

# Report Paese Formazione Duale in Germania

## Summary

Financed by the European Union  
Programme: Erasmus+

## Content

Country Report - Dual VET in Germany - Summary.....	1
Pathways to the labour market.....	10
Key figures concerning the stakeholder of the dual system.....	15
Key Figures Concerning Trainees.....	15
Key figures concerning employers.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Key figures concerning funding.....	16
Reasons for dual VET – points of view of the stakeholder.....	17
The process of apprenticeships.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Governance, monitoring, support and supervision.....	19
Shaping new vocational occupations.....	20
Preconditions for Dual VET in Germany.....	21
Quality features.....	22
The legal framework.....	22
Benefits for all.....	22
Challenges.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
References.....	24

## Publisher

Arbeit und Leben Hamburg, AL HH  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg  
Tel. +49 40 28 40 16 11,  
[www.hamburg.arbeitundleben.de](http://www.hamburg.arbeitundleben.de)

Editorial: Gunnar Binda, Hans Thormählen

Concept, Text and Figures: Gunnar Binda

Translation and Finalisation of English Edition:

This publication has been realised in the frame of the ERASMUS+ - project  
„SWORD”, financially supported by the European Union

## **Note relative al background del sistema di formazione duale**

La formazione professionale in Germania si basa principalmente su due principi di fondo: prima di tutto vi è il concetto di occupazione (Berufskonzept) che determina il sistema tedesco dell'istruzione e formazione professionale. È ancorato nel Testo Unico sulla Formazione Professionale (BBIG) e si riflette nei regolamenti sulla formazione.

In secondo luogo, il sistema tedesco è caratterizzato dalle sue "dualità" che consistono in più del solo apprendimento in due differenti luoghi (azienda e scuola). Mentre il termine "dualità" descrive i meccanismi di indirizzo della formazione professionale, il "Berufskonzept" copre i principi sottostanti la formazione professionale e chiarisce la struttura delle qualifiche.

In Germania l'occupazione è vista come un elemento chiave di legame tra il lavoro ed il mercato del lavoro. Tuttavia il concetto di occupazione ("Beruf") non dipende solo dal sistema occupazionale. Le occupazioni ("Berufe") possono essere caratterizzate sia come connesse alla formazione sia come connesse all'impiego. Il principio sottostante un'occupazione ("Beruf") è "un principio universale sotteso alla regolazione dei contenuti formativi e degli standard delle qualifiche nella formazione professionale iniziale e pertanto inteso a conformare un ampio segmento della struttura di qualifica tedesca" (Reuling, 2000).

Ci sono due aspetti salienti associati alla formazione professionale per un'occupazione riconosciuta ("Beruf"): la formazione professionale prepara i tirocinanti per una gamma di attività qualificate che non sono specifiche di un singolo profilo aziendale e – come caratteristica precipua di un sistema duale – è orientata a promuovere il processo di sviluppo della personalità dei tirocinanti. La formazione della maggioranza di queste occupazioni è fornita nell'ambito di circa 330 occupazioni riconosciute, p. es. in apprendistati professionali all'interno del sistema duale che combinino l'apprendimento e la pratica professionale, ovvero teoria e pratica.

Il "principio dell'occupazione" (Berufsprinzip) è basato sulla Testo Unico sulla Formazione Professionale (BBIG). In base a quest'ultima la formazione va impartita secondo programmi di formazione sistematici che insegnano all'individuo le competenze professionali, la conoscenza e le competenze di cui avrà bisogno per trovare un impiego qualificato in un mondo in continuo cambiamento.

Per rendere possibile agli apprendisti di acquisire un'esperienza connessa con il lavoro sono necessari programmi formativi. L'articolo 4 del Testo Unico sulla Formazione Professionale stabilisce che la formazione iniziale in un'occupazione formativa riconosciuta può essere fornita solo sulla base dei regolamenti formativi iniziali che sono legalmente vincolanti per tutte le occupazioni formative riconosciute. Questo assicura la presenza di standard qualitativi vincolanti per una formazione professionale interna per i giovani, all'altezza di una legislazione orientata a proteggere i ragazzi ed i giovani. Secondo il Testo Unico sulla Formazione Professionale lo scopo primario della formazione è di mettere in grado i giovani di acquisire una competenza professionale esaustiva tale da renderli capaci di eseguire il proprio lavoro in modo efficiente, efficace e innovativo, in maniera autonoma e in cooperazione con gli altri. La capacità di praticare un'occupazione in modo qualificato include, in particolare, programmazione, implementazione e controllo autonomi. Questo mix di competenze deve essere dimostrato in esami finali regolati dalla legge. Non sono previsti attestati di qualifica.

Le responsabilità condivise e il cosiddetto "principio di consenso" giocano un ruolo di grande importanza nello sviluppo di nuovi regolamenti o nell'adattamento di quelli esistenti. Fin dal 1969 nella Repubblica Federale Tedesca esiste una procedura sistematica che incorpora il governo federale, i Länder, gli imprenditori e i sindacati. I regolamenti sulla formazione stabiliscono la designazione delle occupazioni per la formazione, la durata della formazione iniziale, le competenze professionali, la conoscenza e le qualifiche da impartire nell'ambito del profilo occupazionale della formazione, uno schema di programmazione dei corsi ed il crono programma degli stessi (piano formativo generale) ed i requisiti per gli esami (§ 5, BBIG).

I regolamenti formativi sono sviluppati secondo dei curricula standard di riferimento dei Länder per le scuole di formazione professionale e descrivono uno standard minimo per la formazione in azienda e le condizioni in ingresso necessarie per la formazione.

Uno dei meccanismi principali di governo dell'istruzione in Germania è quello della responsabilità condivisa tra il governo federale ed i Länder. Questo principio ha le sue basi nella Costituzione (Grundgesetz, GG) e si riflette nella cosiddetta sovranità culturale (Kulturhoheit) che fornisce ai Länder una responsabilità primaria nell'istruzione, nella scienza e nella cultura. Essi possiedono in modo quasi esclusivo il diritto di legiferare e di amministrare nel settore della scuola, dell'educazione superiore, nella formazione degli adulti e nella formazione continua – per cui nelle costituzioni dei singoli Länder sono presenti regolamenti dettagliati su questo tema. Il Governo Federale ha responsabilità nello specifico per la formazione professionale in azienda e per la successiva formazione professionale (KMK 2009). Sia nel Testo Unico sulla Formazione Professionale iniziale che in quello modificato, il governo federale Tedesco afferma che tutta la parte di

formazione professionale non fornita per mezzo di scuole professionali è di competenza del governo stesso.

Una delle caratteristiche di base della formazione duale va individuata nel coinvolgimento attivo di vari attori che collaborano nella regolamentazione della formazione professionale.

Ciò comporta le seguenti responsabilità per il sistema duale, ai differenti livelli:

- Il Ministero che guida e coordina a livello federale è il Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF). Altri ministeri federali rilevanti emettono ordinanze e si coordinano con il BMBF (i loro provvedimenti sono soggetti all'approvazione del BMBF). Nel Cda dell'Istituto Federale per la Formazione Professionale (BIBB) rappresentanti degli imprenditori, sindacati, Länder e Governo Federale lavorano insieme a livello paritario.
- I governi dei Länder, rappresentati dai propri ministri della Cultura, sono responsabili a livello dei singoli Länder per scuole del sistema dell'Istruzione e della Formazione. Con uno sguardo alla cooperazione orientata al coordinamento nelle aree dell'Istruzione, della Formazione e della Cultura, i Länder hanno costituito la Conference Permanente dei Ministri per l'Istruzione e per gli Affari Culturali (KMK, Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder). La KMK è uno strumento per la cooperazione tra i Länder ed il Governo Federale: il Governo Federale è responsabile per la regolamentazione della formazione in azienda, mentre i Länder sono responsabili per la formazione professionale presso le scuole. I comitati per la formazione professionale dei Länder sono costituiti da rappresentanti degli imprenditori, dei dipendenti e dai competenti governi dei Länder. I comitati dei Länder vengono consultati dai governi dei Länder sulle questioni connesse con la formazione professionale. Essi sono incaricati specialmente di promuovere la cooperazione tra la formazione a scuola e la formazione in azienda e di prendere in considerazione la formazione professionale nello sviluppo complessivo delle scuole.
- A livello regionale, le organizzazioni autonome nel settore economico, specialmente le camere dell'industria e di commercio ed artigianato, hanno importanti competenze. Esse sono responsabili nel consigliare e monitorare le aziende che offrono formazione nell'ambito dei loro distretti, e di valutare l'adeguatezza di tali aziende e l'attitudine dei loro istruttori della formazione. Esse sono incaricate anche della registrazione delle convenzioni di formazione e di costituire commissioni di esame per esami intermedi e finali per la formazione professionale e per l'ulteriore formazione. Inoltre esse emettono regolamenti per le proprie regioni, per le quali hanno competenza in virtù della Testo Unico sulla Formazione Professionale e del Codice sull'Artigianato. Come norma, i ministeri dell'Economia dei Länder sono responsabili della supervisione degli enti regionali competenti per la formazione in azienda.

- Sulla base di diversi regolamenti statutari, come la Testo Unico sulla Formazione Professionale e la Legge sulla Costituzione di Imprese, i sindacati hanno ottenuto la partecipazione alla formazione professionale. Essi hanno rappresentanti con pari diritti nei Comitati sulla Formazione Professionale delle Camere di Commercio, Industria e Artigianato. A livello dei Länder hanno parimenti rappresentanti con pari diritti nei Comitati dei Länder per la Formazione Professionale insieme ai rappresentanti degli imprenditori e dell'erario statale (?). A livello federale, i sindacati hanno rappresentanti con pari diritti nel "comitato centrale" dell'Istituto Federale per la Formazione Professionale.

Le responsabilità condivise portano al seguente quadro statutario delle condizioni del sistema, che chiarisce anche cosa sia inteso con il termine "dualità":

Dualità 1: Leggi fondanti	La formazione in azienda si basa sul Testo Unico sulla Formazione Professionale, mentre l'istruzione professionale part-time si basa sulla legge dei singoli Länder.
Dualità 2: Luoghi di apprendimento	La formazione professionale ha luogo in azienda (sulla base del diritto privato) e in scuole professionali part-time (sulla base del diritto pubblico)
Dualità 3: competenza legislativa	La formazione professionale è regolamentata dal governo federale (formazione in azienda) e dal governo del rispettivo Land (scuole professionali part-time)
Dualità 4: regolamentazione giuridica	La formazione professionale in azienda si basa su un contratto di formazione tra l'azienda ed il tirocinante (norme di diritto privato), l'istruzione professionale part-time si basa sulla frequenza obbligatoria presso la scuola (Berufsschulpflicht)
Dualità 5: Contenuto	Il contenuto della formazione in azienda è definito nei regolamenti della formazione, il contenuto della l'istruzione professionale part-time è stabilito nel programma generale di studio (Rahmenlehrplan)
Dualità 6: Supervisione	La formazione professionale è supervisionata dagli enti competenti (riguardo alla parte di formazione in azienda della formazione professionale) e dalle autorità sull'Istruzione (riguardo alle scuole professionali part-time).

Dualità 7: Finanziamento	La formazione professionale in azienda viene pagata dalle aziende; i governi dei rispettivi Länder finanziano invece le scuole professionali part-time.
--------------------------	---



In aggiunta alle dualità summenzionate ce ne sono altre concernenti lo status del discente ("apprendista" in azienda / studente a scuola), lo staff degli educatori (formatori nelle aziende / insegnanti nelle scuole), l'organizzazione dell'apprendimento (connesso ai processi lavorativi in azienda / fondato sulla teoria a scuola), le procedure di esame (esame finale presso l'ente competente / certificato scolastico) e l'organizzazione della formazione (2/3 della formazione in azienda / 1/3 a scuola).

### **Canali per il mercato del lavoro**

Sei mesi dopo aver lasciato il sistema di istruzione generale, circa un quarto di coloro che terminano frequenta un percorso di formazione professionale in azienda, un altro quarto frequenta una scuola professionale a tempo pieno (inclusi i corsi di studio) ed un ulteriore quarto partecipa a misure obbligatorie che ricoprono la formazione professionale di base (Beicht, 2009). Le misure che sono offerte dai Länder, dallo Stato Federale e dall'Ufficio per l'Impiego Federale sono definite dal Consorzio per lo Studio dell'Istruzione 2006 come "collocate al di sotto del livello di formazione professionale che conduce alla qualifica professionale formale o che non porta ad una qualifica riconosciuta ma piuttosto mira a migliorare le competenze individuali del singolo giovane, con lo scopo di avviare una formazione professionale o un'occupazione, e in alcuni casi rende possibile al singolo sostenere un esame di fine percorso come "studente maturo" (Consorzio per lo Studio dell'Istruzione 2006, p. 79).

I Länder offrono una formazione professionale preliminare nel quadro di

- Un anno di formazione professionale preliminare presso una scuola (Berufsvorbereitungsjahr, BVJ)
- Dei programme di formazione professionale a tempo pieno che portano ad un attestato di qualifica (Berufsfachschule) e
- Un anno di formazione professionale di base (Berufsgrundbildungsjahr, BGJ) dove gli studenti ottengono istruzione di base in un campo occupazionale specifico (p. es. tecniche di lavorazione dei metalli, ingegneria elettrotecnica, amministrazione aziendale). La BGJ può essere portata a termine o nella forma di un anno presso una scuola a tempo pieno o in forma cooperativa presso un'azienda e presso una scuola.

Fino ad agosto 2009 c'era la possibilità che i periodi formativi venissero offerti nel quadro dell'anno di formazione professionale di base (BGJ) e che l'anno di formazione professionale preliminare presso una scuola (BVJ) potesse venire riconosciuto nell'ambito di una successiva formazione profes-

sionale (iniziale). La condizione preliminare era che l'occupazione intesa per la formazione fosse elencata nell'allegato dei regolamenti di formazione interessati e che la formazione stessa corrispondesse alla descrizione presente nel relativo regolamento per il riconoscimento dei crediti. Secondo le modifiche al Testo Unico sulla Formazione Professionale entrate in vigore il 1° Aprile 2005, tutti i precedenti regolamenti per il riconoscimento dei crediti sono annullati. La possibilità di riconoscere periodi di formazione pertinenti forniti da scuole professionali è venuta meno con l'agosto 2009. Da tale data il riconoscimento di apprendimenti precedenti ad una formazione presso una scuola professionale a tempo pieno avviene solo sulla base di una richiesta congiunta da parte dell'azienda formatrice e del tirocinante. Al momento ci sono solo poche informazioni disponibili riguardo all'accettazione e all'attivazione dei nuovi regolamenti da parte dei Länder.

In aggiunta alle attività dei Länder, L'Agenzia Federale per l'Impiego (Bundesagentur für Arbeit – BA) prevede degli interventi di formazione professionale preliminare (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) alla sezione 61 del Codice Sociale (Sozialgesetzbuch SGB III). Il gruppo di riferimento include giovani e adulti che non hanno usufruito di formazione professionale iniziale, non hanno ancora 25 anni ed hanno completato il percorso di istruzione generale obbligatoria.

Come elemento del "Patto Nazionale per la Formazione" il Governo Federale ha lanciato nel 2004 il programma "formazione preliminare in azienda" (Einstiegsqualifizierung, EQJ) che nel 2007 è stato inglobato nella legge di promozione dell'impiego come un elemento acquisito. Le aziende che offrono la formazione preliminare vengono sostenute tramite un sussidio (vale a dire al Massimo EUR 192 più una quota standard dei contributi previdenziali totali) a fronte delle indennità mensili pagate al giovane con il quale è stato avviato il contratto di formazione. La formazione professionale in azienda consiste in un'esperienza lavorativa preliminare al collocamento per la formazione professionale in azienda per un periodo che va da 6 a 12 mesi. I giovani hanno la possibilità di ottenere degli attestati di qualifica in un'occupazione volta alla formazione grazie alla previsione di moduli formativi (Qualifizierungsbausteine) e di specifici moduli di formazione professionale (berufsfeldspezifische Module). L'ente competente può rilasciare un attestato di qualifica per l'ingresso alla formazione professionale, in seguito al rilascio di un attestato da parte della scuola, il quale permette a sua volta che vengano accreditati sei mesi di formazione a valere nell'ambito del percorso di formazione successivo.

### **Transizione all'Alta Formazione Professionale (Tecnico Superiore e Mastro, ISCED 5B)**

Dopo avere ottenuto una qualifica professionale ed avere acquisito un'esperienza lavorativa, è possibile intraprendere una qualifica superiore (p.es.

impiegato esperto, caposquadra, mastro artigiano – Testo Unico sulla Formazione Professionale, Sezione 53). Il mastro artigiano rappresenta la più alta qualifica professionale nell'ambito dell'artigianato ed è un titolo riconosciuto a livello statale. A livello federale vi sono circa 200 such qualifiche di questo tipo, tra le quali 170 sono rappresentate dai diversi tipi di maestro artigiano. L'AFP come "Meister" legittima il possessore di tale titolo a praticare un mestiere come lavoratore autonomo e ad assumere e formare apprendisti ed apre l'accesso a corsi presso le "accademie dell'artigianato" ed alle università di scienze applicate. I requisiti per divenire mastro artigiano sono di solito almeno tre anni di esperienza lavorativa come operaio qualificato nella branca dell'artigianato nella quale il corso viene svolto. I corsi possono essere seguiti solo quando vengono offerti dalle Camere dell'Artigianato. La durata dei corsi dipende dal mestiere e di solito richiede alcuni anni. L'esame include una sezione teorica, una pratica ed una orale e richiede alcuni giorni. I corsi Master sono a pagamento e devono essere pagati direttamente dai candidati.

L'AFP è offerta anche da scuole commerciali e tecniche a tempo pieno o part-time che forniscono ulteriori qualifiche basate sui diplomi di formazione professionale per raggiungere il livello di quadro intermedio. Queste scuole tecniche e commerciali offrono corsi in agronomia, design, ingegneria, ambito aziendale e sociale, con oltre 160 tematiche. Le modifiche al Codice dell'Artigianato del 17 maggio 2005 hanno riconosciuto in modo esplicito l'equipollenza dei titoli di tecnico o progettista riconosciuti dallo Stato da un lato con quelli di mastro artigiano dall'altro: il diploma di una scuola superiore tecnica è perfettamente equipollente all'attestazione proveniente da un test per il titolo di mastro artigiano. Come nel caso di corsi finalizzati al Master, le scuole tecniche e commerciali hanno corsi che terminano con un esame di stato secondo la legge del singolo Land. Le condizioni per l'accesso a questi variano in base al variare della tematica; per l'accesso a scuole tecniche e commerciali, il richiedente ha di solito bisogno di un'qualifica rilasciata da una scuola professionale a tempo pieno e di un'esperienza lavorativa di almeno un anno, o di una qualifica rilasciata da una scuola professionale a tempo pieno ed un'esperienza lavorativa pertinente di almeno cinque anni. Le qualifiche ottenute non rappresentano diplomi accademici, ma qualifiche professionali riconosciute (Tutschner/Wittig/Rami, 2009). Il completamento di un percorso di AFP dà accesso a studi presso università di scienze applicate.

### **Transizione all'istruzione superiore:**

Il diritto allo studio presso un'università di scienze applicate è dato da un certificato che attesta il livello accademico richiesto per l'ammissione all'istruzione superiore (Hochschulreife), un certificato specifico che conferma lo standard di preparazione richiesto per l'ingresso in università di scienze applicate (Fachhochschulreife).

In tutti i Länder vi sono altri percorsi per permettere ai richiedenti qualificati senza una qualifica di istruzione superiore di ottenere il diritto di accesso a questo livello di istruzione. I diplomati con il livello di mastro artigiano (dall'esame finale di qualifica) ed equivalenti esami di qualifica professionale, come i diplomati delle Fachschulen e Fachakademien, sono generalmente ammessi allo studio di argomenti specifici presso un'università di scienze applicate. Il Testo Unico Quadro sull'Istruzione Superiore (Hochschulrahmengesetz) dichiara alla sezione 27 che "le persone con qualifiche professionali" possono dimostrare di avere titolo ad accedere a studi di istruzione superiore "secondo le disposizioni di maggiore dettaglio delle leggi dei Länder, anche con altre modalità che non la sola istruzione scolastica pertinente. In conformità con l'indipendenza dei Länder in materie culturali ed educative nell'ambito dell'istruzione superiore, vi sono procedure ampiamente variabili (esame di accesso all'istruzione superiore, accesso diretto e *studi in tirocinio*) che possono venire schematizzate. Tuttavia, i richiedenti devono provare di avere le conoscenze e le competenze richieste dall'istruzione superiore sottoponendosi ad una procedura di accesso (e.g. by iscrivendosi provvisoriamente ad un periodo di studio in prova) o ad una procedura di esame (p.es. test di placement o test attitudinali, intervista, procedura di valutazione dell'attitudine). In alcuni Länder, I candidate qualificati dal punto di vista professionale non devono sottoporsi ad un esame che permetta loro di seguire un corso di studio. Ai richiedenti è normalmente accordato un diritto limitato di studio solo in corsi specifici, sulla base delle loro precedenti qualifiche professionali.

Nel marzo 2009 ti Ministri della Cultura dei Länder hanno deciso di permettere l'accesso all'istruzione superiore

- Senza restrizioni concernenti la tematica specifica – ai laureati
- Ai mastri artigiani che hanno passato l'esame di qualifica
- A chi possiede un grado di formazione avanzata (sulla base del Testo Unico sulla Formazione Professionale Sezioni 53, 54 BBIG) e
- A chi proviene dalle scuole professionali a tempo pieno.

Sebbene vi siano tutte queste modalità di accesso all'istruzione superiore, lo Authoring Group Educational Reporting (2008) afferma che il passaggio diretto dall'istruzione e formazione professionale all'istruzione superiore è difficilmente realizzabile in Germania: "Dal 1990, tutti i Länder hanno introdotto diversi interventi per l'accesso all'istruzione superiore per richiedenti con diploma di formazione professionale ma privi di qualifica di istruzione superiore. Tuttavia, queste opportunità, che possono essere riassunte sotto il termine di terza istruzione ammontano solo all'1 % di tutte le ammissioni all'università e al 2 % di tutte le ammissioni alle università di scienze applicate."

Un cambiamento relativo alla permeabilità dei percorsi è stato indotto nel 2009 da una decisione della Conferenza Permanente dei Ministri per

l'Istruzione e la Cultura dei Länder. In seguito a questa decisione il percorso per l'istruzione superiore è aperto a chi possiede una qualifica di formazione professionale. E' possibile trovare dettagli al riguardo in (KMK 2009).

Inoltre l'implementazione del DQR nel 2013 spinge ad un cambiamento nei riguardi degli accessi all'istruzione superiore. I mastri artigiani ed i tecnici superiori sono assegnati al sesto livello dell'EQF, corrispondente ai "laureati junior" (lauree brevi). Nella tabella seguente vi è un quadro d'insieme.

Livello 1	Formazione preliminare alla FP dell'Agencia del Lavoro
Livello 2	Formazione preliminare alla FP Scuole professionali a tempo pieno (qualifica professionale di base) Anno di formazione professionale di base Anno di formazione introduttiva per I giovani
Livello 3	Programmi di formazione professionale con una durata di due anni Scuola professionale a tempo pieno (attestato di qualifica professionale)
Livello 4	Programmi di formazione professionale con una durata di tre anni Scuola professionale a tempo pieno ( <i>assistant occupations</i> ???) Scuola professionale a tempo pieno (qualifica occupazionale completa)
Livello 5	Tecnici certificati IT secondo la AITTS Certified Vehicle Service Technician
Livello 6	Bachelor Mastro artigiano Tecnici certificati Operatori professionisti certificati IT Supervisor industriali certificati Business Administrator industriale certificato
Livello 7	Qualifiche master (Università) Professionisti strategici certificati

## **Cifre chiave sugli stakeholder del sistema duale**

### ***Cifre chiave sui tirocinanti***

Il 55,7% delle coorti del 2013 è entrato nella formazione professionale duale. 1.4 milioni di tirocinanti sono stati formati in circa 330 occupazioni riconosciute. Il 5.6 % di tutti i dipendenti sono tirocinanti.

La formazione professionale nel sistema duale porta ad un alto livello di sicurezza lavorativa, poiché il 95% di tutti i diplomati del sistema di formazione professionale sono occupati. Il dato va confrontato con l'evidenza che solo l'80% di quanti non sono formati accede al mercato del lavoro.

Il 43.8% dei diplomati con qualifica professionale ottenuta con il sistema duale continua a lavorare nello stesso settore professionale.

Gli apprendisti ricevono un'indennità di formazione media di 700 Euro al mese. L' indennità di formazione cresce di anno in anno durante la durata dell'apprendistato. L'importo varia notevolmente tra le diverse occupazioni. Il range di variabilità è tra circa 250 € al mese e 1200€ al mese.

### **Cifre chiave sugli imprenditori**

Circa 450.000 di 2.1 milioni di aziende formano, ovvero, circa il 21.3% offrono posti di formazione. La maggioranza sono aziende di media dimensione.

#### **Training provider in proportion to**

Number in total: 2.100.000  
 Training provider: 447.746  
 Ratio: 21,3%

Training provider according to the size of the company







Queste aziende formano più di 500.000 nuovi tirocinanti ogni anno ed assumono il 66% dei tirocinanti del sistema duale dopo la formazione stessa.

Gli imprenditori investono in media 15000 Euro per apprendista all'anno (di cui circa il 46% è costituito dall'indennità di formazione)

D'altro canto, circa il 76% di tale investimento viene rifinanziato dai contributi produttivi dei tirocinanti durante il periodo di formazione.

### ***Cifre chiave riguardo al finanziamento***

Il governo condivide le spese per il sistema della formazione personale con Gli imprenditori. La spesa pubblica per il sistema di formazione professionale duale è di circa 5.9 miliardi. €. 3.2 miliardi di € sono allocati a 1600 scuole professionali pubbliche che forniscono formazione professionale part-time.

A 2.7 miliardi di € ammontano i costi per la gestione, il monitoraggio ed ulteriori interventi di sostegno. Il contributo degli imprenditori è 5.6 miliardi di € (costo netto complessivo del sistema duale, ammontare dei costi lordi 23.82 miliardi di €).

### **Ragioni in favore del sistema duale – punti di vista degli stakeholder**

***I tirocinanti*** scelgono il sistema duale per le seguenti ragioni. Essi vogliono ...

- Guadagnare denaro
- Ottenere una qualifica ulteriore
- Continuare con gli studi secondari superiori
- Lavorare in un'occupazione qualificata
- Apprendere qualcosa di pratico

Essi devono trovare una collocazione per la formazione per proprio conto, cercando tra le offerte di posti per la formazione e facendo domanda per uno di questi presso un'azienda da loro scelta.

***Gli imprenditori*** hanno anch'essi diverse ragioni per offrire posti di formazione. Essi vogliono...

- Risparmiare sui costi di assunzione e di riqualificazione
- Avere dipendenti leali all'azienda
- Avere dipendenti che possano eseguire I propri compiti e doveri in azienda in modo competente
- Avere dipendenti innovativi e produttivi

Non ultimo avere dipendenti che hanno acquisito un senso di responsabilità sociale verso la formazione.

I compiti delle aziende all'interno del sistema duale sono

- la selezione dei richiedenti
- l'erogazione delle indennità di formazione
- la registrazione degli apprendisti a scuola e presso la Camera corrispondente (Commercio/Industria/Artigianato)
- Lo sviluppo di programmi formativi per la formazione in azienda
- La formazione degli apprendisti

### *Ragioni per il **governo** per impegnarsi nel sistema professionale duale*

C'è ampia concordanza tra tutte le istituzioni governative che il sistema duale è un elemento importante per assicurare la crescita e lo sviluppo economico e per fornire dipendenti altamente qualificati al mercato del lavoro.

Il sistema duale è considerato una preconditione importante per divenire un cittadino.

Una breve visione d'insieme mostra gli interventi a sostegno del sistema duale da parte dello Stato.

- Configurare il quadro di riferimento normativo per la regolamentazione del sistema duale
- Delegare l'autorità a stakeholder quali le Camere di Commercio Industria e Artigianato, Gli imprenditori, I sindacati e le istituzioni governative
- Aprire l'accesso a tutti indipendentemente dalle qualifiche precedenti
- includere il sistema duale nell'istruzione secondaria obbligatoria
- fornire parte del sistema duale nelle scuole professionali pubbliche
- Assicurare l'accesso all'istruzione superiore dei diplomati nel sistema duale
- Monitorare e sviluppare il sistema duale basandosi sulla ricerca istituzionale nel settore della formazione professionale (BIBB)

### **Il processo dell'apprendistato**

Il contratto di formazione è il punto di partenza per il sistema duale, è simile ad un contratto di lavoro che costituisce il fondamento legale per la formazione in azienda. La forma del contratto è fornita dalle Camere. Tutti i contratti conclusi sono registrati presso le Camere.

Il contratto regola

- la durata della formazione
- l'inizio e la fine della formazione



- il periodo di prova
- le ferie
- il contenuto della formazione
- l'indennità di formazione
- il termine del contratto

Il contratto è firmato dal richiedente e dall'azienda che lo forma.

All'interno del sistema duale, il 70% della formazione professionale ha luogo nell'azienda di formazione. L'azienda fornisce una formazione sistematica in condizioni lavorative reali, sotto la guida di un formatore esperto e con lavoratori qualificati.

La formazione in azienda segue standard formativi definiti nei regolamenti sulla formazione.

Il 30% della formazione del sistema duale ha luogo nella scuola professionale. Il riferimento normativo corrispondente è la legge sull'istruzione obbligatoria ed il Testo Unico sulla Formazione Professionale. La parte di formazione scolastica nell'ambito del sistema duale è gratuita. Sono i governi regionali e locali a sostenere i costi delle scuole professionali pubbliche (p.es. insegnanti, strutture, attrezzature etc.)

La formazione professionale a scuola segue degli standard definiti nel curriculum quadro previsto per le scuole professionali. Inoltre vi è una quota di 1/3 della formazione che segue gli standard fissati per le materie di carattere generale.

Alla fine dell'apprendistato, una commissione d'esame multi-stakeholder assicura l'accettazione del diploma da parte di tutti gli stakeholder coinvolti.

Gli esami vengono organizzati dalle Camere. Le commissioni d'esame consistono di rappresentanti degli imprenditori, dei dipendenti, e dei docenti di scuole professionali.

Il diploma/attestato viene emesso dalla Camera competente ed è riconosciuto a livello nazionale.

## **Governance, monitoraggio, sostegno e supervisione**

Una condizione molto importante per il successo del sistema duale è costituita dal coinvolgimento di tutti gli stakeholder pertinenti. In altre parole, la comunità aziendale, le parti sociali ed il governo sono coinvolti nel monitoraggio e nel sostegno del sistema duale.

A prima vista, i governi regionali e locali finanziano, supervisionano e monitorano le scuole professionali pubbliche.

Il Governo Federale svolge ricerca istituzionale sulla formazione professionale. Il BIBB è responsabile dello sviluppo continuo di standard in quest'ambito (regolamenti di formazione, repertori con nuove figure professionali).

Inoltre il Governo Federale sostiene gli interventi in favore dell'ingresso nel sistema duale di persone disoccupate e di categorie svantaggiate. Fornisce anche supporto per l'ingresso di disabili nel sistema duale.

In ultimo, ma non meno importante, il Governo Federale fornisce l'orientamento professionale e stimola l'aumento della consapevolezza sociale nei confronti del sistema duale.

Le parti sociali sono coinvolte in differenti attività. I sindacati e le associazioni imprenditoriali negoziano le indennità di formazione da erogare ai tirocinanti.

I consigli aziendali effettuano un monitoraggio della formazione in azienda.

Le parti sociali sono coinvolte nello sviluppo di standard interni alle aziende e fanno parte delle commissioni d'esame come menzionato sopra.

Le Camere di Commercio/Industria/Artigianato fanno da consulenti delle aziende sulla formazione professionale. Esse offrono corsi di formazione per formatori aziendali, consigliano e certificano aziende e formatori per la formazione in azienda.

Le Camere monitorano con regolarità la formazione in azienda sotto il punto di vista dei servizi, degli istruttori etc. Esse supportano le aziende nella ricerca di tirocinanti, registrano i contratti di formazione, organizzano gli esami intermedi e finali e sono responsabili per la mediazione delle dispute tra i tirocinanti e l'azienda.

## **Definizione di nuove figure professionali**

In presenza di un elevato tasso di innovazione e di cambiamento è importante essere in presenza di un sistema flessibile in grado di aggiornare e sviluppare nuove figure professionali e corrispondenti regolamenti formativi.

Il processo sottostante parte di solito con iniziative degli imprenditori che identificano nuovi compiti sul luogo di lavoro che richiedono nuove qualifiche professionali.

Il processo conseguente dura al massimo un anno. Le parti sociali ed il governo negoziano e giungono a nuovi regolamenti aziendali sotto la guida del BIBB.

I regolamenti sulla formazione individuano insiemi di competenze e rispettive unità formative, in altre parole individuano le figure professionali. Inoltre i regolamenti sulla formazione indicano come un'azienda debba impartire gli insegnamenti relativi a dette figure garantendo dei requisiti minimi. Una parte dei regolamenti sulla formazione è costituita dalla descrizione degli standard per gli esami (cosa deve conoscere un tirocinante al fine di passare l'esame).

Gruppi di lavoro paralleli sviluppano o aggiornano gli standard per le scuole professionali (i curricula quadro) in coordinamento con i regolamenti sulla formazione. La Conferenza Permanente dei Ministri dell'Istruzione e della Cultura dei Länder stabilisce il curriculum quadro.

Il curriculum quadro è strutturato in campi di apprendimento che formano la base per l'insegnamento di materie professionali presso le scuole di formazione professionale. Le scuole di formazione professionale, consultando le autorità locali possono aggiungere temi o corsi per andare incontro alle richieste delle aziende del proprio territorio.

## **Precondizioni per il sistema duale in Germania**

In Germania il sistema duale possiede una lunga storia. L'economia è fortemente improntata dalla presenza di piccole e medie imprese. Esiste un forte impegno di queste ed un'ampia competenza delle stesse nei confronti della formazione.

Come evidenziato in precedenza, il processo di aggiornamento e di sviluppo di nuove figure occupazionali riconosciute assicura un forte orientamento verso le necessità e le richieste del mercato del lavoro.

Il coinvolgimento di tutti gli stakeholder assicura che gli interessi degli imprenditori e dei lavoratori dipendenti siano presi entrambi in considerazione.

Come conseguenza troviamo un'ampia accettazione degli standard di formazione professionale ed una cultura di impegno condiviso.

E' inoltre importante che il governo abbia una forte capacità regolamentare per controllare il sistema, nonché revisioni e sviluppi dello stesso. In tale contesto vale la pena menzionare che il governo stesso ha spinto il sistema di istruzione generale ad implementare un modello di forte orientamento all'occupazione, partendo dall'ottavo anno di studio, coinvolgendo i rappresentanti delle agenzie del lavoro locali.

Un ulteriore punto cruciale per il successo del sistema duale è rappresentato dalla qualità della preparazione dei docenti e dei formatori delle scuole professionali. Per i docenti di scuola professionale è richiesta una laurea universitaria ed un tirocinio di 18 mesi. Per i formatori aziendali è richiesta una qualifica secondo le prescrizioni relative all'attitudine degli istruttori (AEVO).

### **Caratteristiche di qualità**

Riassumendo tutte le affermazioni relative al sistema duale, troveremo cinque elementi cruciali di qualità importanti per la discussione sul trasferimento ad altri Paesi.

1. La cooperazione di governo, comunità imprenditoriale e parti sociali in tutte le fasi del sistema duale
2. L'apprendimento nel contesto di un processo lavorativo reale per una quota che ammonta al 70% del tempo totale della formazione.
3. L'accettazione degli standard nazionali
4. La presenza di staff qualificato sia nelle aziende che presso le scuole
5. La presenza di una ricerca e consulenza istituzionale

### **Il quadro legislativo**

Riassumendo i fondamenti di legge per il sistema duale, sono necessarie le seguenti leggi e codici.

- Testo Unico sulla Promozione dell'Impiego Giovanile
- Codice del Commercio e dell'Artigianato
- Testo Unico sulla Contrattazione Collettiva
- Legge sulla regolamentazione preliminare dei diritti delle Camere di Commercio, Industria ed Artigianato
- Testo Unico sulle Camere di Commercio, Industria ed Artigianato
- Testo Unico sul Lavoro
- Legge sull'Istruzione Obbligatoria
- Leggi Scolastiche Regionali
- Accordo congiunto sul Coordinamento dei Regolamenti di Formazione e sui Curricula Quadro

- Costituzione della Repubblica Federale Tedesca

## Benefici per tutti

Il sistema duale porta benefici per tutti gli stakeholder. I **Tirocinanti** ottengono le competenze necessarie per avere opportunità di impiego ed un reddito correlato. A differenza delle delle scuole professionali a tempo pieno, i tirocinanti hanno diritto ad un'indennità durante la formazione. Ed apprendono in un ambiente lavorativo corrispondente al reale avanzamento tecnologico esistente per quanto riguarda attrezzature, macchinario e processi aziendali.

È un aspetto importante che gli apprendisti imparino ad identificarsi con l'azienda, con la cultura aziendale e con la propria occupazione e questo è un elemento che essi potrebbero difficilmente imparare a scuola.

Dopo avere completato la formazione per l'occupazione, i diplomati hanno accesso a diverse opportunità occupazionali e formative.

Gli **imprenditori**, d'altro canto, acquisiscono dipendenti con alta professionalità che soddisfano le necessità dell'azienda senza richiedere un ulteriore periodo introduttivo come sarebbe invece necessario nel caso di assunzione di personale esterno. Ciò vuol dire che gli imprenditori risparmiano sui costi di assunzione e di riqualificazione.

I diplomati del sistema duale mioglorano quindi sia la produttività che la qualità dei servizi e dei prodotti.

Sul lungo termine la formazione di apprendisti porta ad un elevato utile sul capitale investito.

Il sistema duale consente agli imprenditori di partecipare allo sviluppo degli standard aziendali e di definire essi stessi il contenuto della formazione in azienda.

Come ultimo elemento di non minore importanza, va osservato che il sistema duale è parte della responsabilità sociale dell'impresa (CSR).

Pertanto tutti gli sforzi che fa il **governo** sono ragionevoli, considerando l'impatto che il sistema duale ha sull'economia, tale da ripercuotersi in una qualità elevata ed in servizi e prodotti di successo.

Il sistema soddisfa la domanda di lavoratori qualificati del mercato interno con il contributo degli imprenditori.

Il governo ha un sistema duale fortemente in grado di aggiornarsi in funzione del cambio tecnologico.

Il governo ha uno strumento per rafforzare la formalizzazione dell'economia tramite la regolamentazione della formazione in azienda.

La struttura del sistema permette al governo di indirizzare il sistema duale in modo efficiente e di assicurarne la qualità.

Un ulteriore punto nodale per il governo è rappresentato dall'integrazione economica e sociale dei giovani.

## **Sfide**

A parte i vantaggi del sistema duale ci sono anche delle sfide che devono essere affrontate.

Il numero di richiedenti non collocati nel sistema duale è in crescita. Nel 2012 c'erano 15.600 richiedenti non collocati, nel 2013 21.000. D'altro lato, il numero di aziende che partecipano alla formazione in alternanza è diminuito dal 24% nel 2009 al 21.3% nel 2013.

A causa della globalizzazione e del tasso di cambiamento connesso con l'innovazione tecnologica, le domande per la formazione in azienda aumentano. Questa sfida riguarda anche la conoscenza di lingue straniere, la gestione di progetti, le competenze informatiche e via dicendo.

La situazione fa sì che vi siano problemi per gli imprenditori in cerca di tirocinanti competenti per il sistema duale. I requisiti in termini di abilità, conoscenze ed attitudini necessari per l'ingresso nella formazione in alternanza stanno aumentando. Il nuovo slogan è "formabilità" ("trainability"), intesa come preconditione al sistema duale.

Un confronto mette in luce la seguente situazione:

Nel 2009 c'erano 17.300 posti per la formazione vacanti, nel 2013 il numero di posti vacanti era 33.500. Ed il numero di contratti conclusi di recente era diminuito nel 2013 del 3.7% tenendo come elemento di paragone lo stesso dato del 2012.

A prima vista, vanno affrontate le seguenti questioni:

- Migliorare il passaggio dal sistema dell'istruzione generale obbligatoria al sistema duale e all'istruzione superiore
- Sviluppare ulteriormente l'orientamento e l'accompagnamento
- Prevenire l'abbandono scolastico nell'ambito del sistema duale

- Ridurre la carenza di personale qualificato.

## References

BERUFSBILDUNGSBERICHT 2014, Beschluss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2014, [HTTP://WWW.BMBF.DE/PUB/BBB\\_2014.PDF](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf) accessed 27.3.2015

EBERHARDT, Ch., ANNEN, S., Background Report Germany 2010, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), March 2010 , [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/background\\_report\\_germany.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/background_report_germany.pdf) , accessed 7.3.2015

GOVET, Dual VET - Vocational Education and Training in Germany, [http://www.bibb.de/dokumente/ppt/GOVET\\_Praesentation\\_November\\_2014\\_EN.pptx](http://www.bibb.de/dokumente/ppt/GOVET_Praesentation_November_2014_EN.pptx) , accessed 4.4.2015

KMK 2009, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009, [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2009/2009\\_03\\_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf) , accessed 31.3.2015

Reform of Vocational Education and Training in Germany. The 2005 Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz – BBIG) (2005). Bonn, Berlin [http://www.bmbf.de/pub/BBiG\\_englisch\\_050805.pdf](http://www.bmbf.de/pub/BBiG_englisch_050805.pdf) , accessed: 6.4.2015

BMBF 2012, Report on Vocational Education and Training 2012, Federal Ministry of Education and Research, Department of general vocational education and training issues, Bonn, [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_2012\\_en.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2012_en.pdf) , accessed 8.3.2015

REULING, JOCHEN (2000): The German “Berufsprinzip” as a Model for Regulating Training Content and Qualification Standards, in: The Federal Institute for Vocational Training (eds.): Vocational Training in Germany. Results, Publications and Materials from BIBB, Bonn, see also: [http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-94-011-5204-4\\_5](http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-94-011-5204-4_5) , accessed 6.4.2015

## Impressum

This report is compiled in the frame of the Erasmus+ project SWORD on the basis of above mentioned references. The aim is to give an overview of the VET

system in Germany for identifying elements for the transfer to partner countries.  
It was not intended to write a scientific report.