

Il work-based learning da Leonardo a Erasmus+: nodi critici e sfide aperte

di Anna Sveva Balduini, Franca Fiacco, Valentina Maria Grazia Violi

Abstract: L'integrazione di momenti di apprendimento in contesti lavorativi (*work-based learning* - WBL) nei percorsi di qualificazione è un obiettivo chiave della strategia *Europa 2020* e dei processi di riforma del mercato del lavoro e dei sistemi educativi e formativi che l'Italia sta realizzando (in particolare Jobs Act e Buona Scuola). D'altro canto, l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa in una logica di rafforzamento del *matching* rispetto ai bisogni del mercato del lavoro e di *work-based learning* costituisce uno degli obiettivi prioritari di intervento dei Programmi comunitari *Lifelong Learning-Leonardo da Vinci* prima ed *Erasmus+ 2014-2020* oggi. Partendo da una panoramica sulle evoluzioni delle *policies* europee e nazionali in materia, e sulla base delle numerosissime esperienze di WBL realizzate nei Programmi, attraverso l'azione di *Mobilità* e con le azioni di sperimentazione formativa e di networking, il presente contributo approfondisce gli *acquis*, i nodi critici, le sfide aperte e le possibili piste di lavoro per lo sviluppo e la promozione dell'apprendimento *work-based* nei sistemi e nelle prassi.

Parole chiave: Formazione; Programmi europei; Work-based learning

Il quadro di riferimento

Per *work-based learning* (WBL) si intende l'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso lo svolgimento di compiti in un contesto professionale, cui segue una riflessione sulle attività realizzate; il WBL può avvenire sia sul luogo di lavoro (ad esempio attraverso la formazione in alternanza), sia in un istituto di istruzione e formazione professionale (Cedefop, 2011). Il termine inglese, tradotto in italiano come "apprendimento basato sul lavoro" o "apprendimento in contesti lavorativi", si riferisce non soltanto ad un processo di acquisizione di competenze in ambito non formale (sul

luogo di lavoro), ma a qualsiasi forma o programma di apprendimento che integri una dimensione lavorativa ed esperienziale nel percorso educativo o formativo.

La metodologia del *work-based learning* può essere utilizzata nella formazione iniziale dei giovani (a livello sia secondario superiore che post-secondario) e nella formazione continua dei lavoratori. Il focus della nostra analisi sarà principalmente l'apprendimento *work-based* nell'ambito dell'I-VET (*Initial Vocational Training*), dove questo approccio rappresenta uno strumento chiave per sostenere l'occupabilità dei giovani, attraverso l'acquisizione di competenze rilevanti per il mercato del lavoro, e per innalzare al contempo la qualità dei percorsi educativi e formativi.

Secondo l'Unione europea, i modelli principali di WBL sono tre (Commissione europea, 2013):

- l'apprendistato, nelle sue diverse articolazioni;
- l'integrazione di forme di apprendimento in contesti lavorativi nei programmi scolastici e formativi;
- lo svolgimento di periodi di formazione *on-the-job* in azienda.

Nelle definizioni comunitarie, per "apprendistato" si intende una formazione sistematica, di lungo termine, che alterni periodi di apprendimento sul luogo di lavoro a periodi svolti in un istituto educativo o formativo; l'apprendista è contrattualmente legato al datore di lavoro e riceve una remunerazione (salario o indennità) ed il datore di lavoro è responsabile per l'erogazione all'apprendista di contenuti formativi connessi ad una specifica occupazione (Cedefop, 2011). Nel sistema italiano, come noto, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani.

Con l'integrazione del WBL nei programmi scolastici e formativi, la Commissione europea si riferisce a tutti quegli strumenti (dalle forme più strutturate di alternanza scuola-lavoro, alla previsione di laboratori, workshop, incubatori di impresa, progetti imprenditoriali, fino alla modalità più "soft" delle imprese simulate), che la scuola o il centro di formazione utilizzano con il fine di creare ambienti lavorativi reali o virtuali per consentire lo sviluppo di competenze attraverso la pratica. In Italia, per alternanza scuola-lavoro (ALS) si intende una modalità di realizzazione del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese e con le associazioni di rappresentanza, che assicuri ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro. L'alternanza è nata ed è stata disciplinata non come canale scolastico distinto, ma come metodologia didattica per l'implementazione dei percorsi del secondo ciclo - fondata su una combinazione di attività scolastica e di esperienze assistite sul posto di lavoro (o in situazioni lavorative simulate); ricade sulla scuola (o sul centro di formazione), seppure in collaborazione con gli attori del mondo del lavoro, la responsabilità principale di creare i contesti lavorativi pertinenti per un adeguato apprendimento.

Infine, i periodi di formazione *on-the-job* per la UE includono *internship*, *work placement* e tirocini, inseriti, come elemento obbligatorio o opzionale, in programmi formativi che si concludono con il rilascio di una qualificazione formale (Commissione europea, 2013).

Nel nostro sistema, il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante ed il tirocinante, allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Può essere curricolare, se previsto all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione, oppure extracurricolare (se non integrato in una qualificazione formale) e non costituisce rapporto di lavoro.

L'analisi che segue si concentrerà esclusivamente sui tre istituti sinora menzionati ed esaminerà:

- le recenti linee di sviluppo delle politiche europee e nazionali;
- la declinazione di tali linee nell'architettura e nella documentazione strategica dei Programmi LLP-Leonardo da Vinci 2007-2013 ed *Erasmus+* 2014-2020;
- il contributo delle esperienze rilevanti realizzate nell'ambito dei progetti finanziati da LLP ed *Erasmus+*.

Tale analisi si propone di fare il punto sullo stato dell'arte dell'apprendimento basato sul lavoro, a livello di *policy*, di programmi e di pratiche attuative, evidenziando i progressi compiuti nell'attuazione dell'agenda europea, i fattori di criticità presenti e gli ambiti di ulteriore sviluppo possibile nei sistemi educativi e formativi, secondo la visuale offerta dall'esperienza di gestione di LLP-Leonardo da Vinci ed *Erasmus +* Ambito istruzione e formazione.

Le politiche europee sul work-based learning

Il 2020 è dietro l'angolo. Per quell'anno, l'Europa dovrà raggiungere ambiziosi target quantitativi in materia di occupazione, istruzione e formazione¹ (Commissione europea, 2010) e garantire una graduale e significativa estensione delle opportunità di mobilità transnazionale, affinché i periodi di apprendimento all'estero diventino una regola piuttosto che l'eccezione (Consiglio dell'Unione europea, 2009). Per quella data, dovranno inoltre aver realizzato un'esperienza di mobilità all'estero per studio o per formazione almeno il 20% dei laureati nello Spazio europeo dell'Istruzione superiore (Ministri dell'istruzione superiore UE, 2009) ed almeno il 6% dei 18-34enni con una qualifica professionale iniziale (Consiglio e Commissione europea, 2011).

La promozione di opportunità di apprendimento *work-based* può essere letta come un *fil rouge* che lega le politiche europee in materia e che sta assumendo un ruolo sempre più strategico per il raggiungimento degli obiettivi comuni di incremento dell'occupazione, soprattutto giovanile, di innalzamento dei livelli di qualificazione, di contrasto all'abbandono scolastico e formativo ed alla marginalizzazione.

¹ In particolare *Europa 2020* prevede: l'innalzamento al 75% del tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni; la riduzione del tasso di abbandono scolastico al 10%; l'incremento al 40% della quota di popolazione di età compresa tra 30 e 34 anni con titolo di istruzione superiore.

La transizione scuola-lavoro risulta infatti del 14% più veloce per i giovani che hanno seguito programmi di apprendimento *work-based* rispetto agli studenti in uscita dai percorsi tradizionali; al di là delle differenze tra paesi, in generale tale passaggio risulta più agevole in quei sistemi caratterizzati da forti connessioni tra scuola ed apprendimento basato sul lavoro (Cedefop, 2013). Notoriamente, un'esperienza di tirocinio, soprattutto se svolta all'estero, facilita l'acquisizione di competenze essenziali per il mercato del lavoro odierno e che difficilmente si sviluppano in aula: adattabilità, flessibilità, capacità relazionali e comunicative (anche in una lingua straniera), *problem solving*, capacità di lavoro in team ed in contesti multiculturali e, non ultima, consapevolezza di sé e dei propri mezzi (Commissione europea, 2016).

A livello europeo, due apprendisti su tre, vengono assunti al termine dell'esperienza (Ecorys, IES, IRS, 2013); l'utilizzo degli apprendisti ha effetti positivi sulla singola realtà economica, poiché oltre a contribuire alla creazione di una "cultura della formazione" in azienda, consente a ciascuna impresa di beneficiare di un patrimonio di competenze modellato sulle esigenze specifiche del proprio contesto organizzativo e produttivo. Peraltro, l'apprendimento *work-based* rappresenta una valida alternativa di percorso non accademico di sviluppo professionale: nel 2025, stando alle previsioni (Cedefop, 2016), circa il 40% dei posti di lavoro richiederà skills di medio livello, tipicamente acquisite attraverso i percorsi di istruzione e formazione professionale, che più degli altri integrano la dimensione *work-based*.

In quest'ottica, sin dal 2010 l'Agenda sulla cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale tra parti sociali europee, Commissione e Stati membri ha previsto un forte *commitment* sulla promozione del WBL, insistendo sulla necessità di sviluppare modelli di cooperazione tra istituti di IFP ed imprese/organizzazioni professionali, generalizzare l'apprendimento basato sul lavoro nei corsi dell'IFP iniziale, incrementare la formazione attraverso l'apprendistato, realizzare modalità di formazione flessibili ed aperte a tutti i tipi di apprendimento (incluso il WBL), supportare la transizione scuola-lavoro attraverso servizi di orientamento integrati.

Da allora, molte iniziative sono state avviate dall'Unione europea in materia, essenzialmente lungo tre direttrici:

- lo sviluppo di schemi per il finanziamento delle politiche e delle iniziative concrete di promozione del *work-based learning* nell'ambito della programmazione 2014-2020 attraverso l'istituzione di nuovi dispositivi o il rinnovo di quelli già esistenti, con eventuale integrazione di nuovi ambiti di sostegno (es: la *Youth Employment Initiative* - YEI varata dalla Commissione europea nel quadro del Pacchetto per l'Occupazione Giovanile nel 2012²; lo strumento della *Garanzia Giovani*, adottato dal Consiglio dell'Unione europea nel 2013 e che include il WBL tra le misure offerte ai giovani

² La YEI ha carattere di complementarità rispetto ad iniziative realizzate a livello nazionale (incluse quelle supportate dal Fondo sociale europeo) e dispone di una propria linea di finanziamento (6,4 miliardi di Euro per il periodo 2014-2020) per sostenere finanziariamente in particolare l'offerta di apprendistati, tirocini, *job placement*, od ulteriori percorsi educativi volti all'acquisizione di una qualificazione, rivolti a giovani NEET.

NEET; la programmazione del Fondo sociale europeo 2014-2020; l'iniziativa *Your First Eures Job*³; l'istituzione del Programma *Erasmus+ 2014-2020*; il progetto pilota *Erasmus Pro*⁴; l'iniziativa *European Pact4Youth* tra istituzioni europee ed attori del mercato del lavoro⁵);

- la creazione di “infrastrutture” per il dialogo ed il *networking* tra decisori politici, *stakeholder*, strutture tecniche, attori dell'IFP, parti sociali ed imprese (es: l'Alleanza europea per gli apprendistati⁶, il network “NETWBL - Work Based Learning and Apprenticeships”⁷);
- la definizione di parametri qualitativi comuni per l'apprendimento in contesti lavorativi, che gli Stati membri si sono impegnati ad applicare, e l'elaborazione di strumenti di *soft law* a supporto dell'implementazione del WBL a beneficio degli *stakeholder*, sulla base di ricognizioni di modelli efficaci e buone pratiche potenzialmente trasferibili da un contesto ad un altro (es. la Raccomandazione su un quadro di qualità dei tirocini, adottata dal Consiglio nel 2014, il lavoro preparatorio su un analogo e più complesso quadro di qualità degli apprendistati, le linee guida della Commissione su tirocini ed apprendistati).

L'evoluzione del quadro normativo e di *policy* a livello europeo e nazionale e le molteplici iniziative sin qui realizzate hanno certamente consentito un progresso sulla strada degli obiettivi comuni. Grazie all'Unione europea, esistono oggi diversi ausili a sostegno della sperimentazione del WBL e quindi autorità competenti degli Stati membri, *stakeholder* ed operatori dispongono di fondi, di luoghi reali e virtuali di incontro e di strumenti operativi attraverso i quali confrontarsi, scambiare esperienze, trasferire pratiche su tale tema.

Tuttavia c'è ancora molto lavoro da fare. Dalla prospettiva dei Programmi LLP ed *Erasmus+* si osserva che gli schemi di finanziamento sono numerosi ma in parte sovrapposti, i fondi disponibili non sono pienamente utilizzati, il dialogo tra i diversi attori è ancora difficile e spesso non efficace, i cambiamenti nei sistemi sono lenti e su questi molto raramente si innestano le sperimentazioni finanziate. Il percorso dagli approcci teorici proposti a livello comunitario all'applicazione pratica nei sistemi non è pienamente compiuto. Ne è la prova che ad oggi, solo un quarto dei discenti di percorsi di istruzione e formazione professionale segue programmi *work-based* e questa opzione risulta ancora più limitata nei percorsi di educazione generale e di istruzione superiore. Attualmente, solo il 10% degli studenti europei del segmento dell'istruzione superiore realizza un'esperienza di apprendimento all'estero di almeno tre mesi; per gli studenti dei percorsi di formazione

³ <<https://ec.europa.eu/eures/public/your-first-eures-job-js>; <http://www.yourfirsteuresjob.eu/en/home>> (consultati il 05/08/2016).

⁴ L'iniziativa, finanziata con i fondi del Programma *Erasmus+*, intende sostenere la concezione e la sperimentazione di schemi per la mobilità di lungo termine degli apprendisti con l'obiettivo di promuovere sia un più ampio accesso di questo target alle opportunità di tirocinio all'estero sia un progressivo allungamento della durata media delle esperienze di mobilità (oggi infatti quasi il 75% dei tirocini finanziati in Europa con *Erasmus+* ha durata inferiore ad un mese, mentre solo lo 0,4% supera i 6 mesi, dati Commissione europea 2016).

⁵ <<http://www.csreurope.org/pactforyouth>> (consultato il 05/08/2016).

⁶ <<http://ec.europa.eu/apprenticeships-alliance>> (consultato il 05/08/2016).

⁷ <<http://www.net-wbl.eu>> (consultato il 05/08/2016).

iniziale, dove l'aspetto professionalizzante dovrebbe risultare centrale, il valore si attesta appena al 3% (Commissione europea, 2016). La cooperazione scuola-impresa è ancora tutta da costruire in molti contesti e la distanza tra i due mondi resta forte: il 74% degli istituti di istruzione e formazione considera di aver adeguatamente preparato i propri studenti per il mondo del lavoro, mentre solo il 38% dei giovani ed il 35% dei datori di lavoro hanno la stessa percezione (Mourshed, Patel, Suder, 2014).

“*More work-based learning*” resta dunque una delle parole d'ordine della recente revisione delle priorità strategiche di Istruzione e Formazione 2020 (Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea, 2015). La promozione del WBL in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, rappresenta anche la prima delle cinque aree prioritarie identificate dalle Conclusioni di Riga (Ministri responsabili dell'istruzione e formazione degli Stati membri UE, dei paesi candidati e degli Stati dello Spazio economico europeo, 2015). Il tema viene rilanciato poi dalla New Skills Agenda (Commissione europea, 2016), che insiste sull'importanza di promuovere i percorsi IFP come prima scelta (oggi sono percepiti come una seconda *chance*), rafforzandone la componente *work-based*, ove possibile integrata con esperienze all'estero.

Le politiche nazionali su apprendistato, alternanza scuola-lavoro e tirocini

L'Italia è tra i paesi europei con il più elevato tasso di disoccupazione giovanile. A giugno 2014, la quota di giovani disoccupati nella fascia di età compresa tra 15 e 24 anni rispetto al totale di quelli attivi (occupati e disoccupati) era pari al 42,4% (ISTAT, 2014).

Nel valutare il programma nazionale di riforma sottoposto dal nostro paese per il 2014, il Consiglio dell'Unione europea raccomandava all'Italia “il rafforzamento e l'ampliamento della formazione pratica” nel ciclo di istruzione secondaria superiore e terziaria, “aumentando l'apprendimento basato sul lavoro e l'istruzione e la formazione professionale” – aspetti ritenuti cruciali per assicurare una transizione agevole dalla scuola al lavoro e per sostenere l'occupabilità e l'inserimento professionale dei giovani.

Nell'ultimo biennio, i vari istituti di *work-based learning* operanti nel nostro sistema hanno vissuto profondi interventi di riforma, la cui portata innovativa è certamente di immediato e notevole valore ed il cui impatto in termini di occupabilità è già evidente e potrà dispiegarsi pienamente nel medio e lungo termine.

L'apprendistato è stato oggetto di numerosi interventi normativi nel corso del tempo. Da ultimo, il Decreto legislativo n. 81 del giugno del 2015, attuativo del Jobs Act, rappresenta il nuovo quadro di riferimento generale dell'istituto e contiene diverse novità applicative⁸.

La riforma conferma che l'istituto è da considerarsi un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed all'occupazione, e costituisce dunque il principale strumento per l'inserimento professionale dei giovani (in particolare quelli

⁸ La disciplina dell'apprendistato è ora contenuta nel Capo V (artt. 41-47) di tale decreto, che ha abrogato il precedente testo unico in materia (Dlgs. 14 settembre 2011, n. 167).

di età compresa tra i 15 ed i 29 anni). Il Decreto n. 81 sancisce con maggiore enfasi che esso deve organicamente integrare le due componenti di formazione e lavoro in un sistema duale, aprendo la strada ad un modello italiano, che in prospettiva, grazie un partenariato attivo tra imprese ed istituzioni formative, potrà consentire ai giovani di conseguire una qualifica, un diploma ed anche una laurea, con un percorso di qualificazione svolto per la metà in impresa.

Profonde modifiche subisce poi l'articolazione interna delle tre tipologie di apprendistato, in particolare: l'apprendistato di primo livello viene notevolmente ampliato, consentendo di acquisire anche i titoli di scuola secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore dei percorsi IFTS; di contro, l'apprendistato di terzo livello si concentra esclusivamente sulla formazione universitaria, sulla ricerca e sul praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Ulteriori novità della riforma riguardano le responsabilità relative all'elaborazione del piano formativo che, nell'apprendistato di primo e terzo livello compete all'istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'impresa. Per rendere inoltre l'istituto più attraente per le imprese sono stati introdotti profondi cambiamenti nella struttura della retribuzione degli apprendisti, da cui viene sottratto tutto il monte ore formativo esterno all'azienda. Un successivo decreto attuativo interministeriale ha poi definito gli standard formativi dell'apprendistato, dando quindi ulteriore sostanza all'impostazione duale.

L'intervento del legislatore mira a rilanciare l'istituto che storicamente nel nostro paese ha sempre stentato a decollare. I rapporti di lavoro in apprendistato attivi in Italia sono mediamente circa 410.000 in un anno (dati provvisori 2015), di cui il 95% (oltre 390.000) rappresentati dall'apprendistato professionalizzante, utilizzato come una forma di contratto di inserimento lavorativo (ISFOL ed INPS, 2016). Restano ai margini le modalità contrattuali a finalità prevalentemente formative (apprendistato di primo e terzo livello). L'età media degli apprendisti è di 25 anni (dati 2015), con una tendenza al progressivo innalzamento, a causa sia del più tardivo ingresso nel mercato del lavoro dei giovani italiani, che al limitato utilizzo nel nostro sistema delle tipologie di apprendistato per la qualifica e per l'alta formazione. Gli apprendisti sono un target privilegiato di *Erasmus+*, purtroppo ad oggi ancora non considerato dagli operatori.

Per quanto riguarda l'alternanza scuola-lavoro, un deciso intervento di riforma dell'istituto è rappresentato dalla Legge sulla "Buona Scuola" del 2015. L'atto si propone di incrementare l'alternanza nel secondo ciclo di istruzione e, a tal fine, prevede l'obbligo delle attività di alternanza per gli studenti di tutti gli ordini di studi, in particolare nel secondo biennio e nell'ultimo anno per gli Istituti tecnici e professionali e nel triennio per i licei. L'alternanza costituisce parte integrante del curriculum e viene inserita nel Piano triennale dell'offerta formativa; la legge prevede un numero minimo obbligatorio di ore da realizzare (400 per gli Istituti tecnici e professionali e 200 per i licei). L'attività può essere svolta durante i periodi di sospensione della didattica, nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata; inoltre può avvenire anche all'estero (ad esempio utilizzando il Programma *Erasmus+*).

In attuazione della riforma, è stato istituito presso le Camere di commercio un registro delle imprese in alternanza, cui le scuole possono riferirsi⁹. La Legge prevede

⁹ <<http://scuolalavoro.registroimprese.it/rasl/home>> (consultato il 05/08/2016).

inoltre l'adozione di un apposito regolamento contenente la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza.

Gli ultimi dati disponibili sul monitoraggio dell'alternanza (Indire, 2015), ci dicono che nell'anno scolastico 2013-2014 questa metodologia didattica è stata utilizzata dal 43,5% circa delle scuole secondarie di secondo grado (pari a circa 2.400 istituti); tra questi prevalgono gli istituti professionali (43,4% del totale), seguiti dagli istituti tecnici (37,3%) e dai licei (13,3%). Dei quasi 10.300 percorsi in alternanza attivati hanno beneficiato oltre 211.000 studenti, pari al 10,7% della popolazione scolastica della scuola secondaria di secondo grado. Solo una percentuale molto esigua di tali percorsi (3,6%) ha previsto uno stage all'estero – opzione sulla quale la Buona Scuola invita invece ad investire ulteriormente. Con le innovazioni introdotte dalla nuova legge, queste cifre sono destinate peraltro ad aumentare.

A questo quadro deve aggiungersi la sperimentazione del Sistema duale, introdotta attraverso un accordo in Conferenza Stato-Regioni del settembre 2015 e successivi protocolli di intesa tra Ministero del Lavoro e Regioni di gennaio 2016. Tale sperimentazione coinvolge circa 60.000 giovani, che conseguiranno un titolo di studio con percorsi in alternanza, attraverso i contratti di apprendistato di I livello oppure attraverso l'alternanza rafforzata introdotta dalla Buona Scuola.

I tirocini, infine, trovano la loro principale e più recente disciplina normativa nella Legge n. 92/2012 e nelle successive Linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni nel gennaio del 2013, in attuazione del dettato legislativo ed applicate nei contesti regionali attraverso appositi atti di ricezione. Le Linee Guida disciplinano esclusivamente i tirocini extracurricolari e non si applicano pertanto alle fattispecie previste all'interno di percorsi formali di istruzione o di formazione, né ai tirocini realizzati nell'ambito dei programmi comunitari (Programma di Apprendimento permanente - LLP, Programma Erasmus+).

I tirocini extracurricolari sono essenzialmente di due tipi: tirocini formativi e di orientamento, finalizzati ad agevolare la transizione scuola-lavoro e rivolti a soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio, entro e non oltre 12 mesi dalla qualificazione; tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, finalizzati a percorsi di integrazione o reintegrazione nel mondo del lavoro, rivolti principalmente a disoccupati (anche in mobilità) ed inoccupati, oppure a soggetti svantaggiati.

Le Linee guida definiscono gli standard minimi di riferimento, in materia di tipologie di soggetti promotori ed ospitanti, durata massima, modalità di attivazione ed attuazione, garanzie assicurative, tutoraggio, attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite, indennità di partecipazione.

Secondo gli ultimi dati del Sistema Informativo Excelsior, i tirocini e gli stage ospitati dalle imprese nel 2014 ammontavano in valore assoluto a 320.100 unità (di cui 235.000 nel settore dei servizi), con una prevalenza delle esperienze attivate nel Centro-Nord (60%, rispetto al 20% del Centro ed al 18,8% del Sud ed Isole) e nelle imprese con meno di 10 dipendenti (oltre il 46%). L'utilizzo dell'istituto registra negli ultimi anni un lieve ma costante incremento¹⁰ (Unioncamere, Ministero del Lavoro, 2015).

¹⁰ I tirocini ospitati dalle imprese ammontavano complessivamente a 310.540 nel 2013 ed a 306.580 nel 2012.

Infine, occorre menzionare gli strumenti della programmazione 2014-2020 in materia di capitale umano, occupabilità, istruzione, formazione e mercato del lavoro. Sia il PON “Sistemi di politiche attive per l’occupazione”, sia il PON “Per la Scuola – competenze ed ambienti di apprendimento”, nonché i diversi POR adottati a livello regionale, intervengono in maniera significativa sull’ampliamento degli istituti di apprendimento basato sul lavoro nei sistemi di istruzione e formazione professionale del ciclo secondario superiore e sul rafforzamento dell’istruzione terziaria professionalizzante. Inoltre, in attuazione della Raccomandazione sulla Garanzia Giovani, il nostro paese ha previsto l’adozione di un PON dedicato, “Iniziativa Occupazione Giovani”, che fissa azioni dirette a favore di giovani NEET – tra cui in particolare, per quanto di nostro interesse, il sostegno all’apprendistato ed al tirocinio extracurricolare anche in mobilità geografica.

Le recenti riforme introdotte nel nostro sistema, ed il consistente investimento in materia di apprendimento basato sul lavoro sono di grande ed innovativa portata. Nella consapevolezza che gli effetti strutturali potranno pienamente misurarsi solo nel medio e lungo termine, tuttavia si possono già registrare importanti impatti positivi: ad esempio, nella rilevazione mensile dell’ISTAT di luglio 2016, il tasso di disoccupazione dei giovani di età compresa tra 15 e 24 anni risulta pari al 36,5%, con un calo di ben 5,5 punti percentuali rispetto all’analogo dato 2015.

Il work-based learning nei Programmi IIP - Leonardo da Vinci 2007-2013 ed Erasmus + 2014-2020

I Programmi Europei in materia di Istruzione e Formazione, in particolare IIP - *Apprendimento permanente 2007-2013* ed *Erasmus+ 2014-2020* rappresentano fondamentali strumenti finanziari a sostegno del raggiungimento degli obiettivi di Europa 2020 e del programma di lavoro Istruzione e Formazione ET2020.

La rilevanza del tema del *work-based learning* nei Programmi viene qui analizzata su quattro livelli:

- negli obiettivi dei dispositivi, come enunciati nei rispettivi atti istitutivi;
- nelle tipologie di azioni finanziabili e nei target di riferimento;
- nelle priorità di intervento declinate negli Inviti annuali a presentare proposte e nella Guida per la predisposizione delle candidature;
- nei progetti finanziati nei due periodi di programmazione 2007-2013 e 2014-2020.

Con il *Programma di Apprendimento permanente 2007-2013* l’Unione si prefiggeva di promuovere una società basata sulla conoscenza in grado di favorire uno sviluppo sostenibile, nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Gli obiettivi specifici del Programma, contenuti nella Decisione istitutiva, ponevano l’accento su una serie di elementi, quali: la qualità dell’offerta formativa; l’accessibilità delle opportunità di apprendimento; la promozione della creatività, della competitività, dell’occupabilità e dell’imprenditorialità; il contributo dell’apprendimento permanente alla coesione ed all’inclusione sociale, nonché alla cittadinanza attiva, al dialogo intercul-

turale ed alle pari opportunità. Tra gli obiettivi peculiari del sottoprogramma *Leonardo da Vinci*- dedicato all'istruzione ed alla formazione professionale -vi erano, tra gli altri: il sostegno a coloro che partecipano ad attività di formazione professionale iniziale e continua nell'acquisizione di conoscenze, competenze e qualificazioni funzionali all'occupabilità ed alla partecipazione al mercato del lavoro europeo; l'incremento dell'attrattività della formazione e della mobilità per i datori di lavoro e per i singoli individui.

I riferimenti al *work-based learning* erano dunque piuttosto sfumati nelle finalità del Programma e facevano leva soprattutto sui più ampi temi della curvatura professionalizzante dei percorsi educativi e formativi e della connessione con il mercato del lavoro.

Il finanziamento ad iniziative di *work-based learning* avveniva dunque sostanzialmente secondo due modalità: un sostegno diretto, attraverso l'azione di mobilità, alla realizzazione di esperienze di formazione e lavoro all'estero per studenti inseriti in percorsi di formazione iniziale¹¹ e per giovani disponibili sul mercato del lavoro¹² (principalmente NEET, nella delicata fase di transizione tra la conclusione dei percorsi formali di qualificazione e l'inserimento stabile nel mercato del lavoro); un sostegno mediato, attraverso il contributo alla realizzazione di progetti pilota di sviluppo e trasferimento dell'innovazione formativa su ambiti tematici connessi all'apprendimento basato sul lavoro, come declinati nelle priorità strategiche di intervento dei bandi annuali.

Nel corso degli anni di implementazione del Programma di Apprendimento Permanente e, soprattutto, mano a mano che gli effetti della crisi economica si avvertivano sempre più gravi, tale declinazione delle priorità si è aperta a contenuti e tematiche sempre più focalizzati sul tema dell'occupabilità, del sostegno ai giovani, soprattutto NEET, della cooperazione fra il mondo dell'IFP e del lavoro, della messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesti formali, non formali ed informali e della transizione scuola-lavoro.

Con riferimento alla *Mobilità Leonardo da Vinci*, già nel 2008 l'Invito dava priorità ai progetti volti ad organizzare "la mobilità per i tirocinanti, ovvero per le persone inserite in un sistema duale di apprendistato o in altro sistema di istruzione professionale basato sulla formazione in alternanza o sul luogo di lavoro", identificando dunque un target ulteriore e prioritario rispetto a quelli definiti nella Decisione istitutiva del Programma. Dal 2009, gli apprendisti sono ancor più esplicitamente menzionati nel Bando come possibili destinatari della Mobilità IVT, accanto ai tradizionali studenti di percorsi di formazione iniziale¹³: si tratta di un'apertura fortemente voluta dal Parlamento europeo per consentire anche a questa tipologia di utenti di usufruire delle opportunità di mobilità offerte dal Programma.

Per quanto riguarda invece l'azione di *Trasferimento dell'innovazione*, dal 2009 le priorità annuali di Leonardo hanno incluso riferimenti sempre più marcati allo sviluppo di competenze professionali basate sulle esigenze del mercato del lavoro, di nuove *skill* per nuove professionalità, di competenze chiave per l'inserimento o reinserimento

¹¹ Azione Mobilità IVT – Initial Vocational Training.

¹² Azione Mobilità PLM – People on the Labour Market.

¹³ Nel sistema italiano, gli apprendisti non sono studenti ma titolari di contratti di lavoro; tuttavia, a livello del Programma, viste le diverse possibili articolazioni dell'istituto dell'apprendistato nei diversi paesi, si è scelto di considerare gli apprendisti nel target degli studenti di *Initial Vocational Training*.

lavorativo, nonché alla cooperazione tra il sistema educativo e formativo ed il mondo del lavoro ed alla partecipazione delle imprese (in particolare le PMI) nel disegno e nella realizzazione di percorsi di apprendimento. Dal bando 2011, in particolare, sono stati introdotti riferimenti espliciti alla necessità di promuovere “ulteriori attività connesse al lavoro nei programmi di IFP, ivi inclusi modelli innovativi di esperienza lavorativa, apprendimento sul lavoro ed apprendistato”, indirizzi poi confermati nei successivi Inviti. In parallelo, per tutto l’arco programmatico 2007-2013, Leonardo ha sostenuto attraverso priorità dedicate il tema della trasparenza delle competenze ed in particolare dei risultati dell’apprendimento conseguiti in contesti non formali (quale è per definizione il *work-based learning*) ed informali.

Con il *Programma Erasmus+ 2014-2020* si fa ancora più decisa l’attenzione all’apprendimento in contesti lavorativi quale strumento chiave per lo sviluppo di competenze rilevanti per il mercato del lavoro, per l’innalzamento della qualità dei sistemi educativi e formativi, per il contrasto all’abbandono scolastico e per il sostegno all’inserimento professionale. La nuova fase di programmazione si è aperta in un contesto macro-economico molto difficile, caratterizzato da una pesante crisi economico-finanziaria, un elevato livello di disoccupazione, soprattutto giovanile e di lungo termine, con diffusi fenomeni di impoverimento, esclusione sociale e marginalizzazione ed un progressivo invecchiamento della popolazione. L’investimento nel capitale umano e nell’innovazione dei sistemi educativi e formativi diventa una leva decisiva per il rilancio dell’economia e della competitività dell’Europa a livello globale. Tale innovazione passa necessariamente attraverso una maggiore apertura dell’offerta di istruzione e formazione ai fabbisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro.

Così, il *Regolamento istitutivo di Erasmus+* richiama innanzitutto in diversi *consideranda* iniziali l’importanza degli strumenti di apprendimento in contesti lavorativi e della cooperazione scuola-impresa, ai fini dell’occupabilità e della lotta alla disoccupazione giovanile. Individua poi esplicitamente e distintamente (per la prima volta a livello di atto istitutivo) gli apprendisti tra i target dell’azione di mobilità individuale¹⁴, escludendo però le persone disponibili sul mercato del lavoro (PLM) che sono state prese in carico dal Fondo sociale europeo in una chiave di razionalizzazione degli ambiti di intervento tra i diversi dispositivi comunitari.

Pur con la sua diversa platea di potenziali destinatari, sul *Programma Erasmus+* si è molto investito come strumento per la realizzazione degli obiettivi di *Europa 2020* e dei relativi target quantitativi. Tra gli obiettivi specifici del dispositivo, vi è il miglioramento del “livello delle competenze e delle abilità chiave, con particolare riguardo alla loro rilevanza per il mercato del lavoro”, da realizzarsi anche attraverso “maggiori opportunità di mobilità a fini dell’apprendimento e grazie ad una cooperazione rafforzata tra mondo dell’istruzione e della formazione e mondo del lavoro”.

¹⁴ Come già evidenziato, il precedente *Programma LLP – Leonardo da Vinci* non menzionava espressamente gli apprendisti tra i destinatari, riferendosi genericamente a “coloro che seguono un qualsiasi tipo di istruzione e formazione professionale, eccettuato il terzo livello” (art. 24 *Decisione istitutiva di LLP*); il riferimento agli apprendisti tra i possibili beneficiari era intervenuto solo in una fase successiva ed a livello di Inviti a presentare proposte.

Come per LLP, il finanziamento all'apprendimento basato sul lavoro è possibile sia direttamente attraverso la Mobilità (Azione chiave 1), che mediante il finanziamento di iniziative progettuali sperimentali di sviluppo e trasferimento di strumenti, modelli e metodologie rilevanti (Azione chiave 2 – Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche).

La nuova Mobilità di *Erasmus+*, in confronto al Programma predecessore, risulta ancora più focalizzata su un approccio *work-based*, per diversi aspetti: si rivolge esplicitamente non solo agli studenti ma anche agli apprendisti; può avere una durata maggiore rispetto al passato (massimo 12 mesi, rispetto ai 10 precedenti); privilegia partenariati che coinvolgano direttamente le imprese ospitanti piuttosto che organismi intermediari, favorendo la partecipazione degli attori del mondo del lavoro già nella fase di progettazione; sostiene una più ampia strategia di internazionalizzazione degli organismi partecipanti, promuovendo la creazione di reti stabili a supporto della mobilità¹⁵. I soggetti partecipanti devono formalmente impegnarsi a garantire la messa in trasparenza dei risultati di apprendimento acquisiti all'estero: dall'attestazione delle attività svolte durante il tirocinio il focus si sposta decisamente verso il riconoscimento dei *learning outcomes* raggiunti.

Per quanto riguarda l'Azione chiave 2 ed in particolare i Partenariati strategici, con la programmazione di *Erasmus+* si è rafforzata l'attenzione al tema della *labour market relevance* dell'offerta educativa e formativa, in coerenza con gli obiettivi strategici di Europa 2020. Nel 2014, anno di lancio del Programma, questa linea di indirizzo ha trovato espressione ancora generale nella definizione di alcuni obiettivi da perseguire: tra questi, in particolare, innalzare la capacità dei sistemi educativi e formativi e dei percorsi di qualificazione di rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, rafforzando le connessioni e la cooperazione tra i diversi attori rilevanti; facilitare la transizione dei discenti tra i diversi livelli e percorsi di istruzione e formazione e tra i diversi contesti di apprendimento (formale, non formale ed informale).

Coerentemente con la revisione delle linee strategiche di Istruzione e formazione 2020, nelle annualità successive il tema dell'apprendimento basato sul lavoro ha trovato più puntuale focalizzazione nel Programma, attraverso l'introduzione di priorità tematiche dedicate che le candidature sono state chiamate ed esplorare. In particolare, nel 2015 tra le priorità specifiche settoriali dell'ambito istruzione e formazione professionale vi sono infatti: il sostegno allo sviluppo di un sistema di IFP di qualità con una forte componente di apprendimento basato sul lavoro, compresi i tirocini ed i modelli di apprendimento duale; la promozione dell'innalzamento delle competenze di insegnanti e formatori, con particolare attenzione all'insegnamento in *setting* lavorativi ed ai partenariati e scambi di esperienze tra docenti della scuola e formatori aziendali.

Nel 2016, gli spazi di progettualità possibile sul tema si ampliano ulteriormente, con l'introduzione di una priorità trasversale a tutti gli ambiti del Programma, sullo sviluppo professionale di insegnanti e formatori in funzione di un'adeguata preparazione

¹⁵ *Erasmus+* introduce la Carta della Mobilità, una sorta di certificato rilasciato per consentire a organismi o consorzi che vantano una lunga e proficua esperienza nei progetti di Mobilità una procedura di accesso semplificato ai finanziamenti.

all'insegnamento in contesti *work-based*. A questa si aggiungono due priorità settoriali specifiche dell'ambito istruzione e formazione professionale: la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione alla formazione in apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le aziende e gli organismi che erogano IFP e stimolando innovazione ed imprenditorialità; il sostegno all'accesso generalizzato alle opportunità di *lifelong learning*, promuovendo in particolare l'apprendimento sul lavoro in azienda a beneficio dei soggetti già occupati.

Il quadro strategico ed operativo dei Programmi LLP ed *Erasmus+* offre quindi un grande ventaglio di piste di lavoro possibili e di opportunità di finanziamento a sostegno dello sviluppo e della diffusione di sistemi *work-based* nei contesti educativi e formativi dei paesi partecipanti.

I progetti rilevanti

Il quadro ormai definitivo delle Mobilità realizzate con LLP-Leonardo da Vinci 2007-2013 (Tab. 1), ci consente di evidenziare la massa critica di esperienze di apprendimento *work-based* che i giovani italiani hanno potuto realizzare all'estero nell'arco del settennio: si tratta di oltre 40.000 tra studenti di percorsi di formazione iniziale (IVT) e giovani neoqualificati, inoccupati o disoccupati (PLM).

Tabella 1. Numero di mobilità individuali realizzate nel Programma Leonardo da Vinci 2007-2013 – Misure IVT¹⁶ e PLM

Annualità di selezione	Mobilità LdV realizzate Misura IVT	Mobilità LdV realizzate Misura PLM	Mobilità LdV realizzate IVT + PLM
2007	2.789	2.007	4.796
2008	2.680	2.270	4.950
2009	2.506	2.229	4.735
2010	3.431	2.575	6.006
2011	3.437	3.096	6.533
2012	3.618	3.626	7.244
2013	3.965	4.394	8.359
Totale	22.426	20.197	42.623

Fonte: Agenzia Nazionale *Erasmus+* ISFOL

¹⁶ La misura IVT nel Programma LLP non prevedeva una sotto-articolazione tra tirocini in azienda ed esperienze di apprendimento presso istituti e centri di formazione professionale: il dato riportato pertanto deve intendersi cumulativo. Sebbene non misurabile empiricamente, dalla valutazione dei rapporti finali dei progetti finanziati è emersa una netta prevalenza di mobilità in azienda.

Nell'ambito dei primi 3 anni di attuazione di *Erasmus+*, il quadro si articola differentemente. La mobilità si rivolge solo a studenti dei percorsi di istruzione e formazione professionale, a neoqualificati entro un anno dalla qualificazione ed apprendisti. Le misure sono organizzate per categorie di destinatari diverse (*Learner* e *Staff*) e tra i *Learner* si distingue tra tirocini in azienda ed esperienze di apprendimento in istituti e centri di formazione professionale all'estero: sono soprattutto i primi a rilevare direttamente in materia di *work-based learning*.

Tabella 2. Numero di mobilità individuali realizzate nel Programma Erasmus + 2014-2020 (annualità 2014-2016) – Learner Mobility¹⁷

Annualità di Selezione	VET learners traineeships in companies abroad	VET learners traineeships in vocational institutes abroad	VET learners traineeships Totale
2014	7.770	610	8.380
2015	6.949	321	7.270
2016	7.880	75	7.955
Totale	22.599	1.006	23.605

Fonte: Agenzia Nazionale Erasmus+ ISFOL

Sebbene sotto il profilo quantitativo il numero di beneficiari delle mobilità finanziate dai Programmi LLP ed *Erasmus+* sia molto più contenuto rispetto a quello delle altre forme di *work-based learning* nazionali già descritte in precedenza, le esperienze transnazionali presentano un evidente valore aggiunto.

Innanzitutto, con i programmi comunitari la mobilità si realizza all'estero e dunque si arricchisce di ulteriori fattori di sviluppo di competenze tecniche (ad esempio, linguistiche) e trasversali (comunicative, relazionali, di *problem solving*) ed offre ai partecipanti opportunità e reti in un mercato del lavoro più ampio di quello del proprio contesto di origine. Tali mobilità inoltre sono da intendersi aggiuntive e non necessariamente alternative rispetto a quelle offerte a livello nazionale e territoriale. È sulla creazione delle necessarie sinergie tra tutti i dispositivi di finanziamento alla mobilità esistenti che i decisori politici e gli stakeholder dovrebbero concentrare gli interventi. Ad esempio, gli apprendisti sono un target di *Erasmus+* (sebbene quasi inesplorato nei progetti italiani) e dunque potrebbero legittimamente arricchire la propria esperienza formativa e di lavoro, svolgendone una parte all'estero; questo però richiede che i datori di lavoro considerino questa opportunità come un investimento a beneficio sia dell'apprendista che dell'impresa. La Buona Scuola consente all'esperienza di alternanza di svolgersi

¹⁷ I dati riportati sono quelli relativi alle mobilità previste come risultanti all'atto della contrattualizzazione dei progetti selezionati.

all'estero e dunque le scuole dovranno imparare ad utilizzare il dispositivo in maniera funzionale alla realizzazione dell'ALS.

Rispetto invece all'Azione *Transfer of innovation* del *Programma LLP-Leonardo da Vinci*, l'analisi dei bandi annuali, incrociata con le candidature finanziate nell'intero ciclo di programmazione evidenzia le tematiche di interesse su cui gli operatori IFP nazionali hanno concentrato la loro azione. La tabella 3, di seguito riportata, sintetizza per ciascuno dei bandi annuali le priorità riconducibili all'apprendimento basato sul lavoro, su cui le iniziative finanziate in Italia hanno lavorato e da cui emerge un forte interesse degli operatori nazionali nei confronti dei bisogni formativi di docenti, formatori e mentori, priorità sempre presente sebbene declinata diversamente nei diversi bandi annuali. Ulteriori ambiti di interesse sono stati il tema della trasparenza ed il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche e quello della promozione della qualità e dell'attrattiva dei sistemi di istruzione e formazione professionale.

Tabella 3. Programma LLP-Leonardo da Vinci: descrizione delle priorità rilevanti per annualità

Annualità	Numero e descrizione priorità
2007	n° 2.- Promuovere la formazione continua di insegnanti e formatori
2008	n° 1.- Sviluppare le capacità e le competenze di insegnanti, formatori e tutor operanti nel campo dell'istruzione e della formazione professionale
	n° 3.- Promuovere la trasparenza ed il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche
2009	n° 2.- Sviluppare la qualità e l'attrattiva dei sistemi e delle prassi di istruzione e formazione professionale
	n° 4.- Sviluppare le competenze della formazione professionale tenendo presenti le esigenze del mercato del lavoro
2010	n° 4.- Sviluppare le capacità e le competenze di insegnanti, formatori e tutor operanti nel campo dell'istruzione e della formazione professionale
	n° 2.- Sviluppare la qualità e l'attrattiva dei sistemi e delle prassi di istruzione e formazione professionale
2011 e 2012	n° 1.-Promuovere le cooperazione tra l'IFP e il mondo del lavoro
	n° 2.- Sostenere la formazione iniziale e continua di insegnanti, formatori, tutor dell'IFP e dirigenti degli istituti di IFP
2013	n° 1.- Promozione delle cooperazione tra l'IFP e il mondo del lavoro

Dall'analisi delle candidature presentate nell'azione Partenariati strategici nelle prime annualità di *Erasmus+* emerge un'attenzione crescente degli operatori IFP sul tema del *work-based learning*.

Come già ricordato, nel 2014 non erano previste priorità tematiche di intervento e pertanto la performance non è misurabile. Nel 2015, invece, la tematica era trattata solo a livello generale e i due ambiti di intervento ad essa riconducibili hanno raccolto un numero significativo di iniziative progettuali (oltre il 16% dei progetti presentati ha scelto di lavorare sullo sviluppo della qualità dell'IFP attraverso il rafforzamento della componente di apprendimento basato sul lavoro; circa l'8% invece ha riguardato la formazione dei formatori legata all'insegnamento in *setting* lavorativi). Se invece analizziamo i progetti approvati in questa annualità, il 37,5% di essi lavora su queste due tematiche. Nel 2016, gli spazi di progettualità possibile sul tema si sono ulteriormente ampliati, con l'introduzione di una priorità trasversale a tutti gli ambiti del Programma, sullo sviluppo professionale di insegnanti e formatori in funzione di un'adeguata preparazione all'insegnamento in contesti *work-based* (scelta come ambito di intervento principale dal 3% dei candidati). A questa si aggiungono due priorità specifiche per il settore IFP: la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione alla formazione in apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le aziende e gli organismi che erogano IFP e stimolando innovazione ed imprenditorialità (10% dei candidati); il sostegno all'accesso generalizzato alle opportunità di *lifelong learning*, promuovendo in particolare l'apprendimento sul lavoro in azienda a beneficio dei soggetti già occupati (9% dei candidati). Se invece analizziamo i progetti approvati in questa annualità, quasi il 22% di essi lavora su queste due tematiche.

A livello comunitario, tra gli ambiti di interesse intercettati dai progetti finanziati dal 2007 ad oggi, si segnalano in particolare:

- la costruzione ed il mainstreaming di modelli ed approcci efficaci per la *governance* dei sistemi di apprendimento in contesti lavorativi;
- il consolidamento di reti partenariali stabili tra attori dell'*education* e del mondo del lavoro;
- l'adeguamento delle competenze degli operatori a vario titolo coinvolti (insegnanti, formatori, mentor, tutor aziendali, supervisor ecc.) e la definizione dei relativi standard di qualificazione;
- la progettazione condivisa tra scuola ed impresa di curricula e programmi didattici con componenti *work-based* (fruibili anche attraverso la mobilità transnazionale);
- l'assicurazione di qualità dei percorsi stessi;
- la messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesto lavorativo e la validazione dei relativi *learning outcome*;
- la promozione e diffusione, in una logica di marketing, dei benefici dell'apprendimento *work-based* sia per i discenti che per le imprese.

Ciò è quanto è emerso dal lavoro di raccolta ed analisi condotto dal team di Agenzie Nazionali ex LLP e ora Erasmus+ partecipanti al progetto di networking tematico "NetwBL - Work Based Learning and Apprenticeships", cui l'Agenzia nazionale italiana ISFOL ha partecipato come responsabile dell'attività di ricerca. Finalità dell'iniziativa, finanziata dalla Commissione europea, è stata quella di promuovere e capitalizzare i risultati delle esperienze progettuali incentrate sull'apprendimento *work-based* dal

2007 ad oggi. I prodotti rilevanti realizzati nell'ambito di tali esperienze sono confluiti nel *WBL Toolkit*¹⁸: si tratta di una piattaforma, rivolta a decisori politici, parti sociali ed organizzazioni attive nell'ambito dell'IFP e dell'alta formazione, che si presenta come una vera e propria "cassetta degli attrezzi", mettendo a disposizione degli utenti in modalità *open source* un ampio ventaglio di strumenti utili a progettare, attuare e valutare esperienze di apprendimento basato sul lavoro.

Il *set* di risorse contenute nel *toolkit* include: guide, manuali, strumenti di orientamento, *curricula*, moduli e programmi didattici *work-based*, corsi per la formazione di operatori IFP sull'insegnamento in contesti lavorativi casi di studio, modelli di *Memo-randa of Understanding* e *Learning Agreements* che stabiliscono responsabilità, diritti ed obblighi di ciascuna parte rispetto all'insieme dell'esperienza, dalla progettazione al riconoscimento dei relativi risultati di apprendimento.

Qualche esempio concreto di prodotti realizzati dai progetti a titolarità italiana può essere a questo punto utile per comprendere il contributo del Programma allo sviluppo del *work-based learning*.

Il progetto *Vet&Work*¹⁹ ha realizzato un manuale per l'alternanza scuola-lavoro. Tale strumento descrive le fasi chiave di pianificazione, erogazione, valutazione e orientamento di un percorso di apprendimento basato sul lavoro nel settore legno ed arredamento, mettendo a disposizione linee guida per l'attuazione di un'esperienza di alternanza e per la valutazione dell'apprendimento condivisa tra scuola ed impresa. Il manuale evidenzia, inoltre, come l'alternanza scuola-lavoro possa aumentare la preparazione dei giovani sia per l'ingresso nel mercato del lavoro che per la prosecuzione degli studi, offrendo un set di strumenti e *framework* adattabili o trasferibili per l'utilizzo in altri contesti di apprendimento o diversi settori economici.

Parimenti interessanti dal punto di vista della manualistica a supporto dell'attuazione di esperienze di *work-based learning* sono le iniziative *Go&Learn*²⁰ e *Go&Learn*²¹, focalizzate sulla formazione non formale dei "facilitatori dell'apprendimento", ovvero dei diversi professionisti a vario titolo coinvolti nelle esperienze di apprendimento (formatori, insegnanti, tutor, *counselors*, *coaches*), e sul *networking* tra realtà educative e formative e realtà economiche locali e regionali. Il primo progetto ha realizzato un catalogo di seminari tematici da realizzarsi in azienda, con riferimento a realtà produttive di sei diversi Paesi (Italia, Belgio, Germania, Ungheria, Slovenia e Turchia); il secondo ha invece sviluppato un manuale a supporto dei professionisti responsabili delle visite di studio in azienda, utile per la pianificazione delle tematiche, delle tipologie e delle

¹⁸ Il *toolkit* online è accessibile al link <<http://www.wbl-toolkit.eu>> (consultato il 05/08/2016).

¹⁹ "VET&WORK – Sperimentazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro per l'evoluzione della didattica e l'efficace inserimento lavorativo nel settore legno-arredo" - Istituto d'Istruzione Superiore per l'Industria e l'Artigianato indirizzo Arredi e forniture d'interni "Giuseppe Meroni" di Lissone (MB) - 2012-1-IT1-LEO05-02846.

²⁰ L'iniziativa "Go&Learn - International catalogue of study visits in SMEs" 517780-LLP-1-2011-1-IT-LEONARDO-LNW.

²¹ "Go&Learn - Manuale per l'impresa ospitante" esito del progetto "Go&Learn - Go & Learn for educational trainers" - Regione Friuli Venezia Giulia - Direzione Centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e Università - 2013-1-IT1-LEO05-03971.

tempistica delle visite in contesti lavorativi dove è potenzialmente applicabile il *work-based learning*. La piattaforma sviluppata dal secondo progetto²², inoltre, mette a disposizione informazioni sulle opportunità di *study visits* e seminari in azienda disponibili per studenti e lavoratori, e rappresenta un'esperienza interessante, e potenzialmente replicabile, di valorizzazione della capacità formativa delle imprese, promozione della mobilità transnazionale di discenti e lavoratori e supporto allo sviluppo di stabili reti partenariali tra tutti gli attori coinvolti.

Il progetto *Sword*²³, finanziato ad avvio del Programma *Erasmus+*, promuove la modellizzazione del *dual learning* nei contesti nazionali. Il modello di transizione realizzato, attento alla valorizzazione delle esperienze di intreccio tra formazione in aula e formazione in impresa, sostiene lo sviluppo di professionalità destinate ad operare in ambiti lavorativi e di ricerca innovativi, promuovendo la creazione di una filiera integrata scuola-formazione-lavoro, che vuole "avvicinare" in modo strutturato scuola, alta formazione e ricerca al sistema produttivo anticipando, già durante il percorso formativo, la conoscenza dei luoghi di lavoro e, quindi, facilitando l'inserimento occupazionale dei giovani. Il focus dell'analisi è sui meccanismi di passaggio tra i percorsi scolastici e formativi, soprattutto di tipo tecnico e professionale e il mondo del lavoro, affinché i sistemi di *education & training* si orientino sempre più a fornire una risposta adeguata alla domanda di competenze e professionalità espressa dal mondo economico e produttivo, in particolare del contesto territoriale di riferimento.

Il progetto *Vet@Work*²⁴ si concentra invece sulla messa in trasparenza nei *curricula* dei risultati di apprendimento conseguiti in esito a un percorso *work-based*. L'iniziativa risponde all'esigenza di riconoscimento e di validazione delle competenze e delle qualificazioni acquisite in particolare attraverso esperienze di alternanza scuola-lavoro. Il riconoscimento e la formalizzazione dell'apprendimento basato sul lavoro avvengono attraverso l'elaborazione di Piani di Apprendimento Individuali, sulla base dei quali si può costruire la certificazione delle competenze acquisite. Tali Piani rispondono agli indirizzi di *policy* volti al contrasto all'abbandono scolastico e puntano sul rafforzamento della motivazione dei discenti, attraverso la promozione di percorsi di alternanza flessibili, costruiti con la collaborazione scuola-impresa per garantire il riconoscimento dell'esperienza nel curriculum. Parimenti utili le linee guida per la formazione dei professionisti coinvolti a supporto della certificazione delle competenze acquisite dai discenti nel luogo di lavoro e del coerente aggiornamento dei *curricula*, in un'ottica di riconoscimento e valorizzazione dei relativi apprendimenti.

Le esperienze citate rappresentano solo alcuni esempi delle iniziative sul *work-based learning* realizzate o in corso di attuazione con il sostegno dei Programmi LLP-Leonardo da Vinci ed *Erasmus+*. Si tratta di sperimentazioni che possono contribuire, *bottom up*, all'avanzamento dell'agenda europea sul WBL, soprattutto laddove i risultati ed i prodot-

²² <<http://www.goandlearn.eu/goandlearn/>> (consultato il 05/08/2016).

²³ "SWORD - School and work-related dual learning" - Provincia Autonoma di Trento Dipartimento della Conoscenza - 2014-1-IT01-KA200-002432.

²⁴ "*Vet@Work* - Recognize and validate skills and qualifications gained by alternating school and work experience at national and european level" - Istruzione Superiore "Leonardo da Vinci" di Firenze - 2014-IT01-KA202-002629.

ti messi a punto vengano progressivamente e stabilmente integrati nelle pratiche degli organismi partecipanti ed auspicabilmente trasferiti, in una logica di *mainstreaming*, nei rispettivi sistemi educativi e formativi.

Alcune considerazioni conclusive

“*More work-based learning*” chiede l’Unione europea. Sono ormai molteplici gli strumenti e le infrastrutture creati in ambito comunitario per la cooperazione in materia di *work-based learning* e di apprendistato. Il passaggio successivo sta nel tradurre il meta-livello del quadro di riferimento dell’UE al livello concreto dell’implementazione dei paradigmi teorici nei sistemi degli Stati membri (*the walking further to the talking*).

Ma più apprendimento basato sul lavoro significa investire in una pluralità di dimensioni: consolidare il quadro di *governance*, coinvolgendo tutti gli attori rilevanti, incluse le parti sociali; costruire partenariati stabili scuola-impresa per la progettazione e l’attuazione condivisa di percorsi di apprendimento, per aumentare la capacità di risposta della *training provision* ai bisogni del mercato del lavoro e ridurre il *mismatch* di competenze; estendere le opportunità ad una platea più vasta di utenti, giovani e adulti; inserire stabilmente elementi di WBL nei programmi didattici a tutti i livelli ed in tutti i segmenti dell’offerta educativa e formativa; adottare approcci sistematici alla formazione di insegnanti, formatori e mentori, con particolare riguardo all’insegnamento in *setting work-based*; definire standard qualitativi condivisi per l’apprendimento basato sul lavoro, assicurando, al contempo, i risultati di *placement* attesi; disegnare ed applicare sistemi, metodologie e strumenti per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l’esperienza di lavoro, in una logica di progressiva accumulazione dei risultati dell’apprendimento e di sempre maggiore qualificazione.

Rispetto a queste piste di lavoro, i Programmi di Apprendimento Permanente LLP-Leonardo da Vinci 2007-2013 ed *Erasmus+* 2014-2020 rappresentano uno strumento fondamentale a supporto dell’attuazione delle politiche europee per la promozione e lo sviluppo dell’apprendimento basato sul lavoro in tutti i suoi aspetti chiave. In particolare, i progetti da essi finanziati agiscono lungo tre direttrici:

1. la creazione di una “massa critica” di esperienze di apprendimento basato sul lavoro attraverso la partecipazione dei giovani alle mobilità transnazionali. Sebbene costituisca ancora un’opportunità “di nicchia” perché numericamente limitata, la mobilità dei Programmi comunitari ha comunque acquisito nel tempo una notevole rilevanza. Innanzitutto per la prospettiva europea che offre in un mercato del lavoro sempre più globale e per gli elevati standard qualitativi che mediamente assicura ai discenti; in secondo luogo, per gli schemi realizzativi che ha costruito in circa trent’anni di applicazione e che sono potenzialmente trasferibili ad altri dispositivi di applicazione del *work-based learning* di più recente introduzione (si pensi, ad esempio, alla mobilità transnazionale offerta da Garanzia Giovani o all’alternanza scuola-lavoro all’estero prevista dalla Buona Scuola); infine, ma non da ultimo, per la sua notevole popolarità, che ne fa un potente veicolo di promozione del WBL in generale;

2. la costruzione ed il consolidamento di reti di partenariato transnazionali tra istituzioni educativo-formative di diversi segmenti e livelli, imprese e parti sociali, amministrazioni pubbliche nazionali e territoriali. La formalizzazione di questi network multiattoriali è un prerequisito per la partecipazione al Programma, un vincolo che si è tradotto in una straordinaria opportunità di internazionalizzazione per gli organismi partecipanti. Grazie ai progetti comunitari, questi soggetti hanno potuto entrare in contatto con partner nazionali e di altri paesi, conoscersi, lavorare insieme e costruire modelli ed approcci condivisi;
3. lo sviluppo e la sperimentazione di soluzioni innovative finalizzate alla modernizzazione dei sistemi educativi e formativi. In materia di WBL, tali soluzioni hanno contribuito: ad integrare l'apprendimento non formale e *work-based* nei percorsi tradizionali di qualificazione; ad aggiornare le competenze di docenti, formatori, tutor aziendali e mentor rispetto alla moltiplicazione dei *setting* formativi, alla prospettiva del *lifelong learning*, alle evoluzioni sempre più rapide dei fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro; ad elaborare modelli e strumenti per la messa in trasparenza delle competenze acquisite nei contesti non formali di apprendimento.

A questo punto del percorso, restano ancora diversi passaggi da portare a compimento. Ad esempio:

- è necessario un maggiore *commitment*, in particolare da parte degli attori istituzionali, finalizzato non più soltanto a stabilire sulla carta obiettivi ambiziosi, ma anche e soprattutto a definire modalità realistiche e strumenti concreti per assicurarne il raggiungimento. Alle raccomandazioni adottate e agli impegni presi è seguita l'azione riformatrice, che deve essere a questo punto accompagnata da un adeguato monitoraggio e valutazione degli effetti delle misure prese nei contesti di applicazione;
- sarebbe opportuna una convergenza di tutte le linee di intervento finora adottate, sia a livello comunitario che nazionale, in un unico piano di azione. Non è necessario varare ulteriori iniziative, occorre invece razionalizzare i dispositivi esistenti, favorendo le sinergie possibili, identificando le aree di sovrapposizione ed i bisogni non ancora soddisfatti. A tal fine, l'interoperabilità tra piattaforme, oggi del tutto utopistica, potrebbe essere invece una pista di lavoro su cui investire; sarebbe altresì auspicabile che nei gruppi di lavoro attivati siedano soggetti rappresentativi degli adeguati livelli decisionali (comunitari, nazionali, territoriali, settoriali) e con sufficienti capacità di attuazione e diffusione degli esiti degli incontri nei propri contesti di riferimento;
- per quanto riguarda le sperimentazioni realizzate con le azioni pilota dei Programmi LLP ed Erasmus+, è indispensabile l'attivazione di un circuito virtuoso tra politiche e pratiche, in una logica di *mainstreaming* dei risultati delle esperienze progettuali di successo nei sistemi educativi e formativi. Nonostante la valorizzazione e la messa a regime degli esiti delle iniziative finanziate siano obiettivi ribaditi in ogni programmazione, resta radicata la tendenza a far viaggiare riforme istituzionali e pratiche sperimentali su due binari paralleli che solo raramente, e spesso del tutto

occasionalmente, si incontrano e si combinano. Per creare efficaci sinergie, non è sufficiente che i partenariati diffondano *in itinere* ed *ex post* i risultati dei propri progetti; serve invece un coinvolgimento diretto ed *ex ante* degli attori istituzionali nelle iniziative progettuali, anzi ancor di più: sarebbe strategico che questi si facessero essi stessi promotori degli interventi ed utilizzassero i dispositivi europei a sostegno dei percorsi nazionali di riforma;

- per quanto riguarda l'incremento del numero dei partecipanti a percorsi di apprendimento con componenti *work-based* e ad esperienze di mobilità all'estero, perché questo sia possibile è necessario certamente rendere i sistemi più *WBL-friendly*, ma servono soprattutto più risorse. Si può calcolare che la mobilità in un altro paese europeo per un periodo di sei mesi costi indicativamente 10.000 euro a partecipante²⁵: per coinvolgere un milione in più di partecipanti (sui circa 30 milioni di studenti di cui si è detto), servono 10 miliardi di euro. Con un quadro finanziario pluriennale già definito, i margini di manovra sono assai limitati: occorre certamente razionalizzare gli interventi europei, ma anche integrare le fonti di sostegno, complementando i fondi comunitari (in particolare *Erasmus+*, che comunque sta incrementando la propria dotazione da qui al 2020 ad un ritmo di oltre il 10% annuo) con quelli nazionali e territoriali e combinando entrambi con schemi di partenariato pubblico-privato;
- il coinvolgimento diretto delle imprese alle iniziative e l'apertura della mobilità al target degli apprendisti sono passaggi chiave per il successo del WBL. In questo caso, non si tratta solo di promuovere l'utilizzo di un'opportunità, ma di sostenere uno sviluppo della cultura di impresa in cui l'arricchimento delle competenze dei propri lavoratori sia percepito come un investimento, in grado di offrire un concreto ritorno in termini di competitività e produttività, piuttosto che come un mero costo non sostenibile. Bisognerebbe pertanto innanzitutto identificare risorse di sistema per consentirne la realizzazione: le imprese, soprattutto se di piccole dimensioni, hanno difficoltà a distogliere i propri apprendisti dal lavoro ordinario per consentire loro un'esperienza di apprendimento all'estero e per poterlo fare, devono essere sostenute con adeguati meccanismi di incentivazione e premianti. Inoltre, occorrerebbe sciogliere alcuni nodi burocratici che il contratto di lavoro, che lega l'apprendista all'impresa, porta con sé (es: assicurazione).

Questi sono, a nostro avviso, alcuni dei passi da compiere. Il cammino è stato avviato, ora occorre arrivare alla meta!

²⁵ Il calcolo è assolutamente spannometrico, dal momento che i costi della mobilità variano significativamente in relazione al paese di destinazione ed ai massimali di spesa adottati da ciascun paese partecipante al Programma in rapporto ai parametri di riferimento dell'Unione europea.

Riferimenti bibliografici

- Accordo in Conferenza Stato-Regioni-Province autonome, 24 gennaio 2013, *Linee guida in materia di tirocini*, Premessa e Principi comuni.
- Cedefop, *Quality in education and training*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2011, pp. 11, 203.
- Cedefop, *Labour market outcomes of vocational education in Europe, Evidence from the European Union Labour Force Survey*, Publications Office of the European Union, 2013.
- Cedefop, *Skills forecast*, 2016.
- Commissione europea, *Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva*, COM (2010) 2020 definitivo del 03/03/2010.
- Commissione europea, *Erasmus Impact Study Regional Analysis*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2016.
- Commissione europea, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività*, COM (2016) 381 final del 10/06/2016.
- Commissione europea, *Staff Working Document - Analytical underpinning for a New Skills Agenda for Europe*, SWD (2016) 195 final del 10/06/2016.
- Commissione europea, Direzione Generale Istruzione e Cultura, *Work-Based learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, giugno 2013.
- Commissione europea, Direzione Generale Istruzione e Cultura, *Erasmus+ Programme Guide*, 2014, 2015 e 2016.
- Commissione europea, Direzione Generale Occupazione, Affari sociali ed inclusione, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key success factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013.
- Commissione europea, Direzione Generale Occupazione, Affari sociali ed inclusione, *High-performance apprenticeships and work-based learning: 20 guiding principles*, 2015.
- Consiglio dell'Unione europea, *Conclusioni del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET2020")*, (2009/C 119/02) del 12/05/2009.
- Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani*, (2013/C 120/01) del 22/04/2013.
- Consiglio dell'Unione europea, *Council Declaration European Alliance for Apprenticeships*, doc. 14986/13 del 15/10/2013.
- Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini*, (2014/C 88/01) del 10/03/2014.
- Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione dell'8 luglio 2014 sul programma nazionale di riforma 2014 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2014 dell'Italia*, (2014/C 247/11)
- Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea, *Progetto di Relazione congiunta del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione ("IF 2020") Istruzione e formazione in un'Europa intelligente, sostenibile e inclusiva*, doc. 18577/11 del 20/12/2011.

- Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea, *2015 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European Cooperation in education and Training (ET 2020) – New priorities for European cooperation in Education and training*, 2015/C 417/04 del 15/12/2015.
- Decreto interministeriale dei Ministeri del Lavoro, dell'Istruzione, e dell'Economia e finanze 12 ottobre 2015, *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*.
- Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 77, *Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1 comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183*.
- Delors J., Enderlein H., Larry P., Letta E. et alia, *Erasmus Pro: for a million Young European Apprentices by 2020*, Jacques Delors Institute, 2015.
- ECORYS, IES, IRS, *Apprenticeships and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success factors*, 2013.
- INDIRE, *Esiti monitoraggio nazionale Alternanza scuola lavoro a.s. 2013/2014*, 2015.
- ISFOL ed INPS, *Verso il sistema duale - XVI Monitoraggio sull'apprendistato in Italia*, I Libri del Fondo Sociale europeo ISFOL, 2016
- ISTAT, *Statistiche flash*, Serie storiche (dati destagionalizzati) 2014 e 2015: <<http://www.istat.it/it/archivio/189631>> (consultato il 05/08/2016).
- Legge 28 marzo 2003, n.53, *Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale*, Art. 4.
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Art.1, commi 34, 35 e 36.
- Legge 13 luglio 2015, n. 107, *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*.
- Ministero del Lavoro ed Assessori regionali alla Formazione *Protocolli di intesa del 13 gennaio 2016 per l'attuazione della sperimentazione concernente il sistema duale*.
- Ministri europei per l'Istruzione superiore, *Comunicato della Conferenza di Lovanio*, 28-29/04/2009.
- Ministri europei per l'istruzione e la formazione professionale, parti sociali europee e Commissione europea, *Comunicato di Bruges su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale*, del 07/04/2010.
- Ministri per l'istruzione e la formazione professionale degli Stati membri dell'Unione europea, dei paesi candidati e degli Stati dello Spazio economico europeo, *Riga Conclusions on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020 as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*, del 22/06/2015.
- Mourshed M., Patel J., Suder K., *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*, McKinsey Center for Government, 2014.
- Parlamento europeo e Consiglio, *Decisione n. 1720/2006/CE che istituisce un programma di azione nel campo dell'apprendimento permanente*, del 15/11/2006.

Parlamento europeo e Consiglio, *Regolamento (UE) N. 1288/2013 che istituisce “Erasmus+”:* il programma dell’Unione per l’istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e che abroga le decisioni n. 1719/2006/CE, n. 1720/2006/CE e n. 1298/2008/CE, dell’11/12/2013.

Parti sociali europee, Commissione europea e Presidenza lituana del Consiglio dell’Unione europea, *Dichiarazione congiunta European Alliance for Apprenticeships*, del 02/07/2013.

Unioncamere-Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior - Sintesi dei principali risultati*, novembre 2015.

Per citare questo articolo: Anna Sveva Balduini, Franca Fiacco, Valentina Maria Grazia Violi, *Il work-based learning da Leonardo a Erasmus+: nodi critici e sfide aperte*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 59-82.