

Bildung e Beruf. Formazione professionale nel sistema duale in Germania

La scuola e la formazione professionale in Germania

In Germania la scuola¹, compresa la formazione professionale, è di competenza esclusiva dei *Länder*, ad eccezione della formazione professionale nel sistema duale svolta al di fuori della scuola, di competenza dello Stato Federale.

L'organizzazione scolastica presenta differenze territoriali significative, a cominciare dalla durata dell'obbligo scolastico di base, da 9 a 10 anni, in alcuni *Länder* esclusivamente nella tripartizione (*Gymnasium*, *Realschule* e *Hauptschule*) a partire dal quinto anno, in altri con l'aggiunta di forme più o meno estese di scuola comprensiva (*Gesamtschule*)².

L'obbligo scolastico prosegue poi per tutti fino a diciotto anni³:

- nella formazione⁴ di tipo liceale (*Gymnasium*), che ha anche un indirizzo di formazione professionale (*Fachgymnasium*), finalizzato anch'esso, come generalmente lo è il *Gymnasium*, agli studi universitari;
- nella formazione in scuole professionali a tempo pieno (*Berufsfachschulen*), nelle quali si offrono percorsi di durata fino a 3 anni che possono portare – un sesto degli studenti – agli esami camerali per qualificazioni⁵ del

sistema duale, all'accesso alle scuole professionali superiori (*Berufsoberschulen*) – passaggio verso la formazione professionale di livello terziario (*Fachschulen* e *Berufsakademien*) – e alla formazione professionale nel sistema duale con eventuale riconoscimento di crediti formativi;

- nella formazione professionale nel sistema duale (di seguito, per semplicità, definita anche semplicemente sistema duale o apprendistato⁶) con obbligo di frequenza delle scuole professionali a tempo parziale (*Berufschulen*) fino alla conclusione dell'apprendistato; questo percorso può portare all'inserimento lavorativo, alle *Berufsoberschulen* e, da queste, alle *Fachschulen* e alle *Berufsakademien*;

- nei percorsi transitori annuali (*Berufsvorbereitungsjahr*, *Berufsgrundbildungsjahr*), che preparano i giovani all'apprendistato; a questi percorsi scolastici si affiancano o si aggiungono programmi speciali, finanziati dall'Agenzia Federale del Lavoro con lo stesso obiettivo.

Il sistema scolastico tedesco è precocemente selettivo. Però, nel ciclo secondario superiore e successivamente – nella fase nella quale si intrecciano inserimento lavorativo, apprendistato, formazione

L'apprendistato è parte integrante del sistema scolastico tedesco: punto di partenza, di arrivo, o di transito per le carriere professionali di tutti.

Il binomio “qualificazioni” e ordinamenti professionali è l'asse portante della formazione e l'anello di congiunzione con il mercato del lavoro.

Battista Castagna
Direttore rete esteri
e progetti internazionali
ENAIIP

professionale terziaria e universitaria – presenta pragmatici dispositivi di flessibilità, permeabilità, capitalizzazione e accumulazione che consentono passaggi orizzontali e verticali tra filiere e livelli diversi, e tra questi e il lavoro, e viceversa. Queste stesse caratteristiche si proiettano nel sistema della formazione professionale continua (*Berufliche Weiterbildung*), che, soprattutto per i giovani adulti, è orientata al rientro nei sistemi formativi “canonici” a tutti i livelli.

La formazione professionale nel sistema duale è parte integrante del sistema scolastico ed è l'espressione più diretta del rapporto con il lavoro e della generale finalità professionalizzante di tutto il sistema. Essa offre tutti i livelli di qualificazione inferiori a quelli della formazione di livello terziario non universitario, ai quali seguono quelli universitari (Processo di Bologna 3+2) e, infine, il dottorato. Queste cinque fasce di qualificazione professionale si articolano nei livelli 3-8 di EQF e 3-6 di ISCED. Escludendo l'apprendistato, nel ciclo scolastico secondario superiore non si conseguono qualificazioni professionali, ma titoli di accesso alla formazione terziaria e universitaria. Nel sistema duale i livelli di qualificazione possono collocarsi ai livelli da 3 a 4 di EQF (livello 6 per *Meister*, *Fachwirt* e *Techniker* della formazione di

livello terziario) e da 3b a 4b di ISCED. Il modello dell'apprendistato – *Bildung* e *Beruf* – si estende anche ai livelli superiori in due direzioni: a) le qualificazioni offerte in apprendistato, oltre a coprire anche livelli già vicini al livello terziario, possono costituire premessa, attraverso dispositivi di passaggio verticale, per la formazione terziaria e universitaria, b) si sta affermando l'estensione del sistema duale alla formazione terziaria e universitaria.

È opinione diffusa che innalzare a livelli superiori la qualificazione offerta dalla formazione professionale sia più importante che aumentare i laureati in uscita dai percorsi universitari tradizionali. Più *Meister*⁷ e meno Master, è lo slogan corrente tra gli addetti ai lavori.

Sono da menzionare altri due elementi. Il primo è la recente legge che agevola il riconoscimento delle competenze e dei titoli professionali acquisiti al di fuori del sistema formativo tedesco (cioè nei Paesi d'origine degli immigrati) e/o in contesti di apprendimento non formale e informale. Tra gli scopi della legge c'è quello di favorire, attraverso il riconoscimento di crediti, il rientro in formazione di giovani adulti o la certificazione di una qualificazione.

Il secondo è il ruolo dei servizi per l'impiego, che intervengono

nell'orientamento e nel collocamento dei candidati apprendisti, finanziano misure di inserimento nell'apprendistato e coprono i costi del salario nell'apprendistato extra-aziendale e di quello dei disoccupati in rientro nel sistema duale.

A tutti i livelli, la qualificazione e la professione (*Bildung* e *Beruf*) tracciano un orizzonte del sistema educativo. Per questo la formazione professionale nella forma del sistema duale, meno monolitico di quanto si presuma, è snodo di percorsi formativi a diversi livelli e parte rilevante nelle carriere formative e professionali di molti giovani e giovani adulti, delle quali può essere punto di partenza e di transito. Come è avvenuto nella ricostruzione postbellica, l'antico e collaudato metodo del sistema duale viene usato ora anche per elevare ulteriormente i livelli di scolarizzazione e di qualificazione professionale di massa. Sullo sfondo resta sempre l'idea che l'uguale dignità di tutti i lavori professionali dia forma all'organizzazione e alla coesione sociale e che la formazione professionale faccia istruzione generale, cioè sia *Bildung*.

Non è solo “effetto pedagogico del lavoro”, ma strutturata strategia formativa – professionale e generale a forte connotazione sociale – che passa anche attraverso i luoghi del lavoro.

I tratti essenziali della formazione professionale nel sistema duale

Le condizioni di base dell'apprendistato, entrambe inserite in un quadro di forte riconoscimento economico, sociale e culturale dell'apprendistato, sono due:

- il sistema delle qualificazioni (*Ausbildungsberufe*) e degli ordinamenti formativi (*Ausbildungsordnungen*);
- e la disponibilità/capacità formativa delle aziende.

Matrice e condizione dell'apprendistato è il sistema delle qualificazioni e degli ordinamenti formativi, ordinatore della gestione, della valutazione e della certificazione della formazione. L'apprendistato deve portare gli apprendisti a una delle 344 qualificazioni riconosciute e regolate. Questi riferimenti, vincolanti per la formazione nelle scuole e nelle imprese, sono costantemente aggiornati in sedi nazionali e locali, politiche e tecniche, alle quali partecipano lo Stato e i *Länder*, la scuola e le parti sociali e il BIBB, Istituto Federale per la Formazione professionale. Gli ordinamenti regolano anche la distribuzione di ore di formazione tra impresa e scuola, nella quale devono essere svolte almeno dodici ore settimanali, di cui otto dedicate alla formazione tecnica e quattro all'istruzione generale. Questo monte ore può essere solo aumentato e/o organizzato in blocchi, in alternativa alla frequenza settimanale.

La dualità del sistema significa che la formazione si svolge in due luoghi, a scuola e in impresa, e che tutta la formazione è in stretta relazione con le pratiche professionali. In azienda, però, non si apprende semplicemente lavorando; del resto la normativa esclude l'impiego degli apprendisti come lavoratori addetti alla produzione. L'apprendista apprende vivendo la pratica professionale in una strutturata organizzazione formativa finalizzata alla qualificazione riconosciuta, guidata

da precisi ordinamenti e dalle loro accessorie prescrizioni di programmi formativi e di standard di risultati, accompagnata da tecnici/formatori qualificati anche sul versante didattico e pedagogico, in un contesto adeguato e controllato da istanze istituzionali.

Per questo l'apprendistato tedesco non può essere semplicemente assimilato a metodologie di alternanza formazione/lavoro o a misure di sostegno all'inserimento lavorativo. L'azienda deve essere abilitata a fare formazione, così come lo devono essere i suoi formatori. L'esame finale delle istituzioni camerali è esterno e indipendente e, di fatto, valuta non solo gli apprendisti, ma anche la capacità formativa delle aziende.

L'apprendistato è un'incombenza seria per le aziende, non solo economicamente, ma anche perché le obbliga a diventare, in varie forme a seconda delle qualificazioni e delle dimensioni dell'impresa, un luogo di formazione professionale, pregiato e impegnativo, perché, più della scuola, dentro il lavoro professionale.

Nel 2010 i 1.693.978 apprendisti erano ospitati dal 24,2% delle aziende tedesche, con grandi differenze per ordini di grandezza e con un rapporto inverso quanto a valori assoluti e percentuali sul totale dei lavoratori dipendenti. Ecco qualche dato:

- il 16,7% delle aziende con meno di 10 dipendenti aveva 344.169 apprendisti, pari al 7,2% del totale del personale;
- il 49,0% delle aziende con 10-49 dipendenti, aveva 434.504 apprendisti, 6,6% del personale;
- il 69,5% di quelle con 50-249 dipendenti, aveva ospitato 450.394 apprendisti, 5,8% del totale del personale;
- infine, l'85,2% di quelle con più di 249 dipendenti, aveva 464.911 apprendisti, 5,2% del totale del personale.

Moltissime grandi e medie imprese offrono posti di apprendistato; la partecipazione delle piccole è molto più limitata, ma con più alte percentuali sul totale degli occupati.

La formazione professionale nel sistema duale è finanziata con fondi pubblici per la parte svolta nella scuola e nella variante dell'apprendistato sovra-aziendale (*Ausserbetriebliche Berufsausbildung*) e dalle aziende per la parte svolta in azienda.

Per la componente scolastica del sistema duale i *Länder* e i Comuni nel 2010 hanno speso 3,1 miliardi per le *Berufsschulen*, 2.200 Euro per apprendista, e 4,7 miliardi per le altre articolazioni della formazione professionale nel ciclo secondario superiore⁸.

Il costo lordo a carico delle imprese può essere stimato in circa 25 miliardi di Euro annui. Alle imprese un apprendista costava nel 2006, al lordo di incentivi e sgravi fiscali, in media 16.435 Euro all'anno⁹, di cui: 50% salario degli apprendisti, 36% salario dei formatori aziendali, il 14% costi di gestione, di materiali didattici e di consumo, strutture formative ed esami finali. Al netto i costi effettivi erano 10.178 Euro annuali, che, sottraendo i ricavi derivati dalla partecipazione degli apprendisti alla produzione, si riducevano a 2.448 Euro annui per apprendista. Secondo la ricerca citata in nota, i vantaggi dell'azienda sono:

- a. maggiore affidabilità dei lavoratori formati in casa rispetto a quelli acquisiti dall'esterno (il 61% degli apprendisti viene poi assunto dalle imprese nelle quali si sono formati e, in generale, l'86% delle aziende preferisce assumere personale qualificato nel sistema duale),
- b. possibilità di impiegare gli apprendisti in caso di assenza temporanea dei propri lavoratori e di fluttuazione della produzione,
- c. risparmio del costo della selezione e dell'integrazione al lavoro di esterni, stimato in media in circa 6.000 Euro e
- d. infine, non ultimo per importanza, l'aumento del prestigio e dell'attrattività dell'azienda che fa formazione.

Per legge il salario degli apprendisti ha due funzioni, quella di garantire

autonomia economica all'apprendista e quella di remunerare la sua indiretta partecipazione alla produzione. Di regola il suo ammontare è determinato dai contratti collettivi e, quindi, dipendendo dal settore e dal luogo di apprendistato, varia, attorno a un valore di 650-700 Euro.

L'apprendistato non si esaurisce nella dualità, poiché, anzitutto, il sistema duale è inquadrato nel generale sistema di formazione ed è collegato con passaggi orizzontali e verticali ad altre linee formative. Inoltre esso non è un dispositivo chiuso, ma articolato per contesti settoriali e territoriali, per modalità organizzative, soprattutto in relazione alle singole qualificazioni – con formazioni di livello e durata diversi, da 24 a 42 mesi – e alle risorse formative a disposizione nelle aziende. In assenza di tutti i requisiti formali e sostanziali le aziende possono consorziarsi (*Bildungsverbände*) con altre aziende o con centri di formazione sovra-aziendali delle associazioni di categoria (*Überbetriebliche Berufsbildungsstätten*), esternalizzando specifiche unità formative.

L'apprendistato può svolgersi interamente anche in centri di formazione extra-aziendali di enti di formazione professionale (*Ausserbetriebliche Berufsbildungsstätten*), titolari dei contratti di apprendistato. In questa modalità di apprendistato si trovavano nel 2010 circa 100.000 apprendisti.

L'apprendistato non è riservato a quelli che la selettiva scuola tedesca esclude dalla formazione liceale, pur svolgendo anche una funzione di contenimento dell'abbandono scolastico. Nei tempi lunghi del sistema formativo tedesco, esso interessa circa il 60% di ogni classe di età. Nel 2011 gli apprendisti di tutte le classi di età (15-26 anni¹⁰) erano 1.693.978. Nello stesso anno si sono registrati 570.140 nuovi contratti di apprendistato di giovani provenienti per il 21% dal *Gymnasium*, con l'abilitazione all'accesso allo studio universitario (da 12 a 13 anni di scolarità),

per il 42,9% dalla *Realschule*, la maturità intermedia (10 anni di scolarità), e per il 32,9% dall'*Hauptschule*, il livello più basso di formazione di base (da 9 a 10 anni di scolarità). Accedono all'apprendistato giovani con una scolarità di medio-alta e un'età media di 19,3 anni¹¹.

Gli ultimi dati citati segnalano una dimensione selettiva del sistema duale. Nel 2011 si sono registrati 599.800 posti di apprendistato offerti dalle aziende, 646.900 candidati, 570.100 nuovi contratti di apprendistato, 76.800 candidati rimasti senza apprendistato, 29.700 posti rimasti scoperti nel 38% delle aziende coinvolte. Rimane stabile la percentuale del 23% annuo degli scioglimenti anticipati dei contratti di apprendistato. Quanto ai risultati degli esami camerale nel 2010, l'89,4% degli apprendisti li ha superati al primo passaggio e il 6,1% in successive sessioni.

Questi ultimi dati segnalano delle criticità e rappresentano giovani in parte destinati all'area dell'abbandono scolastico, 11,1% nel 2009; per gli altri, se si considerano i dati complessivi di lungo periodo, è da ritenere che essi si ricollochino nel sistema formativo duale o in altre filiere formative. Queste criticità sono attenuate dall'apprendistato extra-aziendale, al quale giovani con carriere scolastiche e esperienze lavorative più deboli, spesso di origine migratoria, possono più facilmente accedere. Alle criticità si aggiungono le preoccupazioni per la negativa evoluzione demografica, che preannuncia una insufficiente disponibilità di lavoratori qualificati. Infatti, la popolazione delle classi di età 21-30 anni è di circa 1.000.000 per classe, mentre per le classi di età 11-20 anni la media si abbassa a 830.000. Sono già in corso programmi, finanziati dalle aziende, per il reclutamento all'estero di qualificati e di apprendisti. La percentuale di apprendisti per classe d'età resta stabile, ma con un costante calo in termini assoluti.

Del carattere di opera collettiva del sistema duale si è già scritto in diversi

passaggi. Resta da specificare l'importante ruolo del sistema camerale, ai cui organismi tecnici dedicati spetta:

- verificare che le aziende abbiano le condizioni richieste per la formazione (abilitazione formale e sostanziale formatori e tecnici, idoneità di strutture e organizzazione) e predispongano un programma formativo conforme alle disposizioni degli ordinamenti formativi,
 - controllare e assistere le aziende nella conduzione della formazione,
 - fare gli esami intermedi e di fine formazione e certificare la qualificazione.
- Infine è da evidenziare il ruolo del BIBB, Istituto Federale per la Formazione Professionale, che, tra l'altro, deve dare consulenza scientifica al Governo Federale e alle parti sociali in materia di formazione professionale.

L'interfaccia tra la formazione e il mercato del lavoro: le qualificazioni e gli ordinamenti formativi

Le qualificazioni e gli ordinamenti sono regolati da decreti dello Stato Federale (Ministero della Formazione e della Ricerca congiuntamente con i Ministeri di competenza per l'ambito professionale) risultanti da un processo nel quale anche le parti sociali sono attori riconosciuti, con l'assistenza scientifica del BIBB.

Il processo di definizione e riconoscimento delle qualificazioni ha una lunga storia. Esso, già consolidato nell'artigianato, nel 1908 è stato oggetto di una prima formalizzazione nei settori industriali. Si è allora avviata la generalizzazione di quel processo, ripresa in forma sistematica dopo il 1945. A partire dagli anni '50 è iniziata anche la riduzione dalle circa 900 qualificazioni allora riconosciute alle 344 odierne, 64 totalmente nuove e le altre quasi tutte rivisitate a fondo, non solo nei contenuti, ma anche nella struttura, sempre più flessibile. Superate le originarie

“monoqualificazioni” eventualmente arricchite da specializzazioni, oggi l'offerta formativa è fatta da qualificazioni articolate per competenze di base, competenze chiave, ambiti di impiego e opzioni specialistiche, con la possibilità, di capitalizzazioni e di combinazioni modulari. Viene mantenuto il principio orientativo dei due terzi dedicati al nocciolo della qualificazione e un terzo alle diverse articolazioni.

Oggi, il dibattito scientifico e le sperimentazioni degli addetti ai lavori stanno accelerando ulteriormente la flessibilizzazione del sistema delle qualificazioni, anche in considerazione della globalizzazione che impone competitività professionale in un quadro europeo e mondiale.

Le ipotesi di innovazione, in parte praticate in sperimentazioni locali e settoriali, riguardano diverse linee di sviluppo:

- ulteriore sviluppo dell'organizzazione per famiglie di qualificazioni e della combinazione di una base fondamentale e di articolazioni opzionali, eventualmente orientate a specificità locali e/o aziendali;
- modularizzazione e conseguente capitalizzazione e permeabilità delle percorsi formativi di diverse qualificazioni;
- facilitazione dell'accesso all'apprendistato per chi proviene da esperienze professionali; più diretti collegamenti a passaggi formativi verticali e alla formazione continua;
- flessibilità della durata dell'apprendistato.

La regolazione degli ordinamenti professionali accompagna l'evoluzione delle qualificazioni e le riflette dal punto di vista dell'impianto formativo. L'ordinamento formativo deve contenere almeno: 1) la definizione e la descrizione della qualificazione, 2) la durata dell'apprendistato tra un minimo di 24 e un massimo di 42 mesi; la stragrande maggioranza degli apprendistati dura tre anni; 3) il profilo professionale, con le abilità, conoscenze e capacità richieste, 4) il piano formativo di massima, con l'indicazione

dell'organizzazione e della sequenza dei contenuti, le conoscenze e le capacità richieste, 5) l'indicazione degli standard per gli esami finali e dei criteri di certificazione. Al piano formativo di massima corrisponde il piano di massima degli insegnamenti elaborato dai singoli Länder. Dai due nominati piani quadro discendono rispettivamente il programma formativo aziendale e il corrispondente programma scolastico.

Dietro l'arida schematicità di questa presentazione c'è un sofisticato e flessibile sistema di interfaccia tra la formazione e il mercato del lavoro vissuto da tutte le parti in causa come risorsa di efficacia e di efficienza della formazione. Questo sistema è in un costante processo evoluzione, accompagnato da un importante investimento di ricerca scientifica su aspetti strategici quali i fondamenti del sistema delle qualificazioni, gli sviluppi demografici e il rischio di squilibrio tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, il processo di scambio e di transizione tra formazione generale e formazione professionale, l'introduzione di una nuova disciplina nell'obbligo scolastico di base dedicata alle professioni e al lavoro, l'interazione tra il sistema duale e soggetti terzi per garantire al meglio, soprattutto per le piccole e medie imprese, sia adeguamento alle evoluzioni tecnologiche e alle trasformazioni dei processi produttivi e del lavoro, sia spazio per i soggetti più deboli e, infine, l'estensione del sistema duale all'istruzione terziaria universitaria e non, come nuovo riferimento per l'innalzamento del livello di scolarità di massa.

Impatto, significato e radici del sistema duale

Dell'importanza del binomio *Bildung* e *Beruf* nella struttura sociale ed economica tedesca si ha una chiara rappresentazione nei dati dell'Ufficio Federale di Statistica sulla struttura della

popolazione per livelli di qualificazione professionale¹². Il 79,2% della popolazione tedesca con più di 25 anni e anche oltre i 65 (61.655.000 unità) ha un titolo professionale e per il 69,1% ha conseguito il titolo attraverso l'apprendistato. La formazione professionale di livello terziario (*Fachschulen* e *Berufsakademien*) ha prodotto l'11,1% dei qualificati, la formazione universitaria (*Fachhochschulen* e *Hochschulen*) il 17,9% e la formazione dottorale l'1,6%. L'incidenza dell'apprendistato è ancora più rilevante, se si considera che parte dei qualificati dei livelli superiori proviene dall'apprendistato.

L'incidenza dei qualificati nel sistema duale è relativamente stabile per le diverse classi di età. La popolazione da 35 a 65 anni ha conseguito un titolo professionale attraverso l'apprendistato in percentuali che crescono dal 67,9% del gruppo 35-40 anni al 70,4% del gruppo 60-65 anni salendo al 74,0% degli over 65. Il 63,6% dei qualificati nel sistema duale delle classi 30-35 anni testimonia la più recente tendenza alla crescita della popolazione qualificata a livelli superiori. Per la classe di età 25-30 anni i qualificati attraverso l'apprendistato sono il 69,7%, il 6,1% in più del successivo gruppo di classi di età, poiché una parte di questi giovani ancora impegnata in percorsi di formazione di livello terziario o universitario. Nelle classi di età 20-25 anni i qualificati nel sistema duale sono addirittura l'88,9%, mentre nelle classi di età 15-20 anni solo il 2,5% (poco più di 100.000 unità) è qualificato, esclusivamente attraverso l'apprendistato.

Al di là della qualificazione professionale, non deve sfuggire la funzione di scolarizzazione di massa svolta dall'apprendistato, che è anche scuola e istruzione generale, soprattutto a partire dagli anni '50 del secolo scorso. Ne sono conferma i dati OCSE sui livelli di scolarità della popolazione attiva: in Germania le persone hanno raggiunto al massimo il livello di formazione secondario

inferiore rappresentano solo il 15% della popolazione considerata, in Svizzera l'11%, in Austria il 17% e in Italia il 46%¹³. Non è un caso che tra i marchi tedeschi più invidiati nel mondo ci sia, oltre alla *Soziale Marktwirtschaft*, il *Duales System*. Il prestigio del primo si è appannato, quello del secondo rimane immutato. Questo prestigio è fondato su una tradizione secolare sviluppata nella forma odierna da oltre un secolo sulla base di

un consapevole contesto culturale, sociale e di mercato, di un sistema di imprese che investe nella formazione, di un sicuro e stabile assetto istituzionale e organizzativo e di un adeguato quadro concettuale e strumentale.

Per questo, il sistema duale non è semplicemente una moderna tecnicità ingegneristica. I due termini che lo definiscono, *Bildung* e *Beruf*, rinviano a origini e consistenze antiche e pregiate.

Il prestigio del *Beruf* (professione, con connotazione di vocazione, responsabilità, dignità e ruolo socio-economico) ha radici lontane, come quello della *Bildung*, termine denso di spessore semantico della tradizione filosofica tedesca, con il quale si caratterizza la formazione e la si distingue dall'*Erziehung* (educazione). Esso esprime l'esperienza e il processo di sviluppo umano nella coniugazione di spiritualità, etica, politica e tecnica.

Il concetto di *Beruf* si è sviluppata nei secoli nella crescita della prima borghesia artigiana e delle sue corporazioni, nell'etica protestante, nell'affermazione del movimento operaio, nell'impatto della dottrina sociale cattolica – nel mondo cattolico germanofono molto più effettivo che altrove –, approdando nel secondo dopoguerra alla *Soziale Marktwirtschaft*, con tutte le implicazioni di responsabilità sociale dell'impresa, di *Mitbestimmung* e di valore – economico, sociale e culturale – del lavoro professionale.

Anche la storia della regolamentazione legislativa del sistema duale ci riporta all'indomani della prima guerra mondiale, quando insanabili conflitti tra imprenditori e sindacati vanificarono proposte legislative maturate già all'inizio del secolo.

La prima legge sull'apprendistato, non più iniziativa dei settori economici, ma sistema pubblico di formazione, è stata promulgata nel 1953. Ad essa sono seguite la legge quadro del 1969, iniziativa di un Governo di *Grosse Koalition*, e la riforma del 2005. Anche le scuole professionali hanno radici secolari nelle scuole domenicali (imparare a leggere, scrivere e far di conto) delle Chiese e delle corporazioni di artigiani e imprese. La prima legge che stabilisce l'obbligo generale della frequenza delle scuole professionali per gli apprendisti apparve nel 1938, anticipata nei decenni precedenti da disposizioni locali.

Note

- 1 Gli Istituti universitari (*Hochschulen*), qui non considerati, sono tradizionalmente divisi tra *Universitäten* e *Fachhochschulen* (Scuole superiori specialistiche, cioè Università di scienze applicate), distinzione in gran parte superata dal Processo di Bologna.
- 2 Nel 2010 la popolazione scolastica del 9° e 10° anno dei diversi indirizzi, comprese le scuole speciali per studenti con difficoltà, ammontava a 1.446.662 studenti, ai quali andavano aggiunti i 95.000 che nel 10° anno erano già nel ciclo secondario superiore. Il 25% frequentava l'*Hauptschule*, il 10% la *Gesamtschule*, il 27% la *Realschule* e il 31% il *Gymnasium*.
- 3 Nel 2010 la popolazione scolastica del 12° e 13° anno del ciclo secondario superiore, comprese le scuole speciali per studenti con difficoltà, ammontava a 1.425.295 studenti. Il 40% frequentava il *Gymnasium*, il 33,5% la formazione professionale nel sistema duale, il 14% la *Berufsfachschule* e l'11% il *Fachgymnasium*.
- 4 I tre principali termini usati nei sistemi scolastici europei per definire i percorsi scolastici sono istruzione, educazione e formazione. In Germania "educazione" (*Erziehung*) è usato solo per la scuola materna, "istruzione" (*Unterricht*) si ritrova solo nella denominazione di alcuni Ministeri dei *Länder*. L'offerta della scuola a tutti i livelli, anche universitari, è la *Bildung* "formazione". Per questo, qui si usa "formazione" per tutti i cicli scolastici e universitari.
- 5 Al posto del termine italiano "qualifica", si preferisce usare il termine "qualificazione" come traduzione del termine tedesco *Ausbildungsberuf*. "Qualifica" rimanda soprattutto all'attestazione formale di un titolo, "qualificazione" traduce meglio *Ausbildungsberuf*, che congiunge il processo formativo e il titolo professionale.
- 6 *Tradurre Berufsausbildung im dualen System* – letteralmente "formazione professionale nel sistema duale" - con "apprendistato" non dà conto della sostanza espressa nella definizione originaria. Per questo è utile precisare che qui con "apprendistato" si intende la *Berufsausbildung im dualen System*.
- 7 Il *Meister* è il "maestro" di arti e mestieri con connotazione formativa, qualificazione di livello terziario non universitario.
- 8 *BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung – Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012*.
- 9 *Probleme und Perspektiven der Berufsausbildung – Elisabeth Krekel – Hochschule Bremen/Bundesinstitut für Berufsbildung – Berlin 2007*.
- 10 In linea di principio non ci sono limiti di età. Semplicemente si constata dai dati statistici del *Bundesministerium für Bildung und Forschung* che la presenza di apprendisti, nelle *Berufschulen* arriva fino a quell'età.
- 11 In Austria, dove vige lo stesso sistema duale, l'età media di ingresso è di soli 16 anni. È da segnalare che in questo Paese la legge obbliga lo Stato a fornire un posto di apprendistato ai giovani non impegnati in altri percorsi del ciclo secondario superiore.
- 12 *Statistisches Bundesamt – Bildungsstand – Bevölkerung 2011 nach Bildungsabschluss und Altersgruppe in Deutschland*.
- 13 *Education at a Glance – OECD 2011*.
- 14 Mario Gennari, *Filosofia della formazione dell'uomo*, Bompiani 2001.