



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Co.Tutor

Wp2

Buone pratiche in Europa

Rossella Martino
Responsabile di progetto .

Roma 25 Gennaio 2018

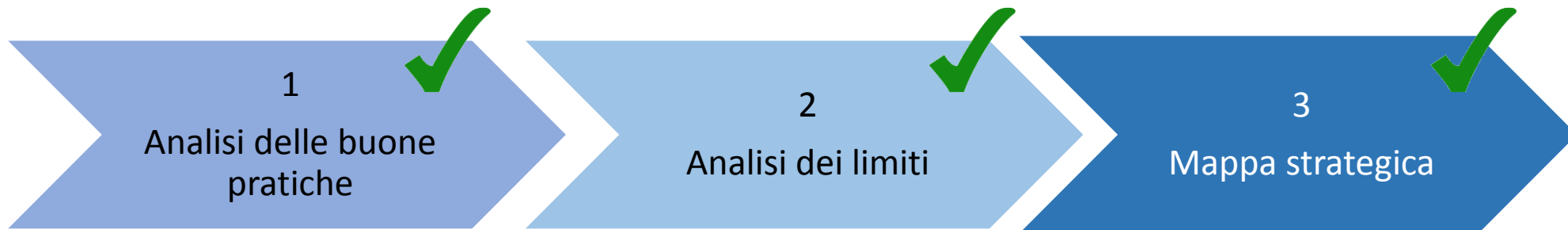


6. Risultati: tabella strategica(WP2)azione terminata

SCOPO

Procedere con una ricognizione a livello europeo sullo stato dell'apprendistato in quei Paesi in cui sono presenti linee programmatiche e di indirizzo che testimoniano il successo dell'istituto in termini di media occupazionale e di coinvolgimento delle aziende , identificare le barriere e fornire raccomandazioni

ATTIVITA'



ATTIVITA' 1. Analisi delle buone pratiche

COSA → identificazione di aspetti positivi ed esperienze che contribuiscono a rendere l'apprendistato un sistema di successo.

COME → **questionario online** (con *SurveyMonkey*) con 24 domande chiuse e aperte indirizzato a organismi e società intermedie di paesi in cui i programmi di apprendistato sono già in corso.

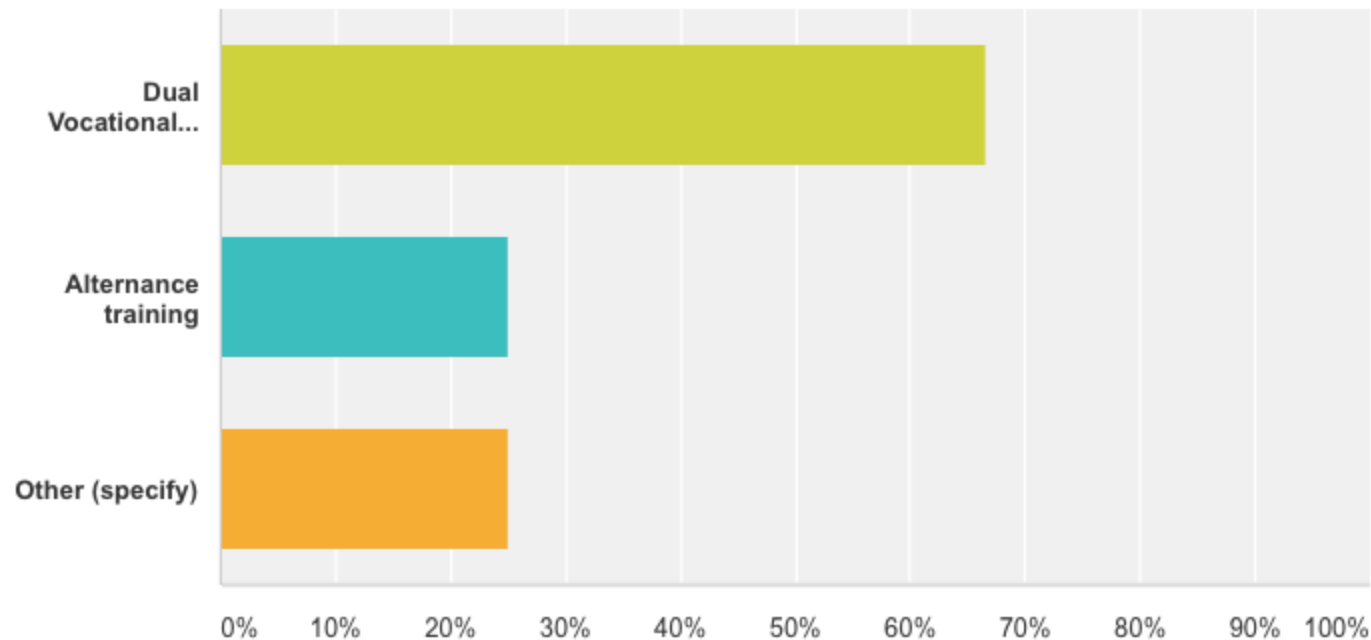


CHI → 12 esperti di organismi e società intermedie appartenenti a reti europee pertinenti (FIEC e REFORME)

RISULTATI → informazioni rilevanti su:

- Livello di coinvolgimento delle istituzioni.
- Come aumentare l'offerta di apprendistato da parte delle aziende.
- Campi in cui l'apprendistato potrebbe essere migliorato.
- Misure di supporto per aziende e apprendisti.
- Buone pratiche implementate.

Tipologia di organismi che hanno risposto al questionario



. Alcuni risultati del sondaggio ...

	ORGANIZZAZIONE	PAESE	POSIZIONE
1	Centre IFAPME Liège Huy Waremme	Belgio	Coordinatore Formazione Professionale - apprendistato
2	University of applied sciences of southern Switzerland	Svizzera	Ricercatore senior e docente
3	Bulgarian Construction Chamber (BCC)	Bulgaria	Esperto di formazione professionale
4	The Swedish Construction Federation	Svezia	Esperto di formazione professionale e HE
5	Norwegian Contractors' Association	Norvegia	Esperto di formazione professionale e istruzione superiore
6	CCCA-BTP	Francia	Capacity Building e European Project Staff
7	Danish Construction Association	Danimarca	Consulente senior
8	Westdeutscher Handwerkskammertag	Germania	Responsabile di progetto
9	Sataedu	Finlandia	Responsabile del settore dell'istruzione
10	BZB Akademie	Germania	Docente, sviluppatore software
11	BZB Krefeld	Germania	Responsabile di progetto
12	CENFIC	Portogallo	Responsabile dei servizi



- Apprendistato = **meno disoccupazione giovanile**
→ **Alta percentuale** di contratti di lavoro dopo l'apprendistato (oltre il 50% in tutti i casi tranne PT).
- **Le finanze** provengono **dalle aziende** piuttosto che dai governi
- Le **parti sociali** hanno solitamente un **ruolo** importante in:
- *definire e implementare percorsi formativi e nella progettazione delle qualifiche*
- ***definire le caratteristiche contrattuali.***
- Gli enti di formazione collegati alle associazioni dei datori di lavoro e ai sindacati sono regolati da contratti collettivi.
- **Il tutor aziendale è una figura comunemente riconosciuta** in molti paesi. La certificazione del tutor non è obbligatoria ma di solito è richiesta dall'azienda.

ATTO.1. Alcune raccomandazioni ...

Recommendation



- Coinvolgere le PMI all'interno del sistema di IFP
- Stabilire una stretta collaborazione tra aziende, centri di formazione ed eventuali organismi intermedi.
- Migliore l'intesa tra i governi e le parti sociali
- Migliore la comunicazione sui percorsi di formazione che portano a opportunità di lavoro
- Motivare i giovani a impegnarsi nell'apprendistato
- Supportare le PMI che desiderano offrire l'apprendistato, soprattutto trovando apprendisti idonei
- Il salario minimo dovrebbe essere pagato all'apprendista all'inizio e aumentato quanto quello del lavoratore ordinario al raggiungimento della qualifica
- Politiche nazionali/regionali appropriate che mirano a un migliore coinvolgimento delle PMI nei programmi di apprendistato
- Utilizzo degli stessi curricula in tutte le aree del paese
- Riconoscimento del tutor

ATTIVITA' 2. Analisi dei limiti

COSA → individuazione di limiti che ostacolano una partecipazione delle PMI piena e positiva ai programmi di apprendistato, in particolare in Italia e Spagna, e proposte per superare tali ostacoli.

COME → **Focus Group**, 2 in Italia e 2 in Spagna- da organizzarsi rispettivamente da parte delle associazioni dei costruttori di Italia e Spagna e dei due organismi di formazione

CHI → **38 esperti** dal mercato del lavoro, dal settore delle costruzioni, dalle PMI, dalla formazione e dall'apprendistato

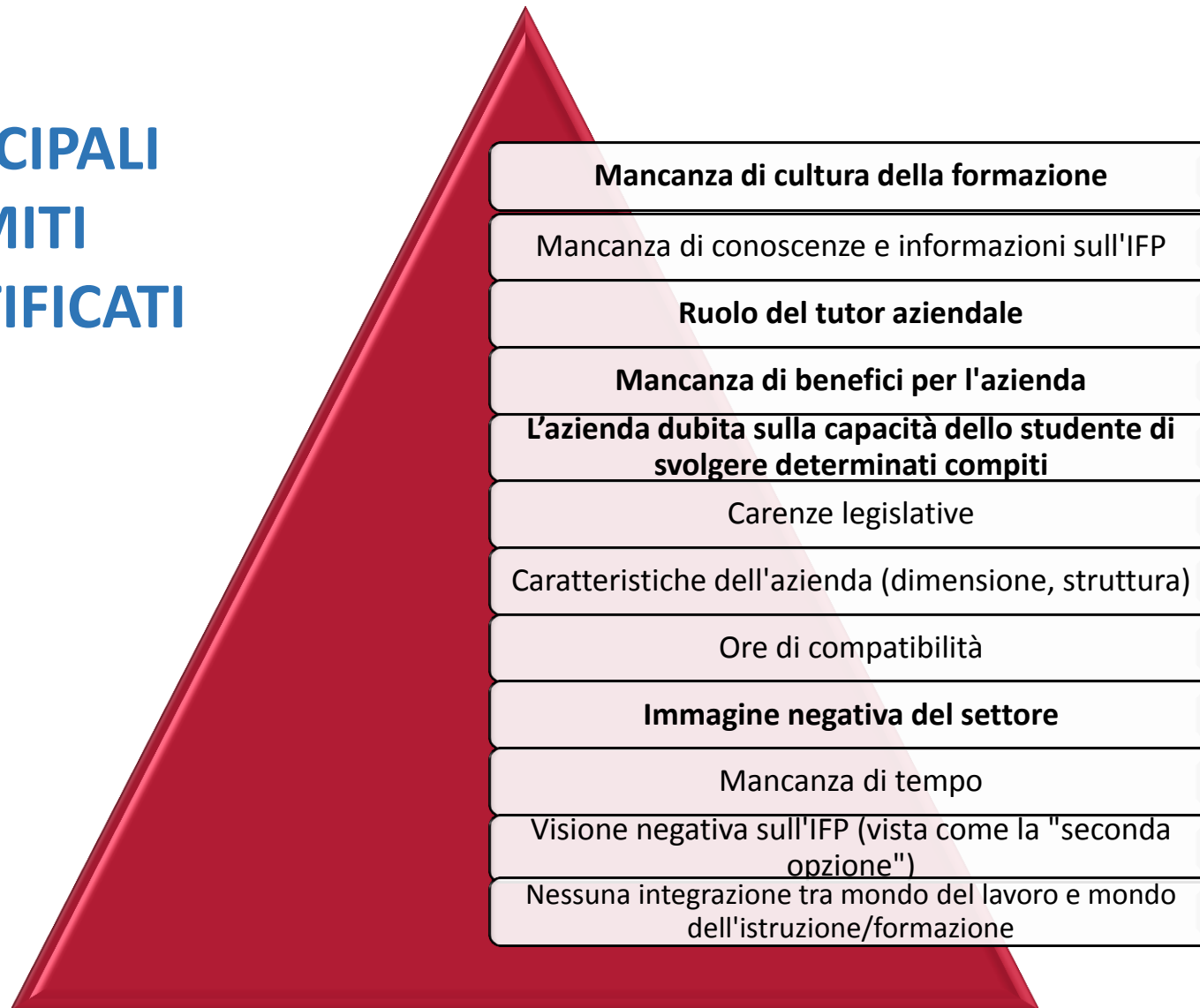


Struttura del focus group



- **Step 1** identificazione delle barriere interne ed esterne all'impresa
- **Step 2** fornire punteggi alle barriere
- **Step 3** definizione delle misure per superare le barriere
- **Step 4** barometro

PRINCIPALI LIMITI IDENTIFICATI





Per ciascuno dei limiti identificati, gli esperti hanno suggerito una serie di misure per superarli

(MATRICE DELLE MISURE)



ATTIVITA' 2. Matrice dei limiti

No.	BARRIERE	MISURE
1	Mancanza di cultura della formazione	1. Le parti interessate devono continuare a inviare messaggi a imprese e lavoratori sull'importanza della formazione e sull'importanza di essere aggiornati. 2. Campagne per informare le PMI sulla formazione. 3. Eventi "Open-days" sulla formazione in cantieri e centri di formazione. 4. Fusione di nuovi sviluppi, nuovi processi, nuove tecnologie, ecc.
2	Mancanza di conoscenze e informazioni sull'IFP	4. Le PMI devono essere informate su tutte le comunicazioni fornite dalle autorità e dai centri competenti. 5. È necessario svolgere molta più diffusione sull'apprendistato da parte di associazioni settoriali e istituzioni nazionali verso imprese e lavoratori. Deve esserci una forte cooperazione tra i centri di formazione professionale, gli organismi di formazione, le scuole professionali, sulla base di accordi e leggi nazionali. 6. Campagne di divulgazione: uso dei mass media per informazione (TV, radio, stampa), opuscoli, eventi, circolare per le PMI
3	Ruolo del tutor aziendale	7. Sviluppo di una breve guida sul modo di tutoraggio. 8. Affidare la formazione del tutor. 9. Riconoscimento dei ruoli del tutor. 10. Seguire il suo/i suoi lavori/attività con il supporto dell'azienda e delle organizzazioni del settore. Effettuare un monitoraggio della sua performance. 11. Informare la società sulla formazione ricevuta dallo studente. 12. Informazioni corrette su cosa è la formazione e/o la concentrazione dell'azienda verso il suo tecnico/operatore sul suo sviluppo come tutor. Specifiche chiare: più grande è l'azienda, più ne ha bisogno.
4	Mancanza di benefici per l'azienda	13. Trasmissione di informazioni attraverso canali che sono considerati affidabili dalle società (associazioni dei datori di lavoro, camere di commercio, in alcuni paesi europei, ecc.). 14. Mettendo in forma scritta tutti i benefici già esistenti per la società in merito all'incorporazione di apprendisti, in modo da consentire a tutte le persone implicite di conoscere il valore dell'apprendistato. 15. Determinare possibili nuovi (già sconosciuti) benefici che possano promuovere efficacemente l'integrazione di studenti/apprendisti. Questi benefici dovrebbero essere principalmente economici: bonus per contratti di formazione, incentivi fiscali speciali per le aziende con tutor. 16. Per gli appalti pubblici: potrebbe essere prevista la possibilità di assumere una certa percentuale di apprendisti, e la società dovrebbe avere un forte sconto per questo costo. Le aziende potrebbero ricorrere a una sorta di qualifica per i lavoratori più anziani (al di fuori del settore) per essere tutor all'interno delle piccole imprese in caso di lavoro pubblico, cofinanziato dal governo (cioè, la società che assume lavoratori anziani potrebbe ricevere una sovvenzione dal governo). I centri di formazione possono organizzare percorsi di formazione per l'azienda che possono aiutarli a mantenere alto il livello di qualità.
5	L'azienda dubita della capacità dello studente di svolgere determinati compiti	17. Esecuzione di un test (tipo di prova pratica) dopo un po' di pratica.
6	Carenze legislative	18. Distinguere, semplificare e specificare l'ambito delle "pratiche". 19. Integrare pratiche e renderle più flessibili dal punto di vista dell'apprendimento permanente e del diritto alla formazione. 20. Attivazione e applicazione effettive del sistema di addestramento legiferato. 21. Consulenza /consiglio come l'elemento più rilevante.
7	Caratteristiche dell'azienda (dimensione, struttura)	22. Rendere le amministrazioni consapevoli del fatto che devono tenere conto delle caratteristiche delle PMI per introdurle nei programmi di formazione relativi all'apprendistato nel settore delle costruzioni.
8	Ore di compatibilità	23. Elaborazione di programmi di formazione specifici, con tempistiche concrete per ogni studente/azienda. 24. Accettazione di questi programmi da parte dell'Amministrazione.
9	Immagine negativa del settore	25. Avvicinare i giovani, le scuole e le scuole superiori, per mostrare ai giovani le possibilità di opportunità di lavoro nel settore edile e i percorsi di

ATTIVITA' 2. Alcune conclusioni ...

Gli ostacoli identificati non sono significativamente diversi in ES e IT e la maggior parte di essi sono correlati tra loro.



Mancanza di cultura della formazione e mancanza di conoscenze e informazioni sui programmi di formazione disponibili.



Mancanza di benefici percepiti dell'apprendistato per l'azienda.



Quadro giuridico: legislazione molto frammentata (in entrambi i paesi), nessun criterio o protocollo normativo comune (in materia di formazione e/o lavoro), differenze in termini di regole, burocrazia e pratiche burocratiche, requisiti amministrativi e giustificativi, ecc.



Il settore delle costruzioni *non è visto come un settore meritevole in cui lavorare*: la sua immagine negativa porta alla mancanza di interesse da parte degli studenti sulla formazione nel settore.



Il *ruolo del tutor aziendale*: le aziende non percepiscono la necessità di contare su una persona specifica incaricata della formazione degli apprendisti e ritengono che agire come formatore possa influire negativamente sulle sue prestazioni in termini di produttività.

Main conclusions may be consulted in the Final Report, available for downloading in

<http://www.cotutorproject.eu/en/outcomes/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ Programme Key Action 3 | Call 2016 | Support for Policy Reform. Support for small and medium sized enterprises engaging in apprenticeships

Project Code: 572751-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-SUP-APPREN

***Grazie molto materiale
per un dibattito.....***

