



Fa bene ai giovani Fa bene alle aziende

Alleanza europea per
l'apprendistato

Printed by Imprimerie centrale in Luxembourg

Manoscritto completato nel mese di maggio 2017

1a edizione

La Commissione europea, o chiunque agisca in suo nome, declina ogni responsabilità per l'uso dei contenuti della presente pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2017

© Unione europea, 2017

Riutilizzo autorizzato con citazione della fonte.

La politica della Commissione europea in materia di riutilizzo si basa sulla decisione 2011/833/UE (GU L 330 del 14.12.2011, pag. 39).

Per utilizzare o riprodurre foto o altro materiale libero da copyright dell'UE, occorre l'autorizzazione diretta del titolare del copyright.

Print ISBN 978-92-79-85445-3 doi:10.2767/95542 KE-04-17-152-IT-C

PDF ISBN 978-92-79-85444-6 doi:10.2767/940020 KE-04-17-152-IT-N

Fa bene ai giovani Fa bene alle aziende



Alleanza europea per
l'apprendistato

EARN & GAIN
TRAIN & LEARN

Sommario

Prefazione.....	4
Introduzione.....	5
Il contesto politico.....	6
Apprendistati nelle recenti iniziative politiche UE.....	8
Alleanza europea per l'apprendistato: origini e successi.....	10
EAFa – Risultati della valutazione.....	14
Apprendistati – Una forma di apprendimento di successo in ambito lavorativo.....	19
Apprendistati e tirocini a confronto.....	21
A chi giovano gli apprendistati?.....	22
Apprendistati ad alto rendimento & apprendimento in ambito lavorativo.....	23
Il futuro.....	24
Migliorare l'insegnamento di apprendistati a Malta.....	28
Coinvolgere le piccole aziende.....	30
La dichiarazione di EUROCHAMBRES.....	34
Il settore pubblico norvegese si attiva sull'apprendistato.....	35
Il sostegno di Cedefop.....	36
Il sostegno della Fondazione europea per la formazione (ETF).....	37
Il ruolo delle organizzazioni giovanili.....	39
La dichiarazione delle parti sociali europee.....	40
L'impegno dei fornitori di istruzione e formazione europei.....	42
Iniziative imprenditoriali.....	44
Alleanze nazionali per l'apprendistato.....	48
L'Alleanza baltica per l'apprendistato.....	49
Paese Basco: apprendistato e internazionalizzazione.....	49
EARLALL: promuovere l'apprendistato a livello regionale.....	50
Promuovere la mobilità.....	51
Panoramica delle opportunità di finanziamento.....	52
Progetti Erasmus+.....	53
Strumenti di riferimento.....	56
Programmi di apprendistato finanziati dal Fondo sociale europeo.....	57
Il talento in mostra per gli EAFa Awards 2016.....	59
Studi e relazioni.....	61
Glossario.....	63
Aderisci all'alleanza!.....	64

Prefazione



Marianne Thyssen

Commissaria europea responsabile per l'occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità dei lavoratori

Con il lancio dell'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA) nel 2013 sono state create oltre mezzo milione di opportunità di formazione e lavoro per i giovani. Quattro anni dopo, il nostro impegno con il mondo delle aziende attraverso l'Alleanza ha fornito un enorme slancio all'offerta, alla qualità, all'immagine e alla mobilità degli apprendistati. Il programma oggi coinvolge 35 paesi ed ha ispirato oltre 200 dichiarazioni d'impegno da parte di aziende, parti sociali, camere di commercio, istituti di formazione e istruzione, organizzazioni giovanili e organismi di ricerca.

È dimostrato che gli apprendistati aiutano i giovani a compiere il salto tra istruzione-formazione e mondo del lavoro. Questa Commissione si è assunta l'impegno di fare della formazione professionale e scolastica la prima scelta, non un'opzione secondaria. Lanceremo 'ErasmusPro', una nuova opportunità per la mobilità a lungo termine dell'apprendistato nell'ambito dell'attuale programma Erasmus. Dopo l'enorme successo raccolto lo scorso anno, quest'anno si terrà la seconda edizione della Settimana europea della formazione professionale, per condividere e diffondere le storie di successo che migliorano l'immagine dell'apprendistato.

Grazie alla nostra nuova Agenda per le competenze per l'Europa, continueremo ad adottare misure a sostegno di apprendistati di qualità in Europa. Stiamo lavorando con tutti gli strumenti a nostra disposizione per garantire che tutte le porte siano aperte per consentire ai giovani di trovare lavoro. È con questo spirito che la Commissione sostiene il lancio della prima Rete europea di apprendisti, creata dal Forum europeo della gioventù (EYF) e dall'OBESSU, l'organismo europeo delle unioni scolastiche studentesche.

In quest'opuscolo troverete storie di giovani dietro i numeri: ragazzi e ragazze che, grazie all'Alleanza europea per l'apprendistato, hanno potuto muovere i primi passi nel mondo del lavoro e avviarsi verso una buona carriera che consentirà loro di assecondare le proprie passioni. Aziende che alzano l'asticella e si propongono come fonte d'ispirazione per gli altri, creando nuove opportunità per i giovani e rinvigorendo la propria attività con le competenze che le aiutano a prosperare.

Mi auguro che vi faccia piacere scoprire i traguardi e le storie di successo dell'Alleanza europea per l'apprendistato ottenuti fin dalla sua nascita nel 2013 i nostri programmi per il futuro. Tanto è già stato fatto, ma siamo ancora solo all'inizio. Grazie al pieno coinvolgimento di tutte le parti interessate continueremo a fare grandi cose negli anni a venire.

Introduzione



Evarist Bartolo

Ministro dell'istruzione e dell'occupazione di Malta, per conto della Presidenza maltese dell'UE

La sinergia tra occupazione e istruzione è necessaria per garantire la competitività e stimolare la crescita economica. Malta riconosce l'importanza di accordi nazionali tra istituti per l'istruzione e la formazione e partenariati di collaborazione tra educatori e datori di lavoro, al fine di migliorare la base di competenze. Le nostre politiche danno vita a programmi più significativi di occupazione e istruzione che preparano i giovani al mercato del lavoro.

I giovani devono essere preparati ad un mondo dell'occupazione che subisce cambiamenti radicali. Il loro futuro deve essere garantito attraverso un accesso flessibile all'istruzione, basato su esperienze pratiche e tecniche necessarie sul posto di lavoro. L'istruzione non serve solo a garantire un posto di lavoro, ma consente anche agli individui di dare forma al proprio futuro e alla propria vita culturale e sociale.

Gli apprendistati sono fondamentali nel mercato del lavoro odierno, perché aiutano a risolvere problemi gravi come la disoccupazione giovanile, la mancata corrispondenza fra competenze e occupazione e le ineguaglianze. In realtà, gli studenti sono più che preparati sulla teoria, che non può però sostituire la formazione pratica. Negli ultimi anni è emerso un divario tra le competenze e gli standard acquisiti dagli studenti e quelli necessari nel mondo del lavoro.

Durante la Presidenza maltese organizzeremo occasioni di dialogo per capire in che modo gli Stati membri possono ricevere sostegno nel fornire apprendistati di qualità che soddisfino le loro esigenze. Il nostro obiettivo non è solo lodare i traguardi raggiunti dall'EAFa, ma anche rafforzare la sua ambizione principale di riunire governi e parti interessate nel tentativo di migliorare la qualità, l'offerta e l'immagine degli apprendistati in Europa. La riunione ad alto livello del maggio 2017 a Malta rappresenta un'ottima opportunità per concentrarsi sul miglioramento della qualità degli apprendistati, trovando il giusto equilibrio tra formazione teorica e pratica e potenziando le prospettive di impiego a lungo termine.

Inoltre, la riunione coinvolgerà tutte le parti interessate e le parti sociali, per ottenere un'ampia partecipazione al fine di migliorare la formazione dell'apprendistato e renderla credibile, trasparente e in grado di adattarsi ai nuovi sviluppi, identificando al contempo il supporto necessario per aiutare chiunque offra informazioni, consulenza e assistenza ai giovani sull'apprendistato.

Il contesto politico

Dal 2002, i paesi europei e le parti sociali collaborano nel campo dell'istruzione e della formazione professionale tramite il Processo di Copenaghen. Il Comunicato di Bruges del 2010 ha definito una visione per l'istruzione e la formazione professionale (IFP) moderna e attraente con un piano d'azione fino al 2014. Dopo un'analisi dei risultati, sono state stabilite cinque priorità chiave per migliorare ulteriormente i sistemi IFP per il periodo fino al 2020:

1

Apprendimento basato sul lavoro

Promuovere l'apprendimento in ambito lavorativo in tutte le sue forme, con un'attenzione particolare agli apprendistati, coinvolgendo parti sociali, aziende e istituti di IFP, nonché stimolando l'innovazione e lo spirito imprenditoriale.

2

Garanzia di qualità

Sviluppare ulteriormente i meccanismi di garanzia della qualità a livello di IFP, in linea con la raccomandazione EQAVET e, nell'ambito dei sistemi di garanzia di qualità, creare circuiti d'informazione continua e riscontro per sistemi iniziali e continui di IFP basati sui risultati dell'apprendimento.

3

Accessibilità

Potenziare l'accesso a IFP e a qualifiche per tutti, tramite sistemi più flessibili e permeabili, offrendo in particolare servizi di assistenza integrata efficienti e inserendo strumenti atti a convalidare l'apprendimento non-formale e informale.

4

Competenze chiave

Rafforzare ulteriormente le competenze chiave dei curricula IFP e fornire opportunità più efficienti di acquisire o sviluppare tali competenze tramite una IFP iniziale e una IFP continua.

5

Insegnanti e formatori IFP

Introdurre approcci e opportunità sistematici per lo sviluppo professionale iniziale e continuo di insegnanti, formatori e mentori IFP, in contesti scolastici e lavorativi.



Apprendistati nelle recenti iniziative politiche UE

Una nuova Agenda per le competenze per l'Europa (giugno 2016) comprende ad esempio le seguenti attività:

- ✓ Migliorare l'immagine dell'istruzione e formazione professionale (IFP) tramite strumenti di qualità e flessibili, atti ad assistere l'evoluzione degli studenti e a promuovere i legami con i datori di lavoro,
- ✓ Coinvolgere aziende e partner nella creazione/erogazione di IFP, aumentando la dimensione basata sul lavoro, unita all'esperienza internazionale,
- ✓ Incoraggiare l'offerta di IFP di livello più elevato,
- ✓ Sviluppare una serie di servizi di sostegno per la condivisione delle conoscenze, le
- ✓ Aiutare le parti sociali a portare avanti i risultati dei progetti congiunti di apprendistato,
- ✓ Migliorare il supporto alla mobilità degli studenti nell'ambito degli apprendistati, in particolare per lunghi periodi di mobilità,
- ✓ Più apprendimento basato sul lavoro, più apprendistati e più partenariati tra mondo delle aziende e mondo dell'istruzione,
- ✓ Sostenere le opportunità per chi studia di intraprendere esperienze basate sul lavoro nell'ambito dei propri studi.



Per ulteriori informazioni, si rimanda a: eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=it



La Garanzia per i giovani (YG) Garanzia per i giovani e l'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (YEI) a tre anni dal lancio: (ottobre 2016) principali traguardi dal 2013, ad esempio:

- ✔ 14 milioni di giovani hanno partecipato a programmi YG,
- ✔ YEI ha fornito supporto diretto a oltre 1,4 milioni di giovani,
- ✔ 9 milioni di giovani hanno accettato un'offerta di lavoro o di formazione,
- ✔ Da gennaio 2014, il 4% (390.000) delle offerte accettate dai giovani sono state offerte di apprendistato.

Tramite la Garanzia per i giovani, tutti gli Stati membri si sono impegnati a garantire che, entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale tutti i giovani di età inferiore ai 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o tirocinio. La Garanzia per i giovani ha favorito l'adozione di riforme strutturali negli Stati membri, tra cui riforme significative per gli apprendistati e di apprendimento basato sul lavoro. L'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile offre supporto finanziario all'implementazione della Garanzia per i giovani.



Per ulteriori informazioni, si rimanda a: europa.eu/rapid/press-release_IP-16-3216_it.htm

Investire nei giovani europei

(dicembre 2016) confermate nuove iniziative politiche, tra cui:

- ✔ un quadro normativo europeo di qualità per gli apprendistati,
- ✔ un'attività di mobilità a lungo termine, 'ErasmusPro', nell'ambito di Erasmus+
- ✔ un servizio di assistenza all'apprendistato guidato dalla domanda per gli Stati membri,



Per ulteriori informazioni, si rimanda a europa.eu/rapid/press-release_IP-16-4165_it.htm

Alleanza europea per l'apprendistato: origini e successi

L'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA) è stata lanciata nel 2013 per contribuire ad affrontare il problema della disoccupazione giovanile. L'Alleanza si basa su una Dichiarazione congiunta della Commissione europea, della Presidenza lituana dell'UE e delle parti sociali europee, con il sostegno di una Dichiarazione del Consiglio da parte degli Stati membri a ottobre 2013. I suoi componenti s'impegnano ad adottare misure atte a rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine degli apprendistati.



Gli apprendistati sono una priorità perché la combinazione di apprendimento scolastico e formazione sul posto di lavoro conferisce ai giovani la giusta combinazione di competenze richiesta dai datori di lavoro. In effetti, 2 apprendisti su 3 trovano un'occupazione direttamente dopo il periodo di apprendistato. Si tratta di un dato importante, se si considera che il 40% dei datori di lavoro dichiara di non riuscire a trovare persone con le giuste competenze. Attraverso l'apprendistato i giovani possono muovere i primi passi nel mondo del lavoro e le aziende possono assumere individui con le competenze necessarie.

Interesse crescente

Cresce l'interesse negli apprendistati e nuovi membri si uniscono continuamente all'EAfA: a marzo 2017 erano 35, fra i paesi dell'Unione europea, i paesi EFTA ed i paesi candidati. Nel frattempo, aziende e parti interessate avevano già fatto oltre 200 dichiarazioni d'impegno.



Stato delle cose

Offerta

La maggior parte degli studenti degli istituti professionali in Europa frequentano la scuola e non ha accesso alla formazione in contesti di lavoro reali. La EAfA ha garantito ai giovani 500.000 opportunità di formazione e di primo impiego. Gli Stati membri hanno inserito gli apprendistati nei loro sistemi di garanzia per i giovani, generando 390.000 offerte fino al 2016, e stanno potenziando il supporto agli apprendistati. Grazie al finanziamento dell'UE, le organizzazioni dei datori di lavoro hanno intrapreso una ricerca sull'efficacia in termini di costi degli apprendistati, elemento fondamentale per migliorare l'erogazione.



Qualità

La qualità è fondamentale nello sviluppo degli apprendistati. Quasi 3 dichiarazioni d'impegno EAfA su 4 si concentrano su questioni di qualità. Il Gruppo di lavoro ET 2020 sulle IFP ha redatto una relazione composta da 20 principi guida per apprendistati di alta qualità. Inoltre, i sindacati europei hanno sviluppato una ricerca su un "Quadro normativo di qualità per gli apprendistati", con il sostegno della Commissione, la quale proporrà un quadro di qualità agli Stati membri nel 2017.

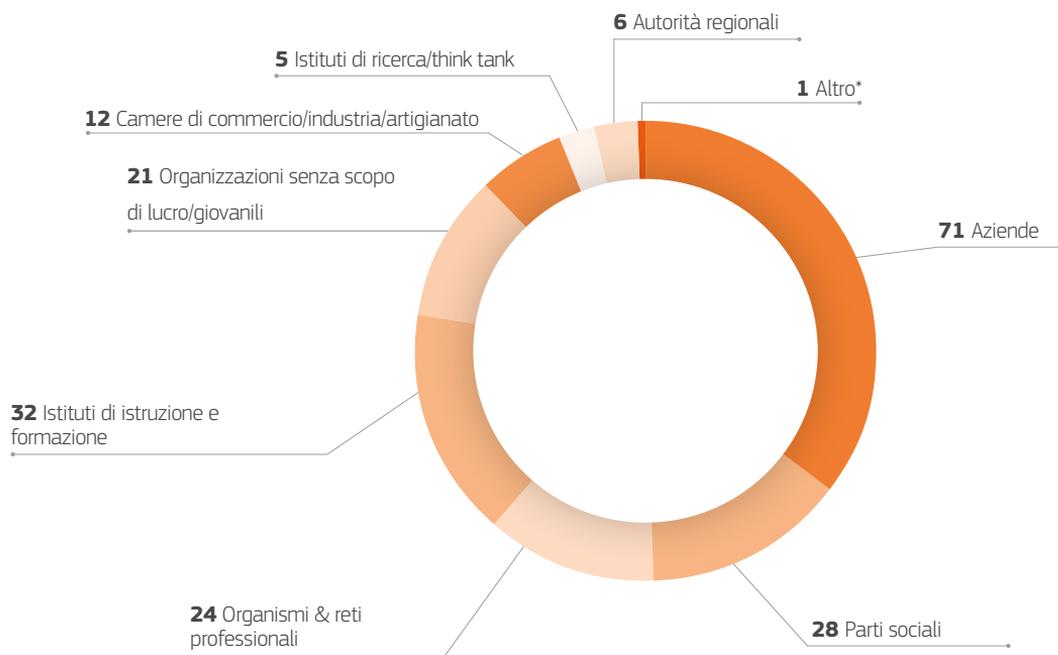
Immagine

Troppo spesso gli apprendistati sono considerati un ripiego. Al fine di migliorare l'immagine della formazione professionale, compresi gli apprendistati, a dicembre 2016 la Commissione ha organizzato una Settimana europea della formazione professionale e i primi EAfA Awards. Le attività saranno ripetute nel 2017 ed eventi simili sono stati organizzati dagli Stati membri, e la maggior parte delle dichiarazioni d'impegno EAfA si concentrano sulla creazione di un'immagine.

Mobilità

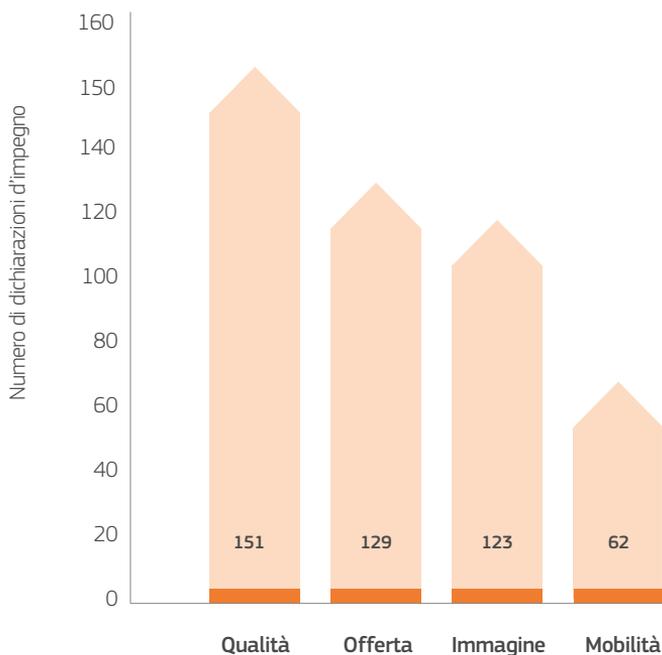
Circa 50 impegni EAfA riguardano la mobilità transnazionale. Anche se Erasmus+ finanzia la mobilità degli apprendisti, le parti interessate hanno richiesto un maggiore sostegno da parte dell'UE per una mobilità di più lunga durata. A questo riguardo, la Commissione ha annunciato un'azione 'Erasmus Pro'. Dal 2018 gli apprendistati con un contratto di lavoro saranno inoltre inseriti in EURES – il portale europeo sulla mobilità del lavoro.

Dichiarazioni d'impegno per categorie di parti interessate



*Impegno della Città metropolitana di Roma

Focus delle dichiarazioni d'impegno





EaFA – Risultati della valutazione

Una recente ricerca della Commissione ha valutato i successi dell'EaFA nei suoi primi quattro anni di attività, identificando i traguardi raggiunti e le sfide e formulando raccomandazioni per il futuro. La ricerca si basava principalmente su sondaggi e interviste alle parti interessate, oltre che sull'analisi delle dichiarazioni d'impegno fatte dai governi e dalle parti interessate. Questa sezione presenta alcuni risultati salienti, ma la ricerca completa è disponibile sul sito Web dell'EaFA.

Come le parti interessate vedono l'Alleanza

Le parti interessate apprezzano il supporto tramite attività di networking e condivisione delle informazioni e concordano sul fatto che l'Alleanza svolga un ruolo importante nel sensibilizzare il pubblico sugli apprendistati. Quasi il 40% degli interpellati ha cooperato insieme ad altre organizzazioni che si sono prese degli impegni. Inoltre, essi considerano che l'EaFA mobiliti le parti interessate, fornisca competenze e dia l'impulso necessario a lanciare iniziative nazionali.

Progressi nella realizzazione degli impegni

La realizzazione delle dichiarazioni d'impegno registra una buona progressione. Al momento del sondaggio (estate 2016), oltre il 40% degli interpellati era nella fase intermedia di realizzazione dell'impegno preso. Ad esempio, tra tutti gli impegni dedicati all'offerta di apprendistati, il 26% era già stato totalmente implementato. Il 98% di chi ha preso un impegno riferiva di aver lavorato attivamente ad almeno un obiettivo EaFA (il 71% sull'immagine, il 60% sulla qualità, il 51% sull'offerta e il 36% sulla mobilità degli apprendistati), e solo il 2% non aveva compiuto progressi. Il 46% degli impegni presi affrontava altri temi legati all'apprendistato, diversi dai quattro temi EaFA principali (offerta, qualità, immagine, mobilità) (ad es. migliorare la collaborazione tra datori di lavoro, organismi di formazione e responsabili politici e fornire consulenza alla carriera).

Livello di progresso riferito alla realizzazione degli impegni presi:

	Appena iniziato	A metà percorso	Quasi del tutto realizzato	Del tutto realizzato
Abbiamo contribuito all'offerta/ creazione di posti di apprendistato	11 %	41 %	22 %	26 %
Abbiamo lavorato a migliorare la qualità degli apprendistati	16 %	44 %	31 %	9 %
Abbiamo lavorato a migliorare l'immagine degli apprendistati	8 %	67 %	17 %	8 %
Abbiamo lavorato a promuovere la mobilità degli apprendisti in Europa	20 %	50 %	15 %	15 %
Abbiamo lavorato ad altri temi o settori legati agli apprendistati	0 %	50 %	38 %	13 %

Offerta di posti di apprendistato

Per il 55% delle dichiarazioni d'impegno rivolte alla creazione di nuovi posti di apprendistato si registra un aumento nell'offerta. Tuttavia, le parti interessate devono affrontare alcuni ostacoli, come la cattiva reputazione del settore, difficoltà amministrative e tendenze economiche sfavorevoli. In ogni caso, un solo interpellato ha riferito meno posti rispetto all'anno precedente.

Migliorare la qualità degli apprendistati

Le parti interessate hanno implementato diversi tipi di attività atte a migliorare la qualità degli apprendistati:

Promuovere programmi di apprendistato

70 %

Migliorare la collaborazione europea sugli apprendistati

64 %

Migliorare la collaborazione tra insegnanti e formatori aziendali

64 %

Reagire alle esigenze di competenze a seconda delle richieste del mercato del lavoro

61 %

Sviluppare un quadro normativo

42 %

Migliorare le condizioni di lavoro degli apprendisti

42 %

Aggiornare i programmi di formazione esistenti e/o prepararne di nuovi

42 %

Garantire la qualità delle qualifiche ottenute tramite l'apprendistato

39 %

Promuovere la partecipazione dei datori di lavoro nel finanziamento degli apprendistati

39 %

Garantire le condizioni adatte ad una partecipazione equa

27 %

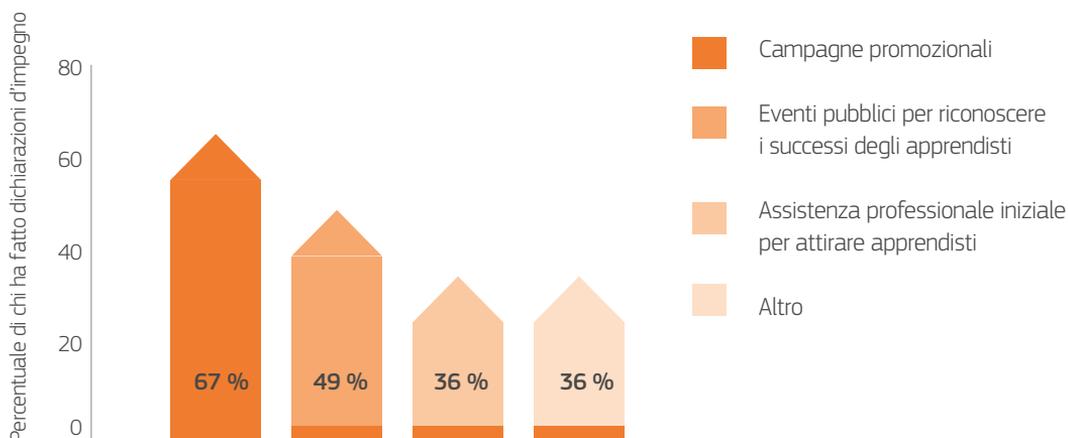
Includere gli apprendistati tra le misure dei sistemi di garanzia per i giovani

9 %

Altro

6 %

Tipi di attività implementati dalle parti interessate per migliorare la reputazione degli apprendisti



Fonte: ICF: Sondaggio 2016 tra chi ha fatto dichiarazioni d'impegno dell'EAfA

I risultati degli sforzi per migliorare l'immagine comprendono:

- maggiore consapevolezza e conoscenza degli apprendisti tra studenti, famiglie, insegnanti e aziende,
- migliore opinione degli apprendisti tra studenti e famiglie,
- maggiore apprezzamento da parte delle aziende dei vantaggi nell'assumere apprendisti.

Promuovere la mobilità europea degli apprendisti

Al fine di promuovere la mobilità degli apprendisti, chi ha preso impegni concreti ha riferito una serie di operazioni di sensibilizzazione rivolte ad apprendisti e aziende (come eventi, campagne, newsletter e volantini). In generale, le parti interessate hanno dichiarato che la mobilità è un'esperienza arricchente per apprendisti, formatori e tutori. Tuttavia, le differenze tra i diversi approcci nazionali alla regolamentazione degli apprendisti sono state percepite come un ostacolo alla mobilità e molti hanno richiesto linee guida UE o iniziative di armonizzazione, per garantire una qualità costante. È stato inoltre sottolineato che i fardelli amministrativi rischiano di dissuadere i centri di formazione dal partecipare a Erasmus+.

Realizzare gli impegni: sfide e soluzioni

Le principali sfide e gli ostacoli **riferiti dalle PMI** nel cercare di realizzare gli impegni presi comprendono:

- risorse umane e fondi insufficienti per l'assunzione di apprendisti,
- pesante fardello amministrativo,
- quadro normativo in evoluzione.

Altre parti interessate hanno riferito ulteriori difficoltà come:

- cattiva reputazione degli apprendistati tra i giovani, le loro famiglie e le aziende,
- servizi di consulenza alla carriera datati,
- carenza di incentivi finanziari,
- carenza di un quadro finanziario a sostegno della mobilità transnazionale di lavoratori poco qualificati,
- barriere linguistiche alla mobilità transnazionale,
- difficoltà nell'integrare gli studenti stranieri negli apprendistati,
- difficoltà nel trasmettere il messaggio ai responsabili politici.

Per superare gli ostacoli le parti interessate dell'EaFA hanno suggerito le seguenti **soluzioni**:

- comunicare risultati e storie di successo,
- comunicare alle PMI i vantaggi di assumere apprendisti e assisterle nel loro impegno verso l'apprendistato,
- creare curricula flessibili adattabili alle esigenze del mercato,
- maggiore coinvolgimento delle parti sociali,
- migliorare lo sviluppo professionale continuo e l'assistenza a insegnanti, formatori e mentori.



© Technifutur, 2017



Apprendistati – Una forma di apprendimento di successo in ambito lavorativo

L'apprendimento in ambito lavorativo (WBL), un aspetto chiave della IFP, è collegato direttamente al suo obiettivo che consiste nell'aiutare gli studenti ad acquisire conoscenze, competenze e abilità con una rilevanza diretta al mercato del lavoro. In linea di massima, esistono tre forme principali di apprendimento in ambito lavorativo:

Apprendistati

Gli apprendistati uniscono, in modo formale, l'apprendimento in ambito lavorativo in aziende ed altri luoghi di lavoro all'apprendimento presso istituti d'istruzione e di formazione, portando a qualifiche riconosciute a livello nazionale. Nella maggior parte dei casi sono caratterizzati da un rapporto contrattuale tra l'apprendista, il datore di lavoro e/o l'istituto d'istruzione e di formazione professionale, per cui l'apprendista viene retribuito o ricompensato per il lavoro svolto.

Il termine apprendistato è definito e compreso in modo diverso in molti paesi e per scopi di ricerca. Tuttavia, in pillole, gli apprendistati:

Sono programmi d'istruzione e formazione professionale

1

Combinano la formazione in azienda con l'apprendimento acquisito in istituti d'istruzione e di formazione

2

Portano a qualifiche riconosciute a livello nazionale

3

IFP svolta a scuola con formazione sul posto di lavoro

Questa seconda modalità di apprendistato in ambito lavorativo comprende periodi di formazione sul posto di lavoro in azienda. Tali periodi variano per durata e comprendono generalmente stage, assunzioni e tirocini più brevi, aggiunti come elemento obbligatorio o opzionale dei programmi IFP per ottenere qualifiche formali.

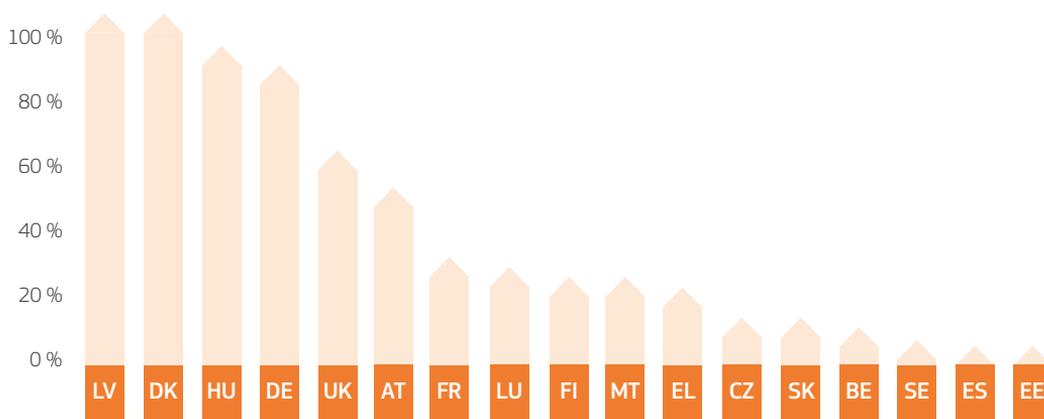
Apprendimento in ambito lavorativo a scuola

L'apprendimento in ambito lavorativo può inoltre essere integrato nei programmi scolastici tramite laboratori in loco, botteghe artigianali, cucine, ristoranti, studi professionali o di praticantato, simulazioni o incarichi reali in azienda/nel settore. L'obiettivo è quello di creare contesti di lavoro "di vita reale", stabilire contatti e/o collaborazioni con aziende o clienti reali e sviluppare competenze imprenditoriali.

Apprendimento in ambito lavorativo negli Stati membri

Oggi come oggi, la combinazione di esperienze pratiche e apprendimento teorico è ben riconosciuta come approccio efficace per fornire abilità rilevanti, favorire la messa in pratica delle conoscenze teoriche e migliorare la transizione degli studenti verso il mercato del lavoro.

In base ai dati disponibili, solo alcuni paesi nell'UE forniscono tali opportunità alla maggior parte dei propri studenti IFP (Lettonia, Danimarca, Ungheria, Germania e, in misura minore, Regno Unito e Austria). Non vi sono tracce di programmi che combinino l'apprendimento scolastico ed il lavoro in Bulgaria, Irlanda, Croazia, Cipro, Lituania, Portogallo e Slovenia.



Fonte: Eurostat (UOE, 2014), dati online codice educ_uae_enrs04. I programmi che combinano la scuola e il lavoro sono programmi in cui meno del 75% del curriculum è presentato nel contesto scolastico o tramite istruzione a distanza. La definizione differisce in RO.



Apprendistati e tirocini a confronto

Gli apprendistati non devono essere confusi con i tirocini. Di seguito un confronto tra i due diversi programmi.

	Apprendistato	Stage
Ambito	Istruzione professionale completa e profilo di formazione	È complementare a un programma educativo o un CV individuale
Obiettivo	Profilo/qualifica professionale	Esperienza pratica certificata
Livello d'istruzione	Generalmente livelli EQF 3-5	Tutti i livelli EQF d'istruzione (pre) professionale nell'istruzione superiore e dopo il diploma
Contenuto	Acquisizione della gamma completa di conoscenze, abilità e competenze di una professione	Orientamento professionale, di lavoro o per la carriera. Acquisizione di alcune conoscenze, abilità e competenze di un'occupazione/professione
Apprendimento sul posto di lavoro	Stessa importanza del programma di studi	In genere completa il programma di studi o è un'opzione in più
Durata	Fisso, a medio/lungo termine In genere 1-4 anni	Varia, da breve a medio termine In genere meno di un anno
Situazione d'impiego	Tipicamente assunto	Studente, tirocinante o volontario
Retribuzione	Generalmente retribuito (importo negoziato o imposto dalla legge) Indennità di apprendistato	Retribuzione variabile, spesso non remunerato Retribuzione finanziaria non regolamentata
Governance	Altamente regolamentato, spesso dalle parti sociali e da chi eroga IFP	Non regolamentato o parzialmente regolamentato

Sulla base di una presentazione contenuta in «Schemi di apprendistato e tirocinio formativo nell'UE27: Fattori chiave di successo», Commissione europea (2013)

A chi giovano gli apprendistati?

Gli apprendistati giovano alle aziende, agli studenti e alla società nel suo insieme. Programmi di buona qualità favoriscono l'occupabilità giovanile (il 60-70% ha un lavoro garantito alla fine dell'apprendistato). Essi aiutano inoltre le aziende a creare una forza lavoro produttiva e in genere le società di formazione recuperano i propri investimenti entro la fine del periodo di formazione o poco dopo. I buoni programmi di apprendistato inoltre danno impulso all'impiego, riducono la dipendenza dal sistema di welfare e incrementano l'inclusione sociale.

Aziende	Studenti	Società
Competenze Padroneggiare lo sviluppo delle competenze	Competenze Abilità pratiche ricercate dai datori di lavoro	Competenze Competenze in linea con le esigenze del mercato del lavoro
Selezione del personale Assunzioni mirate a costi ridotti	Esperienza di lavoro Esperienza valida e pratica da inserire nel CV	Collegare istruzione e lavoro Il mondo dell'istruzione e quello del lavoro si collegano e si allineano
Produttività Anche gli apprendisti lavorano e producono	Ingresso più rapido nel mondo del lavoro Gli apprendisti trovano lavoro più rapidamente rispetto ai loro pari	Occupazione giovanile Accesso facilitato al mercato del lavoro per i giovani
Innovazione Nuove prospettive dagli apprendisti	Migliori retribuzioni Gli apprendisti sono retribuiti meglio nel loro primo lavoro	Inclusione sociale Partecipazione all'istruzione, alla vita lavorativa e alla società
Reputazione Posizione e riconoscimento potenziati	Contratti più lunghi Gli apprendisti mantengono più a lungo il primo lavoro	

« Gli apprendistati generano benefici per i datori di lavoro tramite il lavoro produttivo svolto dagli apprendisti durante il programma, oltre che attraverso i vantaggi occupazionali a lungo termine ottenuti dai datori di lavoro alla fine del periodo di apprendistato. »

Apprendistati ad alto rendimento & apprendimento in ambito lavorativo

Dal 2014 to 2015, il Gruppo di lavoro su istruzione e formazione 2020 su istruzione e formazione professionale ha sviluppato una serie di "20 principi guida per apprendistati ad alto rendimento ed apprendimento in ambito lavorativo". Il gruppo di lavoro era composto da esperti di amministrazioni nazionali, parti sociali, fornitori di IFP e istituzioni UE.

Sfida politica 1

Governance nazionale e coinvolgimento delle parti sociali

- Definire un contesto legale chiaro e coerente
- Garantire un dialogo costante e strutturato tra le parti
- Rafforzare il ruolo delle parti sociali
- Garantire una collaborazione sistematica tra fornitori di IFP e aziende
- Condividere costi e vantaggi (aziende, fornitori di IFP, studenti)

Sfida politica 2

Sostegno alle aziende, in particolare alle PMI

- Sostenere le PMI nel rendere più allettanti gli apprendistati
- Trovare un equilibrio tra l'esigenza di competenze specifiche di lavoro e competenze generalizzate
- Concentrazione su aziende senza esperienza d'apprendistato
- Supporto all'apprendistato per gli studenti svantaggiati
- Sostegno per formatori e tutori qualificati

Sfida politica 3

Attrattiva e migliore guida alla carriera

- Promuovere la permeabilità tra IFP ed altri percorsi
- Promuovere eccellenza per migliorare l'immagine delle IFP
- Garantire guida alla carriera di buona qualità e imparziale
- Aumentare la qualità degli insegnanti IFP
- Sensibilizzare per promuovere l'attrattiva delle IFP

Sfida politica 4

Garanzia di qualità nell'apprendimento in ambito

- Fornire un chiaro quadro normativo per la garanzia della qualità con una risposta sistematica
- Garantire che i programmi di IFP rispondano alle esigenze di competenze in costante evoluzione
- Favorire la fiducia e il rispetto reciproci tramite una costante collaborazione
- Garantire valutazioni eque, valide e autentiche dei risultati dell'apprendimento
- Continuare lo sviluppo di formatori aziendali e migliorare le loro condizioni di lavoro

Il futuro

La Commissione europea ha un ambizioso programma di sostegno alla comunità europea degli apprendisti. Con la creazione di un servizio di supporto all'apprendistato nel 2017, promuoveremo la condivisione delle conoscenze e il networking e daremo vita al "benchlearning" ispirato dalla Rete europea dei servizi pubblici per l'impiego. Inoltre, una proposta di Quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci si baserà sull'operato delle parti sociali europee e del Comitato consultivo per la formazione professionale (ACVT). La Commissione sta inoltre per lanciare Erasmus Pro, a sostegno della mobilità a lungo termine degli apprendisti. Gli altri programmi comprendono una Rete europea di apprendisti, in collaborazione con il Forum europeo della gioventù e Obessu.

1

Servizi di supporto

Hub di conoscenze

Mettere insieme kit di strumenti, linee guida, ricerche, migliori prassi, ecc. che possano servire alla condivisione delle conoscenze a livello europeo

Hub di networking

Favorire il networking e sviluppare delle comunità di pratica tra le parti che hanno interessi, sfide e soluzioni simili

Benchlearning

Sostegno motivato dalla domanda di adozione di riforme strutturali tramite una consulenza esperta e il mutuo apprendimento dettagliato

2

Qualità

Quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci

Proporre un quadro di lavoro di qualità per gli apprendistati

Follow-up della dichiarazione congiunta delle parti sociali dell'UE

Follow-up dell'opinione di ACVT

3

Mobilità

Mobilità degli apprendisti

2° bando per progetti pilota sulla mobilità a lungo termine

ErasmusPro sulla mobilità a lungo termine

Trasparenza delle offerte tramite EURES & Drop'pin

4

Affrontare nuove sfide

Integrazione dei migranti in IFP

Digitalizzazione

Innovazione

Imprenditorialità

IFP di livello più elevato

5

Sviluppare le qualifiche europee

Bando Erasmus+: qualifiche congiunte in una IFP di livello più elevato

Collegamento ad alleanze sulle competenze di settore, bozza di cooperazione sociale e progetti transnazionali già esistenti

6

Migliorare e rivedere l'accesso ai finanziamenti

Collaborazioni IFP-aziende

Nuovi progetti Erasmus+ per approcci regionali

Nuova richiesta di qualifiche congiunte

Informazioni sull'accesso ai finanziamenti

7

Creare interesse e mobilitare l'impegno

Settimane europee della formazione professionale
Promuovere una diffusione regionale, settoriale e una portata regionale
Incoraggiare obiettivi concreti
Evento della Presidenza maltese, 4 anni di EAfA, 30-31 maggio 2017

8

Migliorare i dati sull'apprendimento in ambito lavorativo

Approccio basato su dati
Raccogliere dati attraverso Eurostat, OCSE, JRC
Esplorare la possibilità di un indice di riferimento di apprendimento in ambito lavorativo

9

Comunicare con gli apprendisti

Costruire una rete a livello UE per la collaborazione degli apprendisti con il Forum della gioventù & Obessu

10

Migliorare la collaborazione internazionale

Rafforzare il Gruppo inter-agenzie guidato dall'UNESCO
Continuare la collaborazione con l'ILO, OCSE, GAN
Conferenza WorldSkills Abu Dhabi, 16-17 ottobre 2017



Per ulteriori informazioni si rimanda a:
ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=it





Migliorare l'insegnamento di apprendistati a Malta

Il tasso di disoccupazione giovanile di Malta è sempre stato relativamente basso, ma il paese ha dovuto affrontare problemi nel trovare lavoratori con le giuste competenze per il suo mercato del lavoro. La carenza e il mismatch di abilità si verificano a causa dell'invecchiamento della popolazione e di una solida crescita economica, trainata dal turismo e dal commercio, nonché dalla nascita di settori altamente qualificati come l'i-gaming, i servizi legali e finanziari e la manutenzione di aeromobili.

Per affrontare questo problema, il principale fornitore nazionale di IFP di Malta, il Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), nel 2013 ha presentato una dichiarazione d'impegno nazionale basata sull'EaFA per migliorare la qualità, l'offerta e l'immagine degli apprendistati e spronare la collaborazione tra parti interessate nazionali attive nell'istruzione e nell'economia. In parallelo, la Malta Union of Teachers (MUT) ha preso un impegno EaFA per la preparazione di insegnanti e formatori IFP per il loro ruolo negli apprendistati. Ciò ha portato a un miglioramento nella qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento, rafforzando lo statuto legale degli apprendisti e garantendo un contesto di formazione sicuro.

Sia la dichiarazione che l'impegno sono legati ad un'analisi politica del sistema degli apprendistati avviata dal Ministero maltese dell'istruzione e dell'impiego e guidata da Cedefop e da un comitato direttivo nazionale. Il risultato sono stati cambiamenti generali nelle politiche e nei programmi. Oggi, gli apprendistati sono offerti nell'ambito di 50 qualifiche presso MCAST e il numero di posti di apprendistato disponibili nelle aziende è raddoppiato ogni anno fin dalla revisione.

Il ruolo di insegnanti e formatori è stato chiarito e consolidato e nuove normative relative all'implementazione e alla governance sono in fase di creazione, compreso un atto sull'istruzione per integrare gli apprendistati nel sistema di qualifica e regolamentare la quota di WBL nelle qualifiche con apprendistato. Un'altra normativa chiarirà gli aspetti contrattuali e garantirà che gli apprendisti godano della stessa previdenza sociale e degli stessi diritti del lavoro degli altri dipendenti. Nonostante sia troppo presto per valutare l'impatto delle riforme sulla offerta di competenze a Malta, si registrano già effetti positivi sulla disoccupazione giovanile: a settembre 2016 il tasso di disoccupazione a Malta era il più basso in Europa.



Per ulteriori informazioni, si rimanda a:

Revisione degli apprendistati (Malta):

cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139



Apprendistati presso MCAST: mcast.edu.mt



Coinvolgere le piccole aziende

Pur fornendo circa due terzi dei posti di lavoro nel settore privato in Europa, le piccole e medie imprese (PMI), comprese le microimprese, a volte faticano a fornire opportunità di apprendistato. I motivi sono una carenza di infrastrutture per la formazione e il personale necessario a monitorare gli apprendisti, nonché un know-how insufficiente a gestire regole complesse e requisiti amministrativi.

In epoche d'incertezza le aziende tendono naturalmente a non voler assumere apprendisti, soprattutto se non hanno mai formato degli apprendisti prima. I datori di lavoro potrebbero temere i potenziali costi necessari a offrire posti di formazione. Tali posti possono comportare investimenti sostanziali che potrebbero non essere mai recuperati qualora un apprendista decida di andarsene.

Misure a sostegno delle PMI

Il successo delle iniziative politiche per gli apprendistati e l'impiegabilità giovanile dipende anche dal coinvolgimento di un maggior numero di PMI nella offerta di posti d'apprendista. Inoltre, per offrire apprendistati di buona qualità, le aziende devono effettuare investimenti adeguati. Per vincere queste sfide, i governi si concentrano su un sostegno mirato, al fine di garantire misure di stimolo alla offerta di apprendistati da parte delle PMI.

Sono state identificate una serie di buone prassi e misure di supporto, finanziarie e non, per le aziende e in particolare per le PMI, nell'ambito dei 20 principi guida per apprendistati a performance elevata e apprendimento in ambito lavorativo (si rimanda alle linee guida del gruppo di lavoro ET 2020 IFP del 2015). Oltre alla dimensione aziendale e delle PMI, le linee guida identificano i principali ostacoli per i fornitori, ovvero migliorare la governance, la garanzia di qualità, la consulenza alla carriera e l'immagine degli apprendistati, coinvolgendo nel contempo le parti sociali e rafforzando la reputazione degli apprendistati.

« Artigiani e PMI non sono solo la spina dorsale dell'economia in Europa, ma sono anche i fornitori principali di posti di apprendistato. Al fine di restare attrattivi agli occhi delle PMI negli Stati membri, i programmi di apprendistato devono diventare più convenienti e poter approfittare di una buona governance che coinvolga i rappresentanti delle PMI. »

Liliane Volozinskis, Direttrice degli affari sociali e delle politiche di formazione

Progetti finanziati dall'UE sul coinvolgimento delle PMI negli apprendistati

Dal 2015, un bando specifico Erasmus+ basato sull'azione chiave 3 – supporto nazionale alla riforma politica – finanzia 16 progetti sul coinvolgimento delle PMI negli apprendistati. L'attenzione si concentra sulle PMI che non hanno esperienze pregresse di apprendistato. In totale, i progetti hanno un valore di €8,8 milioni. L'implementazione dei progetti è iniziata nel 2016 e durerà due anni.

Esistono due tipi di partenariato in questo bando:

- Creare organismi intermediari come camere di commercio e organizzazioni professionali per lo sviluppo di strutture di sostegno alle PMI e definire partenariati con aziende più grandi per assistere le PMI ad aumentare l'offerta di apprendistati.
- Collaborazione mirata tra l'organizzazione ombrello di reti europee e organismi già esistenti e i loro rappresentanti o affiliati nazionali, per lo sviluppo e la offerta di supporto alle PMI.



Per ulteriori informazioni, si rimanda compendio tematico sui progetti per le PMI:
ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17203&langId=en

Migliorare l'immagine degli apprendistati

Nel contesto di Construction 2020, la Commissione europea ha lanciato una campagna di comunicazione mirata al settore della costruzione per attirare giovani talenti e migliorare l'immagine del settore. Essa intende inoltre incoraggiare l'industria della costruzione ad offrire un numero maggiore di apprendistati di qualità migliore e sono state fatte numerose dichiarazioni d'impegno sugli apprendistati in questo campo, in particolare dalle PMI del settore.



Per ulteriori informazioni, si rimanda a:
http://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/apprenticeships_en



WorldSkills
International

WorldSkills
Europe

Rete
globale per
l'apprendistato
(GNA)

Obiettivi di Riga
20 principi guida
Gruppo di lavoro ET 2020
sugli insegnanti e sui
formatori

Parere del Comitato
consultivo per
la formazione
professionale

Impegni
nazionali nel
quadro dell'EaFA

Gruppo inter-
agenzia guidato
dall'UNESCO
sull'IFP tecnica

Garanzia per i
giovani compreso
l'apprendistato

Dichiarazioni
d'impegno EaFA da
parte di aziende,
Camere, parti sociali,
fornitori di IFP, ONG,
think-tank

Fondi UE e
strumenti FSE,
EASI, BEI, Erasmus+,
compreso
ErasmusPro, EURES

DG GROW
Apprendistato
per il settore edilizio di
domani

Organizzazione
internazionale del
lavoro (ILO)

BUSINESSEUROPE/
UEAPME/CEEP/
CES - Visione congiunta
sull'apprendistato

Strategia del
G20 per le
competenze

Dichiarazione
del Consiglio
Eventi della
Presidenza
Parlamento
europeo (ad es.
progetti pilota sulla
mobilità a lungo
termine)

Coalizioni locali,
regionali e
nazionali

Alleanza europea
per l'apprendistato
(EAFA)

Sostegno della
Fondazione europea per
la formazione
(ETF) ai paesi candidati
e del vicinato europeo

Sostegno del
Cedefop agli Stati
membri
tramite analisi
e monitoraggio,
riesami paese,
expertise tecnico e
strumenti pratici

DG CONNECT
Coalizione per le
competenze digitali e il
lavoro

Organizzazione
per la
cooperazione
e lo sviluppo
economico
(OCSE)



Livello globale



Livello europeo



Livello nazionale,
regionale e locale

La dichiarazione di EUROCHAMBRES



© Unione europea, 2017

Arnaldo Abruzzini,
AD, EUROCHAMBRES

I meriti dei programmi di apprendistato sono chiari, ma spesso per le aziende più piccole come le PMI, è difficile capitalizzare questo valore. Tuttavia, le PMI costituiscono la maggioranza delle aziende del settore privato e creano la maggior parte dei posti di lavoro; è quindi importante affrontare la questione.

È su questa premessa che si basano non solo il coinvolgimento delle Camere di commercio e dell'industria nell'erogazione dell'apprendimento in ambito lavorativo nei paesi europei, ma anche il contributo di EUROCHAMBRES all'EaFA.

Nei primi tre anni dell'Alleanza, EUROCHAMBRES e i suoi membri hanno organizzato conferenze, laboratori, sessioni di formazione e attività di apprendimento "da Camera a Camera" in varie parti dell'UE, al fine di individuare e condividere le migliori pratiche. Tutto ciò si è condensato nel quadro di un progetto Erasmus+ partito all'inizio del 2017. Il progetto 'Apprenticeship Coaches for SMEs (AC4SME)' (un progetto di apprendistato per le PMI) è coordinato da EUROCHAMBRES e attuato dalle Camere di commercio di 12 paesi.

AC4SME parte dall'esperienza delle Camere di commercio in Austria e Germania, dove svolgono un ruolo centrale nel facilitare il coinvolgimento delle PMI nel sistema duale di formazione professionale basato tanto sulle lezioni quanto sull'azienda. Tale approccio non si presta a un mero copia-e-incolla, bensì fornisce un punto di riferimento per valutare le modalità per garantire, programmi di apprendistato efficaci e favorevoli alle PMI negli altri paesi. Impennato su laboratori pratici e sullo sviluppo e l'attuazione di strumenti specifici per ogni paese, AC4SME aiuta ad accrescere il numero di PMI che offrono opportunità di apprendistato e stimola misure politiche e di sostegno per promuovere il coinvolgimento delle PMI sul lungo termine.

L'evoluzione dalla discussione, alle iniziative di sensibilizzazione e di formazione, fino al risultato pratico è coerente con la dichiarazione di impegno di EUROCHAMBRES rispetto all'EaFA e testimonia il legame diretto tra le Camere di commercio e le PMI. È arrivato il momento di superare la discussione sui meriti e trasformare l'apprendistato in una realtà negli oltre 20 milioni di PMI nell'UE.

EUROCHAMBRES è l'associazione che riunisce le Camere di commercio e dell'industria europee: rappresenta 1 700 Camere regionali e locali e 20 milioni di imprese in 43 paesi. La pubblicazione del 2014 'Great Apprenticeships in Small Businesses' (Grandi apprendistati nelle piccole imprese) fornisce esempi rispetto a come le Camere di commercio aiutino le PMI ad integrare gli apprendisti.



Per maggiori informazioni, si veda eurochambres.eu/custom/Great_apprenticeships_in_small_businesses_Final_brochure-2014-00340-01.pdf

Il settore pubblico norvegese si attiva sull'apprendistato

Il settore pubblico può svolgere un ruolo chiave per accrescere l'offerta di contratti di apprendistato. La nuova strategia della Norvegia si concentra su:

- assumere apprendisti per il settore pubblico; e
- sfruttare il potere d'acquisto per spingere i fornitori ad assumere apprendisti.

Nel 2016, il governo ha chiesto a tutti i propri organismi di assumere almeno un apprendista. All'epoca, 14 ministeri già impiegavano degli apprendisti. A partire dal 2017, le nuove norme in materia di appalti pubblici impongono che, per i contratti di un valore minimo di 1,5 milioni di NOK, il governo acquisti merci e servizi soltanto da aziende autorizzate ad offrire posizioni di apprendistato. Queste regole si applicano principalmente ai settori dell'edilizia, delle costruzioni e delle TIC. Le aziende dello Spazio economico europeo ricevono lo stesso trattamento.

Secondo un rapporto dell'OCSE del 2017 sui costi e i benefici dell'apprendistato, gli studi dimostrano che collegare un requisito sull'apprendistato agli appalti pubblici può aumentare l'offerta di contratti di apprendistato senza generare alcun impatto negativo sulla qualità della formazione.

Secondo la relazione politica n. 1/2015 della Rete europea di esperti in economia dell'istruzione (EENEE), paesi quali il Belgio, la Danimarca, la Germania, l'Irlanda, la Norvegia, la Svizzera e il Regno Unito adottano un trattamento preferenziale nell'aggiudicazione dei contratti pubblici nei confronti delle aziende che erogano formazione.



Il sostegno di Cedefop

Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) è l'agenzia dell'UE responsabile di sostenere lo sviluppo delle politiche europee in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) e contribuisce anche all'attuazione delle stesse.

Il Cedefop sostiene gli Stati membri, le parti sociali e le altre parti interessate nello sviluppo dell'apprendimento in ambito lavorativo, in particolar modo dell'apprendistato. Tale sostegno è erogato principalmente nelle seguenti modalità:

- Sostegno agli Stati membri interessati nell'istituzione o riforma del sistema di apprendistato tramite analisi approfondite quali i Thematic Country Reviews (Riesami tematici per paese) (TCR) e i Flash Thematic Country Reviews (Riesami tematici flash per paese) (fTCR) sull'apprendistato. Nel biennio 2014-2015 sono stati svolti dei TCR in Lituania e a Malta. Nel 2017, saranno ultimate altre analisi TCR in Grecia, in Italia e in Slovenia. A partire dal 2017, si effettueranno delle analisi anche in Croazia e a Cipro. Esempi pilota di analisi fTCR si svolgeranno in Belgio e in Svezia nel 2017.
- Monitoraggio e analisi degli sviluppi nell'apprendimento in ambito lavorativo, ivi comprese le riforme del sistema di apprendistato negli Stati membri, in particolare per gli interventi del comunicato di Bruges relativamente agli impegni assunti dagli Stati membri nel quadro dell'Alleanza.
- Offerta di spunti strategici e contributi di esperti al gruppo di lavoro dell'ET 2020 sull'IFP (concentrandosi su insegnanti e formatori nell'apprendimento in ambito lavorativo e, in particolare, sull'apprendistato), lavorando in stretta collaborazione con la DG responsabile per l'occupazione.
- Cooperazione con la Commissione e con altre organizzazioni internazionali, compresa la partecipazione a gruppi di lavoro trasversali sull'apprendimento in ambito lavorativo, per accordarsi sulla terminologia e condividere strategie per l'analisi e la valutazione dell'elaborazione e dell'attuazione delle politiche in materia di apprendistato e di apprendimento in ambito lavorativo.
- Organizzazione del primo forum di apprendimento sulle politiche in materia di apprendistato nel 2017. Il forum è una piattaforma in cui le parti interessate dei paesi direttamente coinvolti nelle analisi TCR e fTCR (i beneficiari dei riesami) possono condividere esperienze e risultati con gli altri Stati membri.
- Redazione di una panoramica sull'apprendistato in Europa, per mappare i programmi di apprendistato a livello sistemico negli Stati membri dell'UE, in Islanda e in Norvegia ed effettuare un'analisi comparativa dei programmi (i risultati saranno pubblicati nel 2018).
- Svolgimento di una ricerca sull'apprendistato per gli adulti. La ricerca si svolgerà nel 2017-2018 e si concentrerà sull'apprendistato come modalità efficace di nuova formazione e di riqualifica degli adulti affinché possano reinserirsi nel mercato del lavoro o migliorare la propria carriera.



Per maggiori informazioni, si veda: cedefop.europa.eu

Il sostegno della Fondazione europea per la formazione (ETF)

L'ETF aiuta i paesi partner a valorizzare il capitale umano riformando i sistemi di istruzione, formazione e del mercato del lavoro. Sostiene inoltre le istituzioni dell'UE nell'elaborazione, monitoraggio e valutazione dell'assistenza dell'UE al capitale umano. I 29 paesi partner dell'EFT comprendono i Balcani occidentali e la Turchia, l'area di vicinato dell'UE e l'Asia centrale.

L'IFP e l'apprendimento in ambito lavorativo nei paesi partner dell'EFT

Molti paesi affrontano sfide simili nella trasformazione dell'istruzione e della formazione professionale. Migliorare la collaborazione tra il mondo dell'istruzione e della formazione professionale e le imprese è particolarmente importante e molti paesi hanno adottato misure per adeguare l'apprendimento alle esigenze del mondo del lavoro. Quattro paesi candidati (Albania, Montenegro, la ex Repubblica jugoslava di Macedonia e la Turchia) hanno di recente aderito all'EAFA e la Serbia intende aderire nel 2017.

Cosa fa l'ETF nei paesi partner?

Nei paesi candidati l'ETF offre:

- modalità per tradurre gli impegni in azione, ad esempio raccogliendo dichiarazioni d'impegno da parte delle imprese e imparando dalle buone pratiche e dagli esempi dell'EAFA;
- conoscenza attraverso la condivisione di seminari con le parti interessate dell'EAFA;
- sostegno nell'attuazione degli impegni di Riga sull'apprendimento in ambito lavorativo (ad esempio, l'ETF svolge valutazioni per determinare politiche efficaci e offre sostegno allo sviluppo creazione di capacità);
- monitoraggio e analisi dei progressi nell'attuazione degli impegni di Riga (2015-2020).

Nella regione del partenariato orientale (Armenia, Azerbaijan, Georgia, Moldova, Ucraina) e in Kazakhstan, l'ETF eroga sostegno nell'analisi ed elaborazione delle politiche nazionali in materia di apprendimento in ambito lavorativo. Organizza inoltre seminari, attività di apprendimento tra pari, sviluppo di capacità e una piattaforma tematica.

Nella regione del Mediterraneo sudorientale, l'ETF effettua analisi politiche sull'apprendimento in ambito lavorativo in stretta collaborazione con l'UNESCO. Attualmente, l'ETF lavora con i paesi del Maghreb.



Per maggiori informazioni, si veda: etf.europa.eu

Un'istantanea di un seminario EAfA

Kayseri, Turchia, settembre 2016

I rappresentanti del paese candidato hanno tenuto una riflessione sulle problematiche nazionali in materia di apprendistato. In risposta, i membri dell'EAfA e gli oratori degli Stati membri hanno suggerito buone pratiche e possibili soluzioni pertinenti. I partecipanti hanno quindi sviluppato dei piani d'azione nazionali sulla base di quanto appreso. Il seminario prevedeva anche visite in loco presso produttori di tessuti e arredamenti, presso una scuola superiore IFP e presso il centro regionale di innovazione Erciyes Teknopark.

Il ruolo delle organizzazioni giovanili

Forum europeo della gioventù

Il Forum europeo della gioventù è la piattaforma che rappresenta le organizzazioni giovanili in Europa. Rappresentando e difendendo i diritti dei giovani, si impegna a offrire loro l'opportunità di partecipare attivamente alla società e di migliorare la propria vita. Nell'attuale, incerto contesto sociale e politico, i giovani possono essere dei catalizzatori potenti di carica positiva e possono contribuire a soluzioni innovative per i problemi dell'Europa.

OBESSU

OBESSU (l'Ufficio organizzativo delle associazioni studentesche europee) è la piattaforma di cooperazione delle associazioni studentesche nazionali attive nel sistema di istruzione secondaria e istruzione professionale secondaria in Europa. OBESSU rappresenta gli studenti delle scuole in quanto parti interessate nei sistemi di istruzione e nelle questioni che riguardano la loro vita. Offre agli studenti la possibilità di contribuire allo sviluppo di sistemi di istruzione democratici che promuovano la cittadinanza attiva. Attraverso OBESSU, gli studenti collaborano anche allo sviluppo di strutture rappresentative degli studenti delle scuole. Tra questi sforzi figurano l'attenzione agli apprendisti e alla dimensione educativa della loro esperienza.

Rete europea degli apprendisti

Il Forum europeo della gioventù e OBESSU si stanno adoperando per garantire i diritti dei giovani in materia di istruzione e nel mondo del lavoro. Insieme hanno lanciato, a livello europeo e con il sostegno della Commissione europea, una rete per gli apprendisti, per assicurare che nelle discussioni sull'IFP e sull'apprendistato in Europa venga ascoltata la voce dei giovani apprendisti. Questa rete promuove l'apprendistato di qualità mettendo al centro il discente e rispettando i diritti dei giovani, sia come studenti sia come lavoratori. Coinvolgere i giovani nelle decisioni che li riguardano è fondamentale; la Rete europea degli apprendisti lavora per garantire che gli apprendisti siano rappresentati nell'ideazione, elaborazione e attuazione dei programmi di apprendistato.

La dichiarazione delle parti sociali europee

Dato il ruolo centrale delle parti sociali europee nei sistemi di apprendistato, le nostre organizzazioni e i nostri membri nazionali sono impegnati nell'indirizzare le iniziative nazionali ed europee verso lo sviluppo e il rafforzamento dell'apprendistato in tutta Europa.

Appreziamo forme di apprendistato di qualità che migliorino le prospettive di occupazione, sostengano lo sviluppo personale e permettano di ottenere una qualifica, offrendo al contempo le competenze necessarie al mercato del lavoro. Dovremmo imparare dall'esperienza dei paesi in cui esistono sistemi di apprendistato efficaci che dimostrano che:

- i sistemi di apprendistato devono essere gestiti coinvolgendo le parti sociali e le parti interessate in modo da concentrarsi sui risultati di apprendimento e sull'occupabilità;
- gli apprendistati devono essere retribuiti o compensati coerentemente con i requisiti minimi o gli accordi collettivi a livello nazionale o di settore;
- è necessario garantire l'impegno da parte degli apprendisti, unitamente a chiari benefici tra cui l'ottenimento di qualifiche e le opportunità di impiego.

Le nostre attività hanno individuato una serie di sfide politiche da affrontare, tra cui:

- aumentare l'attrattiva dell'apprendistato da parte dei giovani;
- garantire che gli investimenti nei programmi da parte dei datori di lavoro siano incoraggiati e premiati;
- promuovere percorsi tra l'istruzione professionale iniziale e superiore e le opportunità di formazione;
- assicurare sostegno a livello locale, regionale e nazionale alle PMI in quanto principali fornitori di apprendistato in Europa.

Il lavoro svolto dalle parti sociali europee nel biennio 2014-2016 ha gettato le basi del parere comune sull'apprendistato, condiviso dagli Stati membri e dalle parti sociali nel quadro del comitato consultivo per la formazione professionale della Commissione. Contiamo sulla Commissione per partire da queste basi e portare avanti una proposta sul quadro europeo di qualità per l'apprendistato coerente con il nostro lavoro e le nostre raccomandazioni.

È ora di moltiplicare gli sforzi, insieme a tutte le parti interessate, per istituire e migliorare l'apprendistato. Nel quadro della prossima fase dell'EaFA, dovremo comunicare meglio alla società il valore dell'apprendistato. La prima Settimana europea della formazione del 2016 ha costituito un passo positivo in questa direzione. Occorre ora che la Commissione metta in campo le risorse per una campagna di comunicazione che promuova l'immagine dell'apprendistato tra le aziende e le persone in Europa.

Le nostre organizzazioni continueranno a contribuire alle discussioni e facciamo appello alla Commissione affinché faccia propri questi punti.



Luca Visentini
Segretario generale
CES



Markus J. Beyrer
Direttore generale
BusinessEurope



Valeria Ronzitti
Segretario generale
CEEP



Véronique Willems
Segretario generale
UEAPME

Le attività delle parti sociali

Negli ultimi due anni, le parti sociali europee (CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME) hanno attuato progetti sul rapporto costo/efficacia dei programmi di apprendistato (parte datoriale) e su un quadro europeo di qualità per l'apprendistato (sindacati). Questi progetti hanno attinto alle conoscenze ed esperienze delle parti sociali europee e sono sfociati in due ampie relazioni che hanno contribuito al dibattito politico. A conclusione dei progetti, abbiamo presentato una visione condivisa per l'apprendistato e avviato una discussione con gli Stati membri sulle future priorità politiche nel quadro del Comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP). Il dibattito ha portato all'adozione di un parere tripartito del CCFP dei datori di lavoro, dei sindacati e dei rappresentanti degli Stati membri su una "Visione condivisa per apprendistati e un apprendimento in ambito lavorativo efficaci e di qualità".

L'impegno dei fornitori di istruzione e formazione europei

I gruppi delle associazioni europee dei fornitori di IFP (in rappresentanza dell'IFP iniziale, continua e superiore) tengono, ogni anno dal 2010, incontri informali con la Commissione. Nel 2015 è stato creato un gruppo di esperti, la piattaforma delle associazioni europee erogatrici di IFP, che oggi conta sei associazioni europee, di cui quattro organismi IFP e due organismi di istruzione superiore:

Organismi IFP

- Forum europeo per l'istruzione e la formazione tecnica e professionale (EFVET)
- Fornitori di istruzione e formazione professionale dell'UE (EUproVET)
- Associazione europea degli istituti di formazione professionale (EVBB)
- Associazione europea per la formazione professionale (EVTA) (quattro organizzazioni incentrate sull'IFP)

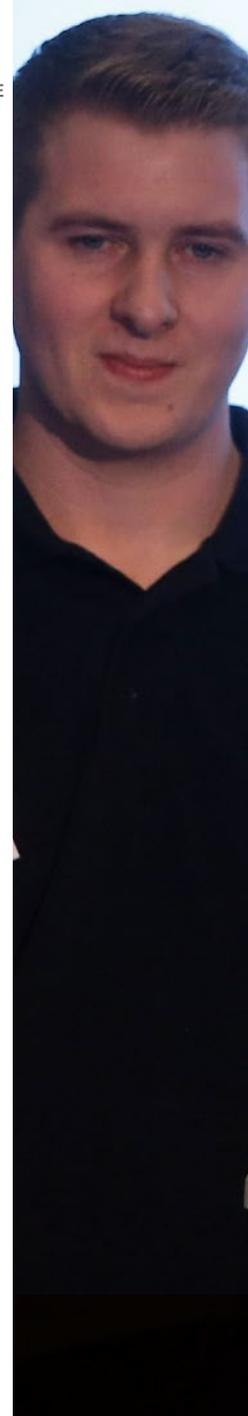
Organismi di istruzione superiore

- Associazione europea degli istituti di istruzione superiore (EURASHE)
- Rete europea delle università che si occupano di istruzione continua (EUCEN)

Nel 2013, i quattro organismi IFP si sono impegnati a contribuire ad aumentare la diffusione dell'apprendistato, sia in Europa che attraverso le proprie organizzazioni di appartenenza nazionale. I membri contribuiscono all'EAfA in maniera autonoma e in partenariato. I partner si impegnano a garantire un coordinamento migliore e più solido tra le organizzazioni che si occupano di apprendimento e quelle che si occupano di impresa.

EURASHE ed EUCEN si sono anche impegnate ad aiutare a stimolare la qualità e accrescere il numero degli apprendistati di livello superiore.

Dal 2014, i sei organismi hanno istituito la rete **VET4EU2**. Queste organizzazioni stanno lavorando insieme e in maniera autonoma per migliorare la qualità e l'immagine dell'IFP. Un'altra priorità è migliorare la progressione tra l'IFP e l'istruzione superiore.





Thomas Lees e Marcus Hawksworth, due apprendisti presso Siemens, consegnano la propria versione dell'Atomium, l'iconico monumento di Bruxelles, alla commissaria Marianne Thyssen durante la cerimonia di chiusura della prima Settimana europea della formazione professionale (dicembre 2016).

L'Atomium è stato un progetto collaborativo realizzato da 30 apprendisti in 9 diversi centri di formazione professionale in Europa.

Iniziative imprenditoriali

Un movimento guidato dalle imprese per promuovere l'occupabilità dei giovani

Alliance for YOUth è un'iniziativa delle imprese volta a promuovere l'occupabilità dei giovani in Europa. Avviata nel 2014 da Nestlé, l'alleanza ha avviato una serie di iniziative individuali e congiunte per offrire ai giovani esperienze di lavoro significative attraverso l'apprendistato, compresa l'istruzione e formazione professionale (IFP), o i tirocini. Alliance for YOUth riunisce oltre 200 piccole e grandi aziende in Europa.

In due anni, le aziende partner hanno offerto contratti di apprendistato, IFP, tirocini e contratti di lavoro a oltre 115 000 giovani europei. Il progetto ha fatto da apripista a nuovi programmi di apprendistato e IFP in paesi come Malta, la Bulgaria, la Spagna, il Portogallo, la Slovacchia, l'Italia e la Polonia dove tale pratica non esisteva o era scomparsa.

Alla fine del 2016, le aziende associate hanno rinnovato le proprie dichiarazioni d'impegno all'EaFA. Entro il 2010, Alliance for YOUth offrirà altri 230 000 opportunità di apprendistato, tirocinio e lavoro ai giovani europei.

Inoltre, le aziende partner svilupperanno ulteriormente i programmi di apprendistato e di IFP in Europa, in stretta collaborazione con le scuole, le università e i governi.

Il successo di Alliance for YOUth in Europa ha spinto Nestlé a esportare il programma su scala mondiale. Le aziende che condividono questa visione sono invitate ad aderire.



Il Patto europeo per la gioventù

Il Patto europeo per la gioventù, di durata biennale e a guida delle imprese, è stato lanciato a novembre 2015 per promuovere l'ingresso di qualità nel mondo del lavoro per i giovani, attraverso offerte di apprendistato, tirocinio e di posti di lavoro al primo livello della scala professionale. Presieduto da Etienne Davigno, Presidente di CSR Europe (leader del Patto) e dalla commissaria Marianne Thyssen, il Patto è diretto da un gruppo di "leader" con il sostegno di un gruppo di cosiddetti "sherpa". L'iniziativa si è prefissata obiettivi ambiziosi, ovvero 100 000 apprendistati, tirocini e posti di lavoro di primo livello, oltre a 10 000 partenariati tra scuola e impresa. Alla fine del 2016, il Patto aveva già erogato 91 000 opportunità di formazione e occupazione e dato vita a 15 000 partenariati. Il Patto si chiuderà con un vertice imprese-scuola a Bruxelles il 23 novembre 2017, nel quadro della seconda Settimana europea della formazione professionale.



BMW: migliori prospettive di occupazione per gli studenti spagnoli che partecipano a programmi di apprendistato in Germania

BMW è un'azienda internazionale che, in quanto tale, ha filiali, clienti e fornitori in tutto il mondo. Avere a che fare con mercati diversi implica una comprensione di varie lingue e di culture, gusti e preferenze diversi. Spinta dalla necessità di contare su una forza lavoro più internazionale e dalla volontà di dare una mano sul fronte della disoccupazione giovanile, nel 2014 BMW Germania ha lanciato un progetto di mobilità degli studenti in collaborazione con l'università di Alcalá in Spagna.

La risposta al progetto è stata travolgente. BMW ha ricevuto circa 7 000 candidature e, tra queste, 32 studenti universitari spagnoli sono stati selezionati per svolgere un tirocinio della durata di un anno presso BMW in Germania nel quadro di un programma di master online dell'università di Alcalá.

Prima di recarsi in Germania per svolgere il tirocinio di un anno, gli studenti hanno partecipato a una formazione iniziale della durata di una settimana presso gli uffici di BMW a Madrid. A seguito di una valutazione delle competenze effettuata durante la formazione iniziale, alcuni studenti sono stati assegnati allo stabilimento BMW di Monaco per svolgere dei tirocini con tutor mentre altri sono stati inseriti nei programmi di apprendistato attivi a Lipsia. Una volta tornati in Spagna, l'esperienza di apprendimento in ambito lavorativo svolta in Germania è stata riconosciuta nel quadro del programma di studio con 30 crediti ECTS.

A seguito del progetto, 26 dei 32 partecipanti sono stati assunti da BMW per lavorare nei propri stabilimenti in Germania o in Spagna. L'esperienza ha anche favorito un positivo scambio culturale, non solo per gli apprendisti ma anche per i dipendenti di BMW.

L'azienda ha deciso di ripetere il progetto nel 2015 con un'università tedesca. Al contempo, BMW ha aderito all'EaFA e si è impegnata a condividere la propria esperienza per incoraggiare altre aziende internazionali a mettere in campo simili progetti di mobilità per gli studenti.



Per maggiori informazioni, si veda: Apprendistato presso BMW. Ti piace imparare?
(*Te gusta aprender?*).

www.bmw.es/home/topics/mundo-bmw/te-gusta-aprender.html





Alleanze nazionali per l'apprendistato

Sono molte e di varia natura le parti interessate che contribuiscono allo sviluppo e all'attuazione di sistemi di apprendistato di qualità. In diversi paesi, le principali parti interessate hanno unito le forze in una strategia coordinata che porterà a migliori risultati e a un maggiore impatto:



Germania: un'alleanza per rafforzare la formazione in azienda

In Germania, i ministeri, le parti sociali, le Camere di commercio e i servizi pubblici per l'impiego hanno formato l'Alleanza per la formazione iniziale e continua 2015-2018, volta a migliorare e rafforzare il sistema duale. Ad oggi, l'Alleanza è riuscita ad accrescere di molto le offerte di formazione in azienda disponibili presso l'Agenzia federale per l'occupazione. È stato creato un nuovo strumento di formazione assistita a sostegno dei giovani svantaggiati affinché possano completare con successo il proprio programma di formazione professionale in azienda. Inoltre, viene offerto sostegno speciale ai giovani rifugiati.



Spagna: una rete nazionale impegnata ad aumentare l'occupazione

In Spagna, la Fundación Bertelsmann coordina la collaborazione in seno alla "Alianza para la FP Dual" (l'alleanza spagnola per la formazione duale), una rete nazionale di oltre 450 aziende, centri e istituti di istruzione con lo scopo di attuare un sistema di IFP duale di alta qualità in Spagna. Alla base della cooperazione c'è un impegno congiunto di Fundación Bertelsmann, Fundación Princesa de Girona, associazione spagnola delle imprese (CEOE) e Camera di commercio spagnola (Cámara de Comercio de España) per ridurre la disoccupazione attraverso un sistema di istruzione che permetta ai giovani professionisti di accedere con più facilità al mondo del lavoro.

- Una delle sfide maggiori della Alianza consiste nel cambiare la mentalità delle aziende, soprattutto delle PMI, nei confronti dell'apprendistato e di far capire loro quali sono i vantaggi di questo tipo di formazione. Per questo i partner dell'alleanza stanno creando delle strutture di cooperazione tra le PMI e le grandi aziende che già partecipano ai programmi di apprendistato.
- Ogni anno, la Alianza organizza un forum per i professionisti interessati all'IFP duale ed è anche riuscita a creare una rete di formatori all'interno delle aziende specializzati nell'IFP duale. Inoltre, ha recentemente pubblicato una guida per i formatori. La Alianza partecipa anche alle fiere dell'istruzione per trasmettere i benefici dell'IFP duale per i giovani.



Norvegia: un trattamento migliore per gli studenti IFP

Nel 2016, il governo e le parti sociali norvegesi hanno firmato un contratto sociale sull'apprendistato volto a garantire che tutti gli studenti IFP qualificati alla ricerca di un apprendistato potessero trovarne uno. Nel 2015, circa 9 000 studenti qualificati non erano riusciti a trovare un apprendistato.

L'Alleanza baltica per l'apprendistato

In occasione delle celebrazioni per i due anni dell'Alleanza europea per l'apprendistato, tenutesi a Riga nel 2015, i tre stati baltici (Lettonia, Lituania ed Estonia) hanno firmato una dichiarazione d'intenti sull'Alleanza baltica per l'apprendistato e l'apprendimento in ambito lavorativo (BAfA). La dichiarazione d'intenti si è basata sulla cooperazione già in atto, avviata tramite un progetto Erasmus+ a sostegno delle autorità nazionali per lo sviluppo dell'apprendimento in ambito lavorativo e dell'apprendistato negli stati baltici. Il progetto ha promosso la cooperazione tra gli stati baltici nella riforma dell'IFP e si è concentrato sull'apprendimento in ambito lavorativo.

A distanza di due anni, la cooperazione ha portato risultati visibili. Molti istituti di IFP e datori di lavoro hanno iniziato ad offrire opportunità di apprendimento in ambito lavorativo. Alcuni di questi stanno anche aderendo all'EAfA.

I partner baltici hanno inoltre concordato ulteriori misure nel quadro del BAfA: sarà dato maggiore risalto alla cooperazione che coinvolge le associazioni degli istituti di IFP e le associazioni del settore imprenditoriale. È stato inoltre espresso l'impegno di iniziare a lavorare nella direzione di programmi e qualifiche congiunti e di promuovere la regione come il miglior luogo dove studiare e lavorare.

Paese Basco: apprendistato e internazionalizzazione

Il governo basco sta rafforzando il sistema di apprendistato per accelerare lo sviluppo delle competenze degli studenti IFP relativamente ai settori professionali strategici nella regione. Nel biennio 2015-2016, 475 aziende basche hanno partecipato a programmi di IFP duale e 739 aziende vi stanno prendendo parte nel 2016-2017. Il governo basco prevede che, entro il 2020, il 50% degli studenti IFP siano inseriti in programmi di IFP duale e che oltre 5 000 aziende partecipino al sistema dell'apprendistato.

Il governo basco continua a sostenere la cooperazione tra i centri di IFP e le aziende, soprattutto le PMI, per sviluppare progetti di innovazione applicata che migliorino i prodotti e i servizi. Attualmente, i centri di IFP baschi collaborano con 256 aziende a progetti di innovazione applicata e l'obiettivo è di arrivare a 1 500 entro il 2020.

L'imprenditorialità attiva costituisce anch'essa una priorità. Nell'ultimo decennio, gli studenti IFP hanno avviato oltre 600 start-up (l'84% delle quali è stata costituita nel 2015-2016). Si prevede che entro il 2020 si aggiungano all'incirca altre 360 start-up. L'obiettivo è di promuovere le aziende con potenziale di crescita, in particolare nei settori industriale e tecnologico.

EARLALL: promuovere l'apprendistato a livello regionale

L'Associazione europea delle autorità locali e regionali per l'apprendimento permanente (Earlall) è un'associazione internazionale senza scopo di lucro con sede a Bruxelles costituita nel 2001 su iniziativa della regione Toscana. L'associazione è gestita dai suoi membri e da un consiglio d'amministrazione presieduto dal Paese Basco. Nel 2016, tra i membri effettivi e osservatori di Earlall si contavano 42 autorità e associazioni locali e regionali attive nell'istruzione e formazione permanente, in rappresentanza di oltre 61 milioni di persone in Europa.

Earlall ha aderito all'EAfA nel 2015 con una dichiarazione di impegno volta ad attingere alla sua vasta rete per promuovere l'apprendistato nell'UE e stimolare la mobilità legata all'apprendistato. La dichiarazione di impegno mira ad accrescere gli apprendistati di alta qualità (offerta) e la portata transfrontaliera degli stessi (mobilità). Earlall ha spronato i suoi membri a presentare dichiarazioni di impegno, a rispondere agli inviti a presentare proposte nel quadro del programma Erasmus+ e a partecipare attivamente a tutte le attività dell'EAfA.

I membri di Earlall sono autorità locali e regionali nel campo dell'istruzione, pertanto l'associazione è attiva sul piano nazionale. Di conseguenza, è in grado di influenzare le priorità nazionali nel settore dell'apprendistato e di incoraggiare le autorità ad adottare le priorità individuate dall'EAfA. L'associazione è anche attiva a livello politico, grazie alla sua presenza a Bruxelles e all'interazione con le istituzioni europee, aiutando l'EAfA nel sostenere i vantaggi dell'effetto di "capillarità". A dimostrazione di ciò troviamo anche le dichiarazioni di impegno della Camera di commercio catalana e di una scuola di IFP delle Asturie, che sono divenute membri dell'EAfA dopo che i governi locali della Catalogna e delle Asturie (entrambi membri di Earlall) avevano trasmesso alle autorità locali informazioni in merito all'Alleanza.

L'EAfA ha avuto un'influenza positiva anche sull'organizzazione in sé: è stato vantaggioso per Earlall e per i suoi membri avere a disposizione una piattaforma con la quale coinvolgere altre associazioni, imprese e parti sociali in quanto ciò ha permesso di scambiare idee, strategie e buone pratiche. Tutto ciò è avvenuto anzitutto attraverso gli incontri delle parti interessate ma anche grazie alla creazione di relazioni indipendenti.



Per maggiori informazioni, si veda: earlall.eu



Promuovere la mobilità

La mobilità degli apprendisti è divenuta una questione importante e si è aggiunta ai tre obiettivi originali dell'EAFA di migliorare l'offerta, la qualità e l'immagine dell'apprendistato. In particolare, è stata rivolta crescente attenzione alla questione della mobilità di lunga durata.

Ogni anno, circa 120 000 discenti IFP ricevono finanziamenti Erasmus+ per formarsi all'estero. Resta tuttavia molto da fare per raggiungere l'obiettivo dell'UE di fare in modo che, entro il 2020, almeno il 6% dei discenti IFP dell'istruzione secondaria superiore effettuino un'esperienza di mobilità; e la mobilità di lunga durata è particolarmente problematica.

Mobilità di lunga durata

La durata media delle esperienze di mobilità IFP si è accorciata negli ultimi anni. Con il precedente programma Leonardo Da Vinci (2007-2013), la metà dei tirocini IFP durava più di due mesi e il 7% durava più di 6 mesi. Dal lancio di Erasmus+ nel 2014, meno dell'1% delle esperienze di mobilità ha una durata superiore a 6 mesi.

Di conseguenza, le ultime relazioni del Parlamento europeo e dell'istituto Notre Europe-Jacques Delors hanno auspicato di rafforzare la mobilità di lunga durata. Quest'ambizione è stata anche sostenuta dal "Patto europeo per la gioventù" guidato dalle imprese.

Erasmus Pro

In risposta a questi appelli, la Commissione sta sviluppando una proposta per un'azione Erasmus Pro nel quadro del programma Erasmus+. L'iniziativa si concentrerà sulla mobilità di lunga durata per l'apprendistato ed è volta a finanziare 50 000 opportunità entro il 2020, oltre a perseguire l'obiettivo Erasmus+ di 650 000 periodi di mobilità per i discenti IFP tra il 2014 e il 2020.

Erasmus+

Durata della mobilità dei discenti IFP nel periodo 2014-2016:

Meno di 1 mese	72 %
1-3 mesi	21 %
3-6 mesi	6 %
Più di 6 mesi	1 %

Progetti pilota

L'UE ha lanciato due inviti a presentare proposte per progetti pilota sulla mobilità di lunga durata nell'apprendistato.

Lo scopo è di valutare la fattibilità di un "quadro europeo per la mobilità (di lunga durata) nell'apprendistato", aiutando a valorizzare le competenze e l'occupabilità dei giovani apprendisti rafforzandone al contempo il senso di cittadinanza europea.

Panoramica delle opportunità di finanziamento

Oltre al sostegno ai programmi di apprendistato dei bilanci nazionali degli Stati membri, l'UE elargisce finanziamenti significativi attraverso vari importanti fondi, istituti o programmi.

Erasmus+ prevede finanziamenti per le esperienze di apprendimento all'estero per i discenti IFP (compresi gli apprendisti), per gli insegnanti e per i formatori. Finanzia inoltre i partenariati strategici che coinvolgono i fornitori di istruzione e formazione, le parti sociali e le aziende, oltre a iniziative di riforma politica volte a rafforzare i programmi di apprendistato.

Invito a presentare proposte in uscita: qualifiche congiunte IFP (comprese le qualifiche dell'IFP superiore). Un nuovo invito a presentare proposte sarà lanciato nell'autunno del 2017.



ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus

È possibile attingere al Fondo sociale europeo per sostenere le riforme dell'apprendistato a livello nazionale o per iniziative volte a stimolare l'offerta e la qualità delle opportunità di apprendistato.

Vengono inoltre impiegati i fondi dell'iniziativa per l'occupazione giovanile per sostenere l'apprendistato come forma di sostegno diretto a favore dei giovani che non sono né occupati né impegnati in attività di istruzione o formazione. Questa linea di finanziamento sostiene le regioni in cui il tasso di disoccupazione giovanile (giovani di età compresa tra 15 e 24 anni) nel periodo 2014-2020 è superiore al 25%.



ec.europa.eu/esf

Inoltre, l'asse EURES del programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) mette a disposizione fondi per lo sviluppo di programmi di mobilità mirati, come ad esempio "Il tuo primo lavoro EURES".



ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob

La Banca europea per gli investimenti può fornire sostegno sotto forma di prestiti per il settore pubblico e privato nel quadro del programma "Competenze e occupazione - investire nei giovani".



www.eib.org

Progetti Erasmus+

Apprendistato e apprendimento in ambito lavorativo

Il programma Erasmus+ aiutare a migliorare i sistemi di apprendistato nel quadro dell'azione chiave 3 (sostegno alle riforme delle politiche) secondo varie modalità:

Sostegno alle autorità nazionali per l'apprendistato (Invito EACEA 13/2014)

Nel 2017 sono stati portati a termine 9 progetti.

Dotazione totale stanziata: 2,3 milioni di EUR

Sostegno alle PMI per partecipare ai programmi di apprendistato (Invito EACEA 41/2015)

Alla fine del 2016 sono stati finanziati e avviati 16 progetti (della durata di due anni)

Dotazione totale stanziata: 8,8 milioni di EUR

Promozione dei partenariati IFP-imprese sull'apprendistato e l'apprendimento in ambito lavorativo (Invito EACEA 40/2016)

I progetti (della durata di due anni) saranno selezionati all'inizio dell'estate 2017 e dovrebbero iniziare in autunno

Con l'azione chiave 1 (progetti di mobilità) il programma è utile anche per finanziare la mobilità internazionale degli apprendisti e, con l'azione chiave 2 (cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche) promuove i partenariati tra il settore dell'IFP, i fornitori di apprendistato e le altre parti interessate. Nella prossima pagina viene presentato un esempio di progetto nell'ambito dell'azione chiave 2.

Orientamento per l'assunzione di apprendisti per le PMI europee

K.O.S. è una società di consulenza tedesca che assiste le aziende, le organizzazioni e le istituzioni pubbliche nel campo dell'istruzione professionale iniziale e della formazione professionale. K.O.S. ha formato un partenariato strategico Erasmus+ coinvolgendo quattro organizzazioni di ricerca, istruzione e formazione in Germania, Polonia, Austria e Grecia. I partner hanno sviluppato esempi di strategie e di buone pratiche per le PMI per l'assunzione di giovani apprendisti. E' possibile scaricare gratuitamente un prontuario, una guida alle buone pratiche e un manuale per le PMI in inglese, tedesco, greco e polacco.

Per maggiori informazioni, si veda:



Database dei risultati del progetto Erasmus+
ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects



Strumenti di riferimento

Strumenti per l'apprendistato

L'Austria, la Danimarca, la Germania, il Lussemburgo e la Svizzera hanno lavorato insieme per sviluppare una serie di strumenti digitali per l'apprendistato. I cinque paesi sono ben noti per la qualità dei propri sistemi di apprendistato. Tuttavia, anche se in tutti e cinque i paesi c'è il cosiddetto sistema duale, ciascuno di essi ha il proprio modello con le proprie caratteristiche specifiche. Raccogliendo e coniugando i pilastri principali dei sistemi di apprendistato nei cinque paesi, hanno quindi unito le forze per sviluppare una base di risorse per l'apprendimento delle politiche, la loro sperimentazione e lo sviluppo delle pratiche. Il progetto è stato attuato a sostegno dell'EAfA ed è stato finanziato dal programma Erasmus+.



apprenticeship-toolbox.eu

Strumenti per l'apprendimento in ambito lavorativo

29 agenzie nazionali dei paesi europei hanno formato il NetWBL, una rete europea tematica sull'apprendimento in ambito lavorativo, e hanno sviluppato una gamma di strumenti online che permette di accedere a risorse preziose su temi quali la governance e la gestione, lo sviluppo e i risultati, la valutazione e il riconoscimento, la valutazione e la garanzia della qualità, i partenariati, le informazioni e la comunicazione. Tra gli strumenti disponibili figura anche una banca dati di progetti pertinenti e una panoramica dei contatti locali in ciascun paese. Il NetWBL e il lavoro fatto su tali strumenti sono stati finanziati dal Programma di apprendimento permanente della Commissione europea.



wbl-toolkit.eu

Guida e strumenti dell'ILO per l'apprendistato di qualità

Il primo volume della "Guida e strumenti per l'apprendistato di qualità" (Guide and Tools for Quality Apprenticeships) è in fase di redazione e dovrebbe essere pubblicato dall'ILO nel 2017. L'elaborato si concentra sui sistemi di apprendistato di qualità a livello nazionale e si rivolge, tra gli altri, ai governi e alle parti sociali che si occupano di prendere decisioni politiche in materia di sviluppo delle competenze. Il secondo volume, la cui pubblicazione è attesa nel 2018, si concentrerà sui programmi di apprendistato di qualità a livello settoriale e/o aziendale. Fornendo strumenti pratici, modelli e una guida passo per passo, permetterà agli addetti ai lavori di ideare, attuare e monitorare programmi di apprendistato di qualità. I volumi sono sviluppati con il sostegno finanziario della Commissione europea e del ministero norvegese degli Affari esteri.



ilo.org/skills

Programmi di apprendistato finanziati dal Fondo sociale europeo



Bulgaria: Ridurre il tasso di disoccupazione giovanile con nuove opportunità

Costituito nel 2015, il progetto “Nuove opportunità per l’occupazione giovanile” aiuta ad accrescere la competitività sul mercato del lavoro dei giovani bulgari disoccupati, a migliorarne il livello di inclusione sociale e ad agevolare una transizione più fluida e veloce dalla scuola al mondo del lavoro.

Il progetto, che rientra nell’iniziativa per l’occupazione giovanile dell’UE ed è finanziato dal FSE, aiuta i giovani disoccupati di età compresa tra 15 e 29 anni a svolgere un apprendistato mirato o una formazione sul posto di lavoro con un datore di lavoro in un settore a propria scelta. Ad oggi, oltre 11 000 giovani bulgari hanno beneficiato di questo progetto.



Lituania: Ridurre il tasso di disoccupazione giovanile attraverso l’apprendistato

Il progetto “Formazione professionale sotto forma di apprendistato nei centri di formazione del mercato del lavoro” si è svolto nel periodo 2013-2015 e ha sostenuto i giovani lituani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che non stavano seguendo una formazione e non disponevano di una qualifica, oltre a persone occupate che desideravano seguire una nuova formazione.

Il progetto ha stabilito regole e procedure per l’organizzazione dell’apprendistato e ha aiutato più di 1 000 giovani a svolgere esperienze di apprendistato in vari settori. Sono anche stati sviluppati metodi di formazione innovativi ed è stata migliorata l’offerta complessiva di opportunità di IFP in Lituania.



Svezia: Aiutare a colmare i deficit di competenze nella regione della Scania attraverso l’apprendistato professionale.

Il progetto “Accademia dell’apprendistato Scania nord-orientale” si è svolto fino al 2014 e ha permesso ai giovani disoccupati tra i 16 e i 29 anni che non avevano completato il ciclo di istruzione secondaria di svolgere esperienze di apprendistato.

Gli apprendistati, di durata compresa tra le 20 settimane e i due anni, coniugavano i corsi teorici con la formazione in ambito lavorativo e si sono svolti in settori professionali caratterizzati da una forte richiesta di lavoratori qualificati, come ad esempio la sanità, la ristorazione e la falegnameria.

L’Accademia dell’apprendistato ha collaborato con le scuole professionali esistenti e con una rete di aziende, attingendo all’esperienza dei sistemi di apprendistato in Scozia e in Germania. Il 90% dei partecipanti ha trovato lavoro entro sei mesi dal termine dell’apprendistato.

Portali di mobilità

EURES - Il portale europeo della mobilità professionale

EURES è una rete di cooperazione creata per agevolare la libera circolazione dei lavoratori nei 28 paesi dell'UE e in Svizzera, Islanda, Liechtenstein e Norvegia. La banca dati EURES contiene circa 300 000 posti di lavoro e 300 000 CV. EURES offre ai datori di lavoro e alle persone in cerca di lavoro l'opportunità di far incontrare domanda e offerta a livello europeo. Dal 2018 il portale conterrà anche le offerte di apprendistato e di formazione basate su un contratto di lavoro, offrendo così ai discenti un facile accesso alle informazioni sulle opportunità di formazione in altri paesi. Drop'pin@EURES è una sezione specifica del portale dedicata alle opportunità per i giovani, comprese le opportunità di apprendistato e tirocinio.



ec.europa.eu/eures

MOMO: Più mobilità per l'Europa

MOMO è una piattaforma online per la condivisione delle buone pratiche. Tra gli altri temi, MOMO ha svolto ricerche sul ruolo dei "consulenti per la mobilità", i professionisti che lavorano nell'IFP fornendo orientamento alle persone durante il loro periodo di mobilità. In particolare, lo studio ha sviluppato un portafoglio per i consulenti per la mobilità sulle abilità, competenze e risorse che possono aiutarli a fornire un servizio efficace alle persone che si inseriscono nei programmi di mobilità. Il sito web fornisce informazioni ai consulenti e strumenti online da impiegare a sostegno dei partecipanti prima, durante e dopo l'esperienza di mobilità.



moremobility.net

eTwinning

eTwinning è una piattaforma gratuita in cui gli insegnanti e gli studenti in Europa possono incontrarsi e lavorare insieme a dei progetti sfruttando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) per fornire sostegno, strumenti e servizi per le scuole. eTwinning offre inoltre opportunità di sviluppo professionale online, continuo e gratuito agli educatori. Lanciata nel 2005 come azione principale del programma eLearning della Commissione europea, eTwinning è stata quindi integrata nel programma Erasmus+. La piattaforma applica il concetto di "internazionalizzazione da casa" segnalando le attività che permettono agli studenti di acquisire esperienza internazionale in aula e online senza recarsi all'estero, non in sostituzione della mobilità classica ma nel quadro del più ampio processo di internazionalizzazione delle scuole di IFP in Europa.



etwinning.net

Go&LearNET

L'iniziativa Go&LearNET ha creato un catalogo internazionale di visite di studio presso le PMI e organizza seminari tematici e visite esplorative in ambito economico presso aziende in sei paesi europei.



goandlearnet.eu

Il talento in mostra per gli EAfA Awards 2016



Marianne Thyssen, la commissaria europea responsabile per l'Occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità dei lavoratori ha presentato i primi EAfA Awards nel corso della cerimonia di chiusura della Settimana europea della formazione professionale il 9 dicembre 2016. I premi assegnati sono stati un riconoscimento degli straordinari traguardi raggiunti nel settore dell'apprendistato, sia da parte delle aziende che degli apprendisti.

Incontriamo i vincitori



Lewis Churchill e Megan Niven ricevono il premio dalla commissaria Marianne Thyssen (al centro)

Categoria "apprendisti"

Megan Niven di Nielsen UK è entrata in azienda nel 2014 con un apprendistato in innovazione e crescita commerciale. Megan ha dimostrato una capacità naturale di coordinare e gestire programmi di formazione di ampia scala. Inoltre, dopo aver notato che in azienda non era prevista una formazione iniziale, ha progettato un piano di formazione iniziale formale per Nielsen nel Regno Unito e in Irlanda, con tanto di piani di formazione per i neo-assunti. Megan ha inoltre progettato e realizzato un "Passaporto della formazione" per i delegati. Adesso aiuta a promuovere l'apprendistato nel Regno Unito ed è coach per il programma di apprendistato di Nielsen. Megan sta inoltre aiutando l'azienda a ridisegnare le norme per l'innovazione e la crescita aziendale nel Regno Unito.

I giudici hanno apprezzato l'atteggiamento proattivo di Megan e il suo ruolo nella promozione dell'apprendistato. Il suo lavoro nel campo della formazione e dell'apprendistato va ben oltre quanto si richiede a un apprendista.

A Lewis Churchill di IBM Europa (Regno Unito) manca solo un anno per diventare uno specialista di soluzioni tecniche a livello avanzato per IBM. Nonostante le difficoltà scolastiche e la scarsa frequenza, Lewis ha fatto enormi progressi grazie al programma di apprendistato di IBM che gli ha permesso di acquisire molte competenze tra cui analisi dei dati, collaudo e gestione del servizio tecnico. Lewis si è fatto strada all'interno di una squadra di lavoro composta da professionisti con esperienza e altamente qualificati. È un lavoratore molto produttivo e ha ricevuto diversi premi IBM. Lewis sostiene lo sviluppo professionale degli altri apprendisti ed è stato un ambasciatore dell'apprendistato nel corso di eventi dedicati ai ragazzi delle scuole.

I giudici hanno apprezzato il coinvolgimento e le prestazioni di Lewis in azienda, oltre alla sua crescita personale, da scolaro poco diligente a collega responsabile che contribuisce agli obiettivi aziendali.

Categoria “azienda”



© Unione europea, 2016

Jose Ignacio Zudaire, direttore delle Relazioni istituzionali, e Sergio San Martin, insegnante presso la Scuola di apprendistato, ricevono il premio dalla commissaria Thyssen

Petronor (Spagna) è un'azienda del gruppo Repsol ben radicata nella regione e con una consolidata tradizione di formazione professionale. L'azienda riconosce che la competitività dipende dall'alta qualità del personale e, di conseguenza, investe molto nelle persone. Nel periodo 2000-2016, Petronor ha formato 400 operatori dello stabilimento chimico con corsi di formazione professionale. L'azienda sta ora sviluppando il proprio modello di formazione che permette di ottenere un certificato professionale in gestione ambientale. Con il sostegno delle istituzioni basche, Petronor ha sviluppato un programma di formazione mirato per le aziende industriali.

I giudici hanno apprezzato la cooperazione tra Petronor e le organizzazioni della regione nello sviluppo dell'apprendistato. Hanno anche valutato positivamente il lavoro dell'azienda nello sviluppare una formazione mirata alle proprie esigenze.

Studi e relazioni

Commissione europea

High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles (Apprendistato & apprendimento in ambito lavorativo ad alte prestazioni. 20 principi guida), 2015

Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success Factors (Schemi di apprendistato e tirocinio formativo nell'UE27: Fattori chiave di successo), 2013

Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses (Ritorno sugli investimenti nei sistemi di apprendistato per le imprese: risultanze delle analisi costo/beneficio), 2013

Work-based learning in Europe: Practices and policy pointers (Apprendimento in ambito lavorativo in Europa: pratiche e indicatori politici, Direzione generale dell'istruzione e della cultura), Directorate-General for Education and Culture, 2013

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, L'offerta di apprendistato negli Stati membri dell'Unione europea, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione), 2012

Cedefop

Briefing note – Shaping, valuing and informing vocational education and training policy (Nota di sintesi: definizione, valutazione e informazione sulla politica di formazione e istruzione professionale) 2017

Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce (Digitalizzazione e deficit di competenze digitali nella forza lavoro dell'UE), 2017

Technological skills obsolescence in the EU (Obsolescenza della competenze tecnologiche nell'UE), 2017

European inventory on validation of non-formal and informal learning (Inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale), aggiornamento 2016

Research paper n° 53 – Governance and financing of apprenticeships (Documento di ricerca n. 53: Governance e finanziamento dell'apprendistato), 2016

Briefing note – Making apprenticeships work for small and medium enterprises (Nota di sintesi: un apprendistato che funzioni per le piccole e medie imprese), 2015

Information note – Work-based learning: apprenticeships, Italy, Slovenia, Luxembourg and Greece (Nota informativa - Apprendimento in ambito lavorativo: l'apprendistato in Italia, Slovenia, Lussemburgo e Grecia), 2015

Reference series n° 98 – Stronger VET for better lives, Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14 (Serie di riferimento n. 98 - Un'IFP più forte per una vita migliore. Relazione di monitoraggio del Cedefop sulle politiche di istruzione e formazione professionale ;2010-2014), 2015

Research paper – Who trains in small and medium-sized enterprises (Documento di ricerca - Chi si forma nella piccole e medie imprese), 2015

Thematic country reviews – Apprenticeship review: Lithuania (Riesami tematici per paese - Riesame, dell'apprendistato: Lituania), 2015

Thematic country reviews – Apprenticeship review: Malta (Riesami tematici per paese - Riesame dell'apprendistato: Malta), 2015

Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe (Apprendimento in ambito lavorativo nell'istruzione e formazione professionale continua: politiche e pratiche in Europa), 2015

Working document – Legal acts for VET regulating apprenticeships: Denmark, France, Germany, the Netherlands and Switzerland (Documento di lavoro - Atti giuridici per l'IFP a disciplina degli apprendistati: Danimarca, Francia, Germania, Paesi Bassi e Svizzera), 2015

Research paper – Attractiveness of initial vocational education and training: identifying what matters (Documento di ricerca - L'attrattiva dell'istruzione e formazione professionale iniziale: individuare gli aspetti che contano), 2014

ETF

Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries (Apprendimento in ambito lavorativo: manuale per i responsabili politici e per le parti sociali nei paesi partner EFT), 2014

Work-based learning: Benefits and obstacles. A literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries (Apprendimento in ambito lavorativo: ostacoli e benefici. Rassegna della letteratura per i responsabili politici e per le parti sociali nei paesi partner EFT), 2013

Work-based learning programmes for young people in the Mediterranean region. Comparative Analyses (Programmi di apprendimento in ambito lavorativo per i giovani nella regione del Mediterraneo. Un'analisi comparativa), 2009

Parlamento europeo

Dual education: a bridge over troubled waters? (Istruzione duale: un ponte su acque tormentate?) Istituti di ricerca, 2014

Mapping youth transitions in Europe Report (Mappare la transizione giovanile in Europa. Relazione), Parlamento europeo, 2014

Success factors for the Dual VET system: Possibilities for know-how-transfer (Fattori di successo per il sistema di IFP duale: possibilità per il trasferimento del know-how), Institut für Bildungsfragen der Wirtschaft (ibw), 2014

Bertelsmann Stiftung

Germany's dual vocational training system: a model for other countries? (Il sistema di formazione professionale duale in Germania: un modello per gli altri paesi?), 2013

Pubblicazioni OCSE

Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship OECD Education Working Papers, OECD Publishing, Paris (Trovare l'equilibrio: costi e benefici dell'apprendistato. Documenti di lavoro OCSE sull'istruzione. Pubblicazione OCSE. Parigi, 2017), 2017

Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board, OECD Education Working Papers, OECD Publishing, Paris. (Apprendimento in ambito lavorativo per i giovani a rischio: coinvolgere i datori di lavoro. Documenti di lavoro OCSE sull'istruzione. Pubblicazione OCSE. Parigi, 2016), 2016

Building Stronger Pathways to Work: the Role of Quality Apprenticeships, Issues paper prepared for the 2nd G20-OECD Conference on Promoting Quality Apprenticeships. Antalya (Costruire percorsi più solidi verso il lavoro: il ruolo dell'apprendistato di qualità. Documenti tematici redatti per la Seconda conferenza G20-OCSE sulla Promozione dell'apprendistato di qualità. Antalya, 2015), 2015

CES

A European Framework for Apprenticeships (Un quadro europeo per l'apprendistato), 2016

Business Europe

A Shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-based Learning (Visione condivisa per apprendistati e un apprendimento in ambito lavorativo efficaci e di qualità) Parere del Comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP) indirizzato alla Commissione europea, 2016

The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – making the business case for apprenticeships (Il rapporto costo/efficacia dei programmi di apprendistato - la posizione delle imprese sull'apprendistato), 2016

Glossaire

IFPC

Istruzione e formazione professionale continua

Cedefop

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

EaFA (o 'Alleanza')

Alleanza europea per l'apprendistato

ET 2020

Strategia di istruzione e formazione 2020

ETF

Fondazione europea per la formazione

IFPI

Istruzione e formazione professionale iniziale

PMI

Piccole e medie imprese

IFP

Istruzione e formazione professionale

WBL

Apprendimento in ambito lavorativo

Aderisci all'alleanza!

Aderendo all'Alleanza (EAFA) puoi entrare a far parte di una rete di esperti di tutta Europa che lavorano sull'apprendistato: un beneficio reale per chi sta cercando di avviare o consolidare il proprio impegno in quest'ambito.

L'Alleanza è una piattaforma per la condivisione delle esperienze e per imparare dalle migliori pratiche. Permette anche di trovare partner, di sviluppare nuove idee e nuove prassi e di accedere alle novità e agli strumenti più recenti in tema di apprendistato.

Il tuo impegno

Aderendo all'Alleanza, ti impegni a:

- aiutare a migliorare la qualità, l'offerta e/o l'immagine dell'apprendistato e della mobilità;
- fornire informazioni sulle attività e sui risultati relativi alla tua dichiarazione di impegno per almeno un anno;
- condividere le lezioni apprese e le prassi all'interno della rete dell'Alleanza e con il pubblico;
- promuovere il valore dell'apprendistato con le tue parti interessate di riferimento e con un pubblico più ampio.

I benefici dell'Alleanza

Apprendimento Condividere le esperienze e le migliori pratiche	Fare rete Una rete europea di esperti di apprendistato	Informazione Notizie, relazioni, laboratori, eventi e finanziamenti
Strumenti Orientamenti, strumenti pratici e risorse	Visibilità Visibilità e pubblicità per le tue iniziative	

Come aderire

Basta presentare una breve dichiarazione d'impegno descrivendo le azioni che intendi intraprendere in tema di apprendistato. Si può trattare ad esempio di un programma o iniziativa esistente, del lancio di un nuovo partenariato o di un programma pilota, di avviare il sistema di apprendistato in un nuovo paese, di facilitare la mobilità, di lavorare sulla qualità, di creare consapevolezza e attrattiva oppure di altro.

Contattaci

Per saperne di più o per contattare l'Alleanza, visita il sito web nel quale è disponibile un modello di facile compilazione per le dichiarazioni di impegno; oppure inviaci un'e-mail.

Per contattare l'UE

Di persona

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino sul sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Telefonicamente o per email

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è contattabile:
par téléphone:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
- al numero +32 22999696, oppure
- per email dal sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Per informarsi sull'UE

Online

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali: https://europa.eu/european-union/index_it

Pubblicazioni dell'UE

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell'UE gratuite e a pagamento dal sito <http://publications.europa.eu/it/publications>

Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. https://europa.eu/european-union/contact_it).

Legislazione dell'UE e documenti correlati

La banca dati EurLex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali: <http://eur-lex.europa.eu>

Open Data dell'UE

Il portale Open Data dell'Unione europea (<http://data.europa.eu/euodp/it>) dà accesso a un'ampia serie di dati prodotti dall'Unione europea. I dati possono essere liberamente utilizzati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali.

