecnologica. Un decreto fisserà le modalità di costituzione di questi *Groupements d'intérêt public*.

Il coordinatore dovrà essere istituito anche a livello accademico, designato dal rettore, con il compito di analizzare le relazioni regionali tra formazione e occupazione, di coordinare la formazione accademica rispetto alle istanze produttive regionali, e di collegare l'istruzione e la formazione professionale dei giovani con le organizzazioni economico-sociali. Il coordinatore accademico sarà il referente della *Mission nationale Éducation-Économie-Emploi*, che avrà la funzione di fare da osservatorio per le professioni e di prevedere l'evoluzione del mercato del lavoro, coniugandolo con i bisogni del sistema educativo.

2.3.3. La riforma in dettaglio

Per agevolare la concertazione dei partner, si è deciso di mettere in atto nuove misure di aggiustamento del sistema professionale senza modificare i programmi d'insegnamento. Le novità riguarderanno:

1) un minor periodo di tempo destinato agli esami, e una valutazione sull'apprendimento da svolgere in *CCF-contrôle en course de formation* (controllo in corsi di formazione), che non devono essere intesi come una successione di esami parziali, e il cui riassetto è in corso di elaborazione;

2) una migliore ripartizione dei periodi trascorsi in azienda, che dovrà essere diversificata per una migliore gestione degli orari degli insegnamenti, una maggiore incisività sul piano pedagogico e una più efficace distribuzione durante l'anno, per facilitare la loro realizzazione. Si è studiato per es. come far partecipare metà classe a successivi periodi formativi in azienda secondo rotazione; o a *stage* per *CAP*, *BET* o *BAC professionnels* all'inizio dei cicli formativi.

Con la razionalizzazione dei punti 1 e 2 si può recuperare all'insegnamento un periodo annuo di due settimane;

3) altra forma di potenziamento riguarda l'ambito delle lingue straniere, da apprendere secondo le specificità richieste dalla professione futura;

4) verranno studiati argomenti d'esame nazionali o interaccademici per garantire una migliore omogeneità negli obiettivi dell'insegnamento.

2.4. I percorsi professionali

Il percorso professionale consente l'entrata nella vita lavorativa superata la classe 3a (e il *brevet*) dopo 2 anni (*CAP-Certificat d'aptitude professionnelle*, *BEP-Brevet d'études professionnelle*) come livello V o dopo 4 anni (*BEP-Brevet d'études professionnelle* più *BAC-Baccalauréat professionnels*) al livello IV. Questi diplomi hanno una doppia funzione, garantendo una formazione generale insieme a una preparazione professionale specifica; gli esami sono tenuti da professionisti e competenti del mestiere in questione.

2.4.1. Gli interventi di riforma

È stato introdotto un lavoro trasversale pluridisciplinare nei *CAP*, *BEP* e *BAC professionnels*, denominato *Project pluridisciplinaire a caractère professionnel*.

Questo progetto deve essere condotto da gruppi ristretti di allievi, e serve a promuovere le capacità di organizzazione del lavoro, a ricercare e gestire le fonti di documentazione, a mettere in relazione le conoscenze e le attitudini acquisite nelle varie discipline, per sviluppare negli studenti creatività, spirito di iniziativa e la capacità di correzione *in itinere* degli errori. Il progetto deve essere orientato sulle discipline costitutive dell'esame finale di diploma; deve consistere nella realizzazione parziale o totale di un oggetto o di una serie di servizi, partendo da una logica applicata al professionale ma che non escluda un'applicazione sistematica degli insegnamenti generali. Il lavoro verrà seguito dai docenti delle diverse materie, e la sua realizzazione coprirà tutto il periodo in formazione, salvo per il *BEP*, che lo sposterà al secondo anno.

Le ore a disposizione per le attività progettuali ammonteranno a 250, fuori dal sistema modulare, con una media settimanale di 6 ore, mentre per il *BEP* sono previste 125 ore (4 settimanali).

2.4.2. Il *CAP-Certificat d'aptitude professionnelle*

È un diploma professionale largamente riconosciuto che abilita in due anni all'esercizio di un mestiere specifico: è possibile però preparare un *CAP* in un anno, se si è già in possesso di un

altro *CAP* o di un *BEP*. Il *CAP* gioca inoltre un ruolo importante nella prevenzione della disoccupazione e dell'emarginazione giovanile. I *CAP* nel 1998 erano 250. Essi constano di insegnamenti generali (14-16 ore settimanali), e professionali (12-17 ore settimanali), impartiti a livello teorico, con esercitazioni pratiche e formazione sul posto di lavoro e in azienda, e di un periodo di formazione in azienda. Ottenuto il diploma gli alunni possono continuare gli studi e preparare l'esame per il *BEP* o, se in possesso di una solida esperienza professionale, il baccalaureato professionale o tecnologico o un *brevet professionnel* o di *maîtrise*; altrimenti cercano impiego nel settore alberghiero, alimentare, meccanico e della ristorazione.

Problemi

- 1) Non esiste una regolamentazione particolare di questo indirizzo professionale;
- 2) il diploma viene "mirato" sul percorso del *BEP-Brevet d'études professionnelles*, impedendo agli allievi il suo conseguimento singolo.

Novità della riforma del 1999

Il governo ha cercato di rendere il *CAP*, creato nel 1911, uno strumento per incrementare l'occupazione e di precisarne le procedure di funzionamento. Le misure adottate a tal fine sono:

* la modifica in senso modulare dei corsi, con certificazioni rilasciate per modulo e adattate alla diversità di accesso al diploma degli studenti (dalla formazione iniziale, o continua, o dall'apprendistato). Per la formazione iniziale questi moduli corrispondono a un percorso pedagogico graduale con accesso dalla 3a classe, o dalla 4a e dalla 3a classe della sezione di insegnamento generale e professionale adattata (*SEGPA*); per gli adulti che riprendono gli studi corrispondono a un blocco di attività professionali riconosciute, che includono la formazione generale richiesta dal diploma *CAP* e la validazione delle esperienze professionali accumulate nell'attività di lavoro, che contano per il conseguimento dello stesso diploma;

* nell'ambito del *CAP* saranno rivisti i programmi di formazione generale, per adattarli alle esigenze del XXI secolo. Si dovrà

tenere conto degli obiettivi professionali e degli studi, per far conseguire al giovane una preparazione che ampli le sue capacità critiche e superi i confini disciplinari;

* il nuovo orario comprende 29 ore settimanali per un totale di 1400 in due anni;

* il numero delle settimane previste per la formazione in impresa sarà di 16 in due anni, di cui tre, per esempio, preferibilmente all'inizio del primo anno, mentre le altre saranno svolte alla fine di ogni periodo formativo, una volta acquisite conoscenze sufficienti per approfondire gli aspetti pratici della professione in impresa. L'azienda dovrà coordinare le sue disponibilità di accoglienza dei giovani in formazione;

* sei ore settimanali possono essere sostituite dal progetto interdisciplinare a carattere professionale (v. supra, 2.4.1).

2.4.3. Il *BEP-Brevet d'études professionnelles*

Il *BEP* è stato istituito nel 1966, ed è un diploma che consente di proseguire gli studi verso il baccalaureato professionale o tecnologico e il *BP-Brevet professionnel*, come accade per i quattro quinti dei detentori di *BEP* (al *BP* si accede con *CAP* o *BEP* o in formazione continua dopo 5 anni di professione). In alcuni casi, tuttavia, soprattutto negli indirizzi industriali – per es. per il tecnico, il capo-squadra – questo diploma garantisce l'inserimento professionale. Può essere frequentato sia a tempo parziale (dai 9 mesi ai 2 anni), sia a tempo pieno sotto forma di *stage*. Con il diploma di studi professionali si ottiene il titolo di operaio, o la specializzazione per un mestiere specifico in una cinquantina d'indirizzi.

Le aree professionali comprendono i settori agricolo-agroalimentare e idrico, meccanico, elettrico-elettrotecnico, edilizio e dei lavori pubblici, messa in opera dei materiali, chimico, tessile e di sartoria, della fabbricazione della carta e del cartone, della distribuzione e stoccaggio, della distribuzione e commercializzazione dei prodotti alimentari, e ancora nel campo dell'impiego amministrativo, commerciale, assicurativo e bancario, nelle arti grafiche, nella sanità e nei servizi sociali, nel ramo alberghiero e della ristorazione, dell'igiene e dei servizi di sicurezza.

Lo studente si forma nel corso dei due anni di *BEP* nelle strutture dei *Lycée* di formazione professionale, con un piano di studi che prevede insegnamenti di tipo generale (14-22 ore), discipline tecnologiche (16-20 ore) sia di carattere generale che specifico per la professione che si intende abbracciare, e uno *stage* in azienda. Con la riforma è stato modificato l'orario per sfruttare meglio l'anno scolastico e per diminuire il numero di settimane in impresa.

1) Per la serie di insegnamenti nei servizi, l'odierno monte-ore settimanale e obbligatorio è di 31 per il primo anno, e 30 per il secondo, a cui possono aggiungersi due ore di visite aziendali e due ore di seconda lingua straniera. Gli *stage* previsti sono di tre settimane, concentrate soprattutto nel primo anno. Le settimane di insegnamento, *stage* compresi, sono 32 settimane il primo anno e 28 il secondo.

È possibile ridurre le ore a 27 se si riduce lo *stage* a 2 settimane da attuare alla fine del primo anno e si insegna una lingua straniera. Il progetto interdisciplinare a carattere professionale si svolge mediamente su 4 ore settimanali.

2) Per la serie dei *BEP* industriali, gli orari obbligatori attuali sono di 34 ore settimanali per il primo anno e 35 per il secondo, con 8 settimane di *stage*, 3 il primo anno e 5 il secondo. Le modifiche apportate dalla riforma sono: la possibilità di ridurre il numero delle settimane in impresa a seconda del tipo di diploma preparato (3 settimane di regola) secondo un accordo tra il *CNC-Commission professionnelle consultative* e il *CPNE-Commission paritaire pour l'emploi*; la possibilità di svolgere il periodo di *stage* il primo anno; la possibilità di ridurre da 31 a 28 il numero delle ore il primo anno e di 32 a 28 il secondo anno, senza diminuzione complessiva, ma aggiungendo un insegnamento ulteriore di lingua straniera. Altre 3 ore settimanali possono essere sostituite dal progetto interdisciplinare a carattere professionale (v. supra, 2.4.1).

Per quanto riguarda la formazione continua, il percorso in *BEP* può essere deciso dalle autorità competenti e aziendali a seconda delle abilità professionali accumulate in impresa, per non allungare inutilmente la durata degli studi (minore dei sei mesi).

2.4.4. Continuare dopo CAP e BEP

La *MC-Mention complémentaire*, l'anno integrativo in alternanza dopo il CAP e il BEP o eventualmente dopo un baccalauréato professionale, integra con ulteriori specializzazioni il diploma conseguito.

Il *BM-brevet de maîtrise*, rilasciato dalle *Chambres de métiers*, aperto a chi possiede un CAP, al BEP o a chi ha sostenuto l'esame di apprendistato artigianale (*EFAA*). Corrisponde a un'alta qualificazione professionale nel settore artigiano e si ottiene studiando cinque materie dette *unités de valeur (UV)* a frequenza obbligatoria, per due delle quali è richiesta una lunga esperienza professionale. Il candidato può scegliere di frequentare una o più *unités* l'anno. Tre *unités* sono comuni a tutti gli indirizzi.

Il *BTM-Brevet technique des métiers* è un diploma di nuova introduzione per l'alta specializzazione raggiunta in campo artigianale per chi è in possesso di CAP o BET e desidera arrivare al titolo di *maîtrise* nella sua professione, assegnato dalle Camere dei Mestieri.

Il *BT-Brevet de technicien* conferisce qualificazioni di tecnico specializzato in un settore professionale, portando di solito alle STS.

2.5. Livello 4: il Baccalauréato

Il *Baccalauréat* può essere di tre tipi: generale, tecnologico e professionale. La percentuale odierna di accesso al *Bac* è di sette giovani su dieci, il doppio rispetto a quindici anni fa, anche grazie all'introduzione del *Baccalauréat professionnel* (Fonte: *Ministère de l'Education National*, 1999).

2.5.1. Il *Baccalauréat professionnel*

Con la creazione nel 1985 del baccalauréato professionale si è voluto andare incontro ai crescenti bisogni delle aziende nell'impiego qualificato, prendendo in considerazione le richieste specifiche del settore per facilitare al giovane l'entrata nel mondo produttivo. Vi si accede dal BEP, dal CAP (con percorso integrato nel BEP) o con tre anni di attività professionale; porta a un im-

mediato inserimento nel mondo del lavoro e si può frequentare anche in formazione continua. A differenza del *Baccalauréat technologique* non consente il passaggio nelle filiere superiori, se non in casi di ottimo profitto.

Il baccalaureato professionale comprende 41 indirizzi e si prepara in due anni in un *lycée professionnel*. Nei primi tre mesi dell'anno iniziale si uniforma il livello disparato degli alunni dovuto alla diversa provenienza formativa; generalmente tutti vengono ammessi. Gli insegnamenti impartiti sono di tipo generale, tecnico e professionale. La formazione prevede periodi a scuola (o in centri di formazione) e in impresa. A questi si aggiungono 16 settimane di *stage* obbligatorio (in media si oscilla dalle 12 alle 24 a seconda della specialità, Decreto 9/5/95) da svolgere in azienda in due anni, che costituiscono l'originalità di questo percorso formativo, e sono propedeutici al sostenimento dell'esame. L'imprenditore valuta i giovani, che sono tenuti a fornire le prestazioni di lavoro richieste dal programma formativo.

Lo stage

In ciascun *lycée professionnel* e centro di formazione, i docenti sono in relazione con le imprese disponibili per lo stage e mettono a disposizione dei giovani i loro indirizzi e contatti. Se però i posti indicati dall'istituto formativo non dovessero essere in numero sufficiente a coprire la richiesta, gli studenti sono chiamati a trovare da soli il posto di formazione, consultando nelle organizzazioni professionali (sindacati, federazioni, associazioni) gli annuari delle imprese. Dopo aver selezionato l'azienda, bisogna inviarle una lettera manoscritta di candidatura con curriculum, nella quale lo studente spiega le motivazioni della sua scelta.

Indirizzi professionali

I *BAC pro* più importanti sono quelli: aeronautico, di idrocoltura, artigianato e mestieri artistici, edilizia, bio-industria di trasformazione, lavorazione del legno per edilizia, carrozzeria, commercio, costruzioni di grandi strutture, cultura marina, definizione di prodotti industriali, del settore energetico, delle installazioni elettriche, igiene, industria grafica, logistica e trasporti, manutenzione elettronica dell'audiovisivo, manutenzione dei siste-

mi meccanici automatizzati, alimentazione, messa in opera dei materiali, produzione ortofrutticola, ristorazione, servizi di segreteria.

Le materie d'insegnamento

Sono previste 30 ore settimanali così ripartite: 17-18 h di formazione professionale, tecnologica e scientifica, tra cui matematica, fisica e gestione secondo la specialità; 3-4 h di francese, 2-3 di lingua straniera, 2 di storia-geografia, 2 di educazione artistica e arti applicate, 3 di educazione fisica e sport.

Accesso all'esame finale

Il *BAC professionnel* può essere sostenuto anche in alternanza, sia come apprendistato, sia da contratto di qualifica (*contrat de qualification*), o in formazione continua mediante i centri Greta (v. supra, 1.2.3), o in formazione a distanza con l'istituzione pubblica del *CNED-Centre national d'enseignement à distance*.

Nel suo assetto rinnovato il *BAC-pro* è quindi accessibile anche dal mondo professionale: il candidato viene infatti ammesso secondo gli studi, i diplomi acquisiti e la esperienze professionali accumulate. Il diploma è concepito secondo unità di certificazione professionali e generali identiche a tutti i percorsi di accesso, secondo un sistema modulare.

L'esame

Il *BAC-pro* prevede sette prove d'esame:

- * una prova pratica di tipo professionale;
- * una prova tecnologica scritta;
- * una prova tecnico-scientifica scritta;
- * una prova di lingua straniera;
- * una prova di francese, storia, geografia organizzata in due

tranches;

- * una prova di educazione artistica e arti applicate;
- * una prova di educazione fisica e sport.

I candidati possono scegliere anche una prova facoltativa: una seconda lingua straniera (orale) per tutte le sezioni, oppure, secondo la specializzazione, per es. igiene, prevenzione, sicurezza etc.

Se si affronta l'esame dal percorso scolastico o in apprendistato l'esame avviene in un'unica sessione, se dalla formazione

continua e a distanza si possono sostenere ogni volta alcune unità dell'esame, affrontandolo in maniera progressiva.

Il diploma si acquisisce con una media tra le prove obbligatorie uguale o superiore ai 10/20. Le votazioni delle prove facoltative superiori ai 10/20 consentono di guadagnare punti per ottenere il diploma, o per ricevere una menzione (abbastanza buono, buono, molto buono). I candidati che hanno ottenuto una media tra 8 e 10/20 ricevono un certificato di fine degli studi secondari professionali.

La media di superamento dell'esame è del 79% (dati CIDY 1997).

Sbocchi superiori e professionali

L'inserimento nel mondo del lavoro per chi è baccelliere professionale è veloce, soprattutto nel settore industriale, mentre in quello dei servizi l'assimilazione è più lenta. La maggioranza si indirizza nel mondo del lavoro, mentre il 40% si iscrive a un diploma di studi superiore di I grado, per es. il *BTS* o lo *IUT*, a cui il *BAC pro* dà diritto di accesso.

La riforma e il BAC-pro

Si prevede una diversificazione dei periodi in azienda e l'introduzione del progetto pluridisciplinare a carattere professionale (v. supra, 2.4.1). Ampio spazio sarà destinato all'orientamento con campagne a livello nazionale, regionale e locale per illustrare ai giovani le prospettive d'impiego che offrono i *BAC-pro*. Il coordinatore, in relazione con il mondo produttivo, dovrà agevolare l'accesso alla vita professionale degli studenti e le tecniche di ricerca di impiego, servendosi dei contatti con gli imprenditori e con il collocamento.

2.5.2. I *Lycées* generali e tecnologici

Gli studi secondari superiori liceali generali e tecnologici prevedono tre anni di frequenza in una classe seconda, prima e finale e terminano nell'esame di *baccalauréat générale*, o *technologique* e nel certificato di tecnico (*brevet de technicien*).

Dall'anno scolastico 1999-2000 inizia l'attuazione della riforma dei licei, pubblicata nel *Journal Officiel* del 30 marzo 1999, a partire

dalla classe *seconde* (la prima del ciclo di 3 anni). Nel prossimo anno si prevede anche il rinnovamento degli insegnamenti tecnologici.

La seconda classe

Il curriculum della classe seconda è comune per il *Bac générale e technologique*, consentendo allo studente di affinare la scelta con un sistema di orientamento sui tipi di *Bac*, sulle filiere superiori a cui danno accesso e sugli eventuali corsi integrativi. All'inizio della seconda, nella prima quindicina di settembre, si attua una valutazione a livello nazionale in francese, matematica, storia e geografia, e prima lingua straniera.

I programmi constano di sette materie comuni e una a scelta: STV (scienze della vita e della terra) o TSA (tecnologia dei sistemi automatizzati). Inoltre, lo studente dovrà scegliere due opzioni obbligatorie e una facoltativa tra 18 proposte, che consentono di prefigurare il *Bac* che si intenderà frequentare nella classe prima, anche se non in maniera vincolante. Se il ragazzo è indeciso, è consigliabile che si indirizzi verso scienze economiche e sociali o lingue straniere, che aprono un maggior numero di possibilità. Se lo studente dovesse cambiare idea all'ultimo momento, può contare su insegnamenti di recupero e su una revisione dell'orario della classe prima.

Principi fondamentali della riforma della seconda classe sono:

1) mantenere il carattere di primo indirizzo di questa classe permettendo una scelta aperta del percorso che condurrà al baccalareato. Ciò comporta che vi siano alcuni insegnamenti comuni, e due insegnamenti di indirizzo, a cui si aggiunge un solo insegnamento facoltativo. I due insegnamenti d'indirizzo non devono essere costringenti per le eventuali altre scelte degli studenti, ma finalizzati alla sperimentazione dei loro gusti e delle loro attitudini. In questo senso è opportuno favorire la scelta di un insegnamento più tecnologico e di uno di seconda lingua straniera, al fine di riutilizzare queste opzioni in seguito. Non bisogna mai imporre agli alunni la scelta di due insegnamenti tecnologici per percorsi molto specialistici. Chi ha comunque scelto le due materie tecniche dovrebbe seguire la seconda lingua straniera;

2) accompagnare ciascun allievo perché acquisti autonomia. Per realizzare questo intento sono state ridotte le ore obbligatorie

di corso, per lasciare spazio ad attività in piccoli gruppi, con lavori coadiuvati dall'assistenza di esperti, laboratori di lingua, postazione informatica. Sarà attuata una pedagogia dell'ascolto, con aiuto personalizzato, individuazione comune dei problemi etc. Tutto questo deve entrare nel progetto d'istituto. In particolare è obbligatoria l'organizzazione a moduli che serve a rispondere ai bisogni eterogenei degli allievi, e per queste materie: francese, matematica, storia e geografia. I professori di queste materie hanno l'obbligo di insegnare nel corso e per i moduli. Attraverso i moduli si scompone l'assetto rigido delle classi e si rendono più fluidi i gruppi.

Il sostegno individualizzato è rivolto a piccoli gruppi al massimo di otto allievi, che abbiano difficoltà settoriali o presentino delle lacune più generalizzate che l'insegnamento in moduli non può risolvere, contribuendo a ridare fiducia agli allievi e portandoli con l'aiuto dei professori a individuare le loro difficoltà e i metodi loro proposti. Questo avviene nel mese seguente all'inizio della scuola, in cui si formano i gruppi e vengono stabiliti gli obiettivi comuni;

3) sviluppare alcuni insegnamenti che consentano all'allievo di conoscere meglio il mondo attuale, attivare il suo giudizio (ed. civica, giuridica e sociale) e acquistare nuove competenze attraverso pratiche quali la capacità di sostenere un dibattito argomentato, di comunicare in lingue straniere, di impiegare strumenti moderni d'informazione e di partecipare alla vita culturale ed artistica con laboratori di espressione (per 62 ore annue e in partenariato con istituzioni esterne). Vi è obbligo di inserire nella scuola i laboratori di informatica, e un monte-ore a disposizione della classe, autogestito dagli alunni.

La prima classe

Si snoda in tre filiere generali: la serie *L-Littéraire*, la serie *ES-Économique et social* e la serie *S-Scientifique*. Lo *L-littéraire* si concentra soprattutto sulle lingue e le culture straniere, e offre combinazioni quali: seconda e terza lingua straniera, o seconda lingua straniera e lingua classica o seconda lingua e arte. L'*ES-Économique et social* si interessa all'evoluzione sociale e i suoi programmi vertono sulle scienze economiche e sociali, la mate-

matica e la storia-geografia. Le opzioni generalmente consigliate sono scienze economiche e sociali più seconda lingua straniera. Lo *S-Scientifique* si basa essenzialmente su matematica, fisica, scienze e seconda lingua straniera.

Secondo le statistiche nel 1998 gli iscritti al *Bac L* sono stati il 24,5%, all'*ES* 27,5%, allo *S* il 48% (Fonte: ONISEP, 1999).

La classe prima comprende anche le filiere tecnologiche:

STI-scienza e tecnologia industriali con sette indirizzi industriali (meccanico, elettronico, elettrotecnico, ottico, dell'energia, dei materiali, del genio civile);

STT-scienza e tecnologia terziaria, con due specializzazioni in classe prima (gestione e attività e comunicazione commerciale). Per la classe terminale le specializzazioni sono quattro: gestione, informatica gestionale, comunicazione amministrativa, comunicazione commerciale);

SMS-scienze medico-sociali;

STL-scienze e tecnologie di laboratorio con tre specializzazioni: chimica, fisica, biochimica);

Arti applicate;

Musica e danza;

Industria alberghiera;

STAE-scienza e tecnologia dell'agronomia e dell'ambiente;

STPA-scienza e tecnologia dei prodotti agro-alimentari.

Alla fine della classe prima gli studenti devono sostenere due prove di francese, una scritta e una orale, e le votazioni valgono per il primo gruppo di prove del *Bac* finale.

La classe terminale

Per il *Bac général* lo studente deve frequentare insegnamenti obbligatori, un insegnamento specialistico (a scelta fra tre o quattro discipline) e insegnamenti facoltativi per ampliare le proprie conoscenze. Per il *Bac général* di tipo *L* sono quattro i profili per l'esame finale: lettere e lingue straniere (2-3 lingue), lettere classiche con greco e/o latino, lettere e matematica, lettere e arte. Per la serie *S*, il baccalaureato scientifico, sono disponibili: scienze-matematica, scienze-fisica-chimica, scienze-scienze della vita e della terra, scienze-tecnologie industriali, scienze-biologia-ecologia-agronomia. In tutte le opzioni è conservata la seconda lingua

straniera. Per la serie *ES* tre profili: economia-scienze sociali, economia-matematica applicata, economia e lingue.

Il *Baccalauréat technologique* permette di acquisire conoscenze generali e qualificazioni professionali equivalenti a un tecnico di gestione per ampie aree tematiche (meccanica, elettronica), a differenza del *BAC-pro* che è orientato verso una professione o un mestiere specifico.

Nella formazione del *lycée technologique* gli insegnamenti impartiti sono di tipo generale come il francese la filosofia, la matematica, la storia, la geografia e una lingua straniera, un insegnamento tecnologico pluridisciplinare e diverse specializzazioni, a seconda del *Bac* scelto. Esso prepara sia agli studi successivi (STS e IUT), sia all'inserimento professionale.

Può essere conseguito in formazione continua con il sistema delle *unités capitalisables* (v. *ultra*, 2.11), ma anche come *candidat libre*.

2.5.3. Accesso al *Bac technologique* da *BEP* e *CAP*

Per accedere al *Bac technologique*, lo studente in possesso di *CAP* più *BEP* deve frequentare una classe di *Première adaptation*, in cui si rinforzano le conoscenze in matematica, tecnologia, fisica per chi è orientato alla sezione industriale, le lingue straniere, il francese, la matematica per la sezione economica. Per accedervi è richiesta la conoscenza di una lingua straniera, e il nulla-osta del consiglio di classe. L'iscrizione deve essere compiuta nello stesso indirizzo del diploma acquisito.

2.5.4. Modalità d'esame

La prova d'esame si articola in una prima fase (*premier group*), in cui sono esaminate le materie obbligatorie con prove scritte, la materia specialistica a scelta con prove scritte e orali e le opzioni a scelta con verifiche orali e scritte.

Le prove del *second group* comprendono una prova orale inerente due materie superate nello scritto. Per il voto finale valgono le indicazioni date nel *Bac professionnel* (v. *supra*, 2.5.1).

2.6. *II BT-brevet de technicien*

È un percorso breve all'interno del *Bac* che conferisce una qualificazione di tecnico specializzato in un settore professionale determinato. Si prepara:

- due anni dopo una classe di seconda generale o tecnologica;
- un anno dopo la classe di *adaptation* di un *BEP* o un *CAP* con quelle competenze professionali.

È in atto la trasformazione progressiva del *BT* in un *bac* professionale o tecnologico.

2.7. *Formazione in alternanza*

Ai giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo, o sono in possesso di un *CAP* o di un *BEP*, è destinata una formazione in alternanza da spendere tra la scuola e l'azienda secondo vari tipi di soluzione contrattuale fissati per legge:

- contratto di qualificazione (*contrat de qualification*) per giovani sotto i 26 anni che intendano completare la propria istituzione di base con un corso di formazione professionale. Si tratta di un contratto firmato con un'impresa autorizzata per 6-24 mesi di lavoro retribuito. L'imprenditore deve provvedere per il giovane una formazione professionale sul posto di lavoro per fargli conseguire un titolo o un diploma: un minimo del 25% della durata del contratto deve essere speso in formazione professionale, generale o tecnica durante l'orario di lavoro. Il giovane percepisce uno stipendio ed è tutelato dalla legislazione in materia di assunzioni;

- contratto di adattamento (*contrat d'adaptation*), in vigore insieme al contratto di qualificazione con la legge n° 84-130 del 24 gennaio 1984; è un contratto stipulato tra un giovane disoccupato sotto i 26 anni e le imprese per un periodo limitato o indefinito. È concepito per familiarizzare il giovane con un tipo specifico di lavoro e si attua in alternanza, combinando la formazione professionale e tecnica con l'acquisizione di una competenza professionale in orario di lavoro per un totale di almeno 200 ore di formazione. Viene garantito al giovane un salario versato dall'imprenditore, mentre lo stato interviene con incentivi finanziari;

- contratto di orientamento (*contrat d'orientation*) destinato ai giovani anche minori di 22 anni con una formazione generale più so-

lida, ma con poche abilità professionali; o a giovani sopra i 22 anni senza titoli di studio generali o tecnico-professionali. Permette l'accesso a un posto di lavoro mediante l'orientamento professionale ottenuto negli anni precedenti di impiego e ha una durata di 3-6 mesi non rinnovabile, con modalità di retribuzione variabili. Consta di attività di orientamento professionale con moduli di preformazione o di formazione interna o esterna sempre in rapporto con l'azienda e con un bilancio sulle competenze acquisite da condurre con l'allievo;

– il contratto di apprendistato è quello più praticato e il più congeniale ai diversi tipi di diploma; può durare da uno a tre anni, e corrisponde alla durata del ciclo formativo scolastico. I contratti possono susseguirsi nel corso dell'apprendimento per il diploma finale. Il salario va dal 25% al 78% del minimo salariale e varia a seconda dell'età dello studente e dalla durata del contratto.

2.8. Apprendistato

L'apprendistato alterna la formazione professionale di base con il lavoro in azienda in due diversi percorsi di apprendimento: prima di sostenere il *Bac*, l'apprendistato prepara il giovane ad un mestiere specifico; dopo il *Bac*, quando i giovani preparano un diploma di studi superiore, l'apprendistato orienta verso una serie di professioni da svolgere in azienda (non a un solo mestiere). La prima opzione è la più seguita, con una percentuale del 86% di apprendisti al livello V (*CAP, BRP*), 10% a livello IV (*BP, Bac-pro*), 4% a livello III (*BTS, DUT*) e a livello I e II (*licence, maîtrise*). Negli ultimi dieci anni il numero degli apprendisti è salito di 50.000 unità, e si attesterà nel 2000-2001 a 370.000.

Questo tipo di formazione è rivolto a giovani dai 16 ai 25 anni con l'acquisizione di competenze pratiche sul posto di lavoro e teoriche presso i *CFA* (*Centre de formation d'apprentis*), dove l'apprendista viene iscritto dal datore di lavoro, che a sua volta è autorizzato dalle autorità del *département* ad attuare questo tipo di contratto. La formazione si svolge in azienda per l'aspetto pratico, anche se strette sono le relazioni con quanto appreso nel *CFA*, che dispensa soprattutto un'istruzione generale, tecnologica. I *CFA* possono in seguito preparare l'apprendista diplomato per il baccalaureato, e condurre a un diploma di formazione professionale o tecnica.

Dall'indirizzo scelto dipende il numero delle ore di frequenza: 400 ore minime l'anno per il *CAP*, 1500 per il *BAC* professionale o il *BTS*; in caso di prolungamento dell'apprendistato (causa il mancato superamento dell'esame finale), la durata minima della formazione è di 240 ore per un anno massimo di frequenza. Il limite di età può slittare fino ai 26 anni finiti se il giovane è portatore di handicap, e con una deroga scendere ai 15 anni, per giovani che hanno già effettuato il loro itinerario scolastico fino alla classe 3a.

L'entrata nell'apprendistato prevede la ricerca da parte del giovane di un'azienda formatrice: l'aiuto è fornito dai centri di orientamento (v. *ultra*, 3.). Solo a questo punto il giovane potrà iscriversi al *CFA*. È egualmente possibile sottoscrivere in tempi successivi più contratti di apprendistato per la preparazione di diplomi che richiedano differenti qualificazioni.

Contratto e retribuzione

Il contratto dura da uno a tre anni, dipende dalla professione e dal livello di qualificazioni intraprese, e prevede un periodo di prova di due mesi. La firma del contratto si effettua generalmente tra il 1 luglio e il 31 dicembre. La frequenza può essere articolata in moduli a seconda del livello scolastico di partenza dell'apprendista. I tempi di formazione sono compresi nell'orario di lavoro.

La retribuzione è calcolata a norma dello *SMIC-salaire minimum de croissance* che varia dal 25% al 78% del minimo salariale, in relazione al contratto collettivo di categoria a cui l'imprenditore è legato. La retribuzione dipende anche dall'età dello studente e dalla durata del contratto:

	<i>fino 18 anni</i>	<i>18-20 anni</i>	<i>21 anni e più</i>
I anno	25% SMIC (1.699,29 fr)	41% (2.786,84 fr)	53% (3.602, 52 fr)
II anno	37% SMIC (2.514,95 fr)	49% (3.330,62 fr)	61% (4.146,28 fr)
III anno	53% SMIC (3.602,51 fr)	65% (4.418,17 fr)	78% (5.301,81 fr)

Importo lordo dello SMIC: 6797,18 fr al 1 luglio 1998.

(Fonte: Centre d'Information et de Documentation Jeunesse, 1998)

Orientamento

Per accedere all'apprendistato si possono frequentare due tipi di classi preliminari: le *CLIPA-classe d'initiation préprofessionnelle en alternance* (classe di avviamento professionale in alternanza) e le *CPA-classe préparatoire à l'apprentissage*, classi preparatorie all'apprendistato.

Le *CLIPA*, della durata di un anno, sono frequentate da quegli studenti che non intendono integrare la classe 4a di istruzione generale; possono invece abbinare le classi di avviamento professionale, che accolgono studenti con difficoltà scolari di 14 anni di 6a. Le *CLIPA*, aggregate ai *CFA*-centri di formazione dell'apprendistato, ai licei professionali e ai collegi, offrono al giovane oltre a un insegnamento di tipo generale la possibilità di conoscere i diversi mestieri e fare una scelta di indirizzo. Al termine della *CLIPA*, il giovane può frequentare una classe preparatoria, la *CPA*, o entrare direttamente nell'apprendistato, se ha compiuto i 16 anni e ha un livello di conoscenze sufficienti.

Le *CPA*, della durata di un anno, sono aperte a giovani di 15 anni che intendono apprendere un mestiere determinato e non hanno finito la classe 3a. Gli studenti devono trovare un'impresa che li accolga e quindi iscriversi al *CPA*; gli insegnamenti teorici e professionali corrispondono al *CAP* prescelto in cui svolgere l'esame dopo il periodo di apprendistato.

Le aree professionali

I settori che raccolgono forti consensi sono l'agricolo e l'agro-alimentare, che nel 1999 hanno segnato un vero boom, l'artigianale con più di 250 mestieri, l'automobilistico, il bancario-assicurativo, l'edilizio, il commerciale al dettaglio, l'ambientale, l'alberghiero e della ristorazione, l'industriale, che sta progressivamente sviluppandosi, lo sport e l'intrattenimento, e per ultimo il trasporto su strada e nei settori pubblici.

Le certificazioni

Con l'apprendistato si possono preparare tutti i diplomi riconosciuti dallo stato, dal *CAP* al *diplôme d'ingénieur* passando poi al *Bac-pro* e ai *BTS*. Per quanto riguarda gli studi superiori si può

accedere al corso dei diplomi professionalizzanti come lo *IUP*, il *DEUST*, il *DESS* e il *MST*.

Osservazione

Indipendentemente dal tipo di contratto, il giovane beneficia di un tutore scelto dall'impresa tra i suoi dipendenti e formato pedagogicamente per questo incarico, il quale lo assisterà volontariamente sul lavoro. Ogni tutore può seguire al massimo tre giovani, costituendo un collegamento tra loro e gli altri dipendenti.

Tutte le aziende devono pagare un ulteriore 0,1% oltre alla tassa di apprendistato e tutte le aziende con dieci o più impiegati devono stanziare lo 0,3% della loro massa salariale annua per il finanziamento dei programmi di formazione scuola lavoro.

2.9. Altre forme contrattuali

– Gli *stage* di preparazione e di introduzione, propedeutici alla vita professionale, con supporto statale, diffusi nella didattica dei centri di formazione;

– il *CFI-Credit formation individualisé*, inserito nel 1991 nel *Code de Travail*, che raggruppa tutte le iniziative sul progetto formativo individuale. È destinato a giovani privi di titoli di studio che intendano realizzare un corso di formazione per prendere un diploma. È un sistema aperto che può utilizzare trasversalmente le strutture formative o altri programmi già esistenti. Il *CFI* ha come obiettivi il conseguimento per il giovane di un titolo di studio; la promozione di un insegnamento individualizzato da impartire nei centri di formazione, e la creazione di una “zona di formazione”, ossia un'organizzazione amministrativa in grado di migliorare il sistema. È un sistema composito, che può appoggiarsi a altre strutture e iniziative esistenti;

– contratto di solidarietà (*contrat emploi solidarité*), creato nel 1990 per i giovani dai 18 ai 25 anni in possesso di un bacca-laureato tecnologico o professionale, con difficoltà di inserimento nel modo produttivo. È un contratto di apprendistato che dura dai tre ai dodici mesi, rinnovabile per tre volte, con un impegno di lavoro di 20 ore settimanali, e una retribuzione equivalente al salario minimo interprofessionale (*SMIC*); nel tempo

libero può essere impartita anche formazione professionale, ma non retribuita;

– gli *APP-Ateliers pédagogiques personnalisés*. Si rivolgono a tutta la possibile utenza della formazione dal Livello 6 al Livello 3. L'obiettivo è assicurare una formazione generale (francese e matematica) e permettere l'acquisizione di abilità tecniche di base. L'apprendistato (non remunerato) avviene in maniera personalizzata per autoformazione e per iniziativa personale. Gli stagisti imparano ad organizzare da soli il lavoro in tutta autonomia: le scadenze per cui è richiesto questo tipo di formazione sono la preparazione di esami, test e concorsi.

La durata della formazione è limitata nel tempo, massimo 300 ore l'anno per 20 ore settimanali.

2.10. Misure contro l'abbandono scolastico per i giovani tra i 16 e i 25 anni

La legge prevede, come si è visto, che a tutti i giovani venga offerta una formazione professionale prima di uscire dal sistema educativo. Oltre alle agevolazioni contrattuali, la *DIJEN-Mission Générale d'Insertion de l'Education Nationale* si preoccupa in particolare del recupero dei giovani che hanno abbandonato prematuramente la scuola o che hanno appena conseguito un diploma; con queste iniziative essi possono appoggiarsi alle istituzioni scolastiche per un programma integrativo di formazione, grazie a una serie di moduli formativi coordinati a livello di distretto geografico. Il distretto mette le sue risorse in comune per proporre itinerari individualizzati d'accesso alla qualificazione e al diploma (*ITAQ*) di Livello 5 (*CAP, BEP*) e per promuovere in campo professionale i detentori di *CAP, BEP* e di baccalureato. Gli interventi comprendono:

1) *Orientamento*. L'istituto scolastico di origine organizza degli incontri preliminari di inserimento che durano 12 ore e mezzo ripartite in due giornate; informano il giovane sul mercato del lavoro e sulle relative disponibilità formative ad esso collegate, e lo consigliano sull'itinerario di studi da scegliere. Una ulteriore possibilità di trovare un inserimento nel mondo del lavoro è *ARE-Aide à la recherche d'emploi*, una serie di moduli di durata variabile,

dalle 20 alle 100 ore nell'arco di 3 mesi, che garantiscono al giovane l'assistenza nella ricerca di impiego e il necessario sostegno pedagogico. Altrimenti sono disponibili le *SIO-Sessions d'information et d'orientation* che con un'approfondita azione di orientamento elaborano per il giovane un percorso professionale improntato ai bisogni del mercato. Sono organizzate nel primo trimestre dell'anno scolastico in moduli di 6 settimane per 20 studenti, e possono prevedere anche uno *stage* in azienda. La formula delle *SIO* può essere completata da misure integrative quali:

2) i *CIPPA (Cycles d'insertion professionnelle par alternance)*. Sono concepiti per giovani con grandi difficoltà di inserimento, per i quali non sono sufficienti le *SIO*. Sono provvedimenti temporanei, e intendono facilitare l'accesso all'impiego o l'avvio di un itinerario formativo qualificante. La durata dei *CIPPA* dipende dal singolo caso (3-9 mesi) e prevede eventuali periodi di formazione in alternanza. È stato in media calcolato che con questo intervento il 50% dei giovani entrano nell'apprendistato e il 30% rientra nella scuola;

3) i *MOREA-Modules de réparation à un examen*. Sono moduli per chi non ha passato un esame di *CAP* o *BEP* o parti di esso, e lo prepara nuovamente alla prova senza costringerlo a ripetere l'anno. Il loro svolgimento è personalizzato e prevede anche pratiche professionali. Includono percorsi secondo il *CFI-Crédit Formation Individualisé* (v. supra, 2.9) o di formazione in azienda.

2.11. UCC-Unités de contrôle capitalisables

Con il sistema delle unità capitalizzabili il diploma non viene più preparato per materie ma per aree: per es. un *CAP* consiste di sei aree: la tecnologica-professionale, la matematica, la scientifica, la letteraria, quella inerente alla conoscenza del mondo attuale, e alcune lingue (per certi indirizzi). Per ogni area esistono differenti livelli che corrispondono ciascuno ad un certo grado di competenze (livello 1, 2, 3...). Per ogni diploma il livello da conseguire è definito per area e controlli periodici consentono allo studente di stabilire il livello conseguito. Chi intenda conseguire il diploma in una delle sei aree, ottiene un *UCC* con validità 5 anni. Questo sistema consente di interrompere la formazione o di cambiare indi-

rizzo senza dover ripetere gli studi precedenti. Il diploma viene concesso quando lo stagista ha ottenuto i 6 *UCC* delle 6 aree.

2.12. CFI-Crédit Formation Individualisé

L'introduzione del *CFI-Crédit Formation Individualisé* (v. supra, 2.9) consente ai giovani di ottenere qualificazioni e di inserirsi con più facilità nel mondo delle professioni. Il sistema, concepito nel 1989 per giovani dai 16 ai 25 anni privi di impiego e di abilità professionali, è stato reso accessibile dopo il 1990 ai lavoratori e ai disoccupati, per identificare meglio e accrescere le proprie competenze.

Il meccanismo di conseguimento del *CFI* prevede:

- l'orientamento sulla procedura del *CFI*, fornita ai giovani e non dai centri *PAIO*, e le *missions* locali;

- la presa di contatto con un corrispondente che aiuta il giovane a costruire il suo progetto professionale e un percorso formativo adatto. Al giovane viene proposto di fare un bilancio delle sue competenze per facilitare l'individuazione del progetto, per confermarle o invalidarle. Questo tipo di bilancio è svolto in ambito tecnico-professionale, tenendo conto delle esigenze di lavoro del mercato locale, ed è particolarmente importante per il successo finale dell'iniziativa. Una volta stabilite le competenze, il giovane inizia uno *stage* retribuito secondo il contratto in alternanza (contratto di qualificazione) e con un tipo di formazione personalizzata che corrisponde al progetto stabilito.

Il percorso è per moduli e varia a seconda del tempo necessario a un giovane per arrivare al livello 5 ed entrare così nel post-secondario; viene certificato dai diplomi professionali del *CAP* e *BEP*, e dai titoli omologati delle qualificazioni riconosciute dagli ordini professionali (*CFP-certificats de formation professionnelle* e *CQP-certificats de qualification professionnelle*).

2.13. II DAEU-Diplôme d'accès aux études universitaires

Per l'accesso all'educazione superiore senza il diploma di scuola secondaria (il baccalaureato) è stato istituito il *DAEU-Diplôme d'accès aux études universitaires* equipollente al baccalaureato.

L'accesso al percorso formativo che conduce al *DAEU* è in base ai posti disponibili per un certo anno ed è riservato a un candidato che abbia interrotto l'istruzione iniziale da almeno due anni, abbia compiuto 20 anni con due anni di esperienza professionale certificata dalla Previdenza sociale, o abbia comunque più di 24 anni.

Il *DAEU* offre due itinerari A e B che comprendono ciascuno due discipline fondamentali e due complementari. Il diploma finale è rilasciato dopo un anno e un insegnamento minimo di 225 ore.

Le prove che il candidato deve sostenere obbligatoriamente sono:

Itinerario A

- francese (analisi testuale e conoscenze letterarie);
- lingua straniera.

Le materie complementari sono scelte in un lista compilata dall'università, comprendente per es. storia contemporanea, matematica e geografia.

Itinerario B

Le prove che il candidato deve sostenere obbligatoriamente sono:

- francese (conoscenza generali dei problemi linguistici, riassunto di un testo);
- matematica.

Le materie complementari sono a scelta tra fisica, chimica, scienze naturali.

Il *DAEU* prevede un controllo attitudinale e prove di verifica durante il corso di studio: può essere preparato anche per unità capitalizzabili.

3. ORIENTAMENTO, FINANZIAMENTO, QUALITÀ

3.1. *Orientamento*

Gli organismi di informazione e orientamento sono molteplici, anche per via della campagna governativa degli anni '80 volta ad intensificare l'azione di orientamento formativo dei giovani. Per le informazioni di carattere generale sulla formazione profes-

sionale è in funzione *MINITEL*, che raccoglie su supporto informatico le banche-dati sia nazionali che regionali.

3.1.1. Il *CIO*

Il *CIO-Centre de Information et Orientation*, con 518 sedi, operativo in ambito scolastico, ma a disposizione anche degli adulti, sviluppa:

- * assistenza al pubblico con priorità data ai giovani in età scolare e alle loro famiglie;

- * informazione sui percorsi di studio, la formazione professionale, le qualificazioni e le professioni;

- * l'osservazione, l'analisi delle trasformazioni locali del sistema educativo e dell'evoluzione del mercato del lavoro, con la produzione di documenti di sintesi da presentare agli insegnanti e agli studenti;

- * l'animazione degli scambi di riflessioni tra i partner del sistema educativo, le famiglie, i giovani, le autorità locali e i responsabili economici.

Ogni *CIO* possiede un fondo documentario sugli insegnamenti e le professioni, e un servizio di autodocumentazione che consente agli utenti una consultazione mirata sul bisogno formativo.

Nei centri *CIO* sono attivi 4500 consiglieri che assistono i giovani e gli adulti nell'orientamento e riorientamento, messi in atto con colloqui individuali, lavori di gruppo, valutazioni curriculari.

L'apporto delle tecnologie d'informazione nell'orientamento di *CIO* riguarda particolarmente l'osservazione, l'analisi dei flussi e i bisogni individualizzati dell'alunno, la documentazione e la resa informativa, l'assistenza personalizzata.

La consultazione è offerta su supporto informatico, che fornisce gli strumenti di auto-orientamento, di educazione all'orientamento e dei suoi percorsi.

3.1.2. Altre agenzie nazionali

– *ONISEP-Office National de Information sur les Études et les Professions*;

– *DIJEN*, sviluppato nel 1986 dal Ministero dell'educazione a favore dei giovani che hanno abbandonato l'educazione iniziale privi di baccalaureato, per incoraggiarne il reinserimento scolastico proponendo loro nuovi percorsi di apprendimento;

– i *PAIO-Permanence d'accueil, d'information et d'orientation*, sorti nel 1982, si rivolgono ai giovani tra i 16 e i 25 anni privi di diploma. Assicurano un aiuto nell'orientamento con sessioni collettive e rapporti individuali con i ragazzi, e collegano gli itinerari formativi a disposizione con la domanda professionale del mercato; distribuiscono anche informazioni sulla sanità, le manifestazioni culturali e sportive per i giovani.

I centri sono governati da un consiglio di amministrazione che raccoglie tutti i soggetti della vita sociale ed economica locale (amministratori, associazioni, rappresentanze imprenditoriali e sindacali). Favoriscono l'inserimento dei giovani nelle imprese grazie a una sorta di "padrinato": un "padrino" segue il giovane in tutte le tappe di ricerca di un posto di lavoro. I *PAIO* lavorano in stretta collaborazione con i centri locali per varare iniziative a favore della qualificazione dei giovani, per l'acquisizione di esperienze di lavoro etc.

– i *Centre INFO*, nati nel 1901, sotto la tutela del Ministero dell'occupazione e a diffusione nazionale, hanno il compito di attuare programmi per accrescere l'informazione, la documentazione e gli studi sulla domanda di formazione professionale; diffondono le informazioni sui periodici editi dai centri, sulla stampa quotidiana, mediante pubblicazioni e con il servizio di *MINITEL* come banca-dati; i servizi *INFO* non sono accessibili al pubblico, ma solo agli studiosi e agli addetti ai lavori.

– i *DAFCO* e i *Greta*, le agenzie ministeriali in relazione con le *académie* che coordinano la formazione continua nelle strutture scolastiche, presenti nei rettorati delle accademie.

3.1.3. Orientamento regionale

I *CARIF-Centres d'animation et de ressources de l'information sur les formations* costituiscono la rete informativa sulla formazione continua in ambito regionale. Sono concepiti come centri d'informazione per gli organismi pubblici e privati, per i soggetti

formativi regionali, per i formatori dell'educazione continua: di fatto non espletano un servizio per il grande pubblico.

Oltre a fornire materiale informativo i *CARIF* organizzano seminari e scambi di esperienze tra operatori del settore, politici ed imprenditori.

3.1.4. Orientamento dipartimentale e comunale

– I *MIF-Maisons de l'information sur la formation*, creati nel 1982 per fornire al pubblico informazioni sulle prospettive formative. I *MIF* svolgono tre funzioni: accoglienza del pubblico, rispondendo a domande dirette sull'offerta formativa; promozione della formazione, facendo conoscere al pubblico i diritti in materia formativa e le possibilità di *stage*; analisi del retroterra socio-economico della formazione: il centro rielabora i dati sulla domanda e l'offerta formativa e sull'occupazione;

– le *Mep-Missions d'education permanent*, create nel 1974 dalle nuove municipalità si sono poi estese a livello nazionale. La loro azione si rivolge principalmente alla domanda di formazione in relazione con lo sviluppo economico locale.

I *Centres INFFO*, i *Dafco*, i *Mif*, i *Mep* e i *Carif* hanno costituito un rete di scambio informazioni sulla formazione professionale.

3.1.5. Altri centri

– Le *Cités de métiers*, che distribuiscono informazioni sui diritti formativi, le modalità di attuazione dei percorsi educativi, gli organismi formativi e le singole iniziative. Lavorano in *team* con l'*ANPE*, *AFPA*, *Greta* e i *PAIO*. Sono previsti servizi di orientamento generale presso la *CIO Media Com*, differenziati per settori occupazionali presso l'*ANPE*, e per cambiare la propria vita professionale (*ANPA*);

– le *Chambres de commerce et d'industrie* e le *Chambres de métiers*, impegnate nell'informazione e consulenza delle imprese sulla formazione, le prime anche con singole iniziative formative, mentre le seconde forniscono informazioni sull'apprendistato, sulle possibilità di perfezionamento professionale e alle imprese;

sono dotate anche del servizio di orientamento del *CAD-Centre d'aide à la décision*, che informa il pubblico sui mestieri dell'artigianato e sui percorsi formativi;

– l'*AFPA-Association nationale pour la formation professionnelle des Adultes*, conduce nei suoi centri azioni di orientamento per i giovani, gli immigrati e i disoccupati;

– l'*APEC*, che si rivolge ai giovani diplomati dell'educazione superiore per segnalare le prospettive professionali con sessioni di orientamento approfondite (*SOA*) e per elaborare un progetto di carriera;

– i centri di *APECITA* per l'orientamento nelle professioni agricole.

3.2. Il finanziamento

Lo stato dispone di un budget particolare a favore della formazione professionale e continua con cui finanzia:

* le azioni a favore di chi cerca un'occupazione. Lo stato sostiene le spese di tutte le fasi della formazione e la remunerazione degli *stage*;

* le iniziative formative a sostegno di determinate categorie: disabili, immigrati, analfabeti, detenuti;

* le iniziative per la promozione di nuove aree formative;

* l'informazione;

* la dotazione finanziaria alle regioni;

* gli aiuti per l'elaborazione e l'attuazione di piani di formazione presso le imprese o gli ordini professionali.

I finanziamenti sono tutti concessi dallo stato, e in particolare dal Ministero dell'occupazione, e beneficiano di versamenti ulteriori del Fondo Sociale Europeo.

3.2.1. Finanziamento regionale

Il consiglio regionale finanzia i programmi formativi rivolti ai giovani dai 16 ai 25 anni. Inoltre, in accordo con lo stato e i partner sociali, i consigli regionali coordinano l'insieme delle filiere di educazione iniziale e continua proposte ai giovani dalla regione, mediante il piano regionale di sviluppo della formazione professionale giovanile.

3.2.2. Iniziative concordate tra stato e regioni

Stato e regioni intervengono nel settore dei contratti entro un piano elaborato da entrambi e di durata quinquennale, in vista di obiettivi prioritari stabiliti e finanziati congiuntamente.

3.2.3. Finanziamento delle aziende

La legge del luglio 1971 ha istituito l'obbligo per gli imprenditori di finanziare la formazione professionale iniziale e continua secondo una percentuale calcolata sulla massa salariale: questa percentuale, lo 0,8% nel 1971, è salita nel 1993 all'1,5%. Le imprese concorrono in questo modo allo sviluppo della formazione professionale partecipando ogni anno al finanziamento di misure di formazione o ai bilanci di competenza. La percentuale da corrispondere per la formazione dipende dal numero dei dipendenti dell'impresa:

* per le imprese con più di 10 dipendenti, l'obbligo legale è fissato all'1,5% della massa salariale versata dall'azienda. La gestione di questa percentuale è ripartita tra le misure a favore dei giovani, come il contratto d'inserimento in alternanza (0,30-0,40%);

* per le imprese con meno di 10 salariati, il versamento corrisponde allo 0,15%, o allo 0,25% (se l'azienda è soggetta alla tassa di apprendistato) della sua massa salariale. La gestione e l'investimento dello 0,25% va per lo 0,10% al finanziamento del contratto di inserimento in alternanza, mentre per il restante 0,15% al finanziamento del piano di formazione aziendale;

* gli imprenditori e i lavoratori autonomi versano a un organismo abilitato dallo stato un contributo dello 0,15% calcolato su un fondo particolare.

Per gli accordi collettivi stretti in certi settori è previsto un contributo di partecipazione superiore al minimo richiesto. C'è da osservare, però, che di fatto le aziende hanno dedicato alla formazione capitali maggiori di quanto stabilito dalla legge: nel 1972, per es. la percentuale era l'1,35%, mentre nel 1992 sfiorava il 3,3%. In caso di mancato impiego del fondo a disposizione alla scadenza dell'anno, il residuo viene incamerato dallo stato.

3.2.4. Finanziamento dell'apprendistato

L'istituto formativo del *CFA* è finanziato dalla regione o dallo stato, e dalla tassa d'apprendistato richiesta agli imprenditori.

L'imprenditore percepisce due generi di sostegno finanziario:

– l'*indemnité compensatrice forfaitaire* di 7.000 franchi per ciascun apprendista. Dal gennaio 1999 questa indennità viene versata solo se il giovane non è titolare di un diploma di livello IV (il *Bac*);

– l'*indemnité de soutien à l'effort de formation* di 10.000 franchi, versata all'imprenditore alla fine di ogni anno di ciclo di formazione.

L'azienda beneficia dell'esonero dagli oneri sociali sul salario dell'apprendista più o meno incisivi a seconda della grandezza dell'azienda. L'imprenditore è però tenuto a provvedere all'alloggio, ai trasporti, alle assicurazioni e alla pensione.

3.3. *Qualità della formazione professionale*

Lo stato è impegnato a tutelare la qualità del servizio formativo svolto nell'educazione professionale. In seno al *DGEFP*, la Delegazione generale per l'occupazione e la formazione professionale (v. supra, 1.2.4), è attivo un gruppo nazionale di controllo, collegato con i servizi regionali, per la definizione e l'attuazione delle verifiche sulla formazione continua. La valutazione riguarda tutti i soggetti formativi, aziende, docenti, esecutori dei bilanci di competenze, strutture di accoglienza, orientamento etc. La legge del 6 maggio 1996 sulla riforma del finanziamento dell'apprendistato, poi, estende le competenze degli ispettori della formazione professionale, che riguardano da un lato le iniziative per la formazione dei giovani attraverso il contratto di qualificazione, e dall'altro le iniziative formative sovvenzionate dal Fondo Sociale Europeo.

3.3.1. Standard generali

La qualità dell'istituto formativo può essere rilevata secondo procedimenti differenti:

– l'analisi del documento di presentazione dell'istituto che viene presentato in prefettura per l'approvazione e l'autorizzazio-

ne ai corsi, che rivela la specificità del gruppo di formatori, l'indirizzo pedagogico e deontologico, le competenze tecniche;

– la definizione di norme di verifica, che in Francia sono elaborate da quattro organismi di valutazione:

* l'*AFNOR-Association française de normalisation* che nel 1992 ha introdotto norme valutative-base per la formazione professionale quali la corrispondenza del prodotto formativo alla domanda delle imprese, il metodo di elaborazione del progetto di formazione, l'analisi delle caratteristiche del servizio e la corrispondenza dei mezzi impiegati;

* l'*ISO-International Standard Organisation*, norme internazionali che stabiliscono i criteri a tutela della qualità concepiti secondo il mercato, i bisogni dell'utente, la strutturazione e l'avviamento dell'impresa formativa nel suo rapporto con la clientela, l'erogazione dei servizi;

* la *OPQF-Office professionnel de qualification en formation*, organismo che rappresenta gli imprenditori e si preoccupa di rendere "intelligibile" sul mercato l'attività di formazione professionale svolta da un'azienda;

* la certificazione sui professionisti della formazione compiuta dall'*IPCF-Institut de certification des professionnels de la formation*, attivo dal 1997.

3.3.2. I docenti

Gli insegnanti del secondario devono aver conseguito per la docenza una *Licence* (titolo universitario triennale). Una volta assunti, in base ai titoli o ad un colloquio, i futuri insegnanti entrano nello *IUFM*, l'Istituto universitario di formazione pedagogica, dove dichiarano l'intenzione di insegnare nel secondario e vengono di conseguenza indirizzati verso corsi di approfondimento delle discipline che intendono insegnare.

Al termine del primo anno di *IUFM*, si possono sostenere i seguenti concorsi:

* *CAPES*, certificato di attitudine all'insegnamento a livello secondario, diviso per discipline;

* *CAPEPS*, certificato di attitudine all'insegnamento per l'educazione fisica;

* CAPET, certificato di attitudine all'insegnamento per l'educazione tecnica;

* CAPLP2, certificato di attitudine all'insegnamento per i licei professionali;

* *Aggrégation*, organizzata per discipline, per candidati con *maîtrise* (4 anni di studio superiore).

I vincitori del concorso divengono professori in tirocinio per un anno (*professeurs-stagiaires*) e retribuiti. Il Ministero dell'educazione sceglie alla fine gli idonei selezionati dalle commissioni di esami accademici. Durante il servizio, gli insegnanti dispongono di 36 settimane per la formazione continua.

Nella formazione continua gli insegnanti possiedono qualifiche piuttosto varie: si va dal diploma di scuola secondaria superiore sino a quello di studi superiori.

Per migliorare la professionalità dei docenti le iniziative sono molteplici: nell'*académie* vi è per es. un comitato (*CAFOC-Centre Académique de formation continue*), che si occupa della formazione dei formatori e delle metodologie di apprendimento.

I *CARIF-Centres d'animation et de ressources de l'information sur les formations* organizzano a livello regionale incontri e discussioni tra i formatori, seminari e giornate di studio in cui i docenti possono incontrare esponenti pubblici e imprenditori locali. I centri intendono rafforzare la collaborazione tra formatori e informatori anche avvalendosi di banche-dati su supporti informatici e di un fitto e continuo scambio di esperienze, al fine di migliorare la didattica e aggiornare le conoscenze.

I docenti e la riforma

Con la riforma i docenti del *lycée professionnel* saranno formati secondo il sistema integrato negli *IUFM-Institut universitaire de formation des maîtres*, e per rafforzare le loro conoscenze professionali sarà loro offerta la possibilità di *stage* aziendali di aggiornamento. Questi *stage* dovranno essere periodicamente frequentati all'inizio e nel prosieguo della carriera, sia per iniziative personali, sia per decisione amministrativa.

Le incombenze dei docenti saranno tutte quelle pedagogiche come corsi, esercitazioni pratiche, lavoro di laboratorio, sostegno agli allievi e controllo dei progetti: in particolare, l'intervento pe-

dagogico che l'insegnante deve svolgere nel periodo di *stage* aziendale del giovane sarà oggetto di uno specifico ordinamento.

Per le discipline tecnico-professionali si studieranno le modalità che valorizzino nelle prove di concorso l'esperienza professionale acquisita.

4. LE TENDENZE DI RIFORMA – LA DIMENSIONE EUROPEA

4.1. *Nouvelles chances*

Nouvelles Chances è un programma governativo rivolto nel 1999 ai giovani che abbandonano il sistema educativo senza qualificazioni (57.000 l'anno in media) esponendosi al rischio di esclusione sociale e professionale. L'obiettivo è quello di dotare tutti i giovani di un titolo di formazione iniziale al livello almeno del *CAP* e del *BEP*.

Il programma è stato redatto nel 1998-1999, di concerto tra il Ministero dell'educazione nazionale, il Ministero del lavoro e il Segretariato di stato per le pari opportunità e per la formazione professionale.

Nonostante la tendenza positiva degli ultimi 10 anni, l'8% dei giovani usciti dal sistema educativo, lo fanno ancora senza una formazione qualificata: per metà hanno frequentato solo il *college*, altrimenti hanno cominciato a preparare un diploma professionale senza arrivare a conseguire il titolo. Diversi studi mostrano che tre quarti di questi giovani conoscono la disoccupazione anche per lunghi periodi, e uno su sei non riesce ad occuparsi nei cinque anni successivi.

Emerge anche da questi dati che il rapporto tra una formazione iniziale qualificata e il lavoro è sempre più diretto. Il programma *Nouvelle Chance* ha dunque come strumenti attuativi:

- la "contrattualizzazione" (accordi tra singoli istituti di formazione e ministero per il finanziamento del piano d'istituto);
- il sistema di valutazione e la relativa elaborazione di indicatori;
- azioni di accompagnamento e di assistenza tecnica del ministero;
- la circolazione e lo scambio delle esperienze.

L'azione si basa su tre principi:

* la personalizzazione delle soluzioni: le soluzioni sono necessariamente multiple e articolate e dipendono fortemente dal contesto economico locale, tanto che le soluzioni a livello nazionale si presentano addirittura dannose;

* l'eliminazione dei vincoli alle iniziative e il sostegno delle innovazioni. Numerose *équipes* hanno preso in questi anni iniziative a favore del recupero di questi giovani a diversi livelli: si tratta di conoscere meglio i loro metodi e le loro idee, di valutarne e di far circolare il *know-how* sui metodi e di favorirle nonostante si trovino attualmente ai margini della regolamentazione normativa del sistema, e in condizione di debole finanziamento;

* il partenariato, soprattutto con le imprese. I partner sono gli stessi soggetti che interagiscono con le scuole: servizi pubblici, enti locali, associazioni. Il rapporto con questi soggetti e soprattutto con le imprese e gli ordini professionali è indispensabile per raggiungere l'obiettivo di una formazione per tutti (formazione integrata, imprese-scuola, percorsi qualificanti nei licei professionali). Ciò non deve limitarsi a una semplice giustapposizione di periodi a scuola e in impresa perché i giovani hanno spesso una doppia difficoltà sia sul terreno dell'apprendimento scolastico, sia in quello della socializzazione e dell'inserimento nel lavoro. Il partenariato deve servire ad accompagnare il giovane in un percorso di apprendistato effettivo. Sono essenziali come partner le autorità regionali, le *Mission local* e i *PAIO*.

4.2. Gli obiettivi del progetto

1) una migliore conoscenza del pubblico di allievi a cui ci si rivolge (incrementare la raccolta di dati, monitorare ogni istituto e bacino di formazione, sviluppare delle ricerche per conoscere meglio le ragioni degli abbandoni);

2) la prevenzione contro gli abbandoni a partire dalla scuola dell'obbligo, potenziando l'assistenza individualizzata nei singoli istituti, o i progetti di sostegno organizzati dai dipartimenti e azioni inerenti ai problemi dell'handicap e della salute. Si interviene offrendo nuove *chances* e consentendo di ritentare la formazione in un liceo professionale oppure in un percorso di

apprendistato personalizzato, anche attraverso convenzioni tra i licei professionali e gli altri soggetti scolastici (per es. i *SEGPA*, l'organizzazione scolastica di classi di sostegno speciali). Infine bisogna concentrare gli interventi speciali sui ragazzi tra gli 11 e i 15 anni che evadono del tutto l'obbligo, costruendo dei centri di accoglienza in partenariato con gli enti locali e i servizi di stato competenti soprattutto nelle zone a rischio;

3) la costruzione dei percorsi di formazione qualificata dopo la scuola dell'obbligo, secondo il principio della personalizzazione e della flessibilità, del partenariato, e con il sostegno finanziario e giuridico del ministero per i progetti più innovativi, aumentando il tempo trascorso in impresa per la preparazione ai *CAP* e arricchendo le modalità di certificazioni per tappe a credito. Si è infatti notato che i giovani in difficoltà hanno maggiormente bisogno di obiettivi intermedi da raggiungere. Per costruire un percorso personalizzato si devono istituire consorzi tra licei professionali perché un solo liceo non può offrire tutta la gamma di specializzazioni professionali, e infine estendere il modello della sperimentazione in corso a Lille, dove un consorzio di licei professionali elabora progetti basati sull'offerta di un percorso personalizzato a pubblici diversi: giovani in formazione iniziali, adulti in formazione continua, giovani in apprendistato e giovani in via di abbandono. Un'altra misura è migliorare l'azione svolta dalla *MGI-Mission général d'insertion* che nell'anno scolastico 1997-98 ha già coinvolto 47.000 giovani con risultati positivi nei 2/3 dei casi: si tratta di integrare il lavoro dei progetti *MGI* con quello delle scuole e di altri soggetti e di aumentare il numero di partecipanti nelle formazioni integrate. Un altro problema da risolvere è la difficoltà di alcuni giovani verso la mobilità geografica, problema più acuto nelle metropoli (si resta legati al quartiere di provenienza) che nelle zone rurali: le cause sono complesse e possono essere risolte con accordi tra scuole, posti di internato nei licei professionali e azioni di partenariato con le associazioni di quartiere;

4) l'arricchimento dell'offerta di formazione al V livello, in particolare per il *CAP*: è importante rendere più ampia la gamma di possibilità formative a questo livello sul territorio perché la situazione è eterogenea riguardo allo spettro di *CAP* offerti nei vari

dipartimenti e risultano differenziati i tassi di riuscita tra un tipo di *CAP* e l'altro. Occorre sviluppare l'offerta tenendo conto che per alcuni mestieri il *CAP* gode di alto prestigio sul mercato del lavoro. Bisogna infine intensificare i rapporti con quelle imprese che sono realmente disponibili a partecipare alla formazione dall'inizio alla fine. Si tratta di arginare le forme di discriminazione razzista e sessista anche con l'aiuto degli enti locali;

5) l'inserimento del programma *Nouvelle Chance* nel quadro delle iniziative europee: gli scambi e la mobilità dei giovani, e i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo, che possono coprire per il 2000-2006 tutte le iniziative sopradette, in particolare per quelle a livello regionale.

In 11 città europee, in Francia a Marsiglia, sono state istituite scuole dalla UE dette della "*seconde chance*".

4.3. La dimensione europea

La Francia partecipa attivamente alla realizzazione delle politiche comunitarie sulla formazione professionale:

– sul piano nazionale, con i lavori del *SGCI*, il comitato interministeriale per i problemi di cooperazione economica europea, del comitato sulle politiche comunitarie relative al lavoro, all'impiego e alla formazione professionale, e dei comitati-guida dei programmi comunitari;

– sul piano comunitario, partecipando alle riunioni dei responsabili della formazione professionale, al Comitato consultivo per la formazione professionale, al Comitato dell'Educazione e agli organi che effettuano la gestione dei programmi europei.

La Delegazione alla Formazione professionale e le amministrazioni interessate garantiscono poi la loro consulenza per la preparazione e la stesura dei programmi comunitari, e al tempo stesso rispetta le direttive e gli orientamenti comunitari nelle iniziative varate a livello nazionale.

L'attuazione delle politiche UE in fatto di formazione è sostenuta dal governo con la promozione del progetto Leonardo e delle intraprese comunitarie riguardo alla formazione professionale, con la partecipazione al CEDEFOP e al comitato direttivo della Fondazione Europea per la Formazione.

La Francia ha intensificato l'azione informativa sul mercato del lavoro europeo con i *Centres nationaux de ressources* impegnati:

– a informare i giovani e gli adulti sugli studi, la formazione, gli *stage* professionali, le borse e l'approfondimento linguistico negli altri paesi comunitari;

– a svolgere orientamento personalizzato;

– a partecipare a manifestazioni in Francia e all'estero;

– ad informare sui programmi europei e a fornire assistenza tecnica ai progettisti in cerca di partner europei;

– ad elaborare materiale da destinare al pubblico;

– a cooperare con i centri nazionali di risorse estere su questioni inerenti la Francia, scambio di documentazione, iniziative formative reciproche;

– a collaborare con i centri di risorse del Ministero del lavoro.

Questi centri partecipano a progetti-pilota del programma Leonardo:

Anteo: applicazione delle nuove tecnologie all'orientamento ed elaborazione di un modulo di informazione destinato ai professionisti dell'orientamento;

Estia: creazione di un server Internet utile per l'orientamento transnazionale e lo sviluppo dell'orientamento a distanza;

Cisneros: elaborazione di una base informativa per il grande pubblico allo scopo di favorire la mobilità dei giovani in Europa.

La Francia è impegnata anche ad implementare le politiche sulla trasparenza di qualifiche e certificazioni della formazione professionale, sul progetto di *portfolio* delle competenze individuali, sul sistema di informazione degli utenti e sul riconoscimento reciproco in ambito europeo dei titoli e delle qualifiche professionali.

Statistiche

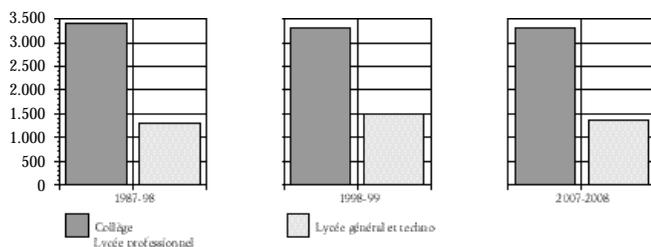
MACRODATI 1998-1999

Campo: Metropoli + DOM

Alunni, apprendisti e studenti (numero totale di iscritti)	15.027.000
Numero di alunni 1° e 2° grado	12.299.000
<i>di cui</i>	
pubblico	10.261.000
Scolari	6.607.000
Collegiali	3.357.000
Liceali	1.529.000
Licei professionali	806.000
Numero totale studenti	2.119.000
<i>di cui</i>	
università (IUT compreso 114.500)	1.506.000
Classi superiori CPGE	78.000
Sezione tecnici superiori (STS)	240.000
Numero apprendisti	361.000
Altri (secondo grado agricoltura e speciale salute, etc)	248.000
Numero di personale (scuole, collegi e licei)	1.306.000
Insegnanti (ivi compreso settore privato, con o senza contratto)	843.000
<i>di cui</i>	
Insegnanti in scuole pubbliche	699.000
Non docente (compreso personale comunale)	463.000
Numero di scuole, collegi e licei (EN)	71.201
<i>di cui</i>	
Pubblici	61.808
Scuole	59.765
Collegi	6.926
Licei professionali	1.795
Altri licei, compresi i polivalenti	2.635
Scuole regionali ad insegnamento adattato	80
Budget del MENRT in miliardi di franchi (1998)	344,4
<i>In miliardi di euro</i>	<i>51</i>
Spesa per l'educazione in miliardi di franchi	634,4
<i>In miliardi di euro</i>	<i>96,7</i>

LE SCUOLE DI SECONDO GRADO

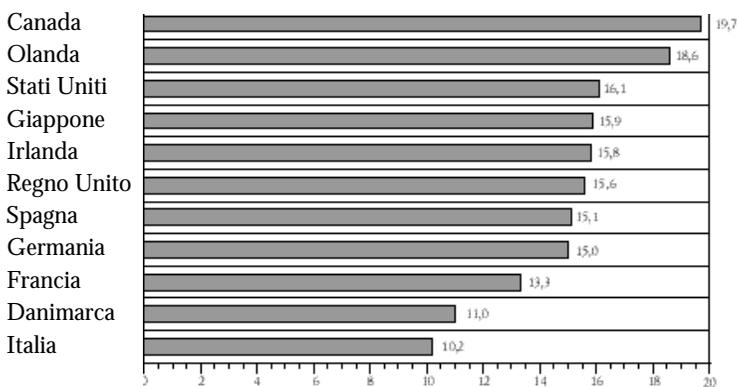
Campo: metropoli + DOM – Pubblico + privato
Andamento del numero di studenti (*)



(*) il settore pubblico rappresenta l'80% del totale

Numero medio di studenti per insegnante

Raffronto su scala internazionale, anno 1996



Fonte: OCDE-CERI (ultima pubblicazione)

I principali diplomi conseguiti nel 1999

Campo: metropoli

	<i>Ammessi</i>	<i>% ammessi/presentati</i>
- Brevetto	569.234	75,2
- di cui serie collegi	495.538	76,2
- CAP (1998)	210.991	73,4
- BEP (1998)	201.539	71,9
- Maturità sessione di giugno 1999, totale	486.575	78,3
- Maturità L (letteraria)	60.147	79,2
- Maturità ES (economico-sociale)	73.553	79,8
- Maturità S (scientifica)	125.056	77,2
- Totale maturità generale	258.756	78,4
- Maturità STI (scientifica, tecnica e industriale)	35.168	73,4
- Maturità STL (scienze e tecnologie di laboratorio)	6.155	80,1
- Maturità SMS (scienze medico-sociali)	18.387	82,3
- Maturità STT (scienze e tecnologie del terziario)	76.413	80,4
- Totale maturità tecniche	144.212	78,5
- Totale maturità professionali	83.607	77,6

Personale del settore pubblico 1997 – 1998 (*)

Insegnanti	367.000
Certificati	215.000
Professori di licei professionali	56.000
Professori di insegnamento generale presso i collegi	33.000
Associati	41.000
Sostegno	8.000
Non titolari	14.000
Non docenti	209.000

(*) *Insegnanti su alunni*

Spesa media per studente nel 1998 – in franchi e in euro

	<i>Collegio</i>	<i>liceo generale e tecnico</i>	<i>liceo professionale</i>
Spesa annua 1986	30.700	39.300	39.000
In euro	4.680,2	5.991,2	5.945,5
Spesa annua 1998	41.500	52.300	54.500
In euro	6.326,6	7.973,1	8.308,5

ALLEGATO

CONTRATTI DI LAVORO IN ALTERNANZA

Interventi e loro durata	Obiettivo	Giovani cui si rivolge l'intervento	Datore di lavoro	Formazione	Status e remunerazione del beneficiario	Vantaggi per il datore di lavoro
<p>Contratto di apprendistato</p>	<p>Permettere ad un giovane di acquisire una qualifica professionale, per la quale si rende necessario un diploma di tipo tecnico o professionale o un titolo equipollente (livello V, IV, III) o un titolo d'ingegnere.</p>	<p>Giovani di età compresa tra 16 a 26 anni non compiuti.</p>	<p>Qualsiasi azienda operante nel settore artigianale, commerciale, industriale o aziende del settore pubblico.</p>	<p>Minimo 400 ore/anno presso un centro di formazione; 1.500 per la maturità professionale (durata minima) o un BTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuito dall'azienda • Retribuzione compresa tra il 25 e il 78% dello SMIC, in base all'età e all'anzianità di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Premio forfetario erogato dallo Stato: 10.000 franchi • Esonero dal pagamento dei contributi previdenziali, esonero dal pagamento dei contributi patronali di origine legale o convenzionale per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, esonero dal pagamento dei contributi dovuti a titolo di assicurazioni sociali, prestazioni familiari ed incidenti sul lavoro per le aziende con oltre 10 salariati. • Rimborso anticipato dell'anticipo IVA sino a 30.000 franchi. • Credito d'imposta di 7.000 franchi per le imprese con meno di 50 dipendenti, 5.000 franchi per le aziende con 50 dipendenti o oltre.

Interventi e loro durata	Obiettivo	Giovani cui si rivolge l'intervento	Datore di lavoro	Formazione	Status e remunerazione del beneficiario	Vantaggi per il datore di lavoro
Contratto di qualificazione (da 6 mesi a 2 anni)	Permettere ad un giovane di acquisire una qualifica professionale, per la quale si rende necessario un diploma, un titolo equipollente o una convenzione collettiva.	Giovani di età compresa tra 16 a 26 anni non compiuti: <ul style="list-style-type: none"> • non in possesso di diploma di livello V • con diploma obsoleto o di livello inferiore a quello richiesto per occupare l'impiego proposto o inadeguato ad un nuovo orientamento professionale, non in possesso dello status di studente o universitario. 	Tutti i datori di lavoro assoggettati all'UNEDIC.	Almeno il 25% della durata prevista per il contratto di formazione.	Ributizione con contratto a tempo determinato, erogata dall'azienda, compresa tra il 25 e il 78% dello SMIC, in base all'età e all'anzianità di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Esonero totale dal pagamento dei contributi patronali previdenziali per tutta la durata del contratto. • Defiscalizzazione (0,1% e 0,3% oppure 0,4%). • Credito d'imposta di 7.000 franchi per le imprese con meno di 50 dipendenti, 5.000 franchi per le aziende con 50 dipendenti o oltre. • Rimborso anticipato dell'anticipo IVA sino a 30.000 franchi.
Contratto di inserimento, sia contratto a tempo determinato da 6 a 12 mesi, sia contratto a tempo indeterminato	Favorire l'inserimento dei giovani qualificati, grazie ad un percorso formativo complementare, finalizzato all'impresa.	Giovani di età compresa tra 16 a 26 anni non compiuti, in possesso di qualifica ed in grado di trovare rapidamente un impiego.	Tutti i datori di lavoro assoggettati all'UNEDIC.	<ul style="list-style-type: none"> • 200 ore potranno essere svolte all'interno dell'impresa. • Se il contratto è a tempo indeterminato, occorre precisare il periodo di inserimento, che non potrà comunque essere superiore a 12 mesi. • Istituzione di un tutor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ributizione erogata dall'azienda • Contratto a tempo determinato: almeno l'80% della retribuzione minima ma non inferiore allo SMIC • Contratto a tempo indeterminato: come per il contratto a tempo determinato nel corso del periodo di inserimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Defiscalizzazione (0,1% e 0,3% oppure 0,4%); 50 franchi per ciascuna ora di formazione lavoro. • Possibilità di rimborso anticipato dell'anticipo IVA sino a 30.000 franchi.

Interventi e loro durata	Obiettivo	Giovani cui si rivolge l'intervento	Datore di lavoro	Formazione	Status e remunerazione del beneficiario	Vantaggi per il datore di lavoro
Contratto di orientamento, contratto a tempo determinato di 6 mesi, non rinnovabile	Favorire, con una prima esperienza professionale, l'orientamento e l'educazione professionale dei giovani che incontrino particolari difficoltà d'accesso all'impiego.	Giovani di età compresa tra 16 a 22 anni non compiuti: <ul style="list-style-type: none"> • non in possesso di diploma tecnico o professionale; • che abbiano tentato di accedere ad un secondo ciclo di studi secondari, tecnico o professionale, senza avere ottenuto il diploma. 	Tutti i datori di lavoro assoggettati all'UNEDIC.	Almeno 52 ore nei primi 3 mesi di contratto e 104 ore nei 3 mesi seguenti. Azione di ripristino del livello delle conoscenze. Bilancio delle competenze. Azioni atte a consentire l'elaborazione di un progetto professionale.	Retribuzione con contratto a tempo determinato non rinnovabile. Retribuzione compresa tra il 30 e il 65% dello SMIC, in base all'età del giovane. Istituzione di un tutor.	<ul style="list-style-type: none"> • Defiscalizzazione (0,1% e 0,3% oppure 0,4%): 50 franchi per ciascuna ora di formazione. • Esonero totale dal pagamento dei contributi patronali previdenziali per tutta la durata del contratto. • Possibilità di rimborso dell'anticipo IVA sino a 30.000 franchi.
Contratto di lavoro solidarietà (CES) contratto a tempo determinato part-time da 3 a 12 mesi	Favorire la partecipazione dei giovani alla vita sociale, tramite lavori socialmente utili. Consentire l'accesso ad un'esperienza professionale. Elaborare un progetto professionale.	<ul style="list-style-type: none"> • Giovani di età compresa tra 18 e 26 anni non compiuti, il cui titolo di studio non sia superiore al livello V, iscritti o no all'ANPE. • Giovani di età compresa tra 18 e 26 anni non compiuti, in possesso di un diploma di livello IV e superiore, iscritti all'ANPE da almeno 12 mesi o comunque nei 18 mesi precedenti la data d'ingresso nel contratto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità locali. • Strutture operanti nel settore non profit • Associazioni e istituti non a fini di lucro • Organismi della previdenza sociale • Comitati aziendali, società HLM 	Facoltativa e non remunerata	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione con contratto a tempo determinato e parziale. • Retribuzione su base SMIC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esonero totale dal pagamento dei contributi legali e convenzionali ad eccezione dell'UNEDIC. • Retribuzione su base SMIC a carico dello Stato per il 65%-85%.

Interventi e loro durata	Obiettivo	Giovani cui si rivolge l'intervento	Datore di lavoro	Formazione	Status e remunerazione del beneficiario	Vantaggi per il datore di lavoro
Contratto d'impiego consolidato	Favorire l'inserimento di persone non in grado di trovare un impiego o beneficiare di una formazione all'uscita del CES.	All'uscita del CES: giovani di età compresa tra 18 e 25 anni, in possesso di un diploma non superiore al livello V, residenti in quartieri a rischio o nei grandi agglomerati.	Comunità locali, istituti pubblici, associazioni a fini non di lucro, persone moralmente che si occupano della gestione di un servizio pubblico.	Facoltativo. • Sostegno forfetario di 22 franchi per ciascuna ora di formazione entro il limite delle 400 ore.	Contratto a tempo determinato (minimo 12 mesi rinnovabile entro il limite di 60 mesi) o contratto a tempo indeterminato.	<ul style="list-style-type: none"> • Esonero da qualsiasi contributo sociale, ad eccezione delle indennità di disoccupazione, pensione complementare e nei casi in cui non siano previste le spese di trasporto. • Percentuale di retribuzione lorda a carico dello stato: <ul style="list-style-type: none"> 70% della retribuzione del primo anno 60% della retribuzione del secondo anno 50% della retribuzione del terzo anno 40% della retribuzione del quarto anno 30% della retribuzione del quinto anno 50% della retribuzione per i soggetti con maggiore difficoltà per i primi 5 anni del contratto.

Fonte: Information Jeunesse, 4, 1997

LESSICO

AFPA: Associazione per la formazione professionale degli adulti

AFA: Associazione per la formazione alternata

AFR: Allocazione di formazione per la riclassificazione

ANPE: Agenzia nazionale per l'impiego

APP: Laboratorio pedagogico personalizzato

CES: Contratto di lavoro solidarietà

CFP: Certificato di formazione professionale

CIBC: Centro interistituzionale per la parità delle competenze

CIO: Centro per l'informazione e l'orientamento

CIPPA: Ciclo d'inserimento professionale tramite alternanza

DIJEN: Dispositivo inserimento giovani del Ministero dell'Istruzione

ENPC: Valutazione del livello delle competenze professionali

FAS: Fondo d'azione sociale

FCIL: Formazione complementare per iniziativa locale

FNE: Fondo nazionale per l'impiego

GRETA: Raggruppamento degli istituti

ITAQ: Itinerario qualificato d'accesso alla qualificazione

MCPO: Modulo collettivo di primo orientamento

ML: Missione locale (per l'impiego)

MOA: Modulo per l'orientamento approfondito

MORE: Modulo di ripreparazione ad un esame

PAIO: Raccolta permanente informazioni e orientamento

SAE: Stage di accesso all'impresa

SMIC: Salario minimo di crescita

SOA: Sessione per l'orientamento approfondito

APPENDICE NORMATIVA

APPENDICE NORMATIVA

LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196 *

Norme in materia di promozione dell'occupazione

Art. 1 (*Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*). – 1. Il contratto di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata «impresa fornitrice», iscritta all'albo previsto dall'art. 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati «prestatori di lavoro temporaneo», da essa assunti con il contratto previsto dall'art. 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

* Testo risultante dalle modifiche intervenute con le LL. 27 dicembre 1997, n. 449, 13 maggio 1999, n. 133, 17 maggio 1999, n. 144, 27 luglio 1999, n. 297, 23 dicembre 1999, n. 488, e 23 dicembre 2000, n. 388, e con il D.L. 8 aprile 1998, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 5 giugno 1998, n. 176.

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

3. Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati.

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi;

b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

e) a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) il numero dei lavoratori richiesti;
b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

e) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;

f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;

g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;

h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;

i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3.

7. Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

8. I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collet-

tivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Art. 2 (*Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*). – 1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorsi due anni il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: «società di fornitura di lavoro temporaneo»; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro dell'Unione europea;

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato mem-

bro dell'Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 700 milioni;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla L. 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'art. 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di Previdenza Sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della L. 27 dicembre 1956, n. 1423, o della L. 31 maggio 1965, n. 575, o della L. 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli artt. 11 e 12 della L. 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Soltanto i lavoratori dipendenti dalla società cooperativa di produzione e lavoro possono essere da questa forniti come prestatori di lavoro temporaneo.

4. I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonché le informazioni di cui al comma 7 sono dichiarati dalla società alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui ha la sede legale, per l'iscrizione nel registro di cui all'art. 9 del D.P.R. 7 dicembre 1995, n. 581.

5. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigo-

re della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.

6. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.

7. La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richiesta.

8. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'art. 25, comma 1, della L. 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

Art. 3 (*Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*). – 1. Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:

a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

b) a tempo indeterminato.

2. Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi:

a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;

b) l'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo, nonché della cauzione ovvero della fideiussione di cui all'art. 2, comma 2, lett. c);

c) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;

d) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento;

e) l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo;

f) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;

g) la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

h) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

4. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.

5. L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.

6. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Art. 4 (*Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo*). - 1. Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro

ro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

4. Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dalla impresa fornitrice fino a concorrenza del predetto importo.

Art. 5 (*Interventi specifici per i lavoratori temporanei*). – 1. Le imprese fornitrici sono tenute a versare al Fondo di cui al comma 2 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3. Le risorse sono destinate per: a) interventi a favore dei lavoratori temporanei intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e ri-

qualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale; b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare. I predetti interventi e misure sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un Fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui all'art. 11, comma 5:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'art. 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ai sensi dell'art. 2, comma 1, della L. 12 gennaio 1991, n. 13.

3. Il Fondo di cui al comma 2 è attivato a seguito di autorizzazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste al comma 1, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del Fondo stesso. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale esercita la vigilanza sulla gestione del Fondo.

4. All'eventuale adeguamento del contributo di cui al comma 1 si provvede con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale in esito alla verifica a cura delle parti sociali da effettuare decorsi due anni dall'effettivo funzionamento del Fondo di cui al comma 2.

5. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo di cui al comma 2.

Art. 6 (*Obblighi dell'impresa utilizzatrice*). – 1. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

2. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.

3. L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'art. 2, comma 2, lett. c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.

4. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di controllo collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

7. L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 7 (*Diritti sindacali*). – 1. Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'articolo 1, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 8 (*Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità*). – 1. Nel caso di assunzione con il contratto di cui all'art. 3 da parte di un'impresa fornitrice di lavoratore titolare dell'indennità di mobilità, qualora la retribuzione percepita dal lavoratore per la prestazione di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice sia inferiore all'importo dell'indennità di mobilità, ovvero per i periodi in cui è corrisposta l'indennità di disponibilità di cui all'art. 4, comma 3, al medesimo lavoratore è corrisposta la differenza tra quanto, rispettivamente, percepito a titolo di retribuzione ovvero di indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità. Tale differen-

za è attribuibile fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità. Il lavoratore assunto dall'impresa fornitrice mantiene il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.

2. All'impresa fornitrice che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, il contributo di cui all'art. 8, comma 4, della L. 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni, è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai sensi del comma 1 ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo.

3. Le agenzie regionali per l'impiego di cui all'art. 24 della L. 28 febbraio 1987, n. 56, possono stipulare, con i soggetti di cui all'art. 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 1, lett. b), e 2 dell'art. 9 della citata legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate a carico del Fondo di cui all'art. 5, comma 2.

4. Nei confronti dei lavoratori che rifiutano l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice convenzionata ai sensi del comma 3, la Direzione provinciale del lavoro, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo pari a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, alla Direzione regionale del lavoro che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

Art. 9 (*Norme previdenziali*). – 1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della L. 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrate nel settore terziario. Sull'indennità di disponibilità di cui all'art. 4, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo

ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono a carico dell'impresa fornitrice. I premi e i contributi sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la posizione assicurativa, già in atto presso l'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

3. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, è stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 3, comma 1, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui all'art. 4, comma 3, e fino a concorrenza della medesima misura.

3-bis. Nel caso in cui i contratti collettivi prevedano la fornitura a persone fisiche o a nuclei familiari di lavoratori temporanei domestici, i contributi previdenziali ed assicurativi sono dovuti secondo le misure previste dall'art. 5 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403, e successive modificazioni. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) determina le modalità ed i termini di versamento.

3-ter. Le imprese fornitrici autorizzate ai sensi dell'art. 2 non sono tenute, a decorrere dal 1° gennaio 2001, al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'art. 25, quarto comma, della L. 21 dicembre 1978, n. 845.

Art. 10 (*Norme sanzionatorie*). – 1. Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'art. 1, commi 2, 3, 4 e 5, nonché nei con-

fronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'art. 2, comma 1, continua a trovare applicazione la L. 23 ottobre 1960, n. 1369.

2. Il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3, ovvero degli elementi di cui al citato art. 3, comma 3, lett. g), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a tempo determinato alle dipendenze dell'impresa fornitrice.

3. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 20 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.

4. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da lire 5.000.000 a lire 12.000.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'art. 2, comma 1.

5. La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme richiamate nel presente articolo è affidata al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, che la esercita attraverso i propri organi periferici.

Art. 11 (*Disposizioni varie*). – 1. Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'art. 1, comma 2.

2. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato nei casi previsti dalla presente legge.

3. Le autorizzazioni di cui all'art. 2, comma 1, possono essere rilasciate anche a società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione.

4. Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a), ovvero ai sensi dell'art. 1, comma 3 la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi e le relative percentuali ai sensi dell'art. 1, comma 8.

5. Qualora, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.

6. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi.

Art. 12 (*Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato*). – *Omissis* (modifica la L. 18 aprile 1962, n. 230).

Art. 13 (*Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale*). – 1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'art. 5-bis del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla L. 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro.

2. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri del Tesoro e del Bilancio e della Programmazione Economica, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le Commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasformazione di contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberi di personale.

3. I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 7 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299,

convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato art. 7 le parole: «fino al 31 dicembre 1995» sono soppresse.

4. Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e venticinque anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;

e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della L. 9 gennaio 1991, n. 10.

5. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo procede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo su comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei con-

tratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.

6. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, come incremento ai sensi dell'art. 29-quater del D.L. 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 1997, n. 30, nella misura di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, nonché ai sensi dell'art. 25 della presente legge. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, ripartendone la destinazione tra gli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e gli incentivi per i contratti a tempo parziale.

7. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, provvederanno ad estendere al settore agricolo le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

Art. 14 (*Occupazione nel settore della ricerca*). – *Omissis* (articolo abrogato).

Art. 15 (*Contratto di formazione e lavoro*). – 1. e 2. *Omissis* (modificano il D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1994, n. 451).

2. La Commissione regionale per l'impiego può deliberare, ai sensi dell'art. 9, comma 9, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali.

3. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 60 miliardi per l'anno 1997 e in lire 120 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

Art. 16 (*Apprendistato*). – 1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla L. 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di

studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta.

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse da preordinare allo scopo, a valere sul Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236.

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'art. 17, comma 2, della L. 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.

6. Sono abrogati gli artt. 6, primo comma, e 7 della L. 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto art. 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l'anno 1997, in lire 370 miliardi per l'anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

Art. 17 (*Riordino della formazione professionale*). – 1. Allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro e un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale e al fine di realizzare la semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, il presente articolo definisce i seguenti principi e criteri generali, nel rispetto dei quali sono adottate norme di natura regolamentare costituenti la prima fase di un più generale, ampio processo di riforma della disciplina in materia:

a) valorizzazione della formazione professionale quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare le capacità competitive del sistema produttivo, in particolare con riferimento alle medie e piccole imprese e alle imprese artigiane e incrementare l'occupazione, attraverso attività di formazione professionale caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;

b) attuazione dei diversi interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a stages, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonché a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;

c) svolgimento delle attività di formazione professionale da parte delle regioni e/o delle province anche in convenzione con

istituti di istruzione secondaria e con enti privati aventi requisiti predeterminati;

d) destinazione progressiva delle risorse di cui al comma 5 dell'art. 9 del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, agli interventi di formazione dei lavoratori e degli altri soggetti di cui alla lett. a) nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità, di lavoratori disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione; le risorse di cui alla presente lettera confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali; dovranno altresì essere definiti i meccanismi di integrazione del fondo di rotazione;

e) attribuzione al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di funzioni propositive ai fini della definizione da parte del comitato di cui all'art. 5, comma 5, dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;

f) adozione di misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti dalle regioni, la formazione e la mobilità interna o esterna al settore degli addetti alla formazione professionale nonché la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi; le risorse finanziarie da destinare a tali interventi saranno individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale nell'ambito delle disponibilità, da preordinarsi allo scopo, esistenti nel Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236;

g) semplificazione delle procedure, ivi compresa la eventuale sostituzione della garanzia fidejussoria prevista dall'art. 56 della L. 6 febbraio 1996, n. 52, per effetto delle disposizioni di cui ai commi 3 e seguenti definite a livello nazionale anche attraverso parametri standard, con deferimento ad atti delle amministrazioni competenti, adottati anche ai sensi dell'art. 17, comma 3, della L.

23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, ed a strumenti convenzionali oltre che delle disposizioni di natura integrativa, esecutiva e organizzatoria anche della disciplina di specifici aspetti nei casi previsti dalle disposizioni regolamentari emanate ai sensi del comma 2, con particolare riferimento alla possibilità di stabilire requisiti minimi e criteri di valutazione delle sedi operative ai fini dell'accreditamento;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.

2. Le disposizioni regolamentari di cui al comma 1 sono emanate, a norma dell'art. 17, comma 2, della L. 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Pubblica Istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, per le pari opportunità, del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, per la funzione pubblica e gli affari regionali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari.

3. A garanzia delle somme erogate a titolo di anticipo o di acconto a valere sulle risorse del Fondo sociale europeo e dei relativi cofinanziamenti nazionali è istituito, presso il Ministero del Tesoro – Ragioneria generale dello Stato Ispettorato generale per l'amministrazione del Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie (IGFOR), un fondo di rotazione con amministrazione autonoma e gestione fuori Bilancio ai sensi dell'art. 9 della L. 25 novembre 1971, n. 1041.

4. Il fondo di cui al comma 3 è alimentato da un contributo a carico dei soggetti privati attuatori degli interventi finanziati, nonché, per l'anno 1997, da un contributo di lire 30 miliardi che graverà sulle disponibilità derivanti dal terzo del gettito della maggiorazione contributiva prevista dall'art. 25 della L. 21 dicembre 1978, n. 845, che affluisce, ai sensi dell'art. 9, comma 5, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo previsto dal medesimo art. 25 della citata legge n. 845 del 1978.

5. Il fondo di cui al comma 3 utilizzerà le risorse di cui al comma 4 per rimborsare gli organismi comunitari e nazionali, erogatori dei finanziamenti, nelle ipotesi di responsabilità sussidiaria dello Stato membro, ai sensi dell'art. 23 del regolamento (CEE) n. 2082/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, accertate anche precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

6. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro del Tesoro, di concerto con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, stabilisce con proprio decreto le norme di amministrazione e di gestione del fondo di cui al comma 3. Con il medesimo decreto è individuata l'aliquota del contributo a carico dei soggetti privati di cui al comma 4, da calcolare sull'importo del funzionamento concesso, che può essere rideterminata con successivo decreto per assicurare l'equilibrio finanziario del predetto fondo. Il contributo non grava sull'importo dell'aiuto finanziario al quale hanno diritto i beneficiari.

Art. 18 (*Tirocini formativi e di orientamento*). – 1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della L. 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Pubblica Istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'art. 17 della L. 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;

università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'art. 5 della L. 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;

b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;

c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;

d) previsione della durata dei rapporti non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;

e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;

f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;

g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'art. 1 del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236,

al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;

i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della L. 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purché gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli artt. 5 e 17 della L. 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione.

Art. 19 (Regioni a statuto speciale e province autonome di Trento e di Bolzano). – 1. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano esercitano nelle materie di cui agli artt. 16, 17 e 18 le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione.

Art. 20 (Disposizioni in materia di lavori socialmente utili). – 1. Per la prosecuzione dei lavori socialmente utili presso il Ministero per i Beni Culturali e Ambientali è autorizzata la spesa per il 1997 di lire 26 miliardi.

2. Le disposizioni vigenti in materia di lavori socialmente utili trovano applicazione anche per i progetti di ricerca predisposti e realizzati dagli enti pubblici del comparto, volti ad utilizzare ricercatori e tecnici di ricerca che beneficiano o hanno beneficiato di trattamenti di integrazione salariale o di mobilità. Nel caso di lavoratori i quali, all'atto dell'impiego in lavori socialmente utili nel campo della ricerca, non fruiscono di alcun trattamento previdenziale, può essere prevista una durata del progetto fino ad un massimo di ventiquattro mesi. L'onere relativo all'erogazione del sussidio di cui all'art. 14, comma 4, del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1994, n. 541, come sostituito dall'art. 1, comma 3, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, è posto a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modi-

ficazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, nei limiti delle risorse a tale fine preordinate.

3. *Omissis* (modifica il D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608).

4. Per la costituzione di società miste di cui all'art. 4 del D.L. 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 marzo 1995, n. 95, e per la realizzazione delle attività da affidare alle società medesime, è autorizzata per l'anno 1997, la spesa di lire 45 miliardi in favore del Ministero per i Beni Culturali e Ambientali, di cui una quota di lire 1,5 miliardi destinata alla partecipazione al capitale sociale. Al relativo onere si fa fronte con le risorse derivanti dai mutui di cui all'art. 9 del D.L. 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 marzo 1995, n. 85.

Art. 21 (*Modifiche all'art. 1 del D.L. n. 510 del 1996 e all'art. 2 della L. n. 549 del 1995*). – *Omissis* (modifica il D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608).

Art. 22 (*Delega al Governo per la revisione della disciplina sui lavori socialmente utili*). – 1. Per provvedere alla revisione della disciplina sui lavori socialmente utili prevista dall'art. 1, comma 1, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, il Governo sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è delegato ad emanare entro i termini di cui al predetto comma 1 un decreto legislativo che dovrà essere informato ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione, previa intesa con le regioni, dei prevalenti settori ai quali rivolgere progetti di lavori socialmente utili con particolare riguardo:

1) ai servizi alla persona: soprattutto con riguardo all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, alla riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, ai portatori di handicap e ad interventi mirati nei confronti delle devianze sociali;

2) alla valorizzazione del patrimonio culturale;

3) alla salvaguardia dell'ambiente e alla tutela del territorio;

- 4) alla raccolta differenziata, alla gestione di discariche e di impianti per il trattamento di rifiuti solidi urbani;
- 5) alla manutenzione del verde pubblico;
- 6) alla tutela della salute nei luoghi pubblici e di lavoro;
- 7) al miglioramento della rete idrica;
- 8) all'adeguamento e perfezionamento del sistema dei trasporti;
- 9) alle operazioni di recupero e bonifica di aree industriali dismesse;
- 10) al recupero e risanamento dei centri urbani;
- 11) alla tutela degli assetti idrogeologici;
- 12) alle aree protette e ai parchi naturali;
- b) condizioni di accesso ai lavori socialmente utili con ciò intendendosi le categorie di lavoratori nonché soggetti inoccupati da utilizzare in progetti di lavori socialmente utili;
- c) criteri per l'assegnazione dei lavoratori ai soggetti gestori dei piani di lavori socialmente utili;
- d) trattamento economico e durata dell'impiego in lavori socialmente utili;
- e) individuazione di criteri di armonizzazione dei trattamenti previdenziali tra le diverse figure impegnate in progetti di lavori socialmente utili;
- f) armonizzazione della disciplina in materia di formazione di società miste operanti nel settore dei lavori socialmente utili e di durata temporale di regime di appalti o convenzioni protette in materia di svolgimento di lavori socialmente utili, da parte delle stesse;
- g) individuazione di forme di incentivazione da erogare alle società miste di cui alla lett. f) successivamente alla conclusione dei periodi di attività svolte dalle stesse in regime di appalti o convenzioni protette.

2. Nel decreto legislativo di cui al comma 1 viene altresì prevista la costituzione, senza oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato, di una idonea struttura organizzativa finalizzata al coordinamento in materia di lavori socialmente utili.

3. Lo schema di decreto legislativo dovrà essere trasmesso alle competenti Commissioni parlamentari al fine dell'espressione del parere entro trenta giorni dalla data di assegnazione.

Art. 23 (*Disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo*). – 1. *Omissis* (modifica il D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608).

2. I limiti temporali previsti dall'art. 5 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, decorrono dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 24 (*Disposizioni riguardanti soci delle cooperative di lavoro*). – 1. Per i crediti dei soci delle cooperative di lavoro trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2 della L. 29 maggio 1982, n. 297, e agli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 80; restano salvi e conservano la loro efficacia ai fini delle relative prestazioni i contributi versati antecedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge. I contributi rimborsati saranno restituiti dagli organismi cooperativi all'ente previdenziale senza aggravio di oneri accessori entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In deroga alla disposizione di cui all'art. 40, primo comma, n. 7, del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 aprile 1936, n. 1155, e successive modificazioni, i lavoratori soci di cooperative di lavoro sono soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria ai fini dell'erogazione, per i settori non agricoli, del trattamento ordinario di tale assicurazione e del trattamento speciale di disoccupazione edile di cui alla L. 6 agosto 1975, n. 427, e successive modificazioni, e, per il settore agricolo, sia del trattamento ordinario che dei trattamenti speciali di cui alla L. 8 agosto 1972, n. 457, e alla L. 16 febbraio 1977, n. 37. I contributi relativi alla predetta assicurazione, versati anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, restano salvi e conservano la loro efficacia anche ai fini della concessione delle prestazioni.

3. L'iscrizione nelle liste di collocamento, ai fini dell'erogazione delle prestazioni di cui al comma 2, non determina la perdita dello stato di socio della cooperativa.

4. Le disposizioni in materia di indennità di mobilità nonché di trattamento speciale di disoccupazione edile ai sensi dell'art. 3

del D.L. 16 maggio 1994, n. 229, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, si intendono estese ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro svolgenti le attività comprese nei settori produttivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina, relativa all'indennità di mobilità stessa soggette agli obblighi della correlativa contribuzione. L'espletamento della relativa procedura di mobilità, estesa dall'art. 8, comma 2, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, deve essere preceduto dall'approvazione, da parte dell'assemblea, del programma di mobilità. Conservano la loro efficacia ai fini delle relative prestazioni i contributi versati antecedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

5. È confermata l'esclusione dall'assicurazione di cui al comma 2 dei soci delle cooperative rientranti nella disciplina di cui al D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602, nonché dei soci di categorie di cooperative espressamente escluse dalla predetta assicurazione.

6. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione fino all'emanazione della disciplina sulla definizione degli ammortizzatori sociali per i soci lavoratori di società cooperative.

Art. 25 (Mutui per la realizzazione di politiche per il lavoro). –

1. Per la realizzazione delle politiche per il lavoro ed in particolare per gli interventi a carico del Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, e del Fondo di cui all'art. 1-ter del medesimo D.L. n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236 del 1993, nonché per gli interventi previsti dall'art. 9-septies del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, il Ministro del Tesoro è autorizzato a contrarre mutui quindicennali con la Cassa depositi e prestiti, il cui ammortamento è a totale carico dello Stato a decorrere dal 1998. Le somme derivanti da detti mutui sono versate all'entrata del Bilancio dello Stato per essere assegnate, con decreto del Ministro del Tesoro, sulla base del riparto operato con deliberazione del CIPE su proposta del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, agli appositi capitoli dello stato di previsione delle Amministrazioni interessate.

2. La società per l'imprenditorialità giovanile s.p.a., costituita ai sensi del D.L. 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 marzo 1995, n. 95, può istituire fondi di garanzia a favore dei beneficiari degli interventi da essa effettuati, per l'attuazione dei quali è autorizzata la spesa di lire 20 miliardi per l'anno 1997. Al relativo onere si provvede mediante utilizzo delle risorse derivanti dai mutui di cui all'art. 9 del D.L. 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 marzo 1995, n. 85. La predetta società, per le medesime finalità, è ammessa a costituire società in ambito regionale aventi identica ragione sociale, conservando la maggioranza assoluta del capitale sociale per un periodo minimo di due anni.

3. I contratti di programma di cui all'art. 2, comma 203, lett. e), della L. 23 dicembre 1996, n. 662, possono avere ad oggetto anche interventi nel settore turistico.

Art. 26 (*Interventi a favore di giovani inoccupati nel Mezzogiorno*). – 1. Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per la definizione di un piano straordinario di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro, da attuare entro il 31 dicembre 1997 nei territori delle regioni Sardegna, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Puglia, Abruzzo e Molise, nonché nelle province nelle quali il tasso medio annuo di disoccupazione, secondo la definizione allargata ISTAT, rilevato per il 1996, è superiore alla media nazionale risultante dalla medesima rilevazione, con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) destinazione del piano a favore di giovani, di età compresa tra i 21 e i 32 anni, in cerca di prima occupazione, iscritti da più di trenta mesi nelle liste di collocamento, ferme restando le condizioni previste dalla normativa vigente per le ipotesi di rifiuto ingiustificato di offerte di lavoro;

b) ripartizione delle risorse per regioni tenendo conto del tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata e suddivisione delle risorse stesse, in modo equilibrato, tra progetti di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro entro il mese di novembre 1997; possibilità di revisione di tale suddivisione, su proposta delle Commissioni regionali per l'impiego, sulla base della verifica

dell'andamento del piano straordinario, per garantire comunque il raggiungimento degli obiettivi;

c) durata dell'impiego nei lavori di pubblica utilità e nelle borse di lavoro non superiore a dodici mesi;

d) definizione delle procedure attuative del piano straordinario con modalità e tempi tali da realizzare l'avviamento al lavoro di almeno 100.000 giovani inoccupati di cui al presente comma entro il 31 dicembre 1997.

2. Per quanto riguarda i lavori di pubblica utilità, il decreto legislativo, di cui al comma 1 dovrà altresì osservare i seguenti principi e criteri direttivi:

a) attuazione dei nuovi progetti, temporalmente determinati, nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali, mediante le modalità stabilite nell'art. 1 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, ivi compresa la possibilità di ricorso ad interventi sostitutivi in caso di inerzia nell'attivazione dei progetti ovvero di mancata esecuzione degli stessi; ambiti e tipologia dei progetti saranno definiti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentita la Conferenza Stato-città e autonomie locali;

b) ammissibilità dei soli progetti, presentati entro due mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1, che prevedano, a favore dei lavoratori interessati, l'impegno a realizzare nuove attività stabili nel tempo, anche nel settore del lavoro autonomo, nonché i contenuti formativi ad esse funzionali; a tal fine, individuazione delle agenzie di promozione di lavoro e di impresa incaricate dell'attività di assistenza tecnico-progettuale agli enti proponenti, con il rilascio di un'apposita attestazione, valida come requisito per la presentazione dei progetti.

3. Per quanto riguarda le borse di lavoro, il decreto legislativo di cui al comma 1 dovrà altresì osservare i seguenti principi e criteri direttivi:

a) possibilità di svolgere le borse di lavoro presso imprese appartenenti ai settori di attività individuali dalle classi D, H, I, J e K della classificazione ISTAT 1991 delle attività economiche

che non abbiano licenziato personale nei dodici mesi precedenti, con almeno due dipendenti e non più di cento, in misura non superiore al numero dei dipendenti e comunque a dieci e a condizione che i giovani impegnati nelle borse di lavoro siano ad incremento del personale occupato mediamente dall'impresa nei dodici mesi precedenti; la medesima possibilità e alle medesime condizioni è consentita alle imprese appartenenti ai settori di attività individuati dalla classe G della predetta classificazione, con almeno cinque dipendenti e non più di cento;

b) determinazione della durata delle borse di lavoro, fermo restando il termine di cui alla lett. c) del comma 1, in rapporto alle caratteristiche tipologiche e dimensionali delle imprese, escludendo le attività con carattere di stagionalità, e ai livelli di scolarità dei giovani;

c) corresponsione del sussidio di cui all'art. 14, comma 4 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, erogazione del sussidio ai giovani da parte dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), subordinatamente all'attestazione mensile da parte dell'impresa dell'effettiva partecipazione alle attività previste, con predisposizione di procedure automatiche di accesso ai benefici, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 7, da parte delle imprese ammesse, tra quelle che abbiano presentato apposita dichiarazione di disponibilità all'INPS entro termini prefissati, anche tramite le organizzazioni datoriali di categoria;

d) riconoscimento, in caso di assunzione a tempo indeterminato al termine della borsa di lavoro, degli incentivi previsti in casi di nuova occupazione dalle norme vigenti alla data dell'assunzione.

4. Sullo schema di decreto legislativo di cui al comma 1 le competenti Commissioni parlamentari esprimono il loro parere entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

5. Il terzo periodo del comma 20 dell'art. 1 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, non trova applicazione relativamente agli interventi attuati nei termini di cui al comma 1.

6. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale sono stabiliti modalità e criteri per il rimborso, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 7, degli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dai datori di lavoro che abbiano attivato tirocini di orientamento o formativi ai sensi di disposizioni di legge vigenti.

7. Per l'attuazione dei commi da 1 a 5 del presente articolo sono preordinate, nell'ambito del Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, lire 300 miliardi per il 1997 e lire 700 miliardi per il 1998. Le somme non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza possono esserlo in quello successivo.

Art. 26-bis (*Disposizioni fiscali*). – 1. I rimborsi degli oneri retributivi e previdenziali che il soggetto utilizzatore di prestatori di lavoro temporaneo è tenuto a corrispondere ai sensi dell'art. 1, comma 5, lettera f), all'impresa fornitrice degli stessi, da quest'ultima effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo, devono intendersi non compresi nella base imponibile dell'IVA di cui all'art. 13 del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633. Resta fermo il trattamento fiscale già applicato e non si fa luogo al rimborso di imposte già pagate, né è consentita la variazione di cui all'articolo 26 del citato decreto n. 633 del 1972.

Art. 27 (*Copertura finanziaria*). – *Omissis*.

DECRETO LEGISLATIVO 23 DICEMBRE 1997, N. 469 *

Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59.

* Testo risultante dalle modifiche intervenute con le LL. 12 marzo 1999, n. 68, 17 maggio 1999, n. 144, e 23 dicembre 2000, n. 388, e con il D.L. 1° luglio 1999, n. 214, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 agosto 1999, n. 263.

CAPO I – CONFERIMENTO DI FUNZIONI

Art. 1 (*Oggetto*). – 1. Il presente decreto disciplina ai sensi dell'art. 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59, come modificata dalla L. 15 maggio 1997, n. 127, il conferimento alle regioni e agli enti locali delle funzioni e compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato.

2. Resta salva l'ulteriore attuazione della delega di cui all'art. 1, comma 1, della citata legge n. 59 del 1997, relativamente alle materie di competenza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale non interessate dal presente decreto.

3. In riferimento alle materie di cui al comma 1, costituiscono funzioni e compiti dello Stato ai sensi degli artt. 1, commi 3 e 4, e 3, comma 1, lett. a), della citata legge n. 59 del 1997:

a) vigilanza in materia di lavoro, dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea, nonché procedimenti di autorizzazione per attività lavorativa all'estero;

b) conciliazione delle controversie di lavoro individuali e plurime;

c) risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluri-regionale;

d) conduzione coordinata ed integrata del Sistema informativo lavoro secondo quanto previsto dall'art. 11;

e) raccordo con gli organismi internazionali e coordinamento dei rapporti con l'Unione europea.

Art. 2 (*Funzioni e compiti conferiti*). – 1. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti relativi al collocamento e in particolare:

a) collocamento ordinario;

b) collocamento agricolo;

c) collocamento dello spettacolo sulla base di un'unica lista nazionale;

d) collocamento obbligatorio;

f) collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea;

g) collocamento dei lavoratori a domicilio;

- h) collocamento dei lavoratori domestici;
- i) avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione, ad eccezione di quello riguardante le amministrazioni centrali dello Stato e gli uffici centrali degli enti pubblici;
- l) preselezione ed incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- m) iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile.

2. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti in materia di politica attiva del lavoro e in particolare:

- a) programmazione e coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile;
- b) collaborazione alla elaborazione di progetti relativi all'occupazione di soggetti tossicodipendenti ed ex detenuti;
- c) programmazione e coordinamento di iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento con particolare riferimento ai soggetti destinatari di riserva di cui all'art. 25 della L. 23 luglio 1991, n. 223;
- d) programmazione e coordinamento delle iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate;
- e) indirizzo, programmazione e verifica dei tirocini formativi e di orientamento e borse di lavoro;
- f) indirizzo, programmazione e verifica dei lavori socialmente utili ai sensi delle normative in materia;
- g) compilazione e tenuta della lista di mobilità dei lavoratori previa analisi tecnica.

3. Al fine di garantire l'omogeneità delle procedure e dei relativi provvedimenti, l'esercizio delle funzioni e dei compiti di cui al comma 2 del presente articolo che investono ambiti territoriali pluriregionali è svolto d'intesa fra tutte le regioni interessate.

4. Il conferimento di cui ai commi 1 e 2 comporta quello delle funzioni e dei compiti connessi e strumentali all'esercizio di quelli conferiti.

Art. 3 (Attività in materia di eccedenze di personale temporanee e strutturali). – 1. Ai sensi dell'art. 1, comma 3, lett. o), della L. 15

marzo 1997, n. 59, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale esercita le funzioni ed i compiti relativi alle eccedenze di personale temporanee e strutturali.

2. In attesa di un'organica revisione degli ammortizzatori sociali ed al fine di armonizzare gli obiettivi di politica attiva del lavoro rispetto ai processi gestionali delle eccedenze, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c), della citata legge n. 59 del 1997, presso le regioni è svolto l'esame congiunto previsto nelle procedure relative agli interventi di integrazione salariale straordinaria nonché quello previsto nelle procedure per la dichiarazione di mobilità del personale. Le regioni promuovono altresì gli accordi e i contratti collettivi finalizzati ai contratti di solidarietà.

3. Nell'ambito delle procedure di competenza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di cui al comma 2, le regioni esprimono motivato parere.

CAPO II – SERVIZI REGIONALI PER L'IMPIEGO

Art. 4 (*Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego*). – 1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge regionale da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. f), g) e h), della L. 15 marzo 1997, n. 59, attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 2, comma 1, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1;

b) costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale; la composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza del rappresentante regionale competente per materia di cui alla lett. c), delle parti sociali sulla base della rappresentatività determinata secondo i crite-

ri previsti dall'ordinamento, rispettando la pariteticità delle posizioni delle parti sociali stesse, nonché quella del consigliere di parità nominato ai sensi della L. 10 aprile 1991, n. 125;

c) costituzione di un organismo istituzionale finalizzato a rendere effettiva, sul territorio, l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, composto da rappresentanti istituzionali della regione, delle province e degli altri enti locali;

d) affidamento delle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio nelle materie di cui all'art. 2, comma 2, ad apposita struttura regionale dotata di personalità giuridica, con autonomia patrimoniale e contabile avente il compito di collaborare al raggiungimento dell'integrazione di cui al comma 1 nel rispetto delle attribuzioni di cui alle lett. a) e b). Tale struttura garantisce il collegamento con il sistema informativo del lavoro di cui all'art. 11;

e) gestione ed erogazione da parte delle province dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti attribuiti ai sensi del comma 1, lett. a), tramite strutture denominate «centri per l'impiego»;

f) distribuzione territoriale dei centri per l'impiego sulla base di bacini provinciali con utenza non inferiore a 100.000 abitanti, fatte salve motivate esigenze socio geografiche;

g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'art. 2, comma 2;

h) possibilità di attribuzione all'ente di cui al comma 1, lett. d), funzioni ed attività ulteriori rispetto a quelle conferite ai sensi del presente decreto, anche prevedendo che l'erogazione di tali ulteriori servizi sia a titolo oneroso per i privati che ne facciano richiesta.

2. Le province individuano adeguati strumenti di raccordo con gli altri enti locali, prevedendo la partecipazione degli stessi alla individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti di cui all'art. 2, comma 1. L'art. 3, comma 1, della L. 28 febbraio 1987, n. 56, si applica anche ai Centri per l'impiego istituiti dalle amministrazioni provinciali.

3. I servizi per l'impiego di cui al comma 1 devono essere organizzati entro il 31 dicembre 1998.

Art. 5 (*Commissione regionale per l'impiego*). – 1. La commissione regionale per l'impiego è soppressa con effetto dalla data di costituzione della commissione di cui all'art. 4, lett. b). Salvo diversa determinazione della legge regionale di cui all'art. 4, comma 1, le relative funzioni e competenze sono trasferite alla commissione regionale di cui al medesimo art. 4, lett. b).

Art. 6 (*Soppressione di organi collegiali*). – 1. La provincia, entro i sei mesi successivi dalla data di entrata in vigore della legge regionale di cui all'art. 4, comma 1, istituisce un'unica commissione a livello provinciale per le politiche del lavoro, quale organo tripartito permanente di concertazione e di consultazione delle parti sociali in relazione alle attività e alle funzioni attribuite alla provincia ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a), nonché in relazione alle attività e funzioni già di competenza degli organi collegiali di cui al comma 2 del presente articolo secondo i seguenti principi e criteri:

a) la composizione della commissione deve essere tale da permettere la pariteticità delle posizioni delle parti sociali;

b) presidenza della commissione al presidente dell'amministrazione provinciale;

c) inserimento del consigliere di parità;

d) possibilità di costituzione di sottocomitati, nel rispetto dei criteri di cui alla lett. a), anche a carattere tematico.

2. Con effetto dalla costituzione della commissione provinciale di cui al comma 1, i seguenti organi collegiali sono soppressi e le relative funzioni e competenze sono trasferite alla provincia:

a) commissione provinciale per l'impiego;

b) commissione circoscrizionale per l'impiego;

c) commissione regionale per il lavoro a domicilio;

d) commissione provinciale per il lavoro a domicilio;

e) commissione comunale per il lavoro a domicilio;

f) commissione provinciale per il lavoro domestico;

g) commissione provinciale per la manodopera agricola;

h) commissione circoscrizionale per la manodopera agricola;

i) commissione provinciale per il collocamento obbligatorio.

3. La provincia, nell'attribuire le funzioni e le competenze già svolte dalla commissione di cui al comma 2, lett. i), garantisce

all'interno del competente organismo, la presenza di rappresentanti designati dalle categorie interessate, di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, designati rispettivamente dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e di un ispettore medico del lavoro. Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'art. 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della commissione di cui al comma 1.

CAPO III – TRASFERIMENTO RISORSE ALLE REGIONI E SOPPRESSIONE UFFICI

Art. 7 (*Personale*). – 1. Con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottarsi ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2, della L. 15 marzo 1997, n. 59, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, si provvede, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, alla individuazione in via generale dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire, ivi compresa la cessione dei contratti ancora in corso, nonché delle modalità e procedure di trasferimento; la ripartizione del personale effettivo appartenente ai ruoli del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Settore politiche del lavoro, quale risultante al 30 giugno 1997, nonché del personale in servizio alla medesima data presso le agenzie per l'impiego è disposta secondo i seguenti criteri:

a) trasferimento alle regioni di tutto il personale in servizio presso le agenzie per l'impiego assunto con contratto di diritto privato, fino alla scadenza del relativo contratto di lavoro;

b) trasferimento del personale appartenente ai ruoli del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, in servizio presso le direzioni regionali e provinciali del lavoro – Settore politiche del

lavoro e presso le sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura nella misura del 70 per cento.

2. Tenuto conto delle esigenze funzionali dei nuovi servizi, la percentuale di personale di cui al comma 1, lett. b), che rimane nei ruoli del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è stabilita nel 30 per cento. A tale contingente si accede mediante richiesta degli interessati da avanzare entro trenta giorni dall'emanazione del provvedimento contenente le tabelle di equiparazione tra il personale statale trasferito e quello in servizio presso le regioni e gli enti locali.

3. Le percentuali di cui ai commi 1, lett. b), e 2, sono calcolate su base regionale e possono subire una oscillazione non superiore al 5 per cento, anche operando compensazioni territoriali.

4. Nel caso che le richieste di cui al comma 2 risultino superiori o inferiori alla percentuale di cui al comma 2, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale provvede a predisporre, entro i trenta giorni successivi alla scadenza del termine di cui al medesimo comma 2, una graduatoria regionale, rispettando i criteri di priorità stabiliti nel decreto di cui al comma 1, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

5. Al personale statale trasferito è comunque garantito il mantenimento della posizione retributiva già maturata. Il personale medesimo può optare per il mantenimento del trattamento previdenziale previgente.

6. Con successivi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottarsi ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2, della citata legge n. 59 del 1997 entro sessanta giorni dalla scadenza del termine previsto dall'art. 4, comma 1, si provvede al trasferimento dei beni e delle risorse individuate ai sensi del comma 1, in considerazione e per effetto dei provvedimenti adottati da ciascuna regione ai sensi dell'art. 4.

7. I contratti in corso, ad eccezione di quelli riferiti ai sistemi informativi lavoro di cui all'art. 11, sono ceduti alle regioni previo consenso di tutte le parti contraenti.

8. Le risorse finanziarie occorrenti per l'attuazione del presente decreto legislativo, valutate nel limite massimo delle spese effettivamente sostenute dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nell'esercizio finanziario 1997 per le funzioni e i compiti

conferiti, sono trasferite alle regioni, limitatamente all'anno 1999, dal predetto Ministero per il tramite dei propri funzionari delegati, utilizzando gli stanziamenti iscritti nelle pertinenti unità previsionali di base dello stato di previsione dello stesso Ministero ed in relazione ai mesi di effettivo esercizio delle funzioni. A decorrere dall'anno 2000 le risorse da trasferire, come sopra determinate, sono iscritte in apposito fondo da istituire nello stato di previsione del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, previa riduzione dei relativi stanziamenti di competenza delle unità previsionali di base dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

8-bis. Il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica provvede con propri decreti alle occorrenti variazioni di Bilancio.

Art. 8 (*Soppressione uffici periferici*). – 1. A decorrere dalla data di costituzione dei centri per l'impiego di cui all'art. 4, e comunque entro il 31 dicembre 1999 ovvero la diversa data di entrata in vigore dei singoli provvedimenti di trasferimento di cui all'art. 7 sempre all'interno di detto termine finale sono soppressi le strutture e gli uffici periferici del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale i cui compiti e funzioni siano stati conferiti ai sensi del presente decreto; in particolare sono soppressi i recapiti e le sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura.

Art. 9 (*Regioni a statuto speciale*). – 1. Per le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano il conferimento delle funzioni, nonché il trasferimento dei relativi beni e risorse, sono disposti nel rispetto degli statuti e attraverso apposite norme di attuazione.

CAPO IV – ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO – SISTEMA INFORMATIVO LAVORO

Art. 10 (*Attività di mediazione*). – 1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. g), della L. 15 marzo 1997, n. 59, il presente articolo definisce le modalità necessarie per l'autorizzazione a svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro a idonee

strutture organizzative nonché le modalità di accreditamento dell'attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale.

1-bis. Per mediazione tra domanda ed offerta di lavoro si intende l'attività, anche estesa all'inserimento lavorativo dei disabili e delle fasce svantaggiate, di raccolta di *curricula* dei potenziali lavoratori, preselezione e costituzione di relativa banca dati; orientamento professionale dei lavoratori; ricerca e selezione dei lavoratori; promozione e gestione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro anche nella ricollocazione professionale; effettuazione, su richiesta dell'azienda, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito dell'iniziativa della stessa società di mediazione; gestione di attività dei servizi all'impiego a seguito di convenzioni con le pubbliche istituzioni preposte, per il cui svolgimento il possesso dell'autorizzazione alla mediazione costituisce criterio preferenziale.

1-ter. Per ricerca e selezione del personale si intende l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico di consulenza ottenuto dal datore di lavoro cliente, consistente nel ricercare, selezionare e valutare i candidati sulla base del profilo professionale e con le modalità concordate con il datore di lavoro cliente, approntando i mezzi ed i supporti idonei allo scopo.

1-quater. Per supporto alla ricollocazione professionale si intende l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico del datore di lavoro cliente, ovvero in base ad accordi sindacali da soggetti surroganti il datore di lavoro, al fine di facilitare la riacquisizione nel mercato di prestatori di lavoro, singoli o collettivi, attraverso la preparazione, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento della nuova attività.

2. L'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro può essere svolta, previa autorizzazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, da imprese o gruppi di imprese, anche società cooperative con capitale versato non inferiore a 200 milioni di lire nonché da enti non commerciali con patrimonio non inferiore a 200 milioni. Fermo restando forme societarie anche non di capitali, per lo svolgimento di attività di ricerca e selezione nonché di supporto alla ricollocazione professionale, il limite di capitale versato ammonta a lire 50 milioni.

3. I soggetti di cui al comma 2 debbono avere quale oggetto sociale esclusivo l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, ovvero l'attività di ricerca e selezione ovvero di supporto alla ricollocazione professionale, ciascuna attraverso la specifica procedura di cui al comma 4.

4. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale rilascia, entro novanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui ai commi 2 e 7, l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di mediazione nonché l'accreditamento per le attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione professionale, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nei rispettivi elenchi.

5. Le domande di autorizzazione ovvero di accreditamento e di rinnovo sono presentate al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che le trasmette entro quindici giorni alle regioni territorialmente competenti per acquisirne un motivato parere entro i quindici giorni successivi alla trasmissione. Decorso inutilmente tale termine, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ove ne ricorrano i presupposti, può comunque procedere al rilascio dell'autorizzazione o al suo rinnovo ovvero all'accreditamento.

6. Ai fini dell'autorizzazione ovvero dell'accreditamento i soggetti interessati si impegnano a:

a) con riferimento alle società di mediazione, fornire al servizio pubblico, mediante collegamento in rete, i dati relativi alla domanda e all'offerta di lavoro che sono a loro disposizione;

b) comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione delle attività;

c) con riferimento alle società di mediazione, fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

7. I soggetti di cui al comma 2 devono:

a) disporre di uffici idonei nonché di operatori con competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di selezione di manodopera; l'idoneità delle competenze professionali è comprovata da esperienze lavorative relative, anche in via alternativa, alla gestione, all'orientamento alla selezione e alla formazione del personale almeno biennale, ovvero da titoli di studio adeguati;

b) avere amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari, in possesso di titoli di studio adeguati ovvero di comprovata esperienza nel campo della gestione, selezione e formazione del personale della durata di almeno tre anni. Tali soggetti non devono aver riportato condanne, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla L. 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'art. 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o di Previdenza Sociale, ovvero non devono essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della L. 27 dicembre 1956, n. 1423, o della L. 31 maggio 1965, n. 575, o della L. 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni ed integrazioni.

8. Ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, alla L. 9 dicembre 1977, n. 903, e alla L. 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, nello svolgimento dell'attività di cui ai commi da 1 a 1-ter è vietata ogni pratica discriminatoria basata sul sesso, sulle condizioni familiari, sulla razza, sulla cittadinanza, sull'origine territoriale, sull'opinione o affiliazione politica, religiosa o sindacale dei lavoratori.

9. La raccolta, la memorizzazione e la diffusione delle informazioni avviene sulla base dei principi della L. 31 dicembre 1996, n. 675.

10. Nei confronti dei prestatori di lavoro l'attività di cui ai commi da 1 a 1-ter deve essere esercitata a titolo gratuito.

11. Il soggetto che svolge l'attività di cui ai commi da 1 a 1-ter indica gli estremi dell'autorizzazione ovvero dell'accreditamento nella propria corrispondenza ed in tutte le comunicazioni a terzi, anche a carattere pubblicitario e a mezzo stampa.

12. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale determina, con decreto, i criteri e le modalità:

a) di controllo sul corretto esercizio dell'attività;

b) di revoca dell'autorizzazione ovvero dell'accreditamento, anche su richiesta delle regioni, in caso di non corretto andamen-

to dell'attività svolta, con particolare riferimento alle ipotesi di violazione delle disposizioni di cui ai commi 8 e 10;

c) di effettuazione delle comunicazioni di cui al comma 6;

d) con riferimento alle società di mediazione, di accesso ai dati complessivi sulle domande ed offerte di lavoro.

13. Nei confronti dei soggetti autorizzati ovvero accreditati ai sensi del presente articolo, non trovano applicazione le disposizioni contenute nella L. 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.

14. In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, la domanda di autorizzazione di cui al comma 2 può essere presentata successivamente alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 12.

Art. 11 (*Sistema informativo lavoro*). – 1. Il sistema informativo lavoro, di seguito denominato SIL, risponde alle finalità ed ai criteri stabiliti dall'art. 1 del D.Lgs. 12 febbraio 1993, n. 39, e la sua organizzazione è improntata ai principi di cui alla L. 31 dicembre 1996, n. 675.

2. Il SIL è costituito dall'insieme delle strutture organizzative, delle risorse hardware, software e di rete relative alle funzioni ed ai compiti, di cui agli artt. 1, 2 e 3.

3. Il SIL, quale strumento per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ha caratteristiche nazionalmente unitarie ed integrate e si avvale dei servizi di interoperabilità e delle architetture di cooperazione previste dal progetto di rete unitaria della pubblica amministrazione. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le regioni, gli enti locali, nonché i soggetti autorizzati alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro ai sensi dell'art. 10, hanno l'obbligo di connessione e di scambio dei dati tramite il SIL, le cui modalità sono stabilite sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione.

4. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo ed i soggetti autorizzati alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro, hanno facoltà di accedere alle banche dati e di avvalersi dei servizi di rete offerti dal SIL stipulando apposita convenzione con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. I prezzi, i cambi e le tariffe, applicabili alle diverse tipologie di servizi erogati dal Mini-

stero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono determinati annualmente, sentito il parere dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica. I proventi realizzati ai sensi del presente comma sono versati all'entrata del Bilancio dello Stato per essere assegnati, con decreto del Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, ad apposita unità previsionale dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

5. Le regioni e gli enti locali possono stipulare convenzioni, anche a titolo oneroso, con i soggetti di cui al comma 4 per l'accesso alle banche dati dei sistemi informativi regionali e locali. In caso di accesso diretto o indiretto ai dati ed alle informazioni del SIL, le regioni e gli enti locali sottopongono al parere preventivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale uno schema di convenzione tipo. Il sistema informativo in materia di occupazione e formazione professionale della camera di commercio e di altri enti funzionali è collegato con il SIL secondo modalità da definire mediante convenzioni, anche a titolo oneroso, da stipulare con gli organismi rappresentativi nazionali. Le medesime modalità si applicano ai collegamenti tra il SIL ed il registro delle imprese delle camere di commercio secondo quanto previsto dal D.P.R. 7 dicembre 1995, n. 581.

6. Le attività di progettazione, sviluppo e gestione del SIL sono esercitate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281.

7. Sono attribuite alle regioni le attività di conduzione e di manutenzione degli impianti tecnologici delle unità operative regionali e locali. Fatte salve l'omogeneità, l'interconnessione e la fruibilità da parte del livello nazionale del SIL, le regioni e gli enti locali possono provvedere allo sviluppo autonomo di parti del sistema. La gestione e l'implementazione del SIL da parte delle regioni e degli enti locali sono disciplinate con apposita convenzione tra i medesimi soggetti e il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, previo parere dell'organo tecnico di cui al comma 8.

8. Al fine di preservare l'omogeneità logica e tecnologica del SIL ed al contempo consentire l'autonomia organizzativa e ge-

zionale dei sistemi informativi regionali e locali ad esso collegati, è istituito, nel rispetto di quanto previsto dal citato decreto legislativo n. 281 del 1997, un organo tecnico con compiti di raccordo tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le regioni e le amministrazioni locali in materia di SIL.

9. Nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, la composizione ed il funzionamento dell'organo tecnico di cui al comma 8 sono stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica.

10. Le delibere dell'organo tecnico sono rese esecutive con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ed hanno natura obbligatoria e vincolante nei confronti dei destinatari.

Art. 12 (*Entrata in vigore*). – 1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

DECRETO LEGISLATIVO 31 MARZO 1998, N. 112

Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del Capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (*Oggetto*). – 1. Il presente decreto legislativo disciplina, ai sensi del Capo I della L. 15 marzo 1997, n. 59, il conferimento di funzioni e compiti amministrativi alle regioni, alle province, ai comuni, alle comunità montane o ad altri enti locali e, nei casi espressamente previsti, alle autonomie funzionali, nelle materie non disciplinate dal D.Lgs. 4 giugno 1997, n. 143, dal D.Lgs. 19 novembre 1997, n. 422, dal D.Lgs. 18 novembre 1997, n. 426, dal D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, dal D.Lgs. 8 gennaio

1998, n. 3, dal D.Lgs. 11 febbraio 1998, n. 32, nonché dal decreto legislativo recante riforma della disciplina in materia di commercio, dal decreto legislativo recante interventi per la razionalizzazione del sostegno pubblico alle imprese e dal decreto legislativo recante disposizioni in materia di commercio con l'estero.

2. Salvo diversa espressa disposizione del presente decreto legislativo, il conferimento comprende anche le funzioni di organizzazione e le attività connesse e strumentali all'esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti, quali fra gli altri, quelli di programmazione, di vigilanza, di accesso al credito, di polizia amministrativa, nonché l'adozione di provvedimenti contingibili e urgenti previsti dalla legge.

3. Nelle materie oggetto del conferimento, le regioni e gli enti locali esercitano funzioni legislative o normative ai sensi e nei limiti stabiliti dall'art. 2 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

4. In nessun caso le norme del presente decreto legislativo possono essere interpretate nel senso della attribuzione allo Stato, alle sue amministrazioni o ad enti pubblici nazionali, di funzioni e compiti trasferiti, delegati o comunque attribuiti alle regioni, agli enti locali e alle autonomie funzionali dalle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Art. 2 (Rapporti internazionali e con l'Unione europea). – 1. Lo Stato assicura la rappresentanza unitaria nelle sedi internazionali e il coordinamento dei rapporti con l'Unione europea. Spettano allo Stato i compiti preordinati ad assicurare l'esecuzione a livello nazionale degli obblighi derivanti dal Trattato sull'Unione europea e dagli accordi internazionali. Ogni altra attività di esecuzione è esercitata dallo Stato ovvero dalle regioni e dagli enti locali secondo la ripartizione delle attribuzioni risultante dalle norme vigenti e dalle disposizioni del presente decreto legislativo.

Art. 3 (Conferimenti alle regioni e agli enti locali e strumenti di raccordo). – 1. Ciascuna regione, ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 5, della L. 15 marzo 1997, n. 59, entro sei mesi dall'emanazione del presente decreto legislativo, determina, in conformità al proprio ordinamento, le funzioni amministrative che richiedono l'unitario

esercizio a livello regionale, provvedendo contestualmente a conferire tutte le altre agli enti locali, in conformità ai principi stabiliti dall'art. 4, comma 3, della stessa L. 59/1997, nonché a quanto previsto dall'art. 3 della L. 8 giugno 1990, n. 142.

2. La generalità dei compiti e delle funzioni amministrative è attribuita ai comuni, alle province e alle comunità montane, in base ai principi di cui all'art. 4, comma 3, della L. 15 marzo 1997, n. 59, secondo le loro dimensioni territoriali, associative ed organizzative, con esclusione delle sole funzioni che richiedono l'unitario esercizio a livello regionale. Le regioni, nell'emanazione della legge di cui al comma 1 del presente articolo, attuano il trasferimento delle funzioni nei confronti della generalità dei comuni. Al fine di favorire l'esercizio associato delle funzioni dei comuni di minore dimensione demografica, le regioni individuano livelli ottimali di esercizio delle stesse, concordandoli nelle sedi concertative di cui al comma 5 del presente articolo. Nell'ambito della previsione regionale, i comuni esercitano le funzioni in forma associata, individuando autonomamente i soggetti, le forme e le metodologie, entro il termine temporale indicato dalla legislazione regionale. Decorso inutilmente il termine di cui sopra, la regione esercita il potere sostitutivo nelle forme stabilite dalla legge stessa. La legge regionale prevede altresì appositi strumenti di incentivazione per favorire l'esercizio associato delle funzioni.

3. La legge regionale di cui al comma 1 attribuisce agli enti locali le risorse umane, finanziarie, organizzative e strumentali in misura tale da garantire la congrua copertura degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni e dei compiti trasferiti, nel rispetto dell'autonomia organizzativa e regolamentare degli enti locali.

4. Qualora la regione non provveda entro il termine indicato, il Governo adotta con apposito decreto legislativo le misure di cui all'art. 4, comma 5, della L. 15 marzo 1997, n. 59.

5. Le regioni, nell'ambito della propria autonomia legislativa, prevedono strumenti e procedure di raccordo e concertazione, anche permanenti, che diano luogo a forme di cooperazione strutturali e funzionali, al fine di consentire la collaborazione e l'azione coordinata fra regioni ed enti locali nell'ambito delle rispettive competenze.

6. I decreti del presidente del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, sono comunque emanati entro il 31 dicembre 1999.

7. Ai fini dell'applicazione del presente decreto legislativo e ai sensi dell'art. 1 e dell'art. 3 della L. 15 marzo 1997, n. 59, tutte le funzioni e i compiti non espressamente conservati allo Stato con le disposizioni del presente decreto legislativo sono conferiti alle regioni e agli enti locali.

Art. 4 (*Indirizzo e coordinamento*). – 1. Relativamente alle funzioni e ai compiti conferiti alle regioni e agli enti locali con il presente decreto legislativo, è conservato allo Stato il potere di indirizzo e coordinamento da esercitarsi ai sensi dell'art. 8 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

Art. 5 (*Poteri sostitutivi*). – 1. Con riferimento alle funzioni e ai compiti spettanti alle regioni e agli enti locali, in caso di accertata inattività che comporti inadempimento agli obblighi derivanti dall'appartenenza alla Unione europea e pericolo di grave pregiudizio agli interessi nazionali, il presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente per materia, assegna all'ente inadempiente un congruo termine per provvedere.

2. Decorso inutilmente tale termine, il Consiglio dei Ministri, sentito il soggetto inadempiente, nomina un commissario che provvede in via sostitutiva.

3. In casi di assoluta urgenza, non si applica la procedura di cui al comma 1 e il Consiglio dei Ministri può adottare il provvedimento di cui al comma 2, su proposta del presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro competente. Il provvedimento in tal modo adottato ha immediata esecuzione ed è immediatamente comunicato rispettivamente alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, di seguito denominata e alla Conferenza Stato-città e autonomie locali allargata ai rappresentanti delle comunità montane, che ne possono chiedere il riesame, nei termini e con gli effetti previsti dall'art. 8, comma 3 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

4. Restano ferme le disposizioni in materia di poteri sostitutivi previste dalla legislazione vigente.

Art. 6 (*Coordinamento delle informazioni*). – 1. I compiti conoscitivi e informativi concernenti le funzioni conferite dal presente decreto legislativo a regioni ed enti locali o ad organismi misti sono esercitati in modo da assicurare, anche tramite sistemi informativo-statistici automatizzati, la circolazione delle conoscenze e delle informazioni fra le amministrazioni, per consentirne, quando prevista, la fruizione su tutto il territorio nazionale.

2. Lo Stato, le regioni, gli enti locali e le autonomie funzionali, nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza e nella conseguente verifica dei risultati utilizzano sistemi informativo-statistici che operano in collegamento con gli uffici di statistica istituiti ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 1989, n. 322. È in ogni caso assicurata l'integrazione dei sistemi informativo-statistici settoriali con il Sistema statistico nazionale (SISTAN).

3. Le misure necessarie sono adottate con le procedure e gli strumenti di cui agli artt. 6 e 9 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 7 (*Attribuzione delle risorse*). – 1. I provvedimenti di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, determinano la decorrenza dell'esercizio da parte delle regioni e degli enti locali delle funzioni conferite ai sensi del presente decreto legislativo, contestualmente all'effettivo trasferimento dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali e organizzative. Con la medesima decorrenza ha altresì efficacia l'abrogazione delle corrispondenti norme previste dal presente decreto legislativo.

2. Per garantire l'effettivo esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti, i provvedimenti di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, che individuano i beni e le risorse da ripartire fra le regioni e tra le regioni e gli enti locali, osservano i seguenti criteri:

a) la decorrenza dell'esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti contestualmente all'effettivo trasferimento dei beni e delle risorse finanziarie, umane, organizzative e strumentali, può essere graduata, secondo date certe, in modo da completare il trasferimento entro il 31 dicembre 2000;

b) la devoluzione alle regioni e agli enti locali di una quota delle risorse erariali deve garantire la congrua copertura, ai sensi e nei termini di cui al comma 3 del presente articolo, degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti nel

rispetto dell'autonomia politica e di programmazione degli enti; in caso di delega regionale agli enti locali, la legge regionale attribuisce ai medesimi risorse finanziarie tali da garantire la congrua copertura degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate, nell'ambito delle risorse a tale scopo effettivamente trasferite dallo Stato alle regioni;

c) ai fini della determinazione delle risorse da trasferire, si effettua la compensazione con la diminuzione di entrate erariali derivanti dal conferimento delle medesime entrate alle regioni ed agli enti locali ai sensi del presente decreto legislativo.

3. Con i provvedimenti di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, alle regioni e agli enti locali destinatari delle funzioni e dei compiti conferiti sono attribuiti beni e risorse corrispondenti per ammontare a quelli utilizzati dallo Stato per l'esercizio delle medesime funzioni e compiti prima del conferimento. Ai fini della quantificazione, si tiene conto:

a) dei beni e delle risorse utilizzati dallo Stato in un arco temporale pluriennale, da un minimo di tre ad un massimo di cinque anni;

b) dell'andamento complessivo delle spese finali iscritte nel bilancio statale nel medesimo periodo di riferimento;

c) dei vincoli, degli obiettivi e delle regole di variazione delle entrate e delle spese pubbliche stabiliti nei documenti di programmazione economico-finanziaria, approvati dalle Camere, con riferimento sia agli anni che precedono la data del conferimento, sia agli esercizi considerati nel bilancio pluriennale in vigore alla data del conferimento medesimo.

4. Con i provvedimenti, di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, si provvede alla individuazione delle modalità e delle procedure di trasferimento, nonché dei criteri di ripartizione del personale. Ferma restando l'autonomia normativa e organizzativa degli enti territoriali riceventi, al personale trasferito è comunque garantito il mantenimento della posizione retributiva già maturata. Il personale medesimo può optare per il mantenimento del trattamento previdenziale previgente.

5. Al personale inquadrato nei ruoli delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, si applica la disciplina sul trattamento economico e stipendiale e sul salario accessorio

prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto regioni-autonomie locali.

6. Gli oneri relativi al personale necessario per le funzioni conferite incrementano in pari misura il tetto di spesa di cui all'art. 1, comma 9, della L. 28 dicembre 1995, n. 549.

7. Nelle materie oggetto di conferimento di funzioni e di compiti ai sensi del presente decreto legislativo, lo Stato provvede al finanziamento dei fondi previsti in leggi pluriennali di spesa mantenendo gli stanziamenti già previsti dalle leggi stesse o dalla programmazione finanziaria triennale. Sono finanziati altresì, nella misura prevista dalla legge istitutiva, i fondi gestiti mediante convenzione, sino alla scadenza delle convenzioni stesse.

8. Al fine della elaborazione degli schemi di decreto del presidente del Consiglio dei Ministri, la Conferenza unificata Stato, regioni, città e autonomie locali, di cui al D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata, promuove accordi tra Governo, regioni ed enti locali, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera c), del medesimo decreto legislativo. Gli schemi dei singoli decreti debbono contenere:

a) l'individuazione del termine, eventualmente differenziato, da cui decorre l'esercizio delle funzioni conferite e la contestuale individuazione delle quote di tributi e risorse erariali da devolvere agli enti, fermo restando quanto previsto dall'art. 48 della L. 27 dicembre 1997, n. 449;

b) l'individuazione dei beni e delle strutture da trasferire, in relazione alla ripartizione delle funzioni, alle regioni e agli enti locali;

c) la definizione dei contingenti complessivi, per qualifica e profilo professionale, del personale necessario per l'esercizio delle funzioni amministrative conferite e del personale da trasferire;

d) la congrua quantificazione dei fabbisogni finanziari in relazione alla concreta ripartizione di funzioni e agli oneri connessi al personale, con decorrenza dalla data di effettivo esercizio delle funzioni medesime, secondo i criteri stabiliti al comma 2 del presente articolo.

9. In caso di mancato accordo, il presidente del Consiglio dei Ministri provvede, acquisito il parere della Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

10. Nei casi in cui lo Stato non provveda ad adottare gli atti e i provvedimenti di attuazione entro le scadenze previste dalla L.

15 marzo 1997, n. 59 e dal presente decreto legislativo, la Conferenza unificata può predisporre lo schema dell'atto o del provvedimento e inviarlo al presidente del Consiglio dei Ministri, per le iniziative di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59. Si applica a tal fine la disposizione di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281.

11. Ove non si provveda al trasferimento delle risorse disposte ai sensi dell'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, nei termini previsti, la regione e gli enti locali interessati chiedono alla Conferenza unificata di segnalare il ritardo o l'inerzia al presidente del Consiglio dei Ministri, che indica il termine per provvedere. Decorso inutilmente tale termine il presidente del Consiglio dei Ministri nomina un commissario ad acta.

Art. 8 (*Regime fiscale del trasferimento dei beni*). – 1. I decreti del presidente del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59, che trasferiscono a regioni ed enti locali i beni in relazione alle funzioni conferite, costituiscono titolo per l'apposita trascrizione dei beni immobili che dovrà avvenire con esenzione per gli enti interessati di ogni onere relativo ad imposte e tasse.

Art. 9 (*Riordino di strutture*). – 1. Al riordino degli uffici e delle strutture centrali e periferiche, nonché degli organi collegiali che svolgono le funzioni e i compiti oggetto del presente decreto legislativo ed eventualmente alla loro soppressione o al loro accorpamento con altri uffici o con organismi tecnici nazionali, si provvede con i decreti previsti dagli artt. 7, 10 e 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

2. Le disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, del presente decreto legislativo si applicano anche al personale delle strutture soppresse o riordinate in caso di trasferimento ad altra amministrazione.

Art. 10 (*Regioni a statuto speciale*). – 1. Con le modalità previste dai rispettivi statuti si provvede a trasferire alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano, in quanto non siano già attribuite, le funzioni e i compiti conferiti dal presente decreto legislativo alle regioni a statuto ordinario.

TITOLO IV – SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ

CAPO III – ISTRUZIONE SCOLASTICA

Art. 135 (*Oggetto*). – 1. Il presente capo ha come oggetto la programmazione e la gestione amministrativa del servizio scolastico, fatto salvo il trasferimento di compiti alle istituzioni scolastiche previsto dall'art. 21 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

Art. 136 (*Definizioni*). – 1. Agli effetti del presente decreto legislativo, per programmazione e gestione amministrativa del servizio scolastico si intende l'insieme delle funzioni e dei compiti volti a consentire la concreta e continua erogazione del servizio di istruzione.

2. Tra le funzioni e i compiti di cui al comma 1 sono compresi, tra l'altro:

a) la programmazione della rete scolastica;
b) l'attività di provvista delle risorse finanziarie e di personale;
c) l'autorizzazione, il controllo e la vigilanza relativi ai vari soggetti ed organismi, pubblici e privati, operanti nel settore;

d) la rilevazione delle disfunzioni e dei bisogni, strumenti e obiettivi finali, sulla base dell'esperienza quotidiana del concreto funzionamento del servizio, le correlate iniziative di segnalazione e di proposta;

e) l'adozione, nel quadro dell'organizzazione generale ed in attuazione degli obiettivi determinati dalle autorità preposte al governo del servizio, di tutte le misure di organizzazione amministrativa necessarie per il suo migliore andamento.

Art. 137 (*Competenze dello Stato*). – 1. Restano allo Stato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera a), della L. 15 marzo 1997, n. 59, i compiti e le funzioni concernenti i criteri e i parametri per l'organizzazione della rete scolastica, previo parere della Conferenza unificata, le funzioni di valutazione del sistema scolastico, le funzioni relative alla determinazione e all'assegnazione delle risorse finanziarie a carico del bilancio dello Stato e del personale alle istituzioni scolastiche, le funzioni di cui all'art. 138, comma 3, del presente decreto legislativo.

2. Restano altresì allo Stato i compiti e le funzioni amministrative relativi alle scuole militari ed ai corsi scolastici organizzati, con il patrocinio dello Stato, nell'ambito delle attività attinenti alla difesa e alla sicurezza pubblica, nonché i provvedimenti relativi agli organismi scolastici istituiti da soggetti extracomunitari, ai sensi del D.P.R. 18 aprile 1994, n. 389.

Art. 138 (*Deleghe alle regioni*). – 1. Ai sensi dell'art. 118, comma secondo della Costituzione, sono delegate alle regioni le seguenti funzioni amministrative:

a) la programmazione dell'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale;

b) la programmazione, sul piano regionale, nei limiti delle disponibilità di risorse umane e finanziarie, della rete scolastica, sulla base dei piani provinciali, assicurando il coordinamento con la programmazione di cui alla lettera a);

c) la suddivisione, sulla base anche delle proposte degli enti locali interessati, del territorio regionale in ambiti funzionali al miglioramento dell'offerta formativa;

d) la determinazione del calendario scolastico;

e) i contributi alle scuole non statali;

f) le iniziative e le attività di promozione relative all'ambito delle funzioni conferite.

2. La delega delle funzioni di cui al comma 1 opera dal secondo anno scolastico immediatamente successivo alla data di entrata in vigore del regolamento di riordino delle strutture dell'amministrazione centrale e periferica, di cui all'art. 7 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

3. Le deleghe di cui al presente articolo non riguardano le funzioni relative ai conservatori di musica, alle accademie di belle arti, agli istituti superiori per le industrie artistiche, all'accademia nazionale d'arte drammatica, all'accademia nazionale di danza, nonché alle scuole ed alle istituzioni culturali straniere in Italia.

Art. 139 (*Trasferimenti alle province ed ai comuni*). – 1. Salvo quanto previsto dall'art. 137 del presente decreto legislativo, ai sensi dell'art. 128 della Costituzione sono attribuiti alle province, in relazione all'istruzione secondaria superiore, e ai comuni, in re-

lazione agli altri gradi inferiori di scuola, i compiti e le funzioni concernenti:

a) l'istruzione, l'aggregazione, la fusione e la soppressione di scuole in attuazione degli strumenti di programmazione;

b) la redazione dei piani di organizzazione della rete delle istituzioni scolastiche;

c) i servizi di supporto organizzativo del servizio di istruzione per gli alunni con handicap o in situazione di svantaggio;

d) il piano di utilizzazione degli edifici e di uso delle attrezzature, d'intesa con le istituzioni scolastiche;

e) la sospensione delle lezioni in casi gravi e urgenti;

f) le iniziative e le attività di promozione relative all'ambito delle funzioni conferite;

g) la costituzione, i controlli e la vigilanza, ivi compreso lo scioglimento, sugli organi collegiali scolastici a livello territoriale.

2. I comuni, anche in collaborazione con le comunità montane e le province, ciascuno in relazione ai gradi di istruzione di propria competenza, esercitano, anche d'intesa con le istituzioni scolastiche, iniziative relative a:

a) educazione degli adulti;

b) interventi integrati di orientamento scolastico e professionale;

c) azioni tese a realizzare le pari opportunità di istruzione;

d) azioni di supporto tese a promuovere e sostenere la coerenza e la continuità in verticale e orizzontale tra i diversi gradi e ordini di scuola;

e) interventi perequativi;

f) interventi integrati a prevenzione della dispersione scolastica e di educazione alla salute.

3. La risoluzione dei conflitti di competenze è conferita alle province, ad eccezione dei conflitti tra istituzioni della scuola materna e primaria, la cui risoluzione è conferita ai comuni.

CAPO IV – FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 140 (*Oggetto*). – 1. Il presente capo ha come oggetto le funzioni e i compiti amministrativi in materia di formazione professionale, ad esclusione di quelli concernenti la formazione pro-

fessionale di carattere settoriale oggetto di apposita regolamentazione in attuazione dell'art. 12, comma 1, lettere s) e t), della L. 15 marzo 1997, n. 59, anche in raccordo con quanto previsto dalla L. 24 giugno 1997, n. 196, e dal D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469.

Art. 141 (*Definizioni*). – 1. Agli effetti del presente decreto legislativo, per formazione professionale si intende il complesso degli interventi volti al primo inserimento, compresa la formazione tecnico professionale superiore, al perfezionamento, alla riqualificazione e all'orientamento professionali, ossia con una valenza prevalentemente operativa, per qualsiasi attività di lavoro e per qualsiasi finalità, compresa la formazione impartita dagli istituti professionali, nel cui ambito non funzionano corsi di studio di durata quinquennale per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, la formazione continua, permanente e ricorrente e quella conseguente a riconversione di attività produttive. Detti interventi riguardano tutte le attività formative volte al conseguimento di una qualifica, di un diploma di qualifica superiore o di un credito formativo, anche in situazioni di alternanza formazione-lavoro. Tali interventi non consentono il conseguimento di un titolo di studio o di diploma di istruzione secondaria superiore, universitaria o post-universitaria se non nei casi e con i presupposti previsti dalla legislazione dello Stato o comunitaria, ma sono comunque certificabili ai fini del conseguimento di tali titoli.

2. Agli stessi effetti rientra, fra le funzioni inerenti la materia, la vigilanza sull'attività privata di formazione professionale.

3. Sempre ai medesimi effetti la si identifica con la formazione professionale.

4. Gli istituti professionali che devono essere trasferiti alle regioni sulla base di quanto previsto al comma 1 del presente articolo ed a norma dell'art. 144, sono individuati con la procedura di cui al medesimo art. 144, comma 2.

Art. 142 (*Competenze dello Stato*). – 1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera a), della L. 15 marzo 1997, n. 59, sono conservate allo Stato le funzioni e i compiti amministrativi inerenti a:

a) i rapporti internazionali e il coordinamento dei rapporti con l'Unione europea in materia di formazione professionale,

nonché gli interventi preordinati ad assicurare l'esecuzione a livello nazionale degli obblighi contratti nella stessa materia a livello internazionale o delle Comunità;

b) l'indirizzo e il coordinamento e le connesse attività strumentali di acquisizione ed elaborazione di dati e informazioni, utilizzando a tal fine anche il Sistema informativo lavoro previsto dall'art. 11 del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469;

c) l'individuazione degli standard delle qualifiche professionali, ivi compresa la formazione tecnica superiore e dei crediti formativi e delle loro modalità di certificazione, in coerenza con quanto disposto dall'art. 17 della L. 24 giugno 1997, n. 196;

d) la definizione dei requisiti minimi per l'accreditamento delle strutture che gestiscono la formazione professionale;

e) le funzioni statali previste dalla L. 24 giugno 1997, n. 196, in materia di apprendistato, tirocini, formazione continua, contratti di formazione-lavoro;

f) le funzioni statali previste dal D.L. 20 maggio 1993, n.149, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, in particolare per quanto concerne la formazione continua, l'analisi dei fabbisogni formativi e tutto quanto connesso alla ripartizione e gestione del Fondo per l'occupazione;

g) il finanziamento delle attività formative del personale da utilizzare in programmi nazionali d'assistenza tecnica e cooperativa con i paesi in via di sviluppo;

h) l'istituzione e il finanziamento delle iniziative di formazione professionale dei lavoratori italiani all'estero;

i) l'istituzione e l'autorizzazione di attività formative idonee per il conseguimento di un titolo di studio o diploma di istruzione secondaria superiore, universitaria o postuniversitaria, ai sensi dell'art. 8, comma 3, della L. 21 dicembre 1978, n. 845, e in particolare dei corsi integrativi di cui all'art. 191, comma 6, del D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297;

l) la formazione professionale svolta dalle Forze armate e dai Corpi dello Stato militarmente organizzati e, in genere, dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, a favore dei propri dipendenti.

2. In ordine alle competenze mantenute in capo allo Stato dal comma 1 del presente articolo, ad esclusione della lettera 1),

la Conferenza Stato-regioni esercita funzioni di parere obbligatorio e di proposta. Sono svolti altresì dallo Stato, d'intesa con la Conferenza stessa, i seguenti compiti e funzioni:

a) la definizione degli obiettivi generali del sistema complessivo della formazione professionale, in accordo con le politiche comunitarie;

b) la definizione dei criteri e parametri per la valutazione quanti-qualitativa dello stesso sistema e della sua coerenza rispetto agli obiettivi di cui alla lett. a);

c) l'approvazione e presentazione al Parlamento di una relazione annuale sullo stato e sulle prospettive dell'attività di formazione professionale, sulla base di quelle formulate dalle regioni con il supporto dell'ISFOL;

d) la definizione, in sede di Conferenza unificata, ai sensi del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, dei programmi operativi multiregionali di formazione professionale di rilevanza strategica per lo sviluppo del paese.

3. Permangono immutati i compiti e le funzioni esercitati dallo Stato in ordine agli istituti professionali di cui al R.D. 29 agosto 1941, n. 1449, e di cui agli artt. da 64 a 66 e da 68 a 71 del D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297.

Art. 143 (*Conferimenti alle regioni*). – 1. Sono conferiti alle regioni, secondo le modalità e le regole fissate dall'art. 145 tutte le funzioni e i compiti amministrativi nella materia, salvo quelli espressamente mantenuti allo Stato dell'art. 142. Spetta alla Conferenza Stato-regioni la definizione degli interventi di armonizzazione tra obiettivi nazionali e regionali del sistema.

2. Al fine di assicurare l'integrazione tra politiche formative e politiche del lavoro la regione attribuisce, ai sensi dell'art. 14, comma 1, lettera i), della L. 8 giugno 1990, n. 142, di norma alle province le funzioni ad essa trasferite in materia di formazione professionale.

Art. 144 (*Trasferimenti alle regioni*). – 1. Sono trasferiti, in particolare, alle regioni, ai sensi dell'art. 118, comma 1, della Costituzione:

a) la formazione e l'aggiornamento del personale impiegato nelle iniziative di formazione professionale;

b) le funzioni e i compiti attualmente svolti dagli organi centrali e periferici del Ministero della Pubblica Istruzione nei confronti degli istituti professionali, trasferiti ai sensi del comma 2 del presente articolo, ivi compresi quelli concernenti l'istituzione, la vigilanza, l'indirizzo e il finanziamento, limitatamente alle iniziative finalizzate al rilascio di qualifica professionale e non al conseguimento del diploma.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la Pubblica Istruzione, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni, da emanare entro sei mesi dall'approvazione del presente decreto legislativo, sono individuati e trasferiti alle regioni gli istituti professionali di cui all'art. 141.

3. I trasferimenti hanno effetto dal secondo anno scolastico successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con la salvaguardia della prosecuzione negli studi degli alunni già iscritti nell'anno precedente.

4. Per effetto dei trasferimenti di cui alla lettera b) del comma 1 del presente articolo, gli istituti professionali assumono la qualifica di enti regionali. Ad essi si estende il regime di autonomia funzionale spettante alle istituzioni scolastiche statali, anche ai sensi degli artt. 21 e seguenti della L. 15 marzo 1997, n. 59.

Art. 145 (*Modalità per il trasferimento di beni, risorse e personale*). – 1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettere b) ed e), e dell'art. 7, commi 1 e 2, della L. 15 marzo 1997, n. 59, il Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica e, rispettivamente, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ed il Ministro della Pubblica Istruzione, provvede con propri decreti a trasferire dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, a seguito dell'attuazione del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, e dal Ministero della Pubblica Istruzione alle regioni beni, risorse finanziarie, strumentali e organizzative, e personale nel rispetto dei seguenti criteri:

a) i beni e le risorse da trasferire sono individuati in rapporto alle funzioni e ai compiti in precedenza svolti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e dal Ministero della Pubblica Istruzione, e trasferiti dal presente decreto legislativo;

b) il personale dirigenziale, docente e amministrativo, tecnico ed ausiliario degli istituti professionali di cui all'art. 144 è trasferito alle regioni.

2. Il decreto di cui al comma 1 è adottato entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo ed ha effetto con l'entrata in vigore del regolamento di cui all'art. 146.

Art. 146 (*Riordino di strutture*). – 1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera d), e dell'art. 7, comma 3, della L. 15 marzo 1997, n. 59, entro novanta giorni dalla adozione del decreto di cui all'art. 145 del presente decreto legislativo, si provvede con regolamento, da emanarsi in base all'art. 17, comma 4bis, della L. 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, al riordino delle strutture ministeriali interessate dai conferimenti disposti dal presente capo.

Art. 147 (*Abrogazione di disposizioni*). – 1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) l'art. 7 del D.P.R. 15 gennaio 1972, n. 10;
- b) gli artt. 35 e 40 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616;
- c) l'art. 2, comma 1, e l'art. 18 della L. 21 dicembre 1978, n. 845.

LEGGE 20 GENNAIO 1999, N. 9

Disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione

Art. 1 (*Disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione*). – 1. A decorrere dall'anno scolastico 1999-2000 l'obbligo di istruzione è elevato da otto a dieci anni. L'istruzione obbligatoria è gratuita. In sede di prima applicazione, fino all'approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo, l'obbligo di istruzione ha durata novennale. Mediante programmazione da definire nel quadro del suddetto riordino, sarà introdotto l'obbligo di istruzione e formazione fino al diciottesimo anno di età, a conclusione del quale tutti i giovani possano

acquisire un diploma di scuola secondaria superiore o una qualifica professionale.

2. A coloro i quali, adempiuto l'obbligo di istruzione o prosciolti dal medesimo, non intendono proseguire gli studi nell'istruzione secondaria superiore è garantito, nell'ambito della programmazione dell'offerta educativa, come previsto dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 112, il diritto alla frequenza di iniziative formative volte al conseguimento di una qualifica professionale, ivi comprese quelle previste dalla L. 24 giugno 1997, n. 196.

3. Nell'ultimo anno dell'obbligo di istruzione di cui al comma 1, in coerenza con i principi di autonomia di cui all'art. 21 della L. 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, le istituzioni scolastiche prevedono sia iniziative formative sui principali temi della cultura, della società e della scienza contemporanea, volte a favorire l'esercizio del senso critico dell'alunno, sia iniziative di orientamento al fine di combattere la dispersione, di garantire il diritto all'istruzione e alla formazione, di consentire agli alunni le scelte più confacenti alla propria personalità e al proprio progetto di vita e di agevolare, ove necessario, il passaggio dell'alunno dall'uno all'altro degli specifici indirizzi della scuola secondaria superiore.

4. A conclusione del periodo di istruzione obbligatoria, nel caso di mancato conseguimento del diploma o della qualifica di cui al comma 1, previo accertamento dei livelli di apprendimento, di formazione e di maturazione, è rilasciata all'alunno una certificazione che attesta l'adempimento dell'obbligo di istruzione o il proscioglimento dal medesimo e che ha valore di credito formativo, indicante il percorso didattico ed educativo svolto e le competenze acquisite.

5. In prima applicazione dell'elevamento dell'obbligo di istruzione, le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a tutti gli alunni che nell'anno scolastico precedente hanno frequentato una classe di scuola elementare o media, con eccezione degli alunni che potevano considerarsi prosciolti dall'obbligo già negli anni precedenti in base alla previgente normativa.

6. Il Ministro della Pubblica Istruzione è autorizzato ad integrare in via regolamentare le norme riguardanti la vigilanza sull'adempimento dell'obbligo di istruzione.

7. Con decreto del Ministro della Pubblica Istruzione, d'intesa con i Ministri competenti, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, è disciplinata, entro il 31 dicembre 1998, l'attuazione del presente articolo, tenendo conto delle disposizioni sull'autonomia delle istituzioni scolastiche di cui all'art. 21 della L. 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni.

8. In attesa dell'emanazione dei regolamenti previsti dall'art. 21 della L. 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, le istituzioni scolastiche sono autorizzate a sperimentare l'autonomia didattica e organizzativa, anche ai fini del potenziamento delle azioni di orientamento sia in vista del proseguimento degli studi, sia dell'inserimento nel mondo del lavoro, con le modalità previste dal D.M. Pubblica Istruzione 29 maggio 1998, n. 251, che potranno all'uopo essere modificate e integrate. A tal fine è autorizzato l'incremento della dotazione del fondo di cui all'art. 4 della L. 18 dicembre 1997, n. 440, nella misura di lire 174.285 milioni per l'anno 1998, di lire 149.823 milioni per l'anno 1999 e di lire 165.000 milioni a decorrere dall'anno 2000.

9. Agli alunni portatori di handicap si applicano le disposizioni in materia di integrazione scolastica nella scuola dell'obbligo vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Al fine è autorizzata la spesa di lire 4.104 milioni per l'anno 1999 e di lire 10.672 milioni a decorrere dall'anno 2000.

10. Per la realizzazione delle procedure, degli interventi e dei progetti connessi con l'attuazione dei commi 7 e 8, nonché per le relative attività preparatorie, è autorizzata la spesa di lire 5.000 milioni per l'anno 1998 e di lire 3.000 milioni per l'anno 1999.

11. Le province autonome di Trento e di Bolzano e la regione Valle d'Aosta, fino all'approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo, disciplinano l'elevamento dell'obbligo di istruzione adottando, eventualmente in via amministrativa, soluzioni coerenti con i propri ordinamenti vigenti, purché queste assicurino l'insegnamento delle materie fondamentali comuni degli istituti secondari superiori e siano in armonia con le finalità di cui al comma 1, tenendo conto di quanto previsto dal comma 20 dell'art. 21 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali

Art. 68 (*Obbligo di frequenza di attività formative*). – 1. Al fine di potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani, ferme restando le disposizioni vigenti per quanto riguarda l'adempimento e l'assolvimento dell'obbligo dell'istruzione, è progressivamente istituito, a decorrere dall'anno 1999-2000, l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età. Tale obbligo può essere assolto in percorsi anche integrati di istruzione e formazione:

a) nel sistema di istruzione scolastica;

b) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale;

c) nell'esercizio dell'apprendistato.

2. L'obbligo di cui al comma 1 si intende comunque assolto con il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale. Le competenze certificate in esito a qualsiasi segmento della formazione scolastica, professionale e dell'apprendistato costituiscono crediti per il passaggio da un sistema all'altro.

3. I servizi per l'impiego decentrati organizzano, per le funzioni di propria competenza, l'anagrafe regionale dei soggetti che hanno adempiuto o assolto l'obbligo scolastico e predispongono le relative iniziative di orientamento.

4. *Omissis (riguarda l'onere finanziario)*.

5. Con regolamento da adottare, entro sei mesi dalla data di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*, su proposta dei Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Pubblica Istruzione e del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica previo parere delle competenti Commissioni parlamentari e della Conferenza unificata di cui al D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sono stabiliti i tempi e le modalità di attuazione del presente articolo, anche con riferimento alle funzioni

dei servizi per l'impiego di cui al comma 3, e sono regolate le relazioni tra l'obbligo di istruzione e l'obbligo di formazione, nonché i criteri coordinati ed integrati di riconoscimento reciproco dei crediti formativi e della loro certificazione e di ripartizione delle risorse di cui al comma 4 tra le diverse iniziative attraverso le quali può essere assolto l'obbligo di cui al comma 1. In attesa dell'emanazione del predetto regolamento, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale con proprio decreto destina nell'ambito delle risorse di cui al comma 4, lett. a, una quota fino a lire 200 miliardi, per l'anno 1999, per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato anche se svolte oltre il compimento del diciottesimo anno di età, secondo le modalità di cui all'art. 16 della L. 24 giugno 1997, n. 196. Le predette risorse possono essere altresì destinate al sostegno ed alla valorizzazione di progetti sperimentali in atto, di formazione per l'apprendistato, dei quali sia verificata la compatibilità con le disposizioni previste dall'art. 16 della citata L. 196 del 1997. Alle finalità di cui ai commi 1 e 2 la regione Valle d'Aosta e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono, in relazione alle competenze ad esse attribuite e alle funzioni da esse esercitate in materia di istruzione, formazione professionale e apprendistato, secondo quanto disposto dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione. Per l'esercizio di tali competenze e funzioni le risorse dei fondi di cui al comma 4 sono assegnate direttamente alla regione Valle d'Aosta e alle province autonome di Trento e di Bolzano.

DECRETO DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE
9 AGOSTO 1999, N. 323 *

Regolamento recante norme per l'attuazione dell'art. 1 della legge 20 gennaio 1999, n. 9, contenente disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione

* Emanato dal Ministro della Pubblica Istruzione d'intesa con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica e il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 1 (*Adempimento dell'obbligo scolastico*). – 1. Al fine di migliorare la qualità del livello di istruzione dei giovani, adeguandolo agli standard europei, e di prevenire e contrastare la dispersione scolastica potenziando le capacità di scelta degli alunni, l'obbligo di istruzione è elevato a nove anni in prima applicazione.

2. All'obbligo scolastico si adempie frequentando le scuole elementari, medie e il primo anno delle scuole secondarie superiori, statali o non statali, abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dallo Stato o anche privatamente, secondo le norme di cui alla parte seconda, titolo secondo, capo primo del D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297.

3. Ha adempiuto all'obbligo scolastico l'alunno che abbia conseguito la promozione al secondo anno di scuola secondaria superiore; chi non l'abbia conseguita è prosciolto dall'obbligo se, al compimento del quindicesimo anno di età, dimostri di avere osservato per almeno nove anni le norme sull'obbligo scolastico.

4. L'istruzione obbligatoria è gratuita anche nel primo anno di scuola secondaria superiore. Per l'iscrizione e la frequenza a tale anno non si possono imporre tasse o contributi di qualsiasi genere.

Art. 2 (*Adempimento dell'obbligo scolastico per gli alunni in situazione di handicap*). – 1. I giovani in situazione di handicap sono soggetti all'obbligo scolastico per nove anni. È consentito, a norma dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. 297/1994, il completamento dell'obbligo di istruzione anche fino al compimento del diciottesimo anno di età.

2. Per favorire l'integrazione degli alunni in situazione di handicap, anche nella scuola secondaria superiore, si applicano, con i necessari adattamenti, le disposizioni già vigenti in materia nella scuola dell'obbligo, anche in relazione alla formazione delle classi. La domanda di iscrizione è corredata dalla presentazione del piano educativo individualizzato svolto e della sua ultima verifica.

3. Al termine dell'assolvimento dell'obbligo a ciascun alunno viene rilasciata la certificazione delle conoscenze maturate, delle capacità e delle competenze acquisite in relazione al piano educativo individualizzato.

4. Le istituzioni scolastiche per raggiungere gli obiettivi previsti dal comma 3 dell'art. 1 della L. 9/1999, programmano e rea-

lizzano, anche in collaborazione con le strutture della formazione professionale delle regioni, mediante accordi, l'azione formativa del primo anno della scuola secondaria superiore, anche con interventi di didattica orientativa e di organizzazione modulare dei curricula, finalizzati a:

1) motivare, guidare e sostenere la prosecuzione del percorso scolastico negli istituti della scuola secondaria di secondo grado, nella prospettiva del conseguimento della qualifica professionale e/o del diploma, da parte degli allievi che ne abbiano le potenzialità;

2) motivare, guidare e sostenere, in un contesto integrato, percorsi educativi individualizzati.

5. Nel quadro delle iniziative previste dal successivo art. 6 e sulla base di intese tra l'amministrazione scolastica periferica e le regioni o gli enti locali competenti, per la progettazione e la realizzazione dei percorsi integrati istruzione-formazione di cui al precedente comma, si attuano appositi incontri tra le scuole e i centri di formazione professionale, coinvolti nella progettazione, tenuto conto delle specifiche esigenze formative degli alunni in situazione di handicap.

6. Per l'attivazione, la realizzazione e la gestione delle iniziative, di cui al comma precedente, in favore dell'integrazione degli allievi in situazione di handicap, sono utilizzate anche le somme stanziare al comma 9 dell'art. 1 della L. 20 gennaio 1999, n. 9.

Art. 3 (*Iniziative nella scuola media*). – 1. La scuola media contribuisce, nel quadro delle sue finalità istituzionali, al perseguimento degli obiettivi indicati dalla legge sull'elevamento dell'obbligo, potenziando le valenze orientative delle discipline e le iniziative volte a consentire agli alunni scelte più confacenti alla propria personalità e al proprio progetto di vita.

2. Nei tre anni della scuola media, coerentemente a quanto richiamato nel precedente comma, la formazione orientativa si realizza anche attraverso attività a carattere trasversale, con il concorso di più discipline, finalizzate a promuovere capacità di lavoro in comune e a sviluppare la conoscenza critica dei principali temi del contesto culturale contemporaneo. In sede di programmazione delle attività, si tiene conto delle specifiche esigenze

degli alunni la cui integrazione per ragioni culturali, sociali e linguistiche presenta particolari difficoltà.

3. Nel terzo anno, in particolare, il consiglio di classe, programma e realizza interventi diretti a consolidare le conoscenze disciplinari di base e a rinforzare le capacità e le competenze, per favorire il successo formativo e per mettere lo studente in condizione di compiere scelte adeguate ai propri interessi e alle proprie potenzialità.

4. La programmazione curricolare, può prevedere, nell'ambito delle possibili compensazioni tra le discipline fino ad un massimo del 15 per cento di ciascuna di esse, moduli che presentino le caratteristiche essenziali degli indirizzi delle scuole secondarie superiori, anche con il concorso dei docenti delle scuole secondarie superiori collegate in rete con la scuola media.

5. Le istituzioni scolastiche, anche attraverso i consigli di classe, promuovono le iniziative di informazione sulle prospettive occupazionali presenti nel territorio, a sostegno delle scelte, relative al percorso formativo successivo, e attivano i necessari rapporti con i genitori per un loro coinvolgimento nel processo di orientamento. A tal fine vengono organizzati incontri annuali degli alunni e dei loro genitori con gli organi competenti operanti sul territorio.

Art. 4 (Formazione e orientamento nella scuola secondaria superiore). – 1. L'elevamento dell'obbligo nel primo anno di scuola secondaria superiore, che conserva l'attuale ordinamento, richiede una gestione flessibile del curriculum da realizzare nell'ambito di quanto previsto dal successivo art. 8. La programmazione e la realizzazione dell'attività didattica sono finalizzate al successo formativo, da perseguire anche con iniziative di riorientamento verso percorsi formativi diversi da quelli scelti, compresi quelli offerti dalla formazione professionale.

2. Le istituzioni scolastiche, per raggiungere gli obiettivi previsti dal comma 3 dell'art. 1 della L. 20 gennaio 1999, n. 9, programmano e realizzano l'azione formativa del primo anno dei diversi indirizzi di scuola secondaria superiore con modalità organizzative e didattiche volte a:

a) motivare tutti gli allievi, favorendone l'esercizio del senso critico anche attraverso apposite iniziative formative sui principali temi della cultura, della società e della scienza contemporanee;

b) verificare la coerenza tra l'indirizzo scelto e le potenzialità e le attitudini individuali al fine di confermare e rafforzare le scelte effettuate o di individuare possibili percorsi alternativi;

c) sostenere sul piano didattico gli allievi orientati a passare ad altro indirizzo di scuola secondaria superiore;

d) promuovere condizioni favorevoli, anche attraverso una adeguata personalizzazione del curriculum, al pieno sviluppo delle potenzialità educative degli alunni la cui integrazione per ragioni culturali, sociali e linguistiche presenta particolari difficoltà;

e) realizzare percorsi mirati per gli allievi orientati ad uscire dal sistema scolastico.

3. Le istituzioni scolastiche, in particolare, promuovono iniziative di:

a) accoglienza, analisi delle competenze, consolidamento delle scelte o riorientamento, da realizzare anche attraverso il ricorso a progetti e materiali strutturati adottati o prodotti dai docenti;

b) agevolazione del passaggio ad altri indirizzi di scuola secondaria superiore attraverso specifiche attività didattiche, da realizzare anche in collaborazione con le scuole destinatarie dei passaggi;

c) predisposizione di percorsi integrati, ferma restando la competenza delle istituzioni scolastiche in materia di certificazione delle attività svolte, da realizzare attraverso la stipula di convenzioni anche con enti di formazione professionale riconosciuti.

4. Al fine di realizzare le attività sopra indicate, le istituzioni scolastiche ne programmano l'effettuazione prevedendo inoltre, nella seconda parte dell'anno scolastico, la predisposizione delle iniziative finalizzate al passaggio ad altro indirizzo, al sistema della formazione professionale e allo svolgimento dell'attività di apprendistato.

Art. 5 (*Passaggi fra indirizzi della scuola secondaria superiore*).

– 1. Al fine di agevolare il passaggio degli studenti da un indirizzo all'altro, anche di ordine diverso, vengono progettati e realizzati – nel corso del primo e/o del secondo anno della scuola secondaria superiore – interventi didattici integrativi che si concludono con una certificazione attestante l'acquisizione delle conoscenze, delle capacità e delle competenze necessarie al passaggio.

2. Gli interventi didattici integrativi sono progettati con il concorso dei docenti dell'indirizzo a cui lo studente intende passare e si svolgono di norma, nel corso di studi frequentato. In particolare sono coprogettati moduli di raccordo sulle discipline non previste nell'indirizzo di provenienza, al fine di consentire un efficace inserimento nel percorso formativo di destinazione. Il consiglio di classe dello studente che chiede il passaggio individua:

a) le discipline da seguire, sulle quali sarà espressa una valutazione in sede di scrutinio finale, con eventuale progettazione di moduli formativi coerenti con il nuovo percorso;

b) le discipline che non sono oggetto di valutazione nello scrutinio finale;

c) i moduli di raccordo per le discipline presenti soltanto nell'indirizzo di destinazione; le discipline in questione sono oggetto di valutazione in sede di scrutinio finale a cui partecipano, limitatamente agli allievi coinvolti e a pieno titolo, i docenti che hanno svolto i moduli di raccordo.

3. Lo studente che, a conclusione del primo anno della scuola secondaria superiore, sia stato promosso e che richiede il passaggio ad altro indirizzo di studi è iscritto alla classe successiva previo un colloquio presso la scuola ricevente, diretto ad accertare gli eventuali debiti formativi da colmarsi mediante specifici interventi realizzabili all'inizio dell'anno scolastico successivo. Il colloquio sostituisce le prove integrative previste dall'art. 192 del T.U. 16 aprile 1994, n. 297.

Art. 6 (*Interazione fra istruzione e formazione professionale*).

- 1. Le istituzioni scolastiche, titolari dell'assolvimento dell'obbligo e della sua certificazione - al fine di potenziare le capacità di scelta dello studente e di consentire, a conclusione dell'obbligo, eventuali passaggi degli studenti dal sistema di istruzione a quello della formazione professionale - progettano e realizzano nel corso del primo anno di istruzione secondaria superiore, interventi formativi da svolgersi anche in convenzione con i centri di formazione professionale riconosciuti. Gli interventi predetti potranno svolgersi anche sulla base di eventuali intese tra il Ministero della Pubblica Istruzione e le regioni che ne facciano richiesta. Tali interventi, nel rispetto delle norme attuative dell'autonomia, sono

finalizzati ad offrire allo studente, i cui genitori ne facciano richiesta, strumenti di conoscenza e di orientamento tra le diverse opportunità formative, incluse quelle del sistema della formazione professionale e sono progettati, non oltre i primi due mesi dell'anno scolastico dai consigli di classe interessati, d'intesa con gli operatori degli enti coinvolti e costituiscono parte integrante del curriculum del primo anno e della valutazione conclusiva ai fini dell'adempimento dell'obbligo e della certificazione prevista nell'art. 9.

2. L'amministrazione scolastica periferica d'intesa con la regione promuove con le province appositi incontri tra le scuole e i centri di formazione professionale, coinvolti nella progettazione, per individuare i soggetti interessati e definire le condizioni organizzative necessarie all'attuazione dei percorsi formativi integrati sopra indicati e per avviare con le stesse scuole e i centri di formazione professionale un piano coordinato territoriale di intervento. In tale sede si terrà conto anche delle esperienze già realizzate sulla base della collaborazione tra istituzioni scolastiche e centri di formazione professionale. Apposite convenzioni tra le istituzioni scolastiche e i centri di formazione professionale, stabiliscono sedi, tempi, modalità di realizzazione degli interventi, di valutazione degli esiti nonché i conseguenti impegni da assumere.

Art. 7 (Iniziative sperimentali tra istituzioni scolastiche e centri di formazione professionale). – 1. In sede di prima applicazione, nell'ambito delle convenzioni di cui all'articolo precedente, sono previste iniziative sperimentali di assolvimento dell'obbligo con i centri di formazione professionale riconosciuti, in particolare per gli alunni iscritti in tali centri. Le iniziative da realizzare mediante idonee forme di interazione tra istituzioni scolastiche e centri di formazione professionale prevedono percorsi formativi che favoriscano l'acquisizione delle conoscenze e il conseguimento degli obiettivi relativi alle capacità e alle competenze di base, nonché quanto previsto dal comma 3, dell'art. 1, della L. 9/1999, per consentire, la possibilità di scegliere, dopo il primo anno, il percorso di istruzione o di formazione professionale da seguire, assicurando gli eventuali passaggi con le modalità del precedente art. 5.

Art. 8 (*Flessibilità organizzativa e curricolare nella fase di transizione al riconoscimento dell'autonomia*). – 1. Nella scuola secondaria di primo e secondo grado la gestione flessibile del curricolo, necessaria per la diversificazione e la personalizzazione degli interventi formativi, richiesta per l'efficace attuazione dell'elevamento dell'obbligo scolastico, può essere realizzata attraverso una programmazione basata sulle disposizioni contenute nel D.M. Pubblica Istruzione 29 maggio 1998, n. 251, e successive eventuali modifiche e integrazioni, da disporre ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. 9/1999.

2. Gli istituti di scuola secondaria superiore al fine di realizzare le iniziative previste nei precedenti artt. 4, 5 e 6 – fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 7 – possono realizzare compensazioni fra le discipline e le attività previste dagli attuali programmi. Il decremento orario di ciascuna disciplina e attività è possibile entro il 15% del relativo monte orario annuale. Negli istituti professionali di Stato possono essere utilizzate, in tutto o in parte, in aggiunta a tale monte orario anche le ore destinate all'area di approfondimento.

Art. 9 (*Certificazione*). – 1. La certificazione di cui all'art. 1, comma 4, della L. 20 gennaio 1999, n. 9, è rilasciata dalla scuola a ciascun allievo che, a conclusione dell'anno scolastico, è prosciolto dall'obbligo o vi abbia adempiuto senza iscriversi alla classe successiva.

2. Il modello di certificazione è adottato con decreto del Ministro della Pubblica Istruzione e attesta il percorso didattico ed educativo svolto dall'allievo, e ne indica le conoscenze, le capacità e le competenze acquisite mediante idonei descrittori, che devono essere riferiti ai risultati conseguiti sia nel curricolo ordinario sia nelle attività modulari e nelle esperienze, anche personalizzate, realizzate in sede di orientamento, riorientamento, arricchimento e diversificazione dell'offerta educativa e formativa.

3. Per gli aspetti riguardanti il valore di credito formativo della certificazione ai fini del conseguimento della qualifica professionale, il modello è adottato previo parere della Conferenza unificata Stato, regioni città e autonomie locali.

Art. 10 (*Informazione e monitoraggio*). – 1. L'Amministrazione della Pubblica Istruzione promuove specifiche attività di informazione e sensibilizzazione sulle finalità e sugli obiettivi formativi dell'elevamento dell'obbligo al fine di contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, realizzando le condizioni affinché ogni studente possa raggiungere livelli formativi adeguati alle proprie potenzialità ed attese e all'impegno profuso. Effettua inoltre, nell'ambito dell'avviato monitoraggio della sperimentazione dell'autonomia di cui al D.M. Pubblica Istruzione 29 maggio 1998, n. 251, con i finanziamenti della L. 440/1997, e della L. 9/1999, una specifica raccolta di dati e di esperienze, realizzate nell'ambito del Piano dell'offerta formativa, relative all'elevazione dell'obbligo di istruzione sia nella scuola media che nella scuola secondaria superiore, al fine anche della individuazione di positive esperienze sviluppate a livello nazionale e internazionale per la riduzione dei fenomeni di dispersione e l'innalzamento dei livelli di apprendimento, che, unitamente ai risultati del monitoraggio, vengano portate a conoscenza di tutte le scuole in modo da potenziare l'autonoma azione di ogni singola istituzione e dell'intero sistema scolastico.

2. Nell'attività di monitoraggio deve essere prestata particolare attenzione ai percorsi formativi indicati al comma 4 dell'art. 2 per gli alunni in situazione di handicap.

3. Il Ministero della Pubblica Istruzione garantisce la raccolta e lo scambio delle esperienze anche mediante l'istituzione di banche dati accessibili a tutte le istituzioni scolastiche, affinché possano tenerne conto nelle attività di programmazione.

Art. 11 (*Formazione del personale della scuola*). – 1. Nell'ambito degli annuali Piani nazionali di aggiornamento vanno previste attività di formazione in servizio del personale della scuola secondaria di primo e secondo grado finalizzate a sviluppare le competenze professionali necessarie alla realizzazione delle finalità indicate dalla L. 20 gennaio 1999, n. 9, e all'attuazione delle iniziative previste dal presente decreto.

Art. 12 (*Finanziamenti*). – 1. Le attività svolte dai docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado relative alla rea-

lizzazione degli interventi integrativi e dei moduli di raccordo, previsti dagli artt. 3, 4, 5, 6 e 7 sono retribuite con gli stanziamenti relativi al fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per le prestazioni aggiuntive e con quelli previsti dalla L. 440/1997 per l'ampliamento dell'offerta formativa, coerentemente con il parere espresso dalle competenti commissioni parlamentari di cui al comma 2 dell'art. 1 della legge medesima.

LEGGE 10 FEBBRAIO 2000, N. 30

Legge-quadro in materia di riordino dei cicli dell'istruzione

Art. 1 (*Sistema educativo di istruzione e formazione*). - 4. L'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età si realizza secondo le disposizioni di cui all'art. 68 della L. 17 maggio 1999, n. 144.

ACCORDO 2 MARZO 2000

Accordo tra Governo, regioni, province, comuni e comunità montane in materia di obbligo di frequenza delle attività formative in attuazione dell'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

La Conferenza unificata Stato-Regioni e Stato-Città ed Autonomie locali

Omissis.

Sancisce

il seguente accordo, nei termini sottoindicati:

Governo, regioni, province, comuni e comunità montane:

considerata la necessità di stabilire un forte coordinamento tra istituzioni regionali e enti locali coinvolti nell'esercizio delle

attività finalizzate al potenziamento della crescita culturale e professionale dei giovani, nonché nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie;

ritenuto che per la realizzazione degli obiettivi fissati dalle leggi vigenti, relativi alla creazione di un sistema integrato scuola-lavoro, per la formazione dei giovani, risulta utile e necessario fissare criteri di riferimento univoci per tutto il territorio nazionale, in particolare in materia di assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative;

considerato che tale obbligo può essere assolto in percorsi, anche integrati, di istruzione e formazione sia nel sistema di istruzione scolastica, che in quello della formazione professionale di competenza regionale nonché nell'esercizio dell'apprendistato;

considerata la complessità e la rilevanza dell'intervento per il quale si ritiene indispensabile una programmazione concordata fra tutti i soggetti coinvolti ed una concertazione interistituzionale volta ad ottimizzare l'utilizzazione delle risorse a disposizione;

convengono:

sui seguenti obiettivi relativi all'attuazione dell'obbligo di frequenza di attività formative previsto dall'art. 68, della L. 17 maggio 1999, n. 144:

l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative, che può essere assolto anche nel sistema di formazione professionale regionale, è da considerarsi un obiettivo primario e condiviso da parte di tutti i soggetti titolari di poteri decisionali in materia;

i percorsi regionali di formazione, che si articolano in cicli formativi, devono assicurare anche misure di accompagnamento volte a favorire l'inserimento professionale dei giovani tenendo conto delle peculiarità occupazionali locali;

assicurare la diffusione di standard formativi omogenei in tutto il territorio nazionale ed adeguatamente certificati secondo le modalità, i tempi e i criteri fissati nel regolamento citato in premessa;

individuare percorsi formativi personalizzati che tengano conto delle specificità del soggetto nonché delle specifiche esigenze dei soggetti portatori di handicap per i quali devono essere

previste anche misure adeguate di sostegno volte a consentire la loro partecipazione alle iniziative di formazione;

provvedere alla creazione di un sistema di rete di comunicazione, operante a livello regionale e interregionale, di notizie e informazioni utili per i giovani soggetti ad obbligo formativo fra scuole, agenzie formative e i servizi per l'impiego: quest'ultimi, nell'ambito delle loro competenze, predispongono misure idonee ad individuare percorsi formativi personalizzati;

individuare le modalità di assolvimento dell'obbligo formativo nell'apprendistato;

promuovere intese fra regioni, province delegate e amministrazioni scolastiche volte a favorire l'integrazione fra percorsi scolastici e di formazione professionale;

provvedere alla creazione di un sistema di monitoraggio effettuato dalle regioni, province e comuni sulla realizzazione degli interventi, sul livello qualitativo dei cicli formativi svolti nonché sull'incidenza dei medesimi sui livelli occupazionali.

Gli obiettivi sopra individuati sono realizzati con le modalità di cui al documento allegato al presente accordo che ne costituisce parte integrante.

Allegato tecnico

Paragrafo 1: Assolvimento dell'obbligo formativo nella formazione professionale

1. L'obbligo di frequenza di attività formative, di seguito denominato obbligo formativo può essere assolto nel sistema di formazione professionale regionale attraverso la frequenza delle attività formative disciplinate dalla vigente legislazione.

2. I percorsi regionali di formazione rivolti all'assolvimento dell'obbligo formativo si articolano attraverso i cicli formativi previsti dalla legislazione vigente in materia. A conclusione di ciascun ciclo devono essere certificate le competenze acquisite, che costituiscono titolo per l'accesso ai cicli successivi omogenei o credito per l'accesso a cicli diversi o per la transizione nel sistema di istruzione o nell'esercizio dell'apprendistato, fatta salva la possibilità di

certificazione, ad istanza degli interessati, di specifiche competenze acquisite con la frequenza dei corsi per periodi più brevi.

3. L'accesso ai cicli della formazione è garantito a coloro che hanno assolto l'obbligo di istruzione ed è consentito sulla base delle conoscenze, competenze e capacità possedute dai singoli e sulla base del riconoscimento di crediti formativi acquisiti attraverso percorsi scolastici e formativi precedenti e/o esperienze di apprendistato e di lavoro. A tal fine le agenzie formative predispongono moduli di accoglienza comprensivi di un servizio per l'accertamento di conoscenze, capacità, competenze acquisite e per il riconoscimento di eventuali crediti formativi. I percorsi formativi saranno programmati tenendo conto anche delle indicazioni degli enti locali, al fine di garantire una maggiore corrispondenza con le politiche di sviluppo locale e con le esigenze del mercato del lavoro.

4. Per conseguire una qualifica professionale valida ai fini dell'assolvimento dell'obbligo formativo i percorsi di formazione professionale da frequentare non possono avere durata complessiva inferiore a due anni, salvo il riconoscimento di eventuali crediti. Il conseguimento della qualifica può dare accesso ad un successivo ciclo di specializzazione.

5. Al fine di diffondere standard formativi omogenei a livello nazionale, nella strutturazione dei percorsi formativi si persegue l'obiettivo dello sviluppo di competenze di base, di competenze tecnico-professionali e di competenze trasversali anche mediante le attività di tirocinio, al fine di realizzare un percorso educativo unitario.

6. I percorsi formativi devono inoltre assicurare misure di accompagnamento finalizzate a favorire l'inserimento professionale in relazione al contesto lavorativo locale. I percorsi formativi saranno programmati tenendo conto anche delle indicazioni provenienti dagli enti locali.

7. Le agenzie di formazione svolgono verifiche in itinere e finali per accertare il conseguimento delle competenze di cui al punto 5.

8. Nei percorsi per l'assolvimento dell'obbligo formativo devono essere create condizioni didattiche e logistiche tali da consentire a soggetti svantaggiati e portatori di handicap di fruire a pieno titolo delle opportunità formative. A tale scopo devono es-

sere adottate modalità di personalizzazione dei percorsi ed offerti moduli e servizi di sostegno.

9. Le agenzie formative sulla base degli indirizzi espressi dalle regioni o dalle province delegate adottano sistemi di valutazione della qualità dell'offerta formativa erogata e percepita nei suoi esiti.

10. Le regioni o le province delegate regolamentano i tempi e le modalità di comunicazione tra le scuole, le agenzie formative e i servizi per l'impiego competenti per territorio, di seguito denominati servizi per l'impiego, delle informazioni relative ai giovani soggetti a obbligo formativo che abbandonano il percorso scolastico o formativo.

11. Per i giovani soggetti ad obbligo formativo che si trovano in condizione lavorativa con contratto diverso dall'apprendistato le regioni o le province delegate programmano specifiche attività formative finalizzate all'assolvimento dell'obbligo anche sulla base di intese con le istituzioni scolastiche. Nell'ambito del modulo di accoglienza di cui al punto 3 verranno definite le modalità di frequenza del percorso formativo.

Paragrafo 2: Assolvimento dell'obbligo nell'apprendistato

1. L'obbligo formativo può essere assolto all'interno del percorso di apprendistato come disciplinato dall'art. 16 della L. 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche e dai provvedimenti attuativi.

2. Nei percorsi di apprendistato rivolti ai giovani soggetti ad obbligo formativo vengono organizzati, per la durata di almeno 120 ore annue, moduli aggiuntivi di sostegno finalizzati al consolidamento ed all'eventuale recupero delle conoscenze e delle competenze di base e trasversali sulla base dell'accertamento delle competenze possedute dagli apprendisti e dell'individuazione dei fabbisogni formativi. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano la ripartizione di tale monte ore tra formazione esterna e formazione sul luogo di lavoro, assicurando comunque alla prima un congruo numero di ore.

3. Per i soggetti portatori di handicap devono essere create condizioni didattiche, educative, organizzative e logistiche tali da assicurare la frequenza a pieno titolo delle opportunità formative

in funzione del successo formativo. A tale scopo devono essere adottate modalità di personalizzazione dei percorsi, e devono essere offerti moduli e servizi di sostegno.

4. Allo scopo di facilitare a livello locale l'incontro tra domanda e offerta, i servizi per l'impiego decentrati organizzano apposite banche dati contenenti i curricula dei giovani che desiderano assolvere l'obbligo formativo in apprendistato e le relative richieste di assunzione delle imprese.

5. La cessazione dal rapporto di lavoro in apprendistato va quanto prima comunicata ai Servizi per l'impiego, che contattano i giovani a fini di orientamento.

Paragrafo 3: *Organizzazione dei servizi per l'impiego*

1. I servizi per l'impiego predispongono, relativamente alle funzioni di loro competenza, una anagrafe regionale contenente i dati dei soggetti che hanno adempiuto o assolto l'obbligo scolastico.

2. Le regioni, le province delegate ed i comuni disciplinano, relativamente alle funzioni di loro competenza, la costituzione delle banche dati e le modalità di scambio di informazioni tra i servizi per l'impiego decentrati, gli assessorati alla formazione, le agenzie formative e le scuole per favorire l'orientamento dei giovani e la predisposizione di una adeguata offerta formativa.

3. I servizi per l'impiego convocano, per un colloquio di informazione e di orientamento, i giovani soggetti ad obbligo formativo e che hanno comunicato l'intenzione di abbandonare il percorso scolastico o formativo, ovvero hanno cessato di frequentare la scuola o le attività formative.

4. I colloqui di informazione ed orientamento sono finalizzati:

a) ad individuare le competenze, le capacità, le attitudini e gli interessi dei giovani;

b) ad informare i giovani sulle opportunità formative e di lavoro in apprendistato esistenti sul territorio, nonché sugli interventi per il sostegno finanziario alla frequenza formativa;

c) ad assicurarne l'iscrizione ad un percorso di formazione professionale qualora il giovane non risulti già assunto come apprendista.

5. Al fine di assicurare la personalizzazione dell'intervento orientativo i servizi per l'impiego decentrati nominano un tutor per i giovani di cui al punto 3. Il tutor esegue il monitoraggio del percorso formativo dei giovani provvedendo anche a contattare le famiglie o ad attivare altri servizi di intervento sociale ove ritenuto necessario.

Paragrafo 4: *Interazione fra istruzione e formazione professionale*

1. Le regioni e le province delegate, promuovono con l'amministrazione scolastica apposite intese per promuovere l'integrazione tra i percorsi scolastici e di formazione professionale. Attraverso tali intese vengono:

a) progettate iniziative di formazione integrata tra scuole e agenzie di formazione professionale;

b) stabiliti il valore dei crediti formativi maturati presso la formazione professionale a tempo pieno oppure all'interno dell'apprendistato per il rientro nei diversi indirizzi di scuola secondaria superiore ed il valore dei crediti formativi maturati presso la scuola secondaria ai fini del passaggio al sistema di formazione professionale o all'apprendistato.

Paragrafo 5: *Certificazioni finali*

1. L'assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative mediante conseguimento della qualifica professionale è attestato con apposita nota inserita nelle certificazioni rilasciate. In tutti gli altri casi di assolvimento dell'obbligo formativo all'interno del sistema della formazione professionale regionale o nell'esercizio dell'apprendistato l'attestazione è rilasciata secondo modelli approvati con decreto adottato d'intesa tra Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale e della Pubblica Istruzione, sentita la Conferenza unificata Stato, regioni, città ed autonomie locali.

Paragrafo 6: *Monitoraggio della legge*

1. Le amministrazioni regionali predispongono entro il 30 giugno di ogni anno una relazione sull'attuazione dell'obbligo for-

mativo sotto l'aspetto quantitativo e sul suo impatto sull'utenza e sull'offerta formativa, ai fini dell'elaborazione da parte del Governo, con l'assistenza tecnica dell'ISFOL, di una relazione generale sull'attuazione dell'art. 68 della L. 17 maggio 1999, n. 144.

Paragrafo 7: Esercizio progressivo delle funzioni

1. Le funzioni amministrative oggetto del presente atto di indirizzo e coordinamento si attuano progressivamente a partire dall'anno 2000 per tutti i giovani residenti nel territorio nazionale che:

- a) nell'anno 2000 compiono 15 anni ed hanno assolto all'obbligo di istruzione;
- b) nell'anno 2001 compiono 15 anni e 16 anni;
- c) a decorrere dall'anno 2002 compiono 15 anni, 16 anni e 17 anni.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
12 LUGLIO 2000, N. 257

Regolamento di attuazione dell'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144, concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età

Art. 1 (*Oggetto*). – 1. Il presente regolamento disciplina l'attuazione dell'art. 68 della L. 17 maggio 1999, n. 144, istitutivo dell'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età, con riferimento alle attività di competenza dello Stato.

2. L'obbligo di cui al comma 1, di seguito denominato obbligo formativo, può essere assolto in percorsi, anche integrati, di istruzione e formazione:

- a) nel sistema di istruzione scolastica;
- b) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale;
- c) nell'esercizio dell'apprendistato.

3. Nelle attività formative di cui al comma 2, lett. a), per quanto riguarda i percorsi integrati di cui all'art. 7, analogamente

a quanto previsto per le attività formative di cui alla lett. c) dell'art. 17, comma 1, della L. 24 giugno 1997, n. 196, ed ai relativi decreti attuativi, si deve tener conto delle esigenze di formazione in materia di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche in relazione all'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento agli specifici rischi correlati allo svolgimento delle attività oggetto di formazione.

4. I contratti di lavoro, diversi da quelli di apprendistato, in cui siano parte giovani, devono comunque assicurare la possibilità di frequenza delle attività formative di cui alle lett. a) e b) del comma 2.

5. Il passaggio da un sistema all'altro, a norma del comma 2 del predetto art. 68, si consegue con le modalità previste dall'articolo 6 del presente regolamento.

6. Ai fini del presente regolamento per «istituzioni scolastiche» si intendono le scuole secondarie superiori statali e paritarie e, fino a quando non sarà realizzato, a norma dell'art. 1, comma 7, della L. 10 marzo 2000, n. 62, il definitivo superamento delle disposizioni di cui alla parte II, titolo VIII), del testo unico approvato con D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, anche le scuole secondarie superiori pareggiate o legalmente riconosciute. Essi sono sede dell'assolvimento dell'obbligo formativo nel sistema dell'istruzione.

Art. 2 (*Attuazione progressiva*). – 1. Il presente decreto si applica progressivamente nei confronti dei giovani presenti nel territorio dello Stato che:

a) nell'anno 2000 compiono 15 anni e hanno assolto l'obbligo di istruzione;

b) nell'anno 2001 compiono 15 anni e 16 anni;

c) a partire dall'anno 2002 compiono 15 anni, 16 anni e 17 anni.

2. I giovani che nell'anno 2000 compiono 15, 16 e 17 anni possono volontariamente accedere ai servizi per l'impiego competenti per territorio per usufruire dei servizi di orientamento, di supporto e di tutoraggio.

3. Il presente decreto si applica altresì nei confronti dei minori stranieri presenti nel territorio dello Stato.

Art. 3 (*Adempimenti delle istituzioni scolastiche*). – 1. L'amministrazione scolastica periferica, d'intesa con la regione, promuove con le province l'organizzazione di appositi incontri di informazione e orientamento da svolgersi nelle istituzioni scolastiche, in collaborazione con i centri di formazione, entro il mese di dicembre di ciascun anno scolastico, per gli alunni che compiono, nell'anno successivo, il quindicesimo anno di età, al fine di facilitare la scelta del canale più idoneo tra quelli di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Le istituzioni scolastiche ovvero, qualora già funzionanti, l'anagrafe degli alunni a livello provinciale, gli uffici dell'amministrazione scolastica periferica, comunicano, ove possibile anche in via telematica, ai competenti servizi per l'impiego decentrati, entro il 31 dicembre di ogni anno, i dati anagrafici degli alunni che compiono nell'anno successivo il quindicesimo anno di età, con l'indicazione del percorso scolastico da essi seguito.

3. All'atto delle iscrizioni per l'anno scolastico successivo, le istituzioni scolastiche rilevano le scelte degli alunni soggetti all'obbligo formativo, con riferimento alla prosecuzione dell'itinerario scolastico ovvero all'inserimento nel sistema della formazione professionale anche attraverso i percorsi integrati ovvero all'accesso all'apprendistato e comunicano entro quindici giorni i relativi esiti ai servizi per l'impiego decentrati per gli adempimenti di loro competenza, unitamente ai nominativi degli alunni che non hanno formulato alcuna scelta.

4. Le istituzioni scolastiche comunicano, altresì, tempestivamente ai servizi per l'impiego decentrati i nominativi degli alunni che, nel corso dell'anno scolastico, hanno chiesto ed ottenuto il passaggio ad altra scuola, di quelli che sono passati nel sistema della formazione professionale e di quelli che hanno cessato di frequentare l'istituto prima del 15 marzo. Analoga comunicazione è fatta dall'istituzione scolastica per la quale l'alunno ha ottenuto il passaggio.

5. Almeno trenta giorni prima del termine delle lezioni, le istituzioni scolastiche comunicano ai servizi per l'impiego i dati di coloro che hanno frequentato l'istituto, unitamente a quelli definitivi di cui al comma 3.

6. Le istituzioni scolastiche concordano con i servizi per l'impiego e con l'ente locale competente le modalità di reciproca col-

laborazione ai fini delle comunicazioni di cui al presente articolo e ai fini dell'istituzione e della tenuta dell'anagrafe regionale dei soggetti che hanno adempiuto o assolto l'obbligo scolastico, di cui all'art. 68, comma 3, della L. 17 maggio 1999, n. 144.

Art. 4 (*Iniziative formative e di orientamento per l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative*). – 1. Gli istituti di istruzione secondaria superiore attivano le iniziative finalizzate al successo formativo, all'orientamento e al riorientamento, previste in attuazione delle norme sull'elevamento dell'obbligo di istruzione, anche nelle classi successive a quelle dell'adempimento dell'obbligo stesso. A tale fine detti istituti coordinano o integrano la propria attività con quella dei servizi per l'impiego e degli enti locali, nonché degli altri servizi individuati dalle regioni.

2. Attività di istruzione finalizzate all'assolvimento dell'obbligo formativo per i giovani che vi sono soggetti e che sono parte di un contratto di lavoro diverso dall'apprendistato possono essere programmate dalle istituzioni scolastiche nell'esercizio della loro autonomia, anche d'intesa con gli enti locali.

Art. 5 (*Assolvimento dell'obbligo nell'apprendistato*). – 1. L'obbligo formativo è assolto all'interno del percorso di apprendistato come disciplinato dall'art. 16 della L. 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni e dai relativi provvedimenti attuativi, attraverso la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per la durata di almeno 120 ore annue.

2. Con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, da emanare entro quattro mesi dalla pubblicazione del presente regolamento, di concerto con il Ministero della Pubblica Istruzione, acquisito il parere della Conferenza Stato-regioni e della Conferenza Stato-città ed autonomie locali e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori, vengono definiti obiettivi, criteri generali e contenuti per lo svolgimento dei moduli formativi aggiuntivi, nonché standard formativi minimi necessari ad assicurare omogeneità nazionale ai percorsi formativi. Ai predetti fini il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

si avvale della commissione di lavoro prevista dal decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 20 maggio 1999, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 138 del 15 giugno 1999.

Art. 6 (*Passaggio tra i sistemi*). – 1. Le conoscenze, competenze e abilità acquisite nel sistema della formazione professionale, nell'esercizio dell'apprendistato, per effetto dell'attività lavorativa o per autoformazione costituiscono crediti per l'accesso ai diversi anni dei corsi di istruzione secondaria superiore. Esse sono valutate da apposite commissioni costituite, all'inizio di ciascun anno scolastico, e salva la possibilità di variarne la composizione in relazione alle valutazioni da effettuare, presso le singole istituzioni scolastiche interessate o reti delle medesime istituzioni. Le commissioni sono composte da docenti designati dai rispettivi collegi dei docenti coadiuvate da esperti del mondo del lavoro e della formazione professionale tratti da elenchi predisposti dall'amministrazione regionale o, in caso di attribuzione delle funzioni in materia di formazione professionale a norma dell'art. 143, comma 2, del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 112, dall'amministrazione provinciale.

2. Le commissioni, sulla base della documentazione presentata dagli interessati e di eventuali ulteriori accertamenti, attestano le competenze acquisite ed individuano l'anno di corso nel quale essi possono proficuamente inserirsi, rilasciando un apposito certificato, che l'interessato può utilizzare per l'iscrizione anche presso altre istituzioni scolastiche.

3. Il certificato di cui al comma 2, redatto secondo modelli approvati con decreto del Ministro della Pubblica Istruzione, ha come oggetto il possesso delle competenze essenziali relative alle discipline e attività caratterizzanti il corso di studi cui si intende accedere. Esso può contenere l'indicazione della necessità di eventuali integrazioni della preparazione posseduta, da realizzare nel primo anno di inserimento, anche mediante la frequenza di appositi corsi di recupero.

4. Ai fini di cui ai commi 1 e 2 e del passaggio dagli anni di corso del sistema dell'istruzione a quelli della formazione professionale e dell'apprendistato le istituzioni scolastiche e le agenzie di formazione professionale possono determinare, con apposite intese, i criteri e le modalità per la valutazione dei crediti formati-

vi ed il riconoscimento del loro valore ai fini del passaggio dall'uno all'altro sistema. Ai medesimi fini lo Stato, le regioni e le province autonome possono promuovere e stipulare apposite intese per definire ambiti di equivalenza dei percorsi formativi.

5. È fatto salvo il disposto dell'art. 4, comma 6, del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275.

Art. 7 (*Percorsi integrati*). – 1. Le istituzioni scolastiche, anche sulla base delle intese di cui all'art. 6, comma 1, del regolamento emanato con decreto del Ministro della Pubblica Istruzione 9 agosto 1999, n. 323, e nel quadro della programmazione dell'offerta formativa integrata di cui all'art. 138, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 112, possono progettare e realizzare percorsi formativi integrati. Tali percorsi, che sono realizzati in convenzione con agenzie di formazione professionale o con altri soggetti idonei, pubblici e privati, devono essere progettati in modo da potenziare le capacità di scelta degli alunni e di consentire i passaggi tra il sistema di istruzione e quello della formazione professionale.

2. Le tipologie fondamentali dei percorsi formativi integrati promossi dalle istituzioni scolastiche sono le seguenti:

a) percorsi con integrazione curricolare, a norma dell'art. 8, comma 5, del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275, in esito ai quali si consegue il diploma di istruzione secondaria superiore e una qualifica professionale;

b) percorsi con arricchimento curricolare, a norma dell'art. 9, comma 2, del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275, in esito ai quali si consegue il diploma di istruzione secondaria superiore e la certificazione di crediti spendibili nella formazione professionale.

Art. 8 (*Certificazioni finali e intermedie e raccordo tra sistemi informativi*). – 1. L'obbligo di frequenza di attività formative assolto a norma dell'art. 68, comma 2, della L. 17 maggio 1999, n. 144, è attestato con apposita nota inserita nelle certificazioni rilasciate in esito agli esami conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore. In caso di percorsi integrati, tali certificazioni sono completate con le indicazioni contenute in appositi modelli approvati con decreto adottato d'intesa tra i Mini-

stri della Pubblica Istruzione e del lavoro e della Previdenza Sociale, sentita la Conferenza unificata Stato, regioni, città ed autonomie locali. In tutti gli altri casi di assolvimento dell'obbligo formativo l'attestazione è rilasciata secondo modelli adottati con la medesima procedura, che costituiscono lo sviluppo della certificazione rilasciata all'atto dell'assolvimento dell'obbligo scolastico a norma dell'art. 9 del regolamento emanato con decreto ministeriale 9 agosto 1999, n. 323.

2. Le istituzioni comunicano ai servizi per l'impiego i nominativi di coloro che hanno assolto all'obbligo della frequenza dell'obbligo formativo nell'ambito del sistema di istruzione.

3. A richiesta degli interessati, in esito a qualsiasi segmento della formazione scolastica le istituzioni scolastiche certificano le competenze acquisite in tale periodo di applicazione allo studio.

4. I Ministeri della Pubblica Istruzione e del Lavoro e della Previdenza Sociale concordano le modalità e i tempi per realizzare un progressivo raccordo tra il sistema informativo del Ministero della Pubblica Istruzione ed il Sistema informativo lavoro (SIL) di cui all'art. 11 del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, ai fini di una piena attuazione dell'obbligo di frequenza delle attività formative.

Art. 9 (*Modalità di finanziamento*). – 1. Le risorse cui all'art. 68, comma 4, lett. b), della L. 17 maggio 1999, n. 144, sono destinate al finanziamento delle iniziative di cui al comma 1, lett. a), del medesimo articolo. Il Ministero della Pubblica Istruzione, d'intesa con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale provvede a ripartire annualmente tali risorse per lo svolgimento delle attività di cui agli artt. 3, 4, 6 e 7 del presente regolamento.

2. Le risorse di cui all'art. 68, comma 4, lett. a), della citata legge n. 144 del 1999 sono destinate al finanziamento delle iniziative di cui al comma 1, lett. b) e c), nonché delle attività previste dal comma 3 del medesimo articolo. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, d'intesa col Ministero della Pubblica Istruzione provvede a ripartire annualmente tali risorse tra le regioni sulla base del numero di giovani di 15, 16 e 17 anni residenti in ciascuna regione che non hanno frequentato la scuola nell'anno scolastico precedente.

STUDI E DOCUMENTI

degli Annali della Pubblica Istruzione 1978-2000

1. **LA VALUTAZIONE NELLA SCUOLA DELL'OBBLIGO**
Atti del seminario di studio. Frascati 15-18 dicembre 1977
Pagg. vi-162, L. 2.700
2. **SITUAZIONE DELL'UNIVERSITÀ ITALIANA**
Pagg. vii-210, L. 2.700
3. **L'EDUCAZIONE SANITARIA**
Pagg. viii-170, L. 2.700
4. **LA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE ITALIANA NEGLI ANNI SETTANTA**
Pagg. x-190, L. 2.700
5. **LA RICERCA EDUCATIVA IN ALCUNI PAESI STRANIERI**
Pagg. vi-114, L. 2.700
6. **SCUOLA MUSEO AMBIENTE**
Iniziative ed esperienze scolastiche
Pagg. viii-164, L. 2.700
7. **PROBLEMI E STRUTTURE DELLA RICERCA EDUCATIVA IN ITALIA**
Pagg. vi-250, L. 4.000
8. **L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DELLA SCUOLA**
Rapporto per gli anni 1977 e 1988
Pagg. vi-234, L. 4.000
9. **ISTRUZIONE ARTISTICA**
Dati statistici sulle Accademie di belle arti e i Conservatori di musica
Pagg. vi-150, L. 4.000
10. **L'ISTRUZIONE TECNICA SULLA SOGLIA DEGLI ANNI OTTANTA**
Pagg. x-246, L. 4.000
11. **INDAGINE CONOSCITIVA SULL'INFORMATICA**
Pagg. x-118, L. 4.500
12. **L'INTEGRAZIONE DELL'ENERGIA SOLARE NEGLI EDIFICI SCOLASTICI**
Pagg. vi-152, L. 4.500
- 13/14. **LA SCUOLA ELEMENTARE A TEMPO PIENO**
Pagg. viii-362, L. 9.000
15. **ORGANIZZAZIONE DELLA SCUOLA E PROGRAMMAZIONE EDUCATIVA IN PRESENZA DELL'HANDICAPPATO**
Problemi e prospettive
Pagg. viii-288, L. 5.000
16. **LA SCUOLA MEDIA INTEGRATA A TEMPO PIENO**
Pagg. vi-202, L. 5.000
- 17/18. **LA SCUOLA SECONDARIA NON STATALE IN ITALIA**
Pagg. vi-302, L. 10.000

19. **LA SCUOLA MATERNA IN ITALIA**
Pagg. viii-152, L. 5.800
20. **IL PERITO INDUSTRIALE NELLE AZIENDE MANIFATTURIERE:
FORMAZIONE SCOLASTICA E RUOLI PROFESSIONALI**
Pagg. viii-184, L. 5.800
21. **EVOLUZIONE DEMOGRAFICA E SISTEMA SCOLASTICO**
Problemi e prospettive
Pagg. vi-184, L. 5.800
22. **L'EDUCAZIONE TECNICA NELLA SCUOLA MEDIA**
Progetto sperimentale CEE-Ministero P.I.-ISFOL. Parte I: Saggi e guida
Pagg. xviii-374 (Prima ristampa ampliata), L. 10.700
23. **L'EDUCAZIONE TECNICA NELLA SCUOLA MEDIA**
Progetto sperimentale CEE-Ministero P.I.-ISFOL. Parte II: Unità didattiche
Pagg. viii-454 (Prima ristampa ampliata), L. 10.700
24. **IL SISTEMA INFORMATIVO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE**
Pagg. x-150, L. 6.900
25. **L'EDUCAZIONE FISICA E LO SPORT NELLA SCUOLA**
Pagg. xviii-230, L. 6.900
26. **IMPRESA E TERRITORIO: UNA PROPOSTA DI LAVORO PER LA SCUOLA**
Pagg. xii-174, L. 6.900
27. **PART-TIME E FULL-TIME PER I DOCENTI**
Sondaggio di opinione tra 5.000 insegnanti italiani. Analisi di esperienze straniere
Pagg. x-150, L. 8.000
28. **IL PROGETTO CEE SULL'EDUCAZIONE AMBIENTALE:
UNA ESPERIENZA PEDAGOGICA EUROPEA**
Pagg. x-150, L. 8.000
29. **UNA NUOVA METODOLOGIA NELLA FORMAZIONE TECNICA**
Pagg. xii-228, L. 8.000
30. **L'ISTRUZIONE CLASSICA, SCIENTIFICA E MAGISTRALE IN ITALIA**
Pagg. xvi-296, L. 8.000
31. **IL PROGETTO ILSSE E L'INSEGNAMENTO
DELLA LINGUA STRANIERA NELLA SCUOLA ELEMENTARE**
Pagg. viii-240), L. 9.000
32. **L'INFORMATICA NELLA SCUOLA**
Pagg. xvi-160, L. 9.000
33. **ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE**
Pagg. xii-216, L. 9.000
34. **L'INSEGNAMENTO MUSICALE IN ITALIA**
Pagg. x-182, L. 9.000
35. **DALLA SCUOLA AL LAVORO: UN OBIETTIVO EUROPEO**
I progetti pilota CEE per favorire il passaggio dei giovani dalla scuola alla vita attiva
Pagg. viii-168, L. 9.900

36. **LA SCUOLA ITALIANA NEGLI ANNI OTTANTA**
Pagg. viii-184, L. 9.900
37. **INDIRIZZI DI STUDIO E FABBISOGNI FORMATIVI**
Pagg. viii-204, L. 9.900
38. **IL BIENNIO DELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE**
Pagg. viii-280, L. 9.900
39. **LA SCUOLA DELL'OBBLIGO NEGLI ISTITUTI PENALI MINORILI**
Pagg. x-142, L. 10.700
40. **DALLA SCUOLA AL LAVORO: UN OBIETTIVO EUROPEO**
Conferenza nazionale dei progetti pilota italiani
Pagg. xii-276, L. 10.700
- 41/42. **LE NUOVE TECNOLOGIE NEI PROCESSI FORMATIVI:
INFORMATICA E TELEMATICA**
43. **RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SINDACATO**
Pagg. xii-244, L. 10.700
- 44/45. **SISTEMA INFORMATIVO – PROSPETTIVE DI ARCHITETTURA
DISTRIBUITA**
Pagg. iv-386, L. 21.400
46. **IL PROGETTO SPECIALE LINGUE STRANIERE**
Pagg. x-218, L. 10.700
47. **GLI ORDINAMENTI SCOLASTICI NEI PAESI DELLA CEE**
Pagg. x-282, L. 11.300
48. **IL CONSIGLIO NAZIONALE DELLA
PUBBLICA ISTRUZIONE NEL PERIODO 1983-1988**
Pagg. xii-196, L. 11.300
49. **L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE. *Una formazione per il futuro***
Pagg. x-138, L. 11.300
50. **NUOVI MODELLI NELLA FORMAZIONE POST-DIPLOMA**
Pagg. vii-200, L. 11.300
51. **L'INTRODUZIONE DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE
NELLA GESTIONE DELLA SCUOLA ITALIANA**
Pagg. vi-130, L. 12.500
52. **LA FORMAZIONE GENERALE NEL BIENNIO – PROGRAMMI
SPERIMENTALI**
Pagg. xvi-160, L. 12.500
53. **IL NUOVO ORDINAMENTO DELLA SCUOLA ELEMENTARE**
Pagg. viii-296, L. 12.500
54. **IL RUOLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DEL PRESIDE**
Pagg. xiv-234, L. 12.500
55. **LA VERIFICA DEL PIANO NAZIONALE PER L'INFORMATICA
NELLE SCUOLE SECONDARIE SUPERIORI**
Pagg. viii-160, L. 13.300

56. **PIANI DI STUDIO DELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE
E PROGRAMMI DEI PRIMI DUE ANNI**
Le proposte della Commissione Brocca
Pagg. xxiv-328, L. 13.300
57. **PER UN SERVIZIO NAZIONALE DI VALUTAZIONE:
ESPERIENZE STRANIERE E PROPOSTE PER L'ITALIA**
Pagg. x-182, L. 13.300
58. **OPERARE PER PROGETTI. I «PROGETTI ASSISTITI»
DELL'ISTRUZIONE TECNICA**
Pagg. xii-196, L. 13.300
- 59/60. **PIANI DI STUDIO DELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE
E PROGRAMMI DEI TRIENNI**
Le proposte della Commissione Brocca
Pagg. xx-1088, L. 28.400
61. **APPENDICE AI PIANI DI STUDIO DELLA SCUOLA SECONDARIA
SUPERIORE E PROGRAMMI DEI TRIENNI**
Pagg. vi-158, L. 14.200
62. **L'ORIENTAMENTO NELLA SCUOLA MEDIA**
Pagg. x-126, L. 14.200
63. **GLI ORIENTAMENTI PER LA SCUOLA MATERNA**
Pagg. vi-210, L. 15.200
64. **LA VALUTAZIONE NELLA SCUOLA MEDIA**
Pagg. xii-420, L. 15.200
65. **IL SAPERE MINIMO SULL'UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE
NELLA DIDATTICA**
Pagg. xiv-170, L. 15.200
66. **L'ORGANIZZAZIONE DIDATTICA DELLA SCUOLA
ELEMENTARE**
Pagg. xii-204, L. 15.200
- 67/68. **L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE NEL DECENNIO 1988-1998**
Pagg. xiv-362, L. 32.000
69. **L'ORIENTAMENTO NELLA SCUOLA SECONDARIA NON STATALE**
Pagg. viii-128, L. 16.000
70. **I SISTEMI INTEGRATI PER LA FORMAZIONE CONTINUA**
Pagg. xi-292, L. 15.500
71. **L'EDUCAZIONE INTERCULTURALE E L'INTEGRAZIONE
DEGLI ALUNNI STRANIERI**
Pagg. xiv-170, L. 15.500
72. **LICEALITÀ E SPERIMENTAZIONE**
Pagg. xii-164, L. 15.500

73. **LA CONTINUITÀ EDUCATIVA E DIDATTICA NELLA SCUOLA NON STATALE**
Pagg. x-130, L. 15.500
74. **LA SCUOLA SUPERIORE IN ITALIA. PROBLEMI ORGANIZZATIVI E IPOTESI DI INNOVAZIONE**
Pagg. x-260, L. 16.500
- 75/76 **IL CONSIGLIO NAZIONALE DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE NEL PERIODO 1989-1997**
Pagg. xxii-386, L. 33.000
77. **LA CARTA DEI SERVIZI SCOLASTICI**
Pagg. x-228, L. 16.500
78. **LE CONOSCENZE FONDAMENTALI PER L'APPRENDIMENTO DEI GIOVANI NELLA SCUOLA ITALIANA NEI PROSSIMI DECENNI**
Pagg. xvi-438, L. 20.500
- 79/80. **IL DIRITTO ALLA FORMAZIONE**
Pagg. xiv-322, L. 41.000
81. **L'INSEGNAMENTO DELLA MUSICA NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA**
Pagg. xx-180, L. 17.000
82. **SCUOLA, LAVORO, OCCUPAZIONE**
Pagg. viii-246, L. 11.000
83. **GLI ISTITUTI COMPRENSIVI**
Pagg. xiv-230, L. 11.000
84. **PROGETTO QUALITÀ**
Pagg. xviii-158, L. 11.000
85. **L'ISTRUZIONE TECNICA TRA VECCHIA E NUOVA AUTONOMIA**
Pagg. viii-264, L. 11.000
- 86/87. **LA SCUOLA E I FONDI STRUTTURALI PER LO SVILUPPO DEL MEZZOGIORNO**
Pagg. xiv-324, L. 22.000
88. **L'EDUCAZIONE PERMANENTE DEGLI ADULTI**
Pagg. xxii-350, L. 11.000
89. **L'INNOVAZIONE NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA**
Pagg. xii-158, L. 11.000
90. **LA CULTURA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA NEL RINNOVAMENTO DELL'ISTRUZIONE TECNICA**
Pagg. xvi-226, L. 11.000
91. **CITTADINANZA STUDENTESCA E AUTONOMIA SCOLASTICA**
Pagg. x-326, L. 11.000
- 92/93. **OBBLIGO SCOLASTICO E OBBLIGO FORMATIVO**
Pagg. xiv-524, L. 22.000

STUDI E DOCUMENTI

DEGLI ANNALI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

RIVISTA TRIMESTRALE
A CURA DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

Comitato scientifico:

LIVIA BARBERIO CORSETTI - EMANUELE BARBIERI - VITTORIO
CAMPIONE - PASQUALE CAPO - GIUSEPPE COSENTINO - MARIO
GIACOMO DUTTO - MARIO FIERLI - LUCIO GUASTI - FABIO IODICE -
CARMELO MANIACI - GIUSEPPE MARTINEZ Y CABRERA - MARIA
GRAZIA NARDIELLO - MICHELE PARADISI - STEFANO ROLANDO -
ALFONSO RUBINACCI - MARIA DOMENICA TESTA

Segreteria: Carlo Della Toffola

Direttore responsabile:

GIOVANNI TRAINITO

Articoli, lettere e proposte di contributi vanno indirizzati a: Studi e documenti degli Annali
della Pubblica Istruzione, Periodici Le Monnier, piazza Borghese 3 - 00186 Roma.

Posta elettronica:

sdapi_redazione@annalipubblicaistruzione.it

Gli articoli, anche se non pubblicati, non si restituiscono

STUDI E DOCUMENTI

DEGLI ANNALI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

a cura del Ministero della P. I.

Rivista trimestrale

Condizioni di abbonamento 2001 (quattro numeri per complessive pagine da 800 a 896)

— Annuale per l'Italia	L. 41.200
— Annuale per l'Estero	L. 60.000

Versamenti sul c/c postale N. 25449505 intestato a Periodici Le Monnier,
Via A. Meucci, 2 - 50015 Grassina (Firenze).

Garanzia di riservatezza per gli abbonati

Nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge 675/96 "norme di tutela della privacy", l'editore garantisce la massima riservatezza dei dati forniti dagli abbonati che potranno richiedere gratuitamente la rettifica o la cancellazione scrivendo al responsabile dati dell'Editoriale e Finanziaria Le Monnier (Casella postale 202 - 50100 Firenze).

Le informazioni inserite nella banca dati elettronica Le Monnier verranno utilizzate per inviare agli abbonati aggiornamenti sulle iniziative della nostra casa editrice.

Registrazione presso il Tribunale di Firenze con decreto n. 2645 in data 28-2-1978

La Tipografica Varese S.p.A. - Stabilimento di Firenze