

## Mercato del lavoro

# Formazione professione duale: un modello vincente con qualche difetto



### 1.)

I giovani artigiani altoatesini si sono posizionati tra le prime nazioni del campionato mondiale dei mestieri Worldskills 2015. Un risultato eccezionale. Tuttavia in Alto Adige il numero di apprendisti è in calo. In Austria e in Germania invece stagna. Nei due paesi si sta discutendo di una possibile modernizzazione della formazione per apprendisti. **Presentiamo di seguito alcuni approcci che potrebbero essere interessanti anche per l'Alto Adige.**

### 2.)

In Alto Adige il numero di apprendisti varia a seconda del comparto economico. Di fronte a un calo generale, in alcune branche si registrano leggeri aumenti. **Indicheremo i settori interessati.**

### 3.)

Perché le aziende fanno meno formazione oggi? Perché sempre meno giovani scelgono un apprendistato? Come si possono riattivare i giovani? In Alto Adige il problema non è stato ancora studiato a fondo. **Proporremo alcune soluzioni.**

### 4.)

L'apprendistato duale che si svolge all'interno di un'impresa va soprattutto a favore delle aziende stesse: i vantaggi per le aziende vanno aumentati e la qualità della formazione migliorata.

### 5.)

L'andamento nel periodo 2000-2014 dimostra che non è il rapporto di apprendistato ad essere in crisi, bensì l'apprendistato tradizionale. L'apprendistato professionale potrà avere successo solo se sostenuto da un sistema di cooperazione e se è luogo di innovazione sociale.

## Dal 1998 gli apprendisti calano del 20%

Il calo degli apprendisti in Alto Adige è evidente: nel 1998 erano occupati 5.767 apprendisti, nel 2014 erano solo 4.374, quindi un quinto in meno. Riferiti al numero di lavoratori occupati, gli apprendisti rappresentano ormai solamente il 2,3%, mentre nel 1998 erano ancora il 4,0%. Dal 1998 il numero di apprendisti nel commercio e nell'artigianato manifatturiero si è quasi dimezzato.

## Singoli trend positivi

Ciò nonostante dal 2013 emerge un trend lievemente positivo: dopo il minimo storico di 3.966 apprendisti nel 2012 il totale degli apprendisti ha di nuovo ampiamente superato la soglia delle 4.000 unità. Il settore alberghiero e di ristorazione e il settore dei servizi tornano a crescere, anche se solo moderatamente. Ma anche altri settori registrano dal 2010 nuovi aumenti, seppure modesti. Nel complesso appare stabile anche il primo semestre del 2015.

Figura 1: Numero degli apprendisti per settore – 1998-2014

Settore	1998	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Agricoltura	5	6	42	46	46	52	63	66	1038,6%	44,2%
Manifattura industria	307	286	237	229	216	200	236	311	8,8%	35,9%
Manifattura artigianato	1.359	1.286	947	781	793	806	798	789	-38,7%	1,0%
Edilizia industria	215	194	204	224	216	194	181	167	-13,9%	-25,6%
Edilizia artigianato	1.227	1.167	1.144	944	876	847	853	853	-26,9%	-9,6%
Commercio	1.480	1.436	1.233	821	774	769	782	814	-43,3%	-0,9%
Settore alberghiero	573	509	458	516	501	501	532	605	19,0%	17,4%
Settore pubblico	49	60	61	49	37	39	44	50	-16,0%	2,7%
Altri servizi	552	595	574	566	554	556	634	719	21,0%	27,1%
<b>Totale</b>	<b>5.767</b>	<b>5.538</b>	<b>4.899</b>	<b>4.175</b>	<b>4.012</b>	<b>3.966</b>	<b>4.124</b>	<b>4.374</b>	<b>-21,0%</b>	<b>4,8%</b>
Lavoratori dipendenti	145.457	152.417	168.567	184.110	186.431	187.064	187.708	188.767	23,8%	2,5%
<b>Rapporto apprendisti / lavoratori dipendenti</b>	<b>4,0%</b>	<b>3,6%</b>	<b>2,9%</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,1%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,3%</b>		

© IPL 2015. Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro. Elaborazione: IPL.

## La scuola professionale rispecchia il cambiamento

Il calo del numero di apprendisti si rispecchia nei dati sulle scuole professionali: dall'anno scolastico 2009/10 gli apprendisti calano, infatti, del -11,6%. Si registra invece un aumento degli alunni dei corsi a tempo pieno pari a +16,8%.

**Figura 2: Alunni dei corsi per apprendisti e alunni dei corsi di formazione professionale a tempo pieno - 2009/10 – 2013/14**

<b>Apprendisti</b>	<b>2009/10</b>	<b>2010/11</b>	<b>2011/12</b>	<b>2012/13</b>	<b>2013/14</b>	<b>2009-2014</b>
Scuola professionale tedesca e ladina	3.208	3.000	2.969	2.862	2.840	-11,5%
Scuola professionale italiana	363	351	302	293	317	-12,7%
<b>Totale</b>	<b>3.571</b>	<b>3.351</b>	<b>3.271</b>	<b>3.155</b>	<b>3.157</b>	<b>-11,6%</b>
Di cui stranieri	160	201	168	170	191	19,4%

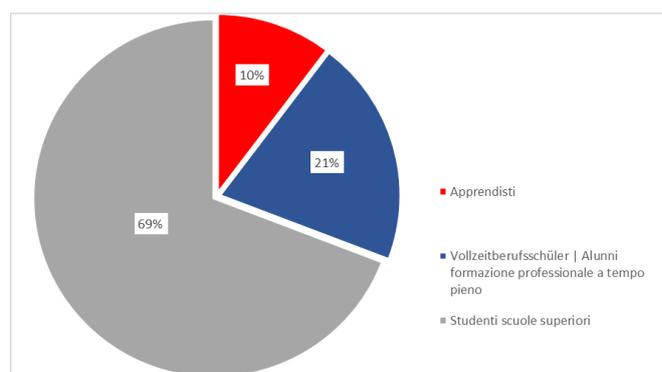
<b>Alunni corsi di formazione professionale a tempo pieno</b>	<b>2009/10</b>	<b>2010/11</b>	<b>2011/12</b>	<b>2012/13</b>	<b>2013/14</b>	<b>2009-2014</b>
Scuola professionale tedesca e ladina	3.498	3.342	3.504	3.769	4.169	19,2%
Scuola professionale italiana	1.149	1.161	1.249	1.165	1.182	2,9%
Scuole agrarie e di economia domestica	692	723	789	832	883	27,6%
<b>Totale</b>	<b>5.339</b>	<b>5.226</b>	<b>5.542</b>	<b>5.766</b>	<b>6.234</b>	<b>16,8%</b>
Di cui stranieri	578	674	716	693	764	32,2%

© IPL 2015. Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro. Elaborazione: IPL.

## Sempre più giovani vogliono studiare

L'attuale comportamento dei giovani nella scelta scolastica evidenzia un netto predominio delle scuole superiori tradizionali e dei corsi professionali a tempo pieno. Solo uno studente iscritto su dieci è apprendista.

**Figura 3: Alunni iscritti per tipologia di scuola (2013-14)**



© IPL 2015. Fonte Ripartizione formazione continua, ASTAT. Elaborazione: IPL.

## Meno ragazze, meno officine

Da un'analisi più approfondita del settore dell'apprendistato **emergono alcuni sviluppi significativi**:

- Il calo degli **apprendisti di sesso femminile** è più marcato: ammonta a quasi un terzo nel periodo 2000 – 2014 (-29,3%), quello degli apprendisti maschi si limita invece a “solo” un -17,0%.
- Gli apprendisti “**invecchiano**”: solo il 35,7% degli apprendisti ha meno di 17 anni. Nel 2000 era il 58,7%. Oltre un terzo (34,8%) degli apprendisti ha ormai più di 20 anni.
- Il 95,6% degli apprendisti proviene da paesi UE. La **quota di apprendisti di cittadinanza non italiana** ammonta nel 2014 al 5,5% (che corrisponde a 242 persone) ed è dunque relativamente bassa.
- Il calo interessa in primo luogo l'apprendistato tradizionale; le forme “non tradizionali” di apprendistato (apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca) crescono notevolmente.

## Focus: Il numero di apprendisti nel comparto dei servizi

Il commercio, il settore alberghiero e ristorazione e gli “altri servizi” registrano dal 2000 sviluppi differenti.

### Commercio: calo significativo

Nel commercio si constata un marcato calo di apprendisti: rispetto al 2000, nel 2014 si contano ben 600 apprendisti in meno. Il numero di apprendisti cala del -43,6%, fino ad arrivare a 820 persone. Nello stesso periodo il numero di lavoratori occupati nel commercio è cresciuto invece di quasi 6.000 unità. Dal 2013 si osserva tuttavia anche in questo settore una lieve ripresa del numero di apprendisti.

**Figura 4: Lo sviluppo del numero di apprendisti nel commercio**

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Uomini	664	704	479	446	430	440	462	-30,4%	-3,5%
Donne	789	536	350	335	345	348	358	-54,6%	2,3%
<b>Totale</b>	<b>1.453</b>	<b>1.240</b>	<b>829</b>	<b>781</b>	<b>775</b>	<b>788</b>	<b>820</b>	<b>-43,6%</b>	<b>-1,1%</b>
Lavoratori dipendenti	21.128	23.492	26.914	27.556	27.669	27.229	26.960	27,6%	0,2%
<b>Rapporto apprendisti / lavoratori dipendenti</b>	6,9%	5,3%	3,1%	2,8%	2,8%	2,9%	3,0%		

© IPL 2015. Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro. Elaborazione: IPL.

Altrettanto notevole è “l’invecchiamento” degli apprendisti: nel 2014 il 40,4% ha più di 20 anni. La quota di cittadini non italiani ammonta al 5%, pari a 40 persone. Interessante è l’aumento di

apprendisti dal 2010 nel comprensorio di lavoro di Bolzano (città e periferia). Un leggero aumento viene segnalato anche dal distretto di Silandro, ma per il resto dal 2010 il bilancio è negativo in tutti i comprensori del mercato del lavoro.

## Aumento nel settore alberghiero

Il settore alberghiero registra un marcato aumento di apprendisti: rispetto al 2000 si contano nel 2014 oltre 100 apprendisti in più; ciò corrisponde a un aumento di quasi il 20%, per arrivare a 606 persone con contratto di apprendistato. Nel settore alberghiero e ristorazione il numero di lavoratori dipendenti aumenta nello stesso periodo di oltre 8.200 unità, in totale quindi del 57%.

Figura 5: Lo sviluppo del numero di apprendisti nel settore alberghiero

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Uomini	230	266	291	286	289	310	352	53,3%	21,1%
Donne	278	196	228	216	213	223	254	-8,8%	11,5%
<b>Totale</b>	<b>508</b>	<b>462</b>	<b>519</b>	<b>502</b>	<b>502</b>	<b>533</b>	<b>606</b>	<b>19,3%</b>	<b>16,8%</b>
Lavoratori dipendenti	14.303	17.973	20.956	21.183	21.697	22.252	22.506	57,4%	7,4%
<b>Rapporto apprendisti / lavoratori dipendenti</b>	3,6%	2,6%	2,5%	2,4%	2,3%	2,4%	2,7%		

© IPL 2015. Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro. Elaborazione: IPL.

Nel settore alberghiero e di ristorazione “l’invecchiamento” degli apprendisti è minore: oltre il 75% ha meno di 20 anni. La quota di cittadini non italiani è invece relativamente alta (12,2%). Oltre il 10% proviene da paesi extracomunitari dell’Europa o di altri continenti. Dal 2000 si evidenziano aumenti in quasi tutti i comprensori del mercato del lavoro. Andamenti negativi si denotano solamente nei comprensori di Brunico, Bressanone e Vipiteno. Ma anche qui la tendenza è di nuovo positiva dal 2010.

## Aumento nel settore „altri servizi“

Analogamente al settore alberghiero e ristorazione anche il settore “altri servizi” registra un significativo aumento degli apprendisti: nel 2014 si registra un aumento di 120 apprendisti rispetto al 2000. Il numero di apprendisti sale a 724 persone con contratto di apprendistato (2014) con un aumento del 20% ca. Va segnalata la diminuzione delle altre forme contrattuali a contenuto formativo. Nello stesso periodo il numero di lavoratori dipendenti in questo settore sale di oltre 7.200 unità.

È invece marcato “l’invecchiamento” degli apprendisti in questo comparto: solo il 37,4% ha meno di 20 anni; la fascia d’età più rappresentata è quella dai 20 ai 24 anni con una quota pari a quasi il 45%. La quota di cittadini non italiani ammonta al 7,4% (ca. 50 unità). In quasi tutti i comprensori del mercato del lavoro dal 2000 si osserva una crescita. Un andamento moderatamente negativo si registra unicamente nei comprensori di Brunico e Silandro.

Figura 6: Lo sviluppo del numero di apprendisti nel settore “altri servizi”

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2000-2014	2010-2014
Uomini	147	141	182	170	188	219	263	79,2%	44,6%
Donne	458	438	390	390	374	420	462	0,9%	18,3%
<b>Totale</b>	<b>604</b>	<b>579</b>	<b>572</b>	<b>559</b>	<b>561</b>	<b>639</b>	<b>724</b>	<b>19,9%</b>	<b>26,6%</b>
Lavoratori dipendenti	26.389	29.424	32.150	32.501	32.875	33.337	33.603	27,3%	4,5%
<b>Rapporto apprendisti / lavoratori dipendenti</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,0%</b>	<b>1,8%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,2%</b>		

© IPL 2015. Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro. Elaborazione: IPL.

È invece marcato “l’invecchiamento” degli apprendisti in questo comparto: solo il 37,4% ha meno di 20 anni; la fascia d’età più rappresentata è quella dai 20 ai 24 anni con una quota pari a quasi il 45%. La quota di cittadini non italiani ammonta al 7,4% (ca. 50 unità). In quasi tutti i comprensori del mercato del lavoro dal 2000 si osserva una crescita. Un andamento moderatamente negativo si registra unicamente nei comprensori di Brunico e Silandro.

## L’andamento del numero di apprendisti in sintesi

Nel settore dei servizi (commercio, settore alberghiero e di ristorazione, altri servizi) l’apprendistato si sviluppa nel periodo 2000-2014 in modo non uniforme rispetto all’occupazione totale:

- Nel commercio il numero di apprendisti cala (-44%), nonostante l’aumento di lavoratori dipendenti (+27%).
- Nel settore alberghiero e di ristorazione crescono sia il numero di apprendisti (+19%) che quello degli occupati dipendenti (+57%). Nel periodo che va dal 2010 al 2014 il numero di apprendisti aumenta addirittura più di quello dei lavoratori.
- Nel settore “altri servizi” l’andamento è quasi proporzionale: il numero di apprendisti sale del 20%, quello dei lavoratori del +27%.

Le differenze tra i vari settori fanno capire che non esiste una spiegazione unica e generale per la variazione nell’andamento dei dati sull’apprendistato.

## Cosa determina l’andamento dell’apprendistato?

### Le aziende sono meno disposte a formare

Il calo o la stagnazione dei numeri di apprendisti non è un fenomeno esclusivamente altoatesino, ma interessa anche la Germania e l’Austria. In entrambi i paesi si constata che il “[processo di ricerca](#)” è diventato più dispendioso e difficile (si veda in merito AMS 2015; Mathes et al. 2014). Tendenzialmente si osserva quindi anche nelle due roccaforti della formazione professionale duale [un calo sia delle aziende disponibili alla formazione](#), sia dei [giovani che scelgono](#)

**l'apprendistato.** Il fenomeno viene ulteriormente enfatizzato dalla riduzione del numero assoluto di giovani dovuta al calo demografico. Le aziende giustificano la loro minore propensione alla formazione in parte con il fatto che i costi dell'apprendistato non sono più in linea con i ricavi attesi:

**Figura 7: Costi e vantaggi della formazione di apprendisti dal punto di vista delle aziende**

Costi	Vantaggi
Costi del personale (indennizzi, prestazioni sociali)	Prestazione produttiva degli apprendisti
Costi del personale sostenuti per i formatori	Costi minori per il reclutamento di forza lavoro qualificata e formazione più specifica rispetto al reclutamento di esterni
Costi materiali (ad esempio per il vestiario di sicurezza)	Personale più giovane

Fonte: Frick et al. 2015, 25.

La domanda se le aziende ricavano effettivamente un “utile netto” dall’occupazione di apprendisti è stata negli ultimi anni oggetto di vari studi empirici. Recenti studi effettuati in Svizzera evidenziano un ricavo netto per le aziende; in due terzi dei casi i rapporti di apprendistato comportano già durante la formazione di base un ricavo netto per l’impresa, che aumenta ulteriormente se si considerano anche i minori costi per il reclutamento di forza lavoro qualificata (Strupler/Wolter 2012).

Ricerche germaniche portano a dei risultati simili (quadro da Bliem et al. 2014: 70 ss). Nonostante i risultati non sono trasferibili in toto alla situazione altoatesina, offrono degli spunti interessanti. In ogni caso sarebbe utile fare anche nella nostra provincia delle analisi simili nei vari settori e considerando le varie dimensioni delle imprese.

## La „corsa“ ai diplomi di formazione superiori

Come “nuovo” problema per l’apprendistato viene spesso indicato il diverso comportamento dei giovani nella scelta della scuola da frequentare; inoltre è difficile attirare giovani “motivati” verso determinati apprendistati. Le esperienze fatte in Austria indicano che ciò dipende anche dall’attrattività e dall’immagine di cui gode un mestiere, oltre che dalle possibilità di avanzamento e di carriera. Ne risentono soprattutto i “mestieri di formazione tradizionali” (Bliem et al. 2014: 13).

L’attrattività dell’apprendistato dipende dalle prospettive lavorative, dal carico di lavoro (ad esempio se si lavora il fine settimana o meno) nonché dalla qualità della formazione in azienda e a scuola. Incidono inoltre anche le “mode”, le opinioni dei peer groups e la preferenza di genere per determinati mestieri. La preferenza espressa per i diplomi superiori si rispecchia anche nella crescente importanza dell’apprendistato non tradizionale.

## Problemi di “compatibilità” e di approvvigionamento del mercato

Un modello elaborato dall’Istituto federale tedesco per la formazione professionale “BIBB” permette di analizzare più attentamente i possibili ostacoli riscontrati nel mercato dell’apprendistato. Punto chiave sono i problemi di “compatibilità”. Vanno tuttavia distinte due aree di problemi:

- Sorgono **problemi di approvvigionamento** del mercato quando troppi candidati cercano invano un posto di apprendistato, in particolare a causa della ridotta disponibilità delle aziende a occupare un’apprendista (ovv. a causa delle mancanti offerte di formazione pubbliche interaziendali).
- I **problemi di copertura** dei posti nascono quando i posti di formazione non possono essere appunto coperti (in determinati mestieri o in certe regioni), ovvero quando l’offerta di posti non si collega ad una rispettiva disponibilità a coprire tali posti. Problemi di questo tipo si riscontrano in Germania nel settore gastronomico e in certi campi della produzione alimentare (ad esempio tra i panettieri e i macellai).
- I **problemi di “compatibilità”** sono invece la combinazione di problemi di approvvigionamento e di copertura.

Figura 8: Problematiche sul mercato dell’apprendistato

		Numero di persone che invano cercano un posto di apprendistato	
		Basso	Alto
Numero di posti di apprendistato non coperti	Basso	<i>Nessuna problematica</i>	<i>Problema di approvvigionamento</i>
	Alto	<i>Problema di copertura</i>	<i>Problema di „compatibilità“</i>

Fonte: Matthes et al. (2014, 5).

In **Alto Adige** i problemi di approvvigionamento non sono stati fino ad oggi analizzati a sufficienza. Non si conosce il numero esatto delle “aziende che offrono posti di apprendistato” e nemmeno i motivi esatti del calo di disponibilità alla formazione stessa. Per quanto concerne i problemi di copertura mancano anche dati fondati sulle scelte professionali. Si sa che i desideri professionali si orientano preferibilmente verso specifici mestieri (ad esempio meccatronica, parrucchieri).

## I campi d'azione

### L'appianamento dei problemi di „compatibilità”

Partendo dall'ipotesi che almeno una parte dei problemi del mercato altoatesino di apprendistato siano **problemi di copertura**, si suggeriscono le seguenti misure (sulla base di Mathes et al. 2014: 10):

- Misure a breve termine: aziende che non hanno trovato candidati idonei vengono supportate da una gestione professionale esterna di reclutamento. Uno degli obiettivi fondamentali è l'assunzione di candidati finora non considerati o esclusi a priori.
- Misure a medio termine: contatto con “nuovi” gruppi di giovani per risvegliare il loro interesse e aumentare la loro capacità di intraprendere una formazione duale. Ciò richiede un pacchetto di misure ben definito che comprenda sia campagne di informazione (ad esempio in occasione dei world skills che rivalorizzano l'immagine dei mestieri), sia un'ottimizzazione delle possibilità di formazione e di carriera. A nuovi gruppi si accede attraverso la maturità professionale, nei mestieri tecnici attraverso contatti diretti con diplomati e laureati. Ciò presuppone ovviamente un'adeguata programmazione dell'apprendistato.

### Appianare i problemi di approvvigionamento

- Misure a breve termine: migliorare l'informazione e il comportamento di scelta di candidati che fino ad ora non hanno avuto successo nella ricerca di un posto. In particolare si può stimolare i candidati attraverso l'orientamento professionale, invitandoli a considerare anche mestieri finora trascurati. In molti casi saranno necessari interventi di coaching.
- Misure a medio termine: è difficile stimolare le aziende a partecipare, ma bisogna comunque fare dei tentativi selezionati. Ciò vale in primo luogo per imprese che offrono mestieri molto richiesti. Vanno in ogni caso considerate reti formative, formazioni collettive e anche formazioni professionali straordinarie per “svantaggiati”.

Figura 9: Matrice di misure per appianare le problematiche di „compatibilità”

	Aziende	Candidati in cerca di posti di apprendistato
Misure a breve termine	<p><i>Migliorare il comportamento informativo: sostegno per il reclutamento</i></p> <p><i>Cambiare il comportamento di reclutamento e assumere candidati finora non considerati</i></p>	<p><i>Migliorare il comportamento informativo: coaching per la candidatura</i></p> <p><i>Cambiare il comportamento di ricerca e considerare professioni finora escluse</i></p>
Misure a medio termine	<p><i>Rendere più attrattivo l'apprendistato, interessare nuovi target</i></p>	<p><i>Sostenere le imprese che offrono posti in professioni molto ambite</i></p>

Fonte: Matthes et al (2014).

## Mantenere e rafforzare il sistema di formazione professionale duale

In Alto Adige la formazione professionale duale va mantenuta e rafforzata. Tutti gli studi disponibili evidenziano come sistemi di formazione che trasmettono competenze professionali in aziende e/o tramite la formazione professionale a tempo pieno siano correlati ad una disoccupazione giovanile particolarmente bassa e meno ostacoli nel passaggio dalla scuola alla vita lavorativa (si veda la sintesi in Bliem et al. 2014: 45 ff).

## Della formazione duale approfitta soprattutto l'impresa!

Un grande vantaggio della formazione duale per le aziende che offrono formazione sono i minori costi per il reclutamento di forza lavoro qualificata. Si aggiunga inoltre la formazione diretta direttamente utilizzabile e perfettamente compatibile con le esigenze dell'impresa. Le aziende godono inoltre anche dell'immagine come azienda formatrice.

## La qualità della formazione nelle aziende e all'esterno

La discussione in corso nei paesi vicini evidenzia sempre di più la necessità di non offrire solo posti di apprendistato, ma di concentrarsi anche sulla qualità dell'apprendistato e dei processi formativi. Questa interessa sia l'azienda che offre la formazione (“Cosa e come si insegna?”) sia la scuola professionale. In particolare si offre supporto alle piccole imprese che non dispongono di formatori qualificati. Vengono anche sottolineati i contributi dati dalle lezioni nella scuola professionale: nozioni non trasmesse in azienda o trasmesse in misura insufficiente possono essere compensate – almeno in parte – attraverso la trasmissione di competenze teoriche. La scuola professionale offre, inoltre, la possibilità agli alunni di confrontare le loro competenze con quelle dei loro colleghi occupati presso altre aziende.

## Il successo si ottiene solo con la collaborazione e la rete

I sistemi duali di formazione possono avere successo solamente se tutti i soggetti coinvolti collaborano. Misure individuali selettive non portano quasi mai all'obiettivo desiderato. Per una moderna formazione duale degli apprendisti sono determinanti i seguenti aspetti (Bliem et al. 2014; 49):

1. Attori primari della formazione duale degli apprendisti sono le **aziende** che reclutano gli apprendisti stessi.
2. La **gestione e la regolamentazione spettano alle parti sociali** (mano pubblica, sindacati e associazioni di categoria). Attraverso la contrattazione collettiva possono essere anche **introdotte misure innovative che vanno valutate periodicamente per quanto ai loro effetti e alla loro efficacia**.
3. La formazione duale degli apprendisti si basa sul **concetto di mestiere**. I mestieri sono un insieme di competenze tecniche, individuali e sociali.
4. Anche le aziende devono **trarre un vantaggio dall'apprendistato**.
5. Sono necessari appositi meccanismi **per assicurare la qualità della formazione degli apprendisti**.
6. Il sistema richiede continui adeguamenti che interessano soprattutto **figure professionali moderne e innovative**.
7. **L'interesse dei giovani** per un posto di apprendistato dipende dalla possibilità di trovare lavoro, dalle reali prospettive professionali e dalla possibilità di fare carriera.
8. Una **gestione snella ed efficiente** contribuisce in maniera determinante a vantaggi concreti per le aziende di formazione.

## Serve monitorare

Il sistema di formazione duale è un classico campo di cooperazione tra aziende, amministrazione pubblica e sindacati. Gli accordi e contratti collettivi applicati in questo settore vanno sistematicamente verificati nei seguenti aspetti:

- Le misure prese aumentano la disponibilità di formazione delle aziende?
- Le misure prese migliorano l'accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani?
- Le misure prese contribuiscono a offrire migliori possibilità professionali a chi termina l'apprendistato?
- Come si sviluppano i tassi di mantenimento del posto dopo la fine dell'apprendistato?
- Quali attività svolgono gli ex-apprendisti?

*Werner Pramstrahler svolge attività di ricerca all'IPL | Istituto Promozione Lavoratori nell'ambito della qualità del lavoro e delle relazioni collettive di lavoro.*

## Letteratura per approfondimenti

AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) 2015: *Lehrstelle? Früh und breiter suchen. Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. August 2015. [[http://www.ams.at/\\_docs/001\\_spezialthema\\_aktuell.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_spezialthema_aktuell.pdf); 14.09.2015]

Bliem, W., Schmid, K., Petanovitsch, A. 2014: *Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung: Transfermöglichkeiten*. IBW-Rapporto di ricerca 177. Vienna. [[http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/asets/document/product/1392296354\\_fb177.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/asets/document/product/1392296354_fb177.pdf); 14.09.2015]

Frick, G., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G.: *Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019*. Ricerca svolta su incarico dell'AMS austriaco. Vienna. [<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lehrlingsprognose2015.pdf>, 15.09.2015]

Mathes, St., Ulrich, J.G., Krekel, E. M., Walden, G. 2014: *Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden*. Editore: Presidente del "Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn. [[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_passungsprobleme-ausbildungsmarkt.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_passungsprobleme-ausbildungsmarkt.pdf); 14.09.2015]

Strupler, M.; Wolter, St. C. 2012: *Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte - auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe*, Glarus/Chur: Rüeegger Verlag. Versione breve con figure: [http://www.ffb.unibe.ch/unibe/wiso/vwi/ffb/content/e2788/e2798/e2924/e161087/Panorama\\_2012\\_ger.pdf](http://www.ffb.unibe.ch/unibe/wiso/vwi/ffb/content/e2788/e2798/e2924/e161087/Panorama_2012_ger.pdf) [14.09.2015]