Unione europea
Fondo sociale europeo

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro
Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione

Progetto Supporti Documentali e Informativi per la Governance e la Qualificazione dei Sistemi

Scheda di Benchmarking

# L'Apprendistato in Europa

AUSTRIA

Italialavoro

# Indice

1. IL CONTESTO ..... 3
2. DEFINIZIONE, DESCRIZIONE DELL'ISTITUTO E ARTICOLAZIONE GENERALE ..... 6
3. BENEFICIARI E DURATA ..... 8
4. SOGGETTI PROMOTORI ..... 12
5. RUOLO DELL'IMPRESA NEL PROCESSO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA ..... 13
6. RUOLO DELLE PARTI SOCIALI ..... 14
7. LE AGEVOLAZIONI PREVISTE E MODALITÀ DI FINANZIAMENTO ..... 15
8. LE PROCEDURE DI ATTIVAZIONE ..... 17
9. STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ..... 17
10. LA DIMENSIONE EUROPEA ..... 18

## 1. IL CONTESTO

Dati generali sul paese: demografici, economici e amministrativi

DATI DEMOGRAFICI: Popolazione nella fascia di età compresa tra 15 e 29 anni, e genere Secondo i dati dell'ente statistico austriaco Statistik Austria del 1 Gennaio 2011, i giovani tra i 15 e i 29 anni sono arrivati ad un totale di 1.576.777.
Il genere si distribuisce nel modo seguente:

15-24 anni
**M** 519.374
**F** 500.537
25-29 anni
**M** 279.155
**F** 277.711

Si rileva come la proporzione fra femmine e maschi sia inversa di quella naturale.
DATI ECONOMICI: PIL, Tassi di occupazione e disoccupazione per il gruppo obiettivo e per genere. Secondo i dati forniti dalla Banca Mondiale per il 2009, l'Austria ha generato un PIL intorno ai 381 miliardi di US$. Questo valore corrisponde a un PIL pro capite di 46.450 US$. Il tasso di occupazione per la popolazione fra i 15 e i 64 anni, secondo i dati EUROSTAT, ha raggiunto nel quarto trimestre 2010 un totale di 71%, mentre la media europea si attesta al 64,2%.
Come anche negli altri paesi esiste un divario fra occupazione maschile (77,1%) e quella femminile (66,4%) che vale anche per i giovani. Mentre nella fascia d'età compresa tra 15 e 24 anni era occupato il 53,6% dei giovani (EU-27: 33,9%), e l'80,5% dei giovani fra i 25 e 29 anni (EU-27: 72,3%), il tasso di occupazione degli uomini era arrivato rispettivamente al 57,9% e al 84,2%, quello delle donne al 49,4% e al 76,7%. La situazione occupazionale dipende chiaramente anche dal livello d'istruzione, come illustrano i seguenti dati:

15-24 anni

| | | | |
|---|---|---|---|
| ISCED_2 | 38,1% | (M 45% | F 30,6%) |
| ISCED_4 | 69% | (M 71,7% | F 66,4%) |
| ISCED_6 | 63,3% | (M 69,9% | F 60,2%) |

25-29 anni

| | | | |
|---|---|---|---|
| ISCED_2 | 56,9% | (M 67,7% | F 47,7%) |
| ISCED_4 | 83,3% | (M 85,6% | F 80,7%) |
| ISCED_6 | 85,3% | (M 89,5% | F 82,2%) |

Il tasso di disoccupazione per i giovani fra i 15 e 24 anni si attesta invece al 7,2%, quello per i giovani fra i 25 e 29 anni al 3,9% (dati EUROSTAT 2Q 2011). ISTRUZIONE: I livelli di istruzione in possesso al gruppo obiettivo, suddivisi per tipologia (ISCED); percentuale di abbandono scolastico ("drop-out") e di giovani riconducibili alla categoria NEET. Livelli di istruzione/titoli di studio (Fonte: EUROSTAT 2010):
ISCED_2 (Diploma Scuola Primaria o Second. Inferiore):
15-24 487.000
25-29 66.300
ISCED_4 (Diploma Scuola Secondaria Superiore o Post-secondaria):
15-24 476.300
25-29 386.000

ISCED_6 (Educazione Terziaria):

| | |
|---|---|
| 15-24 | 26.500 |
| 25-29 | 100.400 |

Percentuale di abbandono scolastico. L'abbandono scolastico riguarda l'8,3% della popolazione (dati 2009), in confronto alla media europea del 14,4% (nel 2009). Si tratta di 57.000 persone, di cui 28.000 uomini e 29.000 donne nella fascia di età tra i 18 e i 24 anni. (dati STATISTIK Austria).

Giovani NEET:

| | | | |
|---|---|---|---|
| 15-24 | 7,8% (media europea 12,4%) | M 7,4% | F 8,3% |
| 25-29 | 11,4% (media europea 18,8%) | M 7,5% | F 15,4% |

(dati EUROSTAT 2009)

In tutte le fasce d'età giovanile e rispetto a molti altri paesi europei, l'incidenza NEET in Austria è piuttosto bassa. Guardando la fascia d'età fra i 15-19 anni è soltanto il 5,3% dei giovani che ricade nella categoria NEET. Questo è dovuto in parte all'obbligo scolastico in vigore, simile a quello della Germania, un altro paese con un tasso molto basso per questa fascia d'età (3,9%).
Come anche in Germania, l'obbligo scolastico in Austria si divide in due fasi: l'obbligo a tempo pieno (obbligo scolastico generale) e l'obbligo part time (l'obbligo di scuola professionale). L'obbligo scolastico generale inizia a 6 anni di età e dura 9 anni.
Dopo la fine dell'obbligo scolastico generale, i giovani possono scegliere di continuare a studiare presso una scuola superiore o una scuola professionale a tempo pieno (per 3/4 anni), altrimenti sono soggetti per 2 - 4 anni all'obbligo scolastico part time che integra l'apprendistato con un'attività presso un'impresa.
Il fatto che l'inattività praticamente si raddoppi dopo i 20 anni di età (da 5,3% a 10,3%) fa supporre che il fenomeno sia dovuto alle difficoltà di alcuni gruppi di giovani di orientarsi nelle loro scelte professionali e trovare lavoro dopo la fine della loro formazione. Questa cifra sale ancora leggermente per la fascia fra i 25 e 29 anni, al 11,4%. Rilevante la differenza fra i generi: mentre soltanto il 7,5% dei maschi appartiene alla categoria dei NEET, più del doppio, cioè il 15,4% delle femmine è inattiva.
Secondo i dati OCSE, i quali però si riferiscono al periodo 2001-2005, l'incidenza dei NEET risulta molto elevata ad un anno dalla conclusione degli studi per la fascia d'età fra i 15 e 29 anni, per poi ridursi rapidamente negli anni successivi: da 54% dopo un anno, a 37,% dopo 3 e 17,9% dopo 5 anni. Anche in questo caso l'inattività delle donne rimane sempre superiore a quella degli uomini.
Secondo i dati della WKO la quale registra i contratti di apprendistato, nel 2010 un totale di 129.899 giovani si trovava in fase di apprendistato di cui un gruppo di 5.173 effettuava una formazione professionale integrativa (IBA). Il numero complessivo di apprendisti è distribuito nel modo seguente fra le regioni austriache (Länder):

| | |
|---|---|
| Burgenland | 3.039 |
| Carinzia | 9.170 |
| Bassa Austria | 19.814 |
| Alta Austria | 27.591 |
| Salisburgo | 10.308 |
| Stiria | 19.298 |
| Tirolo | 13.359 |
| Vorarlberg | 8.133 |
| Vienna | 19.187 |

La platea più larga di apprendisti è attualmente presente nel settore della piccola industria e dell'artigianato, con il 44,1% o 57.328 giovani, seguita dagli apprendisti nel settore del commercio

con il 14,4% (18.688) e nel settore della grande industria con il 12,6% (16.352). I restanti apprendisti sono impiegati nei settori turismo e ristorazione (9,7% / 12.552), libere professioni (6,7% / 8.675), informazione e consulenza (2,2% / 2.868), trasporti e infrastrutture (2,1% / 2.724), banche ed assicurazioni (1,0% / 1.250). A questo si aggiungono 5.763 giovani formati in strutture extra-aziendali per conto dell'AMS (Agenzia del lavoro) e 3.699 giovani formati all'interno di strutture di penali di rieducazione.

Articolazione di genere e per età degli apprendisti

| | M | F |
|---|---|---|
| Burgenland | 2.138 | 901 |
| Carinzia | 5.829 | 3.341 |
| Bassa Austria | 14.114 | 5.700 |
| Alta Austria | 18.233 | 9.358 |
| Salisburgo | 6.555 | 3.753 |
| Stiria | 12.689 | 6.609 |
| Tirolo | 8.677 | 4.682 |
| Vorarlberg | 5.390 | 2.743 |
| Vienna | 11.892 | 7.295 |

La stragrande maggioranza dei giovani decide di iniziare un percorso di apprendistato o di formazione professionale subito dopo il diploma scolastico ed è quindi di età minore. Secondo le statistiche della WKO per il 2007, il 72,9% degli apprendisti ha 15 o 16 anni nel primo anno di apprendistato. Questa percentuale varia però da settore a settore:

| | |
|---|---|
| Piccola industria e artigianato | 78,9% |
| Grande industria | 80,7% |
| Commercio | 68,4% |
| Banche e assicurazioni | 57,3% |
| Trasporti e infrastrutture | 69,6% |
| Turismo | 65,8% |
| Informazione e consulenza | 44,9% |
| Libere professioni | 65,3% |

Sempre per l'anno 2010, la WKO fornisce inoltre tabelle dettagliate su come si distribuiscono i giovani fra i diversi anni del percorso di apprendistato:

| | **anno 1, M/F** | **anno 2, M/F** | **anno 3, M/F** | **anno 4, M/F** |
|---|---|---|---|---|
| Burgenland | 901/ 691 | 594/ 322 | 657/ 268 | 278/20 |
| Carinzia | 1.741/ 1.109 | 1.587/ 1.107 | 1.618/ 1.005 | 883/120 |
| Bassa Austria | 4.185/ 1.987 | 3.888/ 1.860 | 4.025/ 1.675 | 2.016/178 |
| Alta Austria | 5.038/ 2.972 | 4.951/ 3.017 | 5.205/ 3.050 | 3.039/319 |
| Salisburgo | 1.832/ 1.160 | 1.931/ 1.246 | 1.893/ 1.253 | 899/94 |
| Stiria | 3.556/ 2.210 | 3.593/ 2.136 | 3.671/ 2.003 | 1.869/260 |
| Tirolo | 2.574/ 1.554 | 2.572/ 1.520 | 2.464/ 1.471 | 1.067/137 |
| Vorarlberg | 1.609/ 895 | 1.508/ 939 | 1.528/ 845 | 745/64 |
| Vienna | 3.923/ 2.516 | 3.604/ 2.499 | 3.216/ 2.134 | 1.149/146 |

## 2. DEFINIZIONE, DESCRIZIONE DELL'ISTITUTO E ARTICOLAZIONE GENERALE

L'apprendistato in Austria si svolge all'interno del sistema duale e consiste in una formazione pratica presso un'azienda e nella formazione teorica presso un istituto di formazione professionale. L'esito è un esame di fine apprendistato che avviene, secondo il settore di formazione, a 17, 18 o 19 anni. Per l'apprendistato nel sistema duale occorre un contratto stipulato tra le parti: l'azienda che ospita la parte pratica della formazione e l'apprendista.
In alternativa è possibile seguire una formazione presso un istituto di formazione professionale a tempo pieno. Nelle scuole professionali di grado superiore l'esame avviene dopo 3 anni all'età di 19 anni, nelle scuole professionali di grado inferiore l'esame avviene già all'età di 17 o 18 anni.
*Fonti normative*
La Legge Federale sulla formazione professionale (BAG/ Berufsausbildungsgesetz) n.142 del 1969, aggiornata di recente nel 2010, costituisce il quadro legislativo per la formazione svolta dagli apprendisti in azienda. Alcune disposizioni riguardano anche le scuole per la formazione professionale inferiori *(Berufsbildende mittlere Schulen)* e le scuole per la formazione professionale superiori *(Berufsbildende höhere Schulen*). La legge inquadra gli ordinamenti e determina le competenze degli attori coinvolti.
L'ultima riforma sostanziale della legge risale al 2006, quando è stata introdotta la possibilità di strutturare l'apprendistato in tre moduli. Questo cambiamento è stato perseguito per uniformarsi alle norme europee sulla riconoscibilità delle qualificazioni professionali. I tre moduli sono il modulo di base (con una durata di due anni minimo) per le competenze di base, il modulo centrale (durata di un anno) che consiste in una prima specializzazione e infine il modulo di specializzazione (durata da sei mesi a un anno) che fornisce competenze specialistiche.
Un apprendista deve concludere come minimo il modulo di base e scegliere almeno uno dei moduli centrali. In più ha facoltà di scegliere un secondo modulo centrale e uno o più moduli specialistici. L'apprendistato non può comunque avere una durata superiore ai quattro anni. La combinazione dei moduli deve essere scelta alla stipula del contratto di apprendistato.
Questo provvedimento fa parte di uno sforzo complessivo ancora in corso nel paese con l'obiettivo della maggiore trasferibilità e interconnessione delle competenze tra settori produttivi e con altri paesi. Inoltre la modularità della formazione rende più facile l'aggiornamento delle competenze adeguandolo alle esigenze del mondo professionale.
È in questa prospettiva che l'Austria ha stipulato accordi bilaterali con la Germania, con l'Ungheria e con la Provincia Autonoma di Bolzano, al fine del riconoscimento reciproco dei diplomi professionali, sia per il sistema duale che per la formazione scolastica. La gamma dei titoli riconosciuti è molto vasta (ad esempio 270 diplomi austriaci riconosciuti in Germania e 350 diplomi tedeschi riconosciuti in Austria, oltre ai 26 diplomi da mastro artigiano).
*L'Ordinamento sulla formazione (Ausbildungsordnung*), che contiene il profilo professionale specifico, il programma della formazione che si svolge in azienda, e un profilo professionale che descrive le competenze acquisite al termine dell'apprendistato dal soggetto in formazione. Esiste un ordinamento per tutti i profili professionali definiti, che sono aggiornati regolarmente.
*La Legge Quadro della Previdenza Sociale* del 1995, aggiornata per l'ultima volta nel 2002 (ASVG/*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*) introduce l'obbligo assicurativo per la previdenza sociale (composta da pensione, assistenza sanitaria e assicurazione contro l'infortunio) e un sistema basato sul pagamento di contributi. La legge trova applicazione per tutti i lavoratori dipendenti, quindi anche per gli apprendisti.
*La Legge sulla formazione professionale nel settore agrario e forestale (Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz*), n. 298 del 1990, che contiene i fondamenti normativi relativi all'apprendistato che si svolge nelle aziende del settore agrario e forestale.

La Legge Federale sui fondamenti legislativi relativi agli istituti di formazione professionale del settore agrario e forestale e relativi decreti attuativi che regolamentano la formazione di questo specifico settore.
Il Regolamento in materia di professioni e mestieri *(Gewerbeordnung*), n.194 del 1994, che stabilisce i soggetti autorizzati ad avviare una libera professione e le relative condizioni. Questo regolamento contiene, inoltre, disposizioni sull'accesso dei diplomati agli istituti di formazione professionale.
La Legge sulla garanzia della formazione destinata ai giovani *(Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz*), n. 91 del 1998, che contiene disposizioni relative all'intervento di tipo politico sul mercato del lavoro, per equilibrare la mancanza di posti di formazione nelle scuole e nelle aziende verificatasi nei tardi anni '90.
*Eventuali tipologie e ambito di applicazione (Nazionale, regionale o locale)*
Siccome il BAG rappresenta una legge federale, vale per tutto il territorio austriaco e prevede soltanto un tipo di contratto di apprendistato che ha le caratteristiche di un regolare contratto di lavoro a tempo determinato.
*Ambiti settoriali di applicazione*
Il contratto trova applicazione in tutti i settori soggetti ad un ordinamento professionale. Anche se alcuni settori, come per esempio l'agricoltura, sono regolamentati con una legge separata, i contratti di apprendistato prevedono gli stessi requisiti formali.
*Requisiti formali necessari per la validità del contratto (forma scritta, retribuzione, ecc.)*
Il contratto di apprendistato (*Lehrvertrag*) è obbligatorio e deve essere stipulato in forma scritta fra l'azienda formatrice e l'apprendista. Il titolo riporta la denominazione dell'azienda e il profilo professionale corrispondente al percorso di formazione.
Dopo la firma di entrambi le parti, il contratto viene registrato presso l'ufficio dell'apprendistato territorialmente competente della WKO (*Wirtschaftskammer*, paragonabile alle camere di industria e commercio in altri paesi). La WKO è inoltre l'istituzione che vigila sul rispetto delle regole del contratto e sulla qualità dell'apprendistato. I moduli standard del contratto di apprendistato sono a disposizione sul sito della WKO. Da alcuni anni è anche possibile registrare il contratto online.
Insieme col contratto devono essere consegnati i seguenti documenti in copia: le pagelle scolastiche, il certificato su eventuali periodi di pre-apprendistato, per alcuni settori industriali il certificato medico del medico ufficialmente incaricato, il permesso di lavoro (per stranieri) e dove si applica il decreto di tutela.
Le registrazione del contratto non è soggetto a bolli o altre spese amministrative. Entro 7 giorni dall'inizio del rapporto di apprendistato, l'azienda deve effettuare anche la registrazione per la copertura previdenziale presso la cassa mutua competente. All'apprendista viene consegnata la copia della registrazione. La stessa scadenza vale per la segnalazione di fine rapporto.
La durata dell'apprendistato e del relativo contratto dipende dal profilo professionale. In genere va da 2 a 4 anni. Il compenso dell'apprendista è collegato ai salari di settore stabiliti nei contratti di categoria e nell'ultimo anno corrisponde circa all'80% del salario pieno.
Nelle professioni per le quali non esiste un accordo di categoria il compenso deve essere concordato fra le parti, considerando profili professionali paragonabili o simili per i quali esiste un contratto di categoria. La copertura previdenziale prevede il pagamento di contributi seguendo uno schema stabilito per legge:

- Previdenza sanitaria: per i primi due anni dell'apprendistato né il datore di lavoro né l'apprendista pagano contributi. Dal terzo anno l'apprendista comincia a pagare la sua metà del contributo sanitario, mentre il datore di lavoro non deve versare la sua metà. Se l'apprendistato dura oltre tre anni, entrambe le parti versano la loro metà dal quarto anno in poi.
- Assicurazione contro gli infortuni: il contributo è interamente a carico del datore di lavoro.

- Pensione: entrambe le parti versano la loro parte del contributo previdenziale per l'intera durata del rapporto di apprendistato.
- Disoccupazione: il contributo è da versare soltanto nell'ultimo anno di apprendistato ed è diviso fra le parti. Il datore di lavoro paga anche un'addizionale che copre il rischio di insolvenza (chiusura) dell'azienda.

Gli apprendisti non pagano la quota associativa per la camera di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, l'AK (Arbeiterkammer).

## 3. BENEFICIARI E DURATA

La durata dell'apprendistato e del relativo contratto dipende dal profilo professionale. In genere va dai 2 ai 4 anni. Non risultano limiti anagrafici. Nel caso che l'apprendista sia di età minore, occorre semplicemente la firma del rappresentante legale dell'apprendista, di solito uno dei genitori. Esistono poi delle regole molto stringenti al riguardo l'orario di lavoro per gli apprendisti di età minore: possono lavorare al massimo per 8 ore al giorno e 40 ore settimanali. Sono consentite delle eccezioni per l'orario se il contratto di categoria lo prevede. Per controllare il rispetto delle regole, l'apprendista tiene un diario delle ore effettivamente lavorate il cui modulo è scaricabile sul sito della Camera dei Lavoratori (AK). Le ore passate negli istituti di formazione professionale sono da considerare alla pari di ore lavorate in azienda. Questo vuol dire che il giovane non può essere chiamato a lavorare nei giorni in cui ha già frequentato la scuola per 8 ore.
Se l'orario di lavoro giornaliero supera le 4 ore e mezzo, l'apprendista ha il diritto a una pausa di mezz'ora, che deve avvenire non più tardi di 6 ore dopo l'inizio del lavoro. Gli apprendisti di meno di 15 anni hanno diritto a 14 ore di periodo di riposo, giovani fino a 18 anni devono riposare 12 ore prima di potere iniziare di nuovo a lavorare.
Gli apprendisti non possono lavorare le domeniche e i giorni festivi, così com'è vietato il lavoro notturno (dalle ore 20 alle ore 6) con poche eccezioni, come ad esempio per gli apprendisti fornai che possono iniziare il lavoro anche alle 4 del mattino o i giovani sopra i 16 anni nella gastronomia o nello spettacolo che possono lavorare fino alle ore 23. Nella gastronomia, nello spettacolo (teatro e musica) e nel settore sanitario è anche possibile il lavoro domenicale.
Non è consentito il lavoro a cottimo per gli apprendisti. Le violazioni di questa regola vengono sanzionate con multe fino a 2.180 €. Gli apprendisti hanno inoltre diritto a 30 giorni di ferie per ogni anno di apprendistato.
Possibilità di prolungare la durata in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria. Se l'apprendista perde la capacità di apprendere la professione oggetto del contratto a causa di una malattia grave o di un infortunio, premesso che non sia probabile che riacquisti questa capacità durante il restante periodo di apprendistato, il datore di lavoro può ricorrere a uno scioglimento unilaterale del contratto.
Il prolungamento del contratto per una durata massima di un anno è previsto soltanto per persone con difficoltà di apprendimento, disabili o giovani svantaggiati per altri motivi. Per questo gruppo target è stata introdotta la cosiddetta formazione professionale integrativa (IBA) che prevede due modalità: una formazione / un apprendistato parziale o, appunto, il prolungamento del periodo di apprendimento per un anno, in casi eccezionali anche fino a due. Lo sbocco è sempre l'esame finale e il diploma di apprendistato. Come per gli apprendisti, è obbligatoria la frequentazione della scuola di formazione durante il periodo di apprendistato. I giovani svantaggiati sono affiancati per la durata della formazione dalla BAS, un servizio di assistenza formativa, che segue il loro progresso.
Eventuale differenza di durata per i diversi settori economici (artigianato, commercio, ecc.)
Nella legge sulla formazione professionale BAG è stata stabilita una lista di profili professionali riconosciuti (*Lehrberufsliste*). Questa lista ha lo stato di decreto ed è emanazione del Ministero

dell'Economia, il quale ha anche il compito di adeguare la lista all'evoluzione del mercato del lavoro aggiornando periodicamente l'elenco. L'ultimo aggiornamento è stato pubblicato il 1 Giugno 2011 con l'aggiunta e/o la rimodulazione di 9 profili professionali.
Nella lista è assegnata ad ogni profilo la durata dell'apprendistato, che varia da due a quattro anni. Attualmente la lista contiene più di 200 professioni. Una gran parte (134) prevede una durata di tre anni per l'apprendistato.
La durata può essere accorciata di un anno se l'apprendista ha concluso in precedenza una formazione professionale per un profilo simile, a condizione che il datore di lavoro sia d'accordo.
*Facoltà di recesso*
Ci sono 5 possibilità per quanto riguarda la facoltà di recesso:

1) Periodo di prova: i primi tre mesi dell'apprendistato sono di prova. Se l'apprendista frequenta un blocco di lezioni presso la scuola di formazione professionale durante questo periodo (8-12 settimane), si calcolano le prime sei settimane di apprendistato pratico presso l'azienda come periodo di prova.
Durante il periodo di prova, sia l'apprendista che l'azienda possono rescindere dal contratto, anche senza dover motivare la scelta. Il recesso avviene in forma scritta e non ci sono scadenze da rispettare, quindi può avvenire anche con effetto immediato. Un apprendista di minore età ha bisogno dell'approvazione di uno dei genitori per poter rescindere dal contratto.
2) Annullamento concordato: il contratto può essere annullato in ogni momento se entrambe le parti sono d'accordo. Anche in questo caso, l'apprendista di minore età ha bisogno dell'approvazione dei genitori (o di un altro rappresentante legale). Come per il recesso durante il periodo di prova, non occorre stabilire una giusta causa o rispettare delle scadenze. È però necessario annullare il contratto con una dichiarazione scritta e indicare una data precisa di fine rapporto. Per proteggere gli interessi dell'apprendista è obbligatorio inoltre informarlo in modo dettagliato sulle altre forme di recesso stabilite dalla legge BAG e le relative conseguenze legali. L'avvenuta informativa può essere confermata attraverso un certificato della Camera dei Lavoratori o dal Tribunale del Lavoro. L'azienda deve poi inviare una copia della dichiarazione di annullamento e il certificato all'ufficio di apprendistato competente della WKO.
3) Licenziamento: il formatore (datore di lavoro) può rescindere dal contratto in forma scritta e in modo unilaterale in queste circostanze:

- in caso di furto, appropriazione indebita o altro comportamento delinquenziale che compromette il rapporto di fiducia fra le parti;
- se l'apprendista è in stato di arresto per più di un mese (con l'eccezione della custodia preventiva);
- se l'apprendista insulta in modo grave o minaccia in modo pericoloso il formatore (datore di lavoro), altri dipendenti o famigliari del datore di lavoro - se l'apprendista tenta di indurre altri dipendenti a non seguire le istruzioni aziendali o se li istiga a perseguire uno stile di vita disordinato o a commettere dagli atti criminali o immorali;
- se l'apprendista nonostante ripetuti richiami trascura o viola i suoi doveri come definiti nel BAG, nella legge sull'obbligo scolastico e nel contratto di apprendistato;
- se l'apprendista usa senza approvazione da parte del datore di lavoro un segreto aziendale per i propri interessi o lo rivela a terzi;
- se l'apprendista persegue un altro lavoro che compromette il suo apprendistato;
- se l'apprendista effettua lavori che fanno parte del suo percorso di apprendistato senza previo permesso del suo formatore, in favore terzi e chiedendo un compenso;
- se l'apprendista abbandona il suo posto di apprendistato senza permesso;

- se l'apprendista perde la capacità di apprendere la professione oggetto del contratto, premesso che non sia probabile che riacquisti questa capacità durante il restante periodo di apprendistato.

4) Recesso unilaterale da parte dell'apprendista: anche l'apprendista ha la facoltà di rescindere dal contratto prima della conclusione dell'apprendistato, se:

- la continuazione dell'apprendistato comporta danni alla sua salute;
- l'apprendista abbandona la professione per la quale persegue l'apprendistato;
- l'azienda si sposta in modo definitivo in un altro comune e la trasferta più lunga diventa inaccettabile per l'apprendista (si può ricorrere a questa regola nei primi due mesi dal momento del trasferimento);
- l'apprendista cambia domicilio e si trasferisce in un altro comune, e il viaggio verso il posto di lavoro più lungo diventa inaccettabile (si può ricorrere a questa regola nei primi due mesi dopo il cambio di domicilio);
- l'apprendista a causa di cambiamenti sostanziali deve sostenere i genitori o lavorare per la loro azienda;
- l'azienda o il formatore incaricato violano i loro doveri in maniera grave;
- l'azienda o il formatore incaricato istigano l'apprendista a commettere degli atti criminali o immorali;
- l'azienda o il formatore incaricato maltrattano o aggrediscono l'apprendista fisicamente o lo insultano in modo pesante;
- l'azienda o il formatore incaricato non proteggono l'apprendista contro maltrattamenti, aggressioni o molestie sessuali da parte di altri dipendenti o famigliari del titolare dell'azienda;
- l'azienda perde la capacità di adempiere ai suoi doveri stabiliti nella legge BAG e nel contratto di apprendistato;
- il titolare dell'azienda rimane sotto arresto per più di un mese, a meno che non abbia incaricato un sostituto (direttore o formatore)

La Camera dei Lavoratori (AK) suggerisce agli apprendisti di chieder loro una consulenza prima di rescindere dal contratto. Gli apprendisti di minore età hanno bisogno dell'approvazione da parte di uno dei genitori (o altri rappresentanti legali) per poter scogliere il rapporto di lavoro. Se lo scioglimento anticipato avviene per colpa del datore di lavoro/formatore, l'apprendista ha diritto a un compenso minimo per il danno subito pari a 3 mesi del suo salario di apprendistato.
5) Annullamento straordinario (scioglimento "sui generis"): questo passo può essere intrapreso da entrambi le parti.
L'apprendista può rescindere dal contratto senza indicare un motivo, alla fine del primo anno di apprendistato (per le professioni con almeno 3 anni di apprendistato anche fino alla fine del secondo anno). In questo caso occorre rispettare una scadenza precisa. L'apprendista deve informare il suo datore di lavoro in forma scritta con un mese di anticipo. Se è di minore età occorre il permesso di uno dei genitori.
L'azienda che vuole rescindere dal contratto in modo straordinario (anche senza indicare un motivo) deve seguire una procedura di mediazione. Altrimenti l'annullamento può essere impugnato.
Solo se l'apprendista rifiuta in forma scritta la mediazione, il datore di lavoro può procedere con l'annullamento del contratto la procedura di mediazione. L'apprendista può revocare il suo rifiuto di mediazione entro 14 giorni. Anche la revoca deve avvenire in forma scritta.

L'azienda deve comunicare l'intenzione di annullamento straordinario e della procedura di mediazione alla fine del nono o del 21esimo mese dell'apprendistato all'apprendista, all'ufficio

dell'apprendistato della WKO ed eventualmente al sindacato aziendale e al consiglio di rappresentanza giovanile (*Jugendvertrauensrat*), una specie di sindacato per i lavoratori di età minore. La comunicazione deve riportare il nome dell'apprendista, il suo indirizzo, il profilo professionale dell'apprendistato e la data di inizio e fine del periodo di apprendistato.
L'ufficio dell'apprendistato presso la WKO deve poi informare l'AK della comunicazione ricevuta entro tempi brevi.
La procedura di mediazione avviene secondo la Legge sulla Mediazione di Diritto Civile (*Zivilrechts-Mediations-Gesetz / ZivMediatG*) ed è a carico del datore di lavoro. Lo scopo della mediazione è la descrizione comprensibile della problematica per tutte le parti coinvolte e il tentativo di individuare le condizioni per la continuazione del rapporto di apprendistato.
Il datore di lavoro/formatore propone un mediatore tratto dalla lista di mediatori riconosciuti (pubblicata dal Ministero della Giustizia). L'apprendista ha la facoltà di rifiutare il primo nome proposto. In questo caso, l'azienda deve proporre altri due mediatori della lista, di cui l'apprendista deve accettarne uno. Se rinuncia alla facoltà di scegliere, la prima proposta è da considerare accettata.
Il mediatore deve essere incaricato dall'azienda non più tardi della fine del decimo o del 22esimo mese di apprendistato. Le persone coinvolte nella mediazione sono il datore di lavoro/formatore, l'apprendista (in caso di minore età, anche un genitore o un altro rappresentante legale) e su richiesta dell'apprendista, un'altra persona di sua fiducia come per esempio un rappresentante dell'AK.
La mediazione è da considerarsi conclusa quando è stato raggiunto un risultato. Il risultato può essere l'intenzione del datore di lavoro di continuare il rapporto di apprendistato o la rinuncia da parte dell'apprendista alla continuazione dell'apprendistato. La procedura di mediazione è inoltre da considerare conclusa quando il mediatore lo dichiara o cinque giorni lavorativi prima della scadenza dell'11esimo o del 23esimo mese di apprendistato se si è svolto almeno un colloquio di mediazione in presenza del formatore o del suo rappresentante.
Lo scioglimento del contratto deve essere comunicato (in forma scritta) immediatamente all'ufficio dell'apprendistato presso la WKO, il quale informa l'ufficio territoriale dell'agenzia del lavoro (AMS) per assicurare una facile transizione verso un altro posto di apprendistato. È compito dell'AMS trovare entro 3 mesi un posto di apprendistato paragonabile per la stessa professione se il giovane dichiara di volere continuare il suo apprendistato.
Anche se l'annullamento straordinario non rappresenta un licenziamento, si applicano tutte le leggi di protezione applicabili nel caso di licenziamento. Se lo scioglimento del contratto avviene durante un periodo in cui l'apprendista non è capace di lavorare a causa di malattia (professionale e non), di un incidente privato o sul posto di lavoro, l'apprendista ha diritto al pagamento del suo compenso per la durata stabilita nella legge BAG, anche se il rapporto di lavoro finisce prima.
*Interruzione del contratto senza giusta causa o giustificato motivo*
Come spiegato nel capitolo precedente, l'interruzione senza giusta causa o giustificato motivo è possibile soltanto durante il periodo di prova o se entrambi le parti concordano sul recesso.
Se il datore di lavoro vuole ricorrere a uno scioglimento anticipato straordinario in modo unilaterale e senza giusta causa deve seguire la procedura di mediazione descritta nel capitolo precedente.
Sul suo portale di servizi, la Camera dei Lavoratori (AK) sottolinea che l'azienda deve dimostrare la presenza di una violazione grave dei doveri da parte dell'apprendista in caso di licenziamento. Nella prassi quotidiana però avvengono anche licenziamenti senza il rispetto delle regole stabilite. Per questo motivo, l'AK suggerisce a tutti gli apprendisti licenziati di rivolgersi immediatamente a loro per la tutela dei loro diritti.

## 4. SOGGETTI PROMOTORI

*Applicazione ai diversi settori economici/industriali*

I promotori dei contratti di apprendistato sono le Camere: la WKO è competente per tutti i settori industriali tranne l'agricoltura che ha una camera propria, la LWK Austria (*Landwirtschaftskammer* = Camera dell'Agricoltura). Entrambe le camere ospitano un ufficio specifico che si occupa di tutte le questioni legate all'apprendistato e che ha lo status giuridico di un ente.

*Incidenza degli apprendisti sul totale degli occupati nell'impresa*

Secondo un rapporto dell'AMS del Maggio 2011, l'incidenza degli apprendisti sul totale degli occupati nell'impresa è arrivato nel 2010 all'8%. Gli esperti dell'AMS prevedono una leggera diminuzione di questa percentuale al 7,1% entro il 2015 se continuano gli attuali trend: meno imprese sono attive nella formazione (dal 14,9% nel 2009 al 14,5% nel 2010) e quelle attive formano meno apprendisti. Allo stesso tempo diminuisce l'offerta di potenziali apprendisti per motivi demografici.

Il tasso di apprendisti sul totale del personale varia poi da regione a regione. Il tasso più alto si registra nella Regione Vorarlberg (9,7%), seguita da Tirolo (9,1%), Burgenland (8,9%), Carinzia (8,6%) e Stiria (8,4%). Vienna ha il tasso più basso (6,9%), seguita da Bassa Austria (7,3%) e Alta Austria (7,9%).

Esistono poi forti variazioni fra diversi settori: nel terziario, l'incidenza degli apprendisti è alta o molto alta (istruzione 41,4%, turismo e ristorazione 12,2%, professioni creativi 10,1%, servizi tecnici o scientifici e libere professioni 8,4%, altri servizi 16,9%), è alta pure nel settore agricoltura, silvicoltura e pesca (12,6%), nel settore edile e minerario (17%), mentre è molto bassa nella PA (2,6%), nel settore servizi finanziari e assicurazioni (2,4%) e nel settore sanità e servizi sociali (4,1%). Risulta inoltre piuttosto bassa rispetto alla media anche nel settore della produzione (6,6%). Il commercio ha un tasso di apprendisti sopra la media (9,4%).

*Ruolo delle Agenzie di somministrazione (incrocio domanda/offerta, selezione e preselezione)* .

Il ruolo dell'agenzia del lavoro austriaca (AMS) è di promuovere la formazione, in particolare l'apprendistato e la riqualificazione professionale, come anche il collocamento dei giovani nel mercato dell'apprendistato. L'AMS ha il compito cruciale di offrire consulenza e orientamento sulle scelte professionale ai giovani.

Fra gli strumenti offerti sul portale dell'AMS vi sono la banca dati delle professioni (*Berufslexikon*) che illustra in dettaglio 1.500 profili professionali e le relative competenze, e il barometro delle qualificazioni (*Qualifikationsbarometer*), il quale include un ranking delle professioni più richieste e le necessarie qualificazioni oltre alle informazioni su come ottenerle. Negli uffici territoriali dell'AMS si trovano invece i centri per l'orientamento professionale (BIZ) attrezzati con materiale multimediale su tutte le professioni riconosciute e i relativi percorsi di formazione.

Per quanto riguarda il collocamento, ricordiamo la borsa dell'apprendistato (*Lehrstellenbörse*), un portale gestito dall'AMS in collaborazione con la Camera dell'Economia, che offre la possibilità di inserire e ricercare posti di apprendistato. Sono presenti attualmente (Ottobre 2011) più di 4.000 posti.

Gli operatori dell'AMS assistono i giovani attraverso il portale e attraverso colloqui personali nella ricerca di un posto di apprendistato, e si attivano in particolar modo quando un apprendista finisce il rapporto di apprendistato anticipatamente. Come descritto nel capitolo precedente, è compito dell'AMS di collocare il giovane presso un nuovo posto di apprendistato entro 3 mesi.

*Presenza di Enti accreditati per la formazione degli apprendisti*

Gli sportelli territoriali della WKO e della Camera di Agricoltura accreditano le imprese che erogano la formazione pratica in azienda all'interno del sistema duale.

Un'impresa che vuole formare degli apprendisti al suo interno deve fare una richiesta scritta all'Ufficio dell'Apprendistato presso la camera dell'economia della sua regione. L'ufficio effettua

la valutazione necessaria in collaborazione con la Camera dei Lavoratori (AK). La valutazione riguarda sia l'idoneità legale che operativa in termini di attrezzatura, competenze, etc. In caso positivo l'azienda riceve un certificato di abilitazione.
I profili professionali e le relative competenze per la parte pratica della formazione duale sono definiti dal Ministero dell'Economia, mentre il Ministero Federale dell'Educazione è responsabile della definizione delle competenze per tutte le scuole di formazione di ordine inferiore e superiore, nonché della parte teorica nel sistema duale.
I soggetti pubblici accreditati per la formazione degli apprendisti sono essenzialmente le Scuole di Formazione Professionale *(Berufsschulen)*, dove si svolge la parte teorica dell'apprendistato. L'ufficio per l'esame di mastro artigiano *(Meisterprüfungsstelle)*, presso le Camere dell'Economia, eroga invece gli esami per i docenti che si occupano della parte pratica della formazione professionale. I requisiti sono la maggiore età e il know-how pedagogico, legale e tecnico. La maggior parte dei formatori ricopre questo ruolo part-time nelle piccole e medie imprese, mentre spesso nelle grandi aziende ci sono formatori a tempo pieno.

## 5. RUOLO DELL'IMPRESA NEL PROCESSO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA

Presenza e ruolo del tutor

Il formatore o docente incaricato dall'azienda (il quale nelle piccole aziende può coincidere col titolare della stessa) esercita il ruolo di tutor nei confronti dell'apprendista. Come già menzionato, esiste una procedura formale per acquisire la facoltà di formare i giovani in azienda. Oltre alla maggiore età, il formatore deve dimostrare di avere il know-how tecnico, legale e pedagogico adeguato per la formazione professionale. Il formatore affianca l'apprendista in azienda e lo guida nell'apprendimento pratico.
*Modalità di svolgimento della formazione, interna o esterna all'impresa*
L'apprendistato nel sistema duale avviene in due luoghi diversi: in azienda per la formazione pratica, presso una scuola di formazione professionale per la formazione teorica.
Le piccole imprese che non hanno le risorse o le attrezzature necessarie per svolgere tutta la formazione pratica in azienda esiste poi la possibilità di fare rete con altre imprese.
La legge BAG prescrive infatti che le imprese piccole non in grado di svolgere in modo completo l'attività di formazione si uniscano con altre imprese (*Ausbildungsverbund*) per i contenuti che non sono in grado di insegnare autonomamente o inviino i loro apprendisti per alcuni moduli agli enti accreditati, come per esempio il WIFI, l'Istituto per la Facilitazione dell'Economia (*Wirtschaftsörderungsinstitut*), emanazione della Camera dell'Economia, che offre ogni anno più di 30.000 corsi integrativi per un totale di 360.000 partecipanti, o il Bfi, L'Istituto per la Facilitazione Professionale (*Berufsförderungsinstitut*), un ente privato che si occupa di erogare formazione di base e corsi di specializzazione. L'ente è emanazione della Camera dei lavoratori e del sindacato.
Nel contratto di apprendistato vengono definiti in modo dettagliato i contenuti che saranno oggetto di apprendimento all'esterno dell'azienda. All'interno del contratto sono anche concordati i partner della rete, cioè le altre imprese o enti coinvolti.
La legge prevede inoltre la possibilità di creare reti di apprendimento in modo volontario. Questa opzione è utile quando un'impresa vuole offrire ai suoi apprendisti moduli e qualificazioni speciali i quali vanno anche oltre il profilo professionale prestabilito, come per esempio competenze per software specifici, competenze linguistiche o i cosiddetti soft skills.
Alcune regioni hanno stabilito una rete istituzionalizzata. Questo è il caso per esempio dell'Alta Austria (*Firmenausbildungsverbund Oberösterreich – FAV OÖ*), dove si offrono alle imprese pacchetti di informazioni e consulenza su potenziali partner (aziende e enti accreditati). La FAV OÖ coordina poi le diverse misure di formazione all'interno della rete di apprendimento.

*Eventuale promozione della formazione a distanza o e-learning*
Proprio per il taglio fortemente pratico dell'apprendistato in Austria, la formazione a distanza o l'e-learning non sono diffusi come metodi di formazione all'interno del sistema duale.
*Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio (stabilizzazione)*
Se l'apprendistato è svolto alla sua fine naturale (con scadenza del contratto o coll'esame di diploma superato) l'impresa formatrice è tenuta per legge a mantenere l'apprendista in azienda per 3 mesi dopo la fine dell'apprendistato. Il dovere di mantenimento è unilaterale: l'apprendista può anche scegliere di rinunciare al periodo di 3 mesi post-apprendistato e lasciare l'azienda per un altro posto di lavoro.
Il diritto di scelta viene però meno, se nel contratto di apprendistato è già stata concordata la durata del contratto a tempo determinato includendo il periodo di tre mesi dopo l'apprendistato.Se l'apprendista ha passato solo una parte del periodo di apprendistato nell'azienda attuale al momento della scadenza dell'apprendistato, vale il seguente calcolo: se il periodo di apprendistato presso l'ultimo formatore è di 50% o meno, l'ex-apprendista ha diritto a un mese e mezzo di impiego.
Il periodo di stabilizzazione può essere anche esteso se lo prevede il contratto di categoria. Nel settore metalmeccanico per esempio è previsto un periodo d'impiego post-apprendistato di sei mesi.
Naturalmente è anche possibile per l'azienda formatrice di impiegare l'ex-apprendista con un contratto a tempo indeterminato. Poiché in Austria il sistema duale è finanziato dalle imprese e serve ad assicurare loro la forza lavoro qualificata del futuro, le probabilità di stabilizzazione degli apprendisti che hanno svolto l'esame finale con successo, è alta.

## 6. RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

*Eventuale ruolo della contrattazione collettiva*
Come menzionato in altri capitoli, la contrattazione collettiva ha un ruolo sia per il compenso da apprendista, il quale è legato ai contratti di categoria, sia per la durata dell'impiego a tempo determinato del post-apprendistato.
*Definizione dei profili formativi*
L'ente competente per la definizione dei profili formativi è il Ministero dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (BMWFJ) il quale pubblica annualmente la lista di professioni aggiornata. La valutazione dei profili esistenti e l'elaborazione di quelli nuovi è affidata al Comitato Federale per la Formazione Professionale (BBAB/ *Bundes-Berufsausbildungsbeirat*). I membri del BBAB sono nominati dal BMWFJ su proposta delle parti sociali (WKO, AK) e propongono periodicamente degli aggiornamenti dei profili professionali e degli ordinamenti relativi alla formazione professionale.
Per quanto riguarda invece la parte teorica dell'apprendistato, la competenza è del Ministero Federale dell'Istruzione (BMUKK/ *Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur*). I regolamenti circa l'organizzazione delle scuole di formazione professionale sono stabiliti all'interno della Legge Federale sull'Organizzazione Scolastica (*Schulorganisationsgesetz)*, n. 242 del 1962. Il BMUKK emana per ogni profilo professionale un ordinamento specifico che stabilisce il programma di insegnamento presso le scuole di formazione professionale. Inoltre copre il 50% delle spese per il personale di docenti.
*La funzione dei Fondi interprofessionali, se prevista, nel finanziamento e successivo monitoraggio dei percorsi di apprendistato*
Fondi interprofessionali paragonabili a quelli costituitasi in Italia negli ultimi dieci anni non sono presenti in Austria. Esistono invece, come illustrato precedentemente, reti di formazione extra-aziendali che possono assumere forme diverse secondo quanto stabilito dalle politiche attive del lavoro a livello regionale.

Il monitoraggio dei percorsi di apprendistato è affidato al livello regionale, dove gli uffici dell'apprendistato (*Lehrlingsstellen*) presso le WKO territoriali (e la Camera di Agricoltura) hanno carattere istituzionale, quindi sono considerati un ente.
Gli uffici dell'apprendistato controllano e valutano insieme con i rappresentanti della Camera dei Lavoratori (AK) l'idoneità tecnica e del personale delle aziende formatrici. Inoltre controllano e registrano i contratti di apprendistato. Si occupano di tutte le tematiche legate all'apprendistato e forniscono i loro servizi di informazione e consulenza sia alle imprese che agli apprendisti. Per la consulenza, i *Lehrlingsstellen* sono affiancati dagli enti competenti all'interno dell'AK.
L'ufficio dell'apprendistato organizza e gestisce gli esami di diploma dell'apprendistato ed è punto di riferimento per la richiesta di fondi di sovvenzione dell'apprendistato. La nomina dei presidenti della commissione di esame per il diploma di apprendistato è compito del direttore dell'ufficio dell'apprendistato e avviene su proposta del Comitato Regionale per la Formazione Professionale (LBAB/ *Landesberufsausbildungsbeirat*).
*Ruolo della Bilateralità nell'apprendistato*
Fra gli enti accreditati per la formazione vi sono il WIFI, l'Istituto per la Facilitazione dell'Economia (*Wirtschaftsörderungsinstitut*), ente della Camera dell'Economia. e il Bfi, L'Istituto per la Facilitazione Professionale (*Berufsförderungsinstitut*), un ente privato legato all'AK che si occupa di erogare formazione di base e corsi di specializzazione.
*Determinazione e forme della retribuzione*
L'apprendista è retribuito con un salario mensile stabilito nel contratto. In presenza di contratti di categoria il suo salario è collegato a tale contratto. Altrimenti si applicano le retribuzioni medie del settore.

## 7. LE AGEVOLAZIONI PREVISTE E MODALITÀ DI FINANZIAMENTO

*I soggetti coinvolti nel processo di finanziamento dei percorsi formativi*
Il sistema duale è finanziato in gran parte dalle imprese stesse, lo Stato contribuisce soprattutto indirettamente perché i costi dell'apprendistato diminuiscono il reddito aziendale e di conseguenza le imposte da versare allo Stato.
I salari dei docenti delle scuole di formazione professionale sono invece pagati dalla mano pubblica: per metà dal Ministero Federale dell'Istruzione e per metà dalle Regioni. Le Regioni finanziano anche l'edilizia scolastica e pagano per le attrezzature delle scuole di formazione professionale. Esistono poi alcuni programmi di aiuti:

- Sovvenzione di base. Accessibile su richiesta ad ogni impresa. La richiesta viene fatta alla fine di ogni anno di apprendistato (per l'anno passato) e consegnata all'ufficio dell'apprendistato della WKO che gestisce le richieste di aiuti. Le somme erogate corrispondono per il primo anno di apprendistato a tre mensilità lorde (calcolate sulla base del contratto di categoria se esistente), due mensilità per il secondo anno, una mensilità per il terzo e per il quarto anno. Per sei mesi di apprendistato viene erogata la metà di un salario lordo mensile.
- Blum-Bonus II: per nuovi posti di apprendistato è possibile ricevere una somma una tantum di 2.000 € ciascuno. Questo aiuto può essere erogato per i primi 10 posti di apprendistato di un'impresa nei primi 5 anni dalla sua creazione, i primi 10 posti di apprendistato nelle imprese che formano degli apprendisti per la prima volta. In questo caso, l'aiuto viene erogato per ciascuno dei 10 posti di apprendistato se questi sono offerti nell'arco di un anno dall'inizio del primo apprendistato. Lo stesso vale per imprese che hanno smesso l'attività formativa e la riprendono dopo più di tre anni.

Ci sono poi misure di formazione integrativa sovvenzionate per gli apprendisti con difficoltà di apprendimento (corsi di supporto in tedesco, matematica, lingua straniera).

Anche AMS favorisce l'apprendistato con aiuti specifici, per esempio nelle professioni a bassa partecipazione femminile (quasi tutte le professioni tecniche) o a favore di giovani svantaggiati, persone che intraprendono una formazione integrativa o persone sopra l'età di 19 anni con una formazione scarsa precedente i quali possono aumentare la loro occupabilità con un apprendistato. L'erogazione avviene per una durata massima di tre anni e copre una parte del costo che l'impresa deve affrontare per la formazione all'interno della sua azienda. L'importo massimo è di 400 € mensili, con eccezione dell'apprendistato per gli over 19. In questo caso l'importo arriva anche fino a 755 €.

*Eventuali sgravi contributivi (se presenti, descrivere caratteristiche e modalità di applicazione)*

Per i primi due anni di apprendistato, né il datore di lavoro né l'apprendista devono versare contributi sanitari per gli apprendisti. Dal terzo anno, solo l'apprendista paga la sua parte di contributi, mentre il datore di lavoro inizia a versare contributi per la previdenza sanitaria solo dal quarto anno in poi, nel caso che l'apprendistato duri più di tre anni.

Il datore di lavoro paga contributi per coprire il rischio di disoccupazione soltanto nell'ultimo anno di apprendistato.

*Ruolo del Governo, se previsto, nel finanziamento dell'apprendistato*

Dato che l'apprendistato nel sistema duale è finanziato in gran parte dalle imprese, il Governo nazionale ha un ruolo secondario nel finanziamento. Come menzionato prima, copre le spese per le scuole di formazione professionale (divise fra il livello nazionale e quello regionale) ed eroga alcuni aiuti per facilitare la creazione di nuovi posti di apprendistato.

Anche le misure di formazione integrativa o in collaborazione (rete) con altre imprese o enti accreditati sono finanziati in larga misura dalle imprese stesse (ed anche dai lavoratori attivi) attraverso le quote d'iscrizione. In questo contesto è importante ricordare che l'iscrizione alla WKO (per le imprese) e all'AK (per i lavoratori) è obbligatoria.

*Il compito del FSE nel cofinanziamento dei percorsi di apprendistato promossi a livello nazionale, regionale o locale*

Per il periodo 2007-2013 non risulta un impegno particolare del FSE nel cofinanziamento dei percorsi di apprendistato. Nel rapporto del FSE sulla strategia per l'Austria sono elencate cinque priorità che riguardano altri gruppi target, come i lavoratori anziani (misure di formazione integrativa per miglioramento di occupabilità degli over all'interno della politica dell'invecchiamento attivo), le donne (aumento di tasso di occupazione, i migranti e i disabili o lavoratori altrimenti svantaggiati.

*Finanziamento dell'apprendistato (dati e cifre) a livello nazionale e locale*

Sui costi complessivi dell'apprendistato per le imprese e il relativo finanziamento non sono disponibili dati precisi. L'AMS fornisce nel suo rapporto annuale (dati 2010) però dei dati sul contributo pubblico delle politiche attive per la formazione professionale.

In generale, l'AMS ha speso la somma di 328,1 milioni di Euro per la qualificazione dei giovani under 25, all'interno di una spesa complessiva di 580 milioni di Euro per le politiche attive (occupazione, supporto, qualificazione) dedicati ai giovani. Per il 2010 sono stati erogati 30 milioni di Euro relativi al programma BLUM-Bonus e 163 milioni di Euro di sussidi di base per l'apprendistato.

*Per favorire l'apprendistato delle giovani donne nelle professioni tecniche (1.191 partecipanti) e dei giovani svantaggiati, sono stati erogati 32 milioni di Euro.*

Un altro dato importante anche se non specificato in termine di spesa è rappresentato dall'offerta dell'orientamento professionale. L'AMS mette a disposizione i suoi 60 centri di orientamento multimediali (BIZ). Nel 2010 i visitatori giovani sono arrivati a 125.000 e dato che la visita presso il BIZ è da qualche anno obbligatoria per gli studenti della scuola media (età 13/14 anni), l'AMS ha ricevuto un totale di 2.500 classi scolastiche.

Infine sono da menzionare i costi per la politica della "garanzia statale di posto di apprendistato". Questa iniziativa fornisce ai giovani sotto i 18 anni che non trovano un posto di apprendistato la possibilità di formazione professionale. L'AMS si attiva per trovare un posto di apprendistato o presso un'impresa o attraverso l'apprendistato extra-aziendale presso gli enti accreditati. Il

diploma finale ha lo stesso valore del diploma nel sistema duale. Nel Dicembre 2010 erano impegnati 10.578 giovani in questa tipologia di apprendistato o in corsi preparativi. Per l'anno 2010/2011 è previsto un costo complessivo di circa 214 milioni di Euro, finanziati per l'88% dall'AMS e per i restanti 12% dalle Regioni competenti.

## 8. LE PROCEDURE DI ATTIVAZIONE

*Presenza di eventuali elenchi di apprendisti presso i Servizi pubblici per l'impiego*
La borsa dell'apprendistato ospitata sul portale dell'AMS e cogestita dalla WKO contiene migliaia di posti di apprendistati accessibili a tutti giovani interessati. Su richiesta, l'AMS effettua una preselezione dei candidati idonei per i posti di apprendistato pubblicato. I giovani a loro volta possono rivolgersi all'AMS nella ricerca del posto di apprendistato desiderato.
*Messa a disposizione, da parte dei Pes, di strumenti informativi dedicati al matching e alla consulenza*
Fra gli strumenti offerti dall'AMS vi sono la banca dati delle professioni (*Berufslexikon*) che illustra più di mille profili professionali e le relative competenze, e il barometro delle qualificazioni (*Qualifikationsbarometer*), il quale include un ranking delle professioni più richieste e le necessarie qualificazioni oltre alle informazioni su come ottenerle.
Negli uffici territoriali dell'AMS si trovano invece i centri per l'orientamento professionale (BIZ) attrezzati con materiale multimediale su tutte le professioni riconosciuti ed i relativi percorsi di formazione.
Lo strumento principale per il collocamento è la borsa dell'apprendistato (*Lehrstellenbörse*), un portale gestito dall'AMS in collaborazione con la Camera dell'Economia, che offre la possibilità di inserire e ricercare posti di apprendistato.

## 9. STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E IL RICONOSCIMENTO DEI TITOLI ACQUISITI (ADEGUAMENTO AGLI STANDARD COMUNITARI)

*La Certificazione delle competenze*
Nel sistema duale della formazione professionale è la WKO (e la Camera dell'Agricoltura per il rispettivo settore) a certificare le competenze dell'apprendista tramite il diploma di apprendistato. Per le competenze acquisite nelle Scuole di Formazione di ordine inferiore e superiore la certificazione è rappresentata dal diploma erogato dalla scuola stessa.
L'esame finale di apprendistato si svolge presso la Commissione di esame della Camera dell'Economia che certifica il titolo.
È compito dell'apprendista fare la richiesta per l'accesso all'esame presso l'ufficio dell'apprendistato. La richiesta avviene di persona, via telefono, fax, lettera o e-mail. Dal 1° Gennaio 2010 si paga una tassa per l'esame di 90 €, che l'azienda formatrice rimborsa all'apprendista se si tratta del suo primo tentativo di svolgere l'esame. L'attrezzatura necessaria per l'esame pratico è di solito messa a disposizione dall'impresa formatrice. L'esame teorico non occorre se l'apprendista ha già il certificato della scuola di formazione professionale sulla conclusione positiva dei suoi studi.
*La valutazione del percorso e delle competenze dell'apprendista, e i soggetti responsabili della valutazione*
Il monitoraggio della qualità del percorso di formazione è effettuato dall'Ufficio dell'Apprendistato della WKO, con competenza territoriale. Il monitoraggio riguarda la parte pratica dell'apprendistato. La parte teorica, che si svolge presso le Scuole di Formazione, è oggetto di monitoraggio da parte di un Ispettorato (a livello federale e regionale) che risponde al Ministero dell'Istruzione.

Altri attori di valutazione importanti sono il Comitato Federale per la Formazione Professionale BBAB, i cui membri, lo ricordiamo, sono nominati dal Ministero dell'Economia su proposta delle parti sociali (WKO, AK). Il BBAB propone periodicamente degli aggiornamenti dei profili professionali e degli ordinamenti relativi alla formazione professionale per adeguarli alle esigenze del mondo delle imprese.
A livello territoriale, hanno un ruolo importante i Comitati Regionali per la Formazione Professionale (LBAB). I comitati sono composti dalle parti sociali di livello regionale e hanno una funzione di consulenza riguardo l'apprendistato nella regione di appartenenza.
*Il ruolo delle Parti sociali e degli Enti bilaterali nella valutazione*
Come abbiamo visto, le parti sociali hanno un ruolo cruciale nella valutazione del percorso di formazione inviando dei rappresentanti nei organi rilevanti, come il BBAB ed il LBAB.
L'attivazione dell'apprendistato è gestito dalle Camere competenti (Camera dell'Economia e Camera dell'Agricoltura), come anche gli esami di apprendistato .
*Riconoscimento del percorso formativo, interno e/o esterno all'impresa e della qualifica professionale ai fini contrattuali*
Siccome il sistema duale si basa innanzitutto su leggi e ordinamenti federali (integrati da ordinamenti regionali) il riconoscimento del percorso formativo ai fini contrattuali è assicurato su tutto il territorio nazionale, anzi ormai l'Austria ha stipulato degli accordi bilaterali con alcuni paesi per il riconoscimento reciproco dei diplomi di apprendistato.
*Riconoscimento delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi e nei percorsi di istruzione degli adulti (lifelong learning).*
Ai fini del proseguimento degli studi esiste una tipologia particolare di percorso formativo: la combinazione dell'apprendistato con la maturità liceale.
In pratica, durante l'apprendistato vengono offerti corsi preparatori gratuiti (da parte degli Istituti WIFI e BfI, delle scuole di formazione professionale, delle scuole superiori e delle scuole serali) a un esame che riunisce l'esame di maturità al diploma di apprendistato. Questo percorso e il conseguente diploma aprono la doppia possibilità dell'inserimento diretto nel mercato del lavoro o degli studi universitari. Per quanto riguarda invece il LLL, lo sforzo intrapreso dall'Austria verso il riconoscimento delle competenze a livello internazionale sarà descritto nel capitolo seguente sulla dimensione europea.

## 10. LA DIMENSIONE EUROPEA

*Partecipazione a programmi e iniziative UE per la promozione dell'apprendistato*
Nel 2005 è stato attivato il progetto "*Bildungsstandards*" (standard formativi), che riguarda la definizione di modelli di competenze che possano costituire un dizionario comune portando ad un'armonizzazione con gli standard europei. Il progetto è guidato dal Ministero dell'Istruzione.

Un altro passo verso l'adeguamento delle competenze professionali alle norme europee è rappresentata dalla riforma della Legge sulla formazione professionale *BAG* varata nel 2006, con la quale è stata introdotta la possibilità di strutturare l'apprendistato in tre moduli certificabili. L'obiettivo della riforma è stato di arrivare ad una maggiore trasferibilità e interconnessione delle competenze tra settori produttivi e con altri paesi.
Tramite l'Agenzia Nazionale del Lifelong Learning, l'Austria è inoltre attiva nel programma europeo di formazione Leonardo da Vinci. Il programma mira a promuovere la collaborazione internazionale fra i diversi attori del settore sostenendo visite di studio all'estero ed elaborando all'interno di partenariati europei materiali didattici per la formazione professionale.
Grazie al programma è possibile sostenere tirocini e misure di formazione all'estero puntando sull'acquisizione di esperienze lavorative in ambienti culturalmente diversi, competenze tecniche di standard internazionale, competenze sociali, competenze linguistiche.

I gruppi target principali sono apprendisti (IVT), lavoratori specializzati e laureati (PLM), formatori (VETPRO), le parti sociali, centri di ricerca, imprese e camere.
Leonardo da Vinci è parte integrante degli obiettivi di Lisbona. Per questo motivo sostiene progetti di riforma come per esempio lo sviluppo di un sistema di crediti formativi (ECVET) e di una cornice unica europea per le qualificazioni professionali (EQF).
In questo contesto, l'Austria ha iniziato lo sviluppo del proprio NQF (National Qualifications Framework) per adeguarsi gradualmente all'EQF.
Dopo una serie di studi commissionati dal Ministero dell'Istruzione sono stati avviati nel 2008 alcuni progetti pilota nei settori edilizia, turismo, sanità, elettronica e amministrazione commerciale. Dopo un fase di consultazione, il Ministero dell'Istruzione ha potuto decidere alcuni principi base. Per l'elaborazione di criteri più precisi e procedure per l'assegnazione di competenze e qualifiche è stato incaricato un reparto dedicato dell'Agenzia Nazionale del Lifelong Learning, il NKS (l'ufficio di coordinamento del NQF).
Il NKS, che opera all'interno dell'OeAD, l'agenzia privata austriaca che si occupa di mobilità professionale in generale e dello scambio internazionale accademico, elabora attualmente un quadro di qualificazioni compatibili col resto d'Europa sulla base delle raccomandazioni del Parlamento e del Consiglio Europeo dell'Aprile 2008. Nel 2010, i risultati sono stati messi alla prova attraverso una prima fase di simulazioni.
Da una pubblicazione del NKS sullo stato del progetto del Marzo 2011 si evince che l'Austria ha fatto proprio gli 8 livelli di qualifica, applicando per i livelli 1-5 i criteri dell'EQF (*European Qualifications Framework*) e per i livelli 6-8 i cosiddetti *Dublin descriptors* (Descrittori di Dublino). Considerando che l'EQF riguarda tutte le tipologie di formazione professionale, inclusa quella accademica, avrà comunque un impatto positivo sull'occupabilità e sulla mobilità professionale dei giovani che scelgono l'apprendistato.