



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



102

Toolkit

Mob4App Toolkit per aziende e apprendisti

In caso di domande su questo documento o sul progetto da cui ha origine, contattare:

Giulio Gabbianelli
Co.meta srl, via Einaudi, 88
61032 Fano (PU)
Email: g.gabbianelli@consultingmeta.it
Sito web del progetto: www.mob4app.eu

“MOB4APP - Rafforzare i professionisti dell'IFP per promuovere la mobilità transfrontaliera negli apprendistati” è un partenariato strategico Erasmus+ - KA202 Sviluppo del progetto di innovazione. Numero progetto: 2020-1-IT01-KA202-008400

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Questo documento è stato creato dalla collaborazione di tutta la partnership MOB4APP: Co.Meta srl (IT) Coordinatore progetto, Unione Sindacale Regionale Cisl Marche (IT), UNIWERSYTET PEDAGOGICZNY IM KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ W KRAKOWIE (IT), Fablab München (PL), CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y SERVICIOS ES), Stichting Kenniscentrum Pro Work (NL), CHAMBRE DE COMMERCE BELGO-ITALIENNEASBL (BE), BERLINK ETN GMBH (DE).



Questo documento è concesso in licenza con attribuzione creative commons-non commercial share alike 4.0 internazionale

Versione Bozza - Febbraio 2022

Introduzione

Gli **apprendisti** beneficiano della mobilità internazionale perché permette loro di imparare nuove professionali, acquisire competenze tecniche, sviluppare l'indipendenza e migliorare le loro competenze linguistiche.

Lo scambio culturale incoraggia la creatività, rafforza la base di competenze di un'azienda e attrae talenti stranieri, a vantaggio delle imprese coinvolte.

Nonostante gli effetti positivi della mobilità IFP sulle competenze professionali, personali e sociali degli apprendisti, così come gli ampi benefici per le imprese, i dati delle valutazioni delle agenzie nazionali Erasmus+ mostrano che solo un numero esiguo di apprendisti ha partecipato a esperienze di mobilità in altri paesi dell'UE negli ultimi anni.

Inoltre, molte aziende e scuole che fungono da organizzazioni di invio (IFP), così come le organizzazioni di accoglienza dell'UE, non sanno come sostenere i giovani apprendisti prima, durante e dopo la loro esperienza di mobilità.

Di conseguenza, il Toolkit di Mob4App per aziende e apprendisti colma una lacuna nel settore fornendo uno strumento pratico per le aziende (PMI) e gli apprendisti che fornirà informazioni chiave, linee guida e strumenti pratici utili a sostenerli nell'implementazione e gestione della mobilità a lungo termine.

Questo Toolkit è il secondo prodotto del progetto MOB4APP, co-finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+, KA202 - Partenariati Strategici - Sviluppo di Innovazione per il settore IFP.

Prima dello sviluppo di questo Output Intellettuale, è stato condotto un sondaggio attraverso un questionario in tutti i paesi partner (Italia, Paesi Bassi, Germania, Spagna, Polonia e Belgio). Abbiamo raccolto più di 60 risposte dalle PMI e più di 40 dai professionisti IFP da giugno 2021 a settembre 2021.

Grazie a questa analisi, siamo stati in grado di definire l'orientamento e il sostegno necessario al fine di attuare la mobilità dell'apprendistato a lungo termine dal loro punto di vista (PMI e apprendisti).

Nella sezione seguente, troverete una panoramica sulla struttura e le nozioni disponibili all'interno del Toolkit.

Dopo la fase di testing, una versione finale di questo documento sarà finalizzata e pubblicata.

Panoramica

Per facilitare la leggibilità di questo documento, il Toolkit è stato diviso in quattro diverse sezioni:

- Sezione comune

Questa sezione contiene un modulo "Quadro giuridico" che è comune sia per le aziende che per gli apprendisti

- Le aziende

Questa sezione contiene dodici moduli e si concentra su diversi aspetti dell'attuazione e della gestione di una mobilità a lungo termine all'estero, dal punto di vista di un'azienda (PMI)

- Apprendisti

Questa sezione contiene gli stessi dodici moduli delle aziende, con un modulo in più. In questo caso, l'attenzione è sugli apprendisti.

- Glossario

Il glossario conterrà tutte le parole chiave importanti utilizzate in questo Toolkit

Ogni sezione è divisa in:

- Introduzione
- Scopo
- Descrizione
- Siti web/strumenti
- Articoli rilevanti





**SEZIONE COMUNE
(AZIENDE E APPRENDISTI)**

Quadro giuridico

Strumenti e risorse per comprendere le principali normative a livello europeo e nazionale sulla mobilità a lungo termine degli apprendisti

Introduzione

Questo capitolo contiene informazioni e strumenti utili relativi ai regolamenti che regolano l'apprendistato e la mobilità a lungo termine degli apprendisti a livello europeo e nazionale.

Scopo

Quando ci si candida per un'opportunità di mobilità a lungo termine per apprendisti (cioè da 3 a 12 mesi), indipendentemente dal fatto che siate un'azienda o un apprendista, è importante verificare le normative europee e nazionali che vi riguardano. I seguenti strumenti permettono alle aziende e agli apprendisti, e in particolare alle persone incaricate di gestire questo tipo di esperienze, di comprendere l'insieme delle leggi che regolano la materia.

Descrizione

L'apprendistato è regolato da leggi nazionali e i paesi hanno le loro specifiche definizioni, processi e strumenti per gestire e implementare l'apprendistato.

La maggior parte dei paesi europei hanno programmi di apprendistato, che hanno una base legale stabile/valida e sono integrati a livello sistemico. Sono fondamentalmente diversi nella loro funzione strategica e nello scopo, con implicazioni per il modo in cui sono definiti e collocati all'interno dei sistemi nazionali di istruzione e formazione.

Possiamo dire che ogni schema di apprendistato ha le seguenti caratteristiche comuni:

- apprendimento obbligatorio e/o lavoro in un'azienda, in combinazione o meno con l'apprendimento presso un fornitore di servizi di istruzione e formazione
- legame contrattuale tra l'apprendista e l'azienda.

In Europa, ci sono due categorie principali di apprendistato:

- (a) Apprendistato come sistema di istruzione e formazione, che fornisce alle persone competenze e abilità complete in una specifica vocazione (funzione di istruzione e formazione chiara e consolidata).
- (b) L'apprendistato come metodo per fornire IFP all'interno del sistema formale di IFP, per ottenere qualifiche formali e avvicinando l'apprendista al mercato del lavoro (funzioni miste di istruzione e occupazione).

La Commissione europea raccomanda fortemente la mobilità a lungo termine degli apprendisti come esperienza chiave per lo sviluppo di competenze trasversali e per il miglioramento dell'occupabilità. Negli ultimi anni, le opportunità di mobilità transnazionale a lungo termine sono diventate un'iniziativa politica fondamentale nei programmi di apprendistato per la Commissione europea. Nonostante questo forte impegno, le opportunità di mobilità transnazionale per l'apprendistato non sono state ancora sufficientemente implementate.

La legislazione dell'UE prende la forma di:

Trattati che istituisce l'Unione europea e ne regola il funzionamento
Regolamenti, direttive e decisioni dell'UE - con un effetto diretto o indiretto sugli Stati membri dell'UE.

Quadro giuridico

Strumenti e risorse per comprendere le principali normative a livello europeo e nazionale sulla mobilità a lungo termine degli apprendisti

Descrizione

Dal punto di vista giuridico, la Commissione europea, il Parlamento europeo e il Consiglio europeo sostengono le opportunità di mobilità transnazionale per gli apprendisti attraverso:

- Direttive e raccomandazioni
- Programmi di finanziamento

Le raccomandazioni e le direttive definiscono i diritti, le linee guida strategiche e gli standard per migliorare le opportunità per gli apprendisti in generale.

I programmi di finanziamento forniscono agli Stati membri dell'UE e alle organizzazioni le risorse per implementare le opportunità di mobilità a lungo termine per gli apprendisti e gli studenti del IFP.

In Italia, l'apprendistato è un «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani» (d.lgs. 81/2015, art. 41, comma 1). Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a causa mista in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Esistono tre tipologie di apprendistato: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (il c.d. apprendistato di primo livello); l'apprendistato professionalizzante (il c.d. apprendistato di secondo livello); l'apprendistato di alta formazione e ricerca (il c.d. apprendistato di terzo livello).

L'apprendistato è disciplinato da tre fonti: la legge nazionale (Decreto Legislativo 81/2015), la legge regionale e la contrattazione collettiva nazionale. Il legislatore nazionale pone i principi generali della disciplina, declinati poi dalle regioni e dalla contrattazione collettiva. Le regioni, in particolare, sono competenti in riferimento ai profili formativi mentre le parti sociali, attraverso i contratti collettivi, intervengono in materia di formazione "interna" (la formazione di responsabilità del datore di lavoro) e a proposito di alcuni elementi, variabili da settore a settore, quali la durata del contratto e la retribuzione degli apprendisti.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, è destinato giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 ed è finalizzato a conseguire di una delle predette qualificazioni. La durata del percorso formativo non potrà superare i tre anni (4 nel caso di diploma regionale quadriennale) e la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'apprendistato professionalizzante è destinato ai giovani dai 18 e i 29 (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) anni compiuti ed è finalizzato ad apprendere un mestiere e a conseguire una qualificazione professionale di cui alla contrattazione collettiva.

Quadro giuridico

Strumenti e risorse per comprendere le principali normative a livello europeo e nazionale sulla mobilità a lungo termine degli apprendisti

Descrizione

La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico – professionali e specialistiche nonché la durata, anche minima del contratto, sono stabilite da accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualifica da conseguire. La durata del percorso formativo non potrà comunque essere superiore a 3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato). La formazione di tipo professionalizzante può essere integrata dall'offerta formativa pubblica di competenza regionale e finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è destinato ai giovani dai 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili formativi, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro.

Websites



[EU law \(EUR-Lex\)](#)

[I piu' recenti documenti legislativi](#)

[Riassunto della legislazione comunitaria](#)

[Council Declaration of 15 October 2013](#)

[Directive 2014/54/EU](#)

[COUNCIL RECOMMENDATION 15/03/2018](#)

Strumenti per cercare la legislazione europea in vigore

Questa è una piattaforma di diritto comunitario che contiene documenti (direttive, regolamenti, decisioni, accordi internazionali e altri atti) in diverse lingue

Questa è una selezione degli ultimi documenti legislativi disponibili su EUR-Lex

Questa è una panoramica della legislazione per area tematica

Direttive europee e raccomandazioni sull'apprendistato

Council Declaration of 15 October 2013 ha istituito l'Alleanza europea per gli apprendistati attraverso la quale un gran numero di governi ha presentato impegni concreti sui prossimi passi per aumentare la quantità, la qualità e l'offerta di apprendistati.

Si tratta di quadro europeo per la qualità ed efficacia dell'apprendistato. Definisce alcuni criteri per gli apprendistati efficaci e di qualità che gli Stati membri dovrebbero attuare.

Si tratta di quadro europeo per la qualità ed efficacia dell'apprendistato. Definisce alcuni criteri per gli apprendistati efficaci e di qualità che gli Stati membri dovrebbero attuare.

Legal Framework

Tools and resources to understand the main regulations at European and national level on long-term mobility for apprentices

Websites

Communication
01/07/2020

La communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions of 1 july 2020 mette l'apprendistato e la mobilità internazionale al centro della strategia dell'Unione Europea per sostenere l'occupazione giovanile dopo la pandemia di Covid-19.

Council
Recommendation
24/11/2020

COUNCIL RECOMMENDATION of 24 November 2020 fornisce agli Stati membri dell'UE le linee guida per sviluppare un moderno sistema di IFP per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza.

D.lgs. 81/2015

Normativa italiana

D.lgs. 81/2015 recante "disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, pubblicato sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015, supplemento ordinario.

Portale Ministero del Lavoro

Portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (focus sull'apprendistato).

Erasmus+

Programmi di Finanziamento

Sito principale

European Social Fund

Sito principale

Garanzia giovani

Sito principale

Garanzia giovani - normativa

Riassunto della normativa

Articoli Rilevanti



Council recommendation for Youth Guarantee Raccomandazione del Consiglio del 30 ottobre 2020

Programma Guide Erasmus+

Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

Introduzione

Questa sezione fornisce una panoramica dei requisiti legali per le PMI per realizzare la mobilità a lungo termine degli apprendisti. Inoltre, vengono esaminati alcuni elementi specifici che si possono trovare in varie combinazioni nei sistemi di apprendistato esistenti.

Scopo

Dal momento che l'apprendistato si traduce in competenze tecniche, e trasversali richieste dai datori di lavoro degli Stati membri, vale la pena soffermarsi sul quadro europeo complessivo e sul quadro nazionale di riferimento. Al fine di migliorare l'offerta di apprendistato, il presente capitolo si propone di illustrare i criteri legali di successo che le PMI possono adottare per sviluppare opportunità di apprendistato efficaci e di qualità.

Descrizione

L'apprendistato, al giorno d'oggi, è un'importante opportunità di collocamento per le persone a livello europeo e, quindi, è utile per ridurre la disoccupazione. Va sottolineato che ogni Stato membro dell'Unione europea ha le sue regole specifiche sull'apprendistato.

Tuttavia, l'Unione europea ha definito gli aspetti che potrebbero essere applicati in tutti gli Stati membri al fine di creare una sorta di allineamento comune in tutta l'Unione.

Tuttavia, mentre ci sono paesi dell'UE che hanno implementato i programmi di apprendistato in modo efficace, ci sono altri paesi in cui l'apprendistato non ha avuto molto successo.

Le PMI europee di solito non hanno strutture in atto per assumere apprendisti e la proposta di valore non è sempre chiara alle aziende.

Quali sono i criteri di gestione pratici e facili da usare per le PMI per garantire la qualità degli apprendistati e una cooperazione vantaggiosa di tutte le parti interessate?

Nel 2018, il Consiglio Europeo ha pubblicato la raccomandazione su un quadro europeo per l'apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA), dietro alla proposta della Commissione Europea.

Questo è il risultato del coinvolgimento delle parti sociali europee e degli Stati membri. Le organizzazioni di categoria (BusinessEurope, CEEP, ETUC, UEAPME) hanno esaminato il rapporto costo-efficacia degli apprendistati, mentre la Confederazione europea dei sindacati si è concentrata sulla qualità degli apprendistati. Tutto il lavoro svolto dalle parti sociali europee e il parere del Comitato consultivo per la formazione professionale (ACVT) hanno fornito una parte sostanziale del contributo alla proposta di raccomandazione del Consiglio.

In questa raccomandazione, il quadro fornisce un totale di quattordici criteri per definire un apprendistato efficace e di qualità. Questi criteri assicurano sia lo sviluppo delle competenze legate al lavoro che lo sviluppo personale degli apprendisti. Inoltre, si rivolgono sia agli apprendisti che ai datori di lavoro, come le PMI.

Questi criteri sono in linea con i requisiti nazionali o settoriali e i contratti collettivi.

Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

Descrizione

I primi sette criteri riguardano le condizioni di apprendimento e di lavoro:

1. **Contratto scritto:** un apprendistato dovrebbe essere basato su un contratto scritto tra il datore di lavoro, l'apprendista e l'istituto di formazione professionale.
2. **Risultati dell'apprendimento:** I risultati di apprendimento completi dovrebbero essere definiti dai datori di lavoro e dagli istituti di formazione professionale. Pertanto, questo è un altro criterio chiave che gestisce il ruolo dei datori di lavoro in quanto devono garantire sia lo sviluppo delle competenze legate al lavoro che lo sviluppo professionale.
3. **Supporto pedagogico:** I formatori in azienda dovrebbero avere le competenze per collaborare strettamente con i fornitori di IFP e gli insegnanti. Questo perché è fondamentale tenersi aggiornati sulle loro competenze.
4. **Componente del posto di lavoro:** Almeno la metà della durata dell'apprendistato dovrebbe essere trascorsa sul posto di lavoro, e ci dovrebbe essere anche la possibilità di opportunità di mobilità all'estero. Questo è un criterio che si applica sia ai datori di lavoro che agli apprendisti.
5. **Paga e/o compensazione:** In questo caso, è chiaro che gli apprendisti dovrebbero ricevere una retribuzione e/o un compenso. Gli accordi di condivisione dei costi tra datori di lavoro, apprendisti e autorità pubbliche dovrebbero essere presi in considerazione.
6. **Protezione sociale:** gli apprendisti dovrebbero avere diritto alla protezione sociale, compresa la copertura assicurativa.
7. **Condizioni di lavoro, salute e sicurezza:** il luogo di lavoro ospitante dovrebbe rispettare le norme e i regolamenti relativi alle condizioni di lavoro, in particolare per quanto riguarda la legislazione sulla salute e la sicurezza.

Poi, abbiamo i criteri per le condizioni quadro:

8. **Quadro normativo:** ci dovrebbe essere un quadro normativo chiaro e coerente. Inoltre, deve essere basato su partenariati e su un dialogo trasparente tra tutte le parti interessate.
9. **Coinvolgimento delle parti sociali:** Le parti sociali, anche a livello settoriale, dovrebbero essere coinvolte nella progettazione, governance e attuazione dei programmi di apprendistato.
10. **Sostegno alle aziende:** Il sostegno finanziario e/o non finanziario dovrebbe essere fornito alle aziende, in particolare alle PMI.
11. **Programmi flessibili e opportunità di mobilità:** Ci dovrebbero essere requisiti di ingresso flessibili e ci dovrebbero essere opportunità di istruzione e formazione. La mobilità transnazionale è essenziale e dovrebbe essere parte del programma di apprendistato.
12. **Orientamento professionale e sensibilizzazione:** L'orientamento alla carriera, il tutoraggio e il supporto ai discenti dovrebbero essere forniti per assicurare un esito positivo e per ridurre il rischio di abbandono.
13. **Trasparenza:** la trasparenza e l'accesso alle opportunità di apprendistato dovrebbero essere garantiti in tutti gli Stati membri.
14. **Garanzia di qualità e monitoraggio dei percorsi di carriera:** ci dovrebbe essere una garanzia di qualità degli apprendistati e l'occupazione e la progressione della carriera degli apprendisti dovrebbe essere monitorata in modo che i loro progressi possano essere seguiti fin dall'inizio.

Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

Descrizione

Per quanto riguarda il contesto italiano, di seguito le regole contrattualistiche divise per categorie per ciascuna tipologia di apprendistato:

- Formazione in un contratto di Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo. Il datore di lavoro è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Per quanto concerne la mobilità esterna esiste in generale, in presenza di determinate condizioni, la possibilità del distacco dell'apprendista in un contesto diverso da quello in cui è stato assunto. In ogni caso l'inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, deve avere una durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato. È chiaro quindi che la durata del distacco non può coincidere con quella del contratto di apprendistato.

Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale (PFI) in forma scritta definito anche sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il PFI è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

La durata della formazione varia in base alla tipologia di apprendistato nonché agli standard formativi stabiliti per i vari percorsi:

- per l'apprendistato di I livello, la formazione esterna è impartita direttamente dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 % per il terzo e quarto anno e per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica;
- per l'apprendistato di II livello, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore suddivise nel triennio;
- per l'apprendistato di III livello, in relazione ad accordi regionali con le parti sociali e le Università, determinato anche in funzione del titolo di studio da conseguire, la durata è variabile. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale. Al termine del periodo di apprendistato, l'istituto di formazione cui lo studente è iscritto provvede alla certificazione delle competenze acquisite.

Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

Descrizione

Età massima per l'Apprendistato

Per determinare l'età massima per l'accesso a un contratto di Apprendistato occorre fare riferimento alla tipologia di contratto:

- l'apprendistato di I livello, si rivolge a soggetti tra i 15 e i 25 anni.
- per l'apprendistato di II livello, possono accedere i giovani tra i 18 e i 29 anni (nel caso in cui siano già in possesso di qualifica professionale, anche a partire dall'età di 17 anni). L'art. 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015 prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche soggetti disoccupati percettori di Naspi, Dis-Coll o di trattamenti straordinari di integrazione salariale senza limiti d'età. La qualifica prevista da questa tipologia cambia in base a quanto previsto dai CCNL.
- l'apprendistato di III livello, si rivolge a tra 18 e 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo con quella del contratto di apprendistato.

- Durata del contratto di Apprendistato

La durata minima del contratto è generalmente non inferiore a 6 mesi, mentre la durata massima dipende dalla tipologia di Apprendistato:

- per l'apprendistato di I livello, non può durare più di 3 anni (generalmente 3 anni per la qualifica e 4 anni per il diploma).
- per l'apprendistato di II livello, varia sulla base di quanto previsto dai CCNL di categoria e non può essere superiore a 3 anni. Fanno eccezione alcune professioni del settore artigiano (ad esempio orafi o falegnami), per cui la durata può essere estesa fino a 5 anni.
- per l'apprendistato di III livello, varia sulla base del titolo di studio che si intende conseguire (generalmente non è mai inferiore al corso di studi) ed è regolamentata da accordi fra le Regioni o Province Autonome e le associazioni territoriali datoriali, le università e gli istituti professionali.

- Retribuzione di un apprendista e altri diritti

Anche la retribuzione degli apprendisti dipende dal CCNL applicato e dall'inquadramento assegnato, tenuto conto che il lavoratore con contratto di Apprendistato può essere inquadrato fino a due livelli sotto la categoria spettante

L'apprendista, come tutti i lavoratori dipendenti, ha diritto ai seguenti benefit:

- copertura assistenziale per malattia e maternità
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le malattie (anche professionali), l'invalidità
- copertura previdenziale
- assegno unico
- Naspi e altri ammortizzatori sociali, in caso di crisi dell'impresa

Tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato hanno inoltre diritto di accedere al TFR (trattamento di fine rapporto).

Regole contrattuali

Criteria giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

Descrizione

Il contratto di apprendistato, oltre alle agevolazioni retributive, prevede agevolazioni fiscali, contributive e normative.

Nell'ambito dell'apprendistato di II e di III livello, il Jobs Act prevede, salvo diversa previsione del relativo CCNL, che:

- per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è invece riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che sarebbe dovuta al lavoratore

- Ferie previste dal contratto di Apprendistato

Il lavoratore dipendente con contratto di Apprendistato ha, come gli altri dipendenti, diritto alle ferie annuali retribuite.

La maturazione delle ferie è vincolata all'effettiva prestazione di lavoro e la durata minima si calcola in relazione ai contratti collettivi nazionali.

Websites



[EU law \(EUR – Lex\)](#)

EU law (EUR – Lex): in particolare, per trovare i trattati attualmente in vigore e i trattati fondatori che regolano le condizioni di lavoro (vedi articolo 153 (2) e articolo 153 (1) punto b del trattato sul funzionamento dell'Unione europea - TFUE).

[Legal acts \(EUR – Lex\)](#)

Legal acts (EUR – Lex): per accedere agli atti giuridici dell'UE, compresi regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri.

[D.lgs. 81/2015](#)

D.lgs. 81/2015 recante "disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, pubblicato sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015, supplemento ordinario.

[Portale ministero del lavoro](#)

Portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (focus sull'apprendistato).

Articoli Rilevanti



[Focus europeo](#)

[European Quality Charter on Internships and Apprenticeships](#)

[Joint Declaration establishing the European Alliance for Apprenticeships on 2/07/13](#)

[Joint Statement “Towards a Shared Vision of Apprenticeships”](#)

[A shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-Based Learning.](#)

[EESC Opinion: European Framework for Quality and Effective Apprenticeships:](#)

[SAPS – Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education & Small and Medium Enterprises](#)

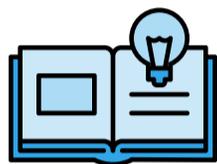
Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

Articoli Rilevanti



Focus italiano



[Guida operativa per l'attivazione del contratto di apprendistato](#)

[Panoramica sul apprendistato](#)

[Parere 1118 del 17/01/2019 Ministero del Lavoro](#)

L'apprendistato è regolato internamente dai diversi sistemi giuridici degli Stati membri. Tuttavia, ci sono alcuni elementi che sono presenti, in varia misura e in diverse combinazioni, nei sistemi di apprendistato esistenti, come in quello Italiano. In primo luogo, va sottolineato che un apprendista è legato contrattualmente al datore di lavoro e riceve una retribuzione, come affermano anche i criteri di cui sopra. Inoltre, la posizione di apprendista è regolata in un quadro giuridico. Il datore di lavoro è il responsabile della parte commerciale del programma. Ruoli e responsabilità degli attori chiave (Stato, organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, scuole, fornitori di IFP, aziende) a livello nazionale, regionale e locale (i livelli regionali e locali sono chiaramente definiti e distribuiti). Inoltre, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati sono attivamente impegnati a tutti i livelli. Tuttavia, c'è una sorta di cooperazione tra i luoghi di apprendimento. C'è cooperazione, coordinamento e una chiara distribuzione delle responsabilità tra le diverse sedi. Una scuola, un'azienda e un apprendista sviluppano insieme un piano di formazione, basato sul curriculum.

Quando un'azienda non può garantire l'acquisizione di tutti i risultati di apprendimento richiesti, ci sono accordi per compensare questo (ad esempio, centri di formazione interaziendali, cooperazione tra aziende).

Anche la questione del sostegno alla partecipazione nelle aziende è cruciale. In primo luogo, i diritti e gli obblighi delle aziende che offrono formazione sono stabiliti dalla legge.

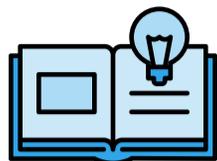
Bisogna tener presente che:

- Esistono strategie e iniziative per commercializzare l'apprendistato e informare le aziende sui vantaggi di assumere apprendisti, sulle loro responsabilità e sugli incentivi disponibili.
- Esistono alcuni requisiti minimi per le aziende che desiderano offrire apprendistati, posizioni di apprendistato e/o una procedura di accreditamento.

Fondamentalmente, le aziende, soprattutto le PMI, ricevono un sostegno non finanziario per implementare gli apprendistati.

Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale



Tuttavia, ci sono anche riconoscimenti e premi per le aziende che offrono apprendistati di qualità.

Da un punto di vista finanziario, lo Stato è responsabile del finanziamento degli istituti di formazione professionale e/o del pagamento delle sovvenzioni per assumere apprendisti.

Inoltre, va sottolineato che esistono incentivi (sussidi, detrazioni fiscali) per incoraggiare le aziende ad assumere apprendisti, in generale e/o in specifici settori professionali.

A livello europeo, la Carta europea di qualità per i tirocini e gli apprendistati stabilisce i principi fondamentali di qualità per i tirocini e gli apprendistati affinché diventino un'esperienza preziosa e di qualità in tutta Europa.

Le persone hanno diritto ad opportunità di qualità. Infatti, ci sono degli standard necessari per assicurare che i tirocini e gli apprendistati siano veramente esperienze di qualità. La Carta della Qualità afferma che ci sono tre elementi chiave:

- Contenuto dell'apprendimento
- Diritti
- Remunerazione.

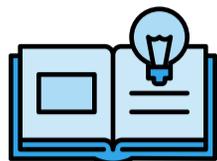
Questa Carta di qualità è stata utilizzata come strumento di advocacy per influenzare i processi istituzionali sulle transizioni di qualità. Inoltre, è stata utilizzata anche per avviare una conversazione con i datori di lavoro e incoraggiarli a fornire opportunità di qualità per i giovani.

Cosa dicono gli articoli della Carta europea di qualità dei tirocini e degli apprendistati?

- 1) In primo luogo, i tirocini e gli apprendistati dovrebbero essere un'esperienza di apprendimento e i tirocinanti/apprendisti dovrebbero essere informati all'inizio della loro esperienza dei loro diritti sociali e lavorativi e dovrebbero ricevere protezione sociale.
- 2) I tirocini e gli apprendistati dovrebbero soddisfare determinati criteri:
 - L'esistenza di un contratto scritto e legalmente vincolante tra l'istituzione educativa, lo stagista/apprendista e l'organizzazione ospitante.
 - La durata e i compiti dello stage/apprendistato devono corrispondere a specifici obiettivi di apprendimento.
 - Guida fornita durante lo stage/apprendistato da uno o più supervisori.
 - Il diritto dello stagista/apprendista a ricevere il rimborso delle spese sostenute durante lo stage/apprendistato o il diritto a ricevere vitto, alloggio e biglietti per i trasporti pubblici.
 - Una remunerazione equa per il lavoro svolto, compresa la compensazione per gli straordinari.
 - Criteri chiari per valutare il periodo di apprendistato.

Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale



3) I tirocini che sono fatti al di fuori/dopo l'istruzione formale non dovrebbero idealmente esistere, ma dove esistono, dovrebbero soddisfare alcuni criteri importanti:

- L'esistenza di un contratto scritto e legalmente vincolante che specifichi la durata dell'apprendistato e la remunerazione offerta e una descrizione degli obiettivi e dei compiti di apprendimento.
 - Una remunerazione equa, non inferiore alla soglia di povertà dell'UE del 60% del reddito medio o del salario minimo nazionale. Inoltre, la remunerazione dovrebbe essere regolata dalla legge o dai contratti collettivi in conformità con la pratica nazionale.
 - L'uso degli stage dovrebbe essere limitato agli alunni, agli studenti e ai neolaureati. Inoltre, la durata dello stage dovrebbe essere limitata a un numero ragionevole e fisso di mesi.
 - Il rimborso delle spese sostenute durante lo stage.
 - L'inclusione dello stagista nel sistema di sicurezza sociale.

 - Una valutazione intermedia con una discussione sulle possibilità di essere assunto come dipendente permanente. È importante che ci sia anche una valutazione finale alla fine del periodo di stage.
 - Un numero limitato di stagisti per ogni fornitore di stage.
 - Pubblicità trasparente che includa una descrizione dettagliata dei compiti.
- 4) Le parti interessate dovrebbero sviluppare politiche di sostegno e monitoraggio per migliorare l'attuazione di tirocini di qualità.



FOCUS SULLE AZIENDE (PMI)

Ruoli e responsabilità

Capire come sono distribuiti i ruoli e le responsabilità tra le parti coinvolte nella mobilità a lungo termine all'estero nel settore IFP - focus sulle PMI

Introduzione

Questo capitolo fornisce informazioni sul ruolo di una PMI, in qualità di azienda ospitante, per quanto riguarda la mobilità a lungo termine nel settore dell'istruzione e della formazione professionale (IFP). Questa sezione descrive anche le responsabilità che questa scelta comporta. Fornisce inoltre una panoramica generale delle altre parti coinvolte, compreso il ruolo delle agenzie intermediarie.

Scopo

Gli obiettivi principali di questo capitolo sono:

- Capire il ruolo di una organizzazione ospitante
- Capire le responsabilità che ne derivano
- Conoscere e capire le azioni di tutte le parti coinvolte
- Capire cosa fa un'agenzia intermedia e come interagisce con le altre parti

Descrizione

Quando si parla di opportunità di mobilità a lungo termine all'estero per gli apprendisti, dobbiamo prima identificare tutte le parti coinvolte (o potenzialmente tali):

- Apprendista

Un singolo studente o un dipendente che è disposto a partecipare a un'opportunità di mobilità all'estero per un'esperienza di formazione e lavoro.

Questo ruolo è una parte centrale dello scambio

- Organizzazione di invio

L'organizzazione, pubblica o privata, a cui appartiene un apprendista o un dipendente che intraprende l'opportunità di mobilità a lungo termine. Nel contesto in analisi, include le istituzioni professionali o i centri IFP, pubblici o privati, che hanno un forte legame con l'apprendista che partecipa all'opportunità di mobilità.

- Organizzazione ospitante

Nel contesto IFP, si tratta spesso di un'azienda privata situata all'estero in cui i partecipanti alla mobilità fanno un'esperienza di apprendistato.

- Agenzia intermedia

Queste organizzazioni, che sono spesso agenzie specializzate nella formazione o nella mobilità, sono l'intermediario tra l'organizzazione di invio e quella di accoglienza e sono in grado di fornire un supporto significativo nella preparazione e nella supervisione della mobilità all'estero

- Organizzazione finanziatrice (esterna al consorzio del progetto)

Si tratta di un ente pubblico o di un'organizzazione privata che finanzia il programma di mobilità, attraverso una sovvenzione o una borsa di studio individuale. La Commissione europea è il fornitore di finanziamenti più comune (vedi il capitolo sugli input finanziari).

Le responsabilità che derivano dalla mobilità all'estero sono condivise tra le varie parti coinvolte nelle tre fasi che definiscono la mobilità a lungo termine all'estero: prima della partenza dell'apprendista, durante il suo soggiorno, al termine dell'esperienza di mobilità all'estero.

L'organizzazione di invio, conoscendo molto meglio gli apprendisti, sarà in grado di selezionare il candidato più adatto alle aziende ospitanti disponibili, e sarà in grado di identificare i risultati dell'apprendimento e sostenere gli apprendisti, soprattutto durante la fase preparatoria alla partenza.

Ruoli e responsabilità

Capire come sono distribuiti i ruoli e le responsabilità tra le parti coinvolte nella mobilità a lungo termine all'estero nel settore IFP - focus sulle PMI

Descrizione

Le aziende ospitanti (PMI) saranno in contatto con l'apprendista, ma saranno principalmente coinvolte nella fase di implementazione, introducendo gli apprendisti all'attività lavorativa, aiutandoli, fornendo un tutoraggio individuale e, in mancanza di agenzie intermediarie, facilitandoli nel nuovo ambiente.

Le PMI dovranno preparare un relazione sui risultati di apprendimento raggiunti e valutare ogni apprendista durante il suo apprendistato.

Come accennato prima, c'è la possibilità di lavorare insieme ad agenzie intermediarie; il loro ruolo è quello di aiutare le organizzazioni di invio e di accoglienza così come gli apprendisti seguendo le pratiche amministrative, gestendo la mobilità e monitorando il loro andamento. Un'agenzia intermediaria è anche fondamentale per trovare il giusto finanziamento.

Websites



[Europass Mobility](#)

[Salto Youth](#)

[EURES - Targeted Mobility Scheme \(TMS\)](#)

[Comunità degli operatori europei dell'IFP](#)

Europass Mobilità è un documento che descrive le competenze sviluppate nel corso di una determinata esperienza di mobilità. Il documento può comprendere informazioni sul ruolo ricoperto e le responsabilità, sulle competenze lavorative, linguistiche, digitali, sulle capacità organizzative e gestionali e sulle competenze comunicative.

SALTO YOUTH è l'acronimo di Supporto, Apprendimento avanzato e Formazione per i giovani. Si inserisce nell'ambito dei programmi Erasmus+ Gioventù e Corpo Europeo di Solidarietà. SALTO-YOUTH è una rete di sette centri di ricerca che lavorano su aree prioritarie europee nel campo della gioventù.

EURES TMS è un'azione che promuove la mobilità professionale in un altro Stato membro dell'Unione europea (Ue), in Norvegia e Islanda.

EURES TMS aiuta i candidati europei in cerca di un'occupazione a trovare un'opportunità di lavoro, tirocinio o apprendistato. Allo stesso tempo, assiste i datori di lavoro nel trovare candidati motivati e qualificati.

Questa Comunità di pratica (CoP) si rivolge agli operatori/esperti che si occupano dello sviluppo delle competenze dei giovani e degli adulti per il mercato del lavoro, per aiutarli ad anticipare e prepararsi meglio alle sfide future.

La piattaforma interattiva permette agli insegnanti, formatori, tutor aziendali di fare rete e scambiare buone pratiche e idee, tenersi aggiornati sulle politiche europee e contribuire alle iniziative europee di IFP.

Fonte di informazione

Fonti di informazione utili per le PMI che vogliono saperne di più sulla mobilità internazionale a lungo termine per gli apprendisti.

Introduzione

Questo capitolo presenta le fonti di informazione rivolte alle PMI che vogliono saperne di più, o che vogliono prendere parte ad una mobilità internazionale a lungo termine.

Il capitolo illustrerà le fonti di informazione più rappresentative che possono essere utilizzate nelle diverse fasi del processo decisionale di partecipazione alla mobilità transnazionale.

Scopo

Questo documento ha lo scopo di aiutare le PMI nella ricerca delle informazioni più rilevanti per partecipare a un'opportunità di mobilità internazionale. A tal fine, vengono fornite le fonti più utili per le prime fasi del processo decisionale: un'introduzione alla mobilità internazionale degli apprendisti, l'apprendimento, e informazioni specifiche nel caso in cui l'azienda decida di partecipare.

Descrizione

Quando le PMI considerano di partecipare a un'opportunità di mobilità internazionale per apprendisti, hanno bisogno di avere alcune informazioni di base per muoversi all'interno di tale processo.

Di seguito le principali fonti di informazioni utili per favorire la partecipazione delle PMI:

a) Per avere una panoramica generale della mobilità internazionale degli apprendisti:

- Erasmus+
- Azione chiave 1 del Programma Erasmus +
- Centro di conoscenza europeo per la Mobilità

b) Per avere maggiori informazioni su questioni specifiche, come ad esempio come identificare un buon candidato, come valutare le competenze e le qualifiche rilasciate in altri paesi, quali procedure utilizzare per riconoscere l'esperienza professionale e le qualifiche conseguite all'estero.

- EURES-
- Europass
- Reti ENIC-NARIC (in Inglese)
- Alleanza europea per l'apprendistato- Report 2017

c) Infine, ulteriori fonti che potrebbero essere di interesse nel caso in cui l'azienda decida di partecipare a un'opportunità di mobilità internazionale:

- Rete EuroApprentices (in Inglese)

Websites



Centro di conoscenza europeo per la Mobilità

Un'introduzione al processo di opportunità di mobilità

Il Centro di conoscenza europeo per la Mobilità è uno "sportello unico" per progetti di mobilità di alta qualità, che offre informazioni che ogni parte coinvolta (beneficiari, organizzazioni di invio e organizzazioni di accoglienza) troverà utili per realizzare un'esperienza utile e significativa.

Come futura organizzazione ospitante, il Centro di conoscenza europeo per la Mobilità spiega, passo dopo passo, come gestire progetti di mobilità di successo.

Fonte di informazione

Fonti di informazione utili per le PMI che vogliono saperne di più sulla mobilità internazionale a lungo termine per gli apprendisti.

Websites



Erasmus +

Un'introduzione al processo di opportunità di mobilità

Erasmus+ è il programma dell'UE per sostenere l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport in Europa.

[Azione chiave 1 del Programma Erasmus +](#)

[Erasmus+ Guida al Programma](#) | [Erasmus+ \(europa.eu\)](#)

EURES

Se vuoi saperne di più...

EURES è una rete di cooperazione progettata per facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dei 28 paesi dell'UE più Svizzera, Islanda, Liechtenstein e Norvegia. I partner forniscono servizi di informazione, collocamento e reclutamento ai datori di lavoro e a chi cerca lavoro, mentre gli uffici di coordinamento europeo e nazionale supervisionano l'organizzazione delle attività rispettivamente a livello europeo e nazionale. Inoltre, EURES ha un ruolo importante nel fornire informazioni specifiche e facilitare i collocamenti a beneficio dei datori di lavoro e dei lavoratori frontalieri nelle regioni transfrontaliere europee.

[EURES- Sezione Datori di lavoro](#)

Europass

Europass: è uno strumento di trasparenza che aiuta gli individui a rendere le loro competenze e qualifiche chiare e facilmente comprensibili in tutta Europa. Per l'occupazione e il reclutamento, Europass offre risorse utili per i professionisti delle risorse umane (HR), i reclutatori, i responsabili delle assunzioni e gli operatori dell'orientamento che hanno bisogno di accedere a strumenti e informazioni affidabili per aiutarli a capire le competenze e le qualifiche possedute dai candidati al lavoro e dal personale.

[SkillON: il progetto Anpal che promuove Ecf, Europass ed Euroguidance](#)

Rete Naric

Centri nazionali di informazione sul riconoscimento accademico (rete NARIC). La rete NARIC fornisce informazioni sul riconoscimento dei diplomi rilasciati e dei periodi di studio completati in altri paesi europei, nonché consigli sui diplomi accademici stranieri nel paese in cui il NARIC ha sede. La rete NARIC fornisce consigli autorevoli a chiunque si rechi all'estero per lavoro o per perfezionarsi, ma anche a istituzioni, studenti, consulenti, genitori, insegnanti e potenziali datori di lavoro.
Lingua disponibile: Inglese.

Reti ENIC-NARIC

Questo portale fornisce informazioni sul riconoscimento delle qualifiche accademiche e professionali e sulle opportunità di mobilità internazionale nel campo dell'istruzione professionale e superiore.

Datori di lavoro: informazioni sulle qualifiche estere di un candidato e sulle procedure da utilizzare per il riconoscimento dell'esperienza professionale.
Lingua disponibile: Inglese.

Fonte di informazione

Fonti di informazione utili per le PMI che vogliono saperne di più sulla mobilità internazionale a lungo termine per gli apprendisti.

Websites



Rete
EuroApprentices

Se la vostra azienda vuole far parte...

La rete EuroApprentices mette in contatto apprendisti e giovani che seguono un'esperienza di apprendimento basato sul lavoro nel campo dell'Istruzione e della Formazione Professionale. Nel 2014, la rete EuroApprenticeship ha fatto domanda per un progetto ERASMUS+ per indagare su come sostenere le aziende e i centri di formazione nel fornire opportunità di mobilità di apprendimento in azienda di alta qualità. Il partenariato EQAMOB ha sviluppato il marchio EQAMOB&CO per riconoscere le opportunità di Mobilità per l'apprendimento in azienda di alta qualità.

Gli obiettivi della comunità di pratica sono:

- Informare le aziende dell'opportunità di ospitare e inviare tirocinanti in tutta Europa
- Fornire alle aziende un'etichetta riconosciuta a livello internazionale che certifichi il loro giusto impegno nell'offrire opportunità di formazione in azienda di alta qualità ai discenti
- Sostenere i centri di formazione e le aziende in modo che possano offrire la migliore opportunità di apprendimento in un contesto internazionale per i loro discenti.

Lingue disponibili: Inglese, Tedesco, Francese

Progetto Dual Vet

L'obiettivo del progetto Dual VET è quello di attuare un reale trasferimento di conoscenze sui sistemi di formazione duale dagli esperti tedeschi e austriaci alle loro controparti in Spagna e Portogallo che si concentrano sulla formazione dei formatori aziendali sulle abilità e competenze trasversali. I lavoratori, che diventeranno gli educatori e i formatori dei futuri apprendisti e tirocinanti, devono imparare a insegnare e devono essere formati sulle competenze comunicative, metodologiche e personali.

Lingue disponibili: Inglese, Tedesco, Portoghese, Spagnolo.

Relevant Articles



Quadro Europeo delle qualifiche (EQF)

Come candidarsi

Strumenti e risorse per comprendere i principali programmi e la procedura da utilizzare per candidarsi a un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo

Introduzione

Questa sezione presenta i principali programmi, la procedura da seguire per diventare un'organizzazione di invio o di accoglienza e la procedura da utilizzare quando si fa domanda per un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo.

Scopo

Gli obiettivi principali di questa sezione sono:

- Capire i programmi che permettono l'apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo
- Capire le procedure da seguire per diventare un'organizzazione di invio o di accoglienza nell'ambito del programma di apprendistato all'estero
- Capire quali organizzazioni di supporto possono aiutare nel processo di candidatura

Descrizione

A livello europeo, i tirocini all'estero sono organizzati principalmente nel quadro del programma Erasmus Plus (Azione: KA1 - Settore: IFP) e attraverso il programma EURES di mobilità mirata (TMS).

1) Nell'ambito del programma Erasmus Plus, le organizzazioni di invio possono ricevere un budget per inviare apprendisti all'estero. Ecco i passi da seguire:

- Raccogliere informazioni sul programma Erasmus Plus (KA1 - Settore: Istruzione e formazione professionale - IFP) visitando il sito ufficiale e/o contattando la propria Agenzia Nazionale.

- Fare domanda per un progetto di mobilità da soli. Se vuoi candidarti da solo, devi prima registrare la tua organizzazione e ottenere un account EU Login. Poi potete fare domanda di finanziamento in due modi:

- Progetti a breve termine: le organizzazioni richiedenti possono organizzare varie attività di mobilità per un periodo da sei a diciotto mesi. I progetti a breve termine sono la scelta migliore per le organizzazioni che sperimentano Erasmus+ per la prima volta, o per quelle organizzazioni che desiderano organizzare solo un numero limitato di attività.

- Progetti accreditati: aperti solo alle organizzazioni in possesso di un accreditamento Erasmus nel campo dell'istruzione e della formazione professionale. Questa speciale linea di finanziamento permette alle organizzazioni accreditate di ricevere regolarmente finanziamenti per attività di mobilità che contribuiscono alla graduale attuazione del loro piano Erasmus.

- Fare domanda per un progetto di mobilità a nome di un'organizzazione: è possibile aderire a un consorzio di mobilità Erasmus+ esistente guidato da un coordinatore di consorzio accreditato nel proprio paese che sta accettando nuovi membri nel proprio consorzio.

Nell'ambito del programma Erasmus Plus, le organizzazioni ospitanti non hanno bisogno di presentare un progetto di mobilità. Devi contattare un'organizzazione intermedia o un'agenzia di collocamento nel tuo paese e fornire la tua disponibilità a ospitare apprendisti. Questa è un'esperienza preziosa e un buon modo per imparare di più sul programma prima di candidarsi da soli.

Come candidarsi

Strumenti e risorse per comprendere i principali programmi e la procedura da utilizzare per candidarsi a un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo

Descrizione

2) Un'altra iniziativa dell'UE è l'EURES Targeted Mobility Scheme (TMS). Questo aiuta le PMI, in particolare le organizzazioni di accoglienza, a trovare i lavoratori (o apprendisti) di cui hanno bisogno per i loro posti vacanti difficili da riempire. Ecco i passi da seguire:

- Raccogliete informazioni sul programma visitando il sito ufficiale e/o contattando il vostro consulente EURES locale.
- Registra la tua organizzazione sulla piattaforma EUJOB4EU e pubblica la tua offerta di lavoro.

Il consulente EURES ti aiuterà nel processo di reclutamento.

3) Nel contesto locale, è possibile trovare una varietà di programmi nazionali e regionali, a seconda dello schema e del quadro giuridico applicato in quello specifico paese.

Ad esempio, in Italia è stato lanciato dalla Commissione europea il programma Garanzia Giovani che prevede una serie di iniziative finalizzate a migliorare l'occupabilità dei ragazzi under 30 che non sono impegnati in attività di studio o lavoro.

Ogni singola Regione italiana servendosi delle strutture locali, ovvero Centri per l'impiego ed enti privati accreditati, ha il compito di attuare il piano Garanzia Giovani, ossia di organizzare, coordinare e gestire le iniziative previste a livello nazionale. Tra le iniziative proposte, ci sono:

- TIROCINI ALL'ESTERO

Ai candidati che aderiscono alla Garanzia Giovani possono essere proposti dei tirocini, della durata di 6 mesi (12 mesi nel caso di disabili o svantaggiati) anche all'estero, in mobilità geografica nazionale e transnazionale. Ai tirocinanti viene riconosciuta un'indennità mensile fino a 500 euro, a seconda del profilo. Se lo stage viene svolto al di fuori del proprio territorio è previsto anche un voucher di importo variabile aggiuntivo.

- MOBILITA' PROFESSIONALE

Il programma Garanzia Giovani incoraggia la mobilità dei lavoratori sia in Italia che negli altri Paesi dell'Unione Europea. Per questo mette a disposizione degli iscritti che desiderano fare un'esperienza di lavoro all'estero o in un'altra Regione un voucher che copre i costi di viaggio e alloggio per un periodo di 6 mesi.

Per accedere a tali iniziative, occorre rivolgersi ai Centri per l'impiego, che forniscono tutte le informazioni utili all'avvio dell'esperienza, in collaborazione con la Rete EURES per la mobilità all'estero.

4) Inoltre, attraverso il Fondo Sociale Europeo, ogni regione in autonomia stanziamenti attraverso bandi pubblici per le mobilità professionali transnazionali. Per questo è opportuno rivolgersi ai Centri per l'impiego o è possibile visitare la pagina della propria regione per avere informazioni sui bandi attivi e sulle procedure da attivare.

5) Al di fuori di questo, è possibile organizzare un apprendistato all'estero attraverso un tirocinio volontario. In questo caso, la procedura non è ben formalizzata e potresti aver bisogno di un'organizzazione intermedia (o un'agenzia di collocamento) che ti aiuti a trovare un'organizzazione di invio o di accoglienza e che ti aiuti nelle procedure logistiche e amministrative.

Come candidarsi

Strumenti e risorse per comprendere i principali programmi e la procedura da utilizzare per candidarsi a un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo

Websites



ERASMUS+

The EU programme to support education, training, youth and sport in Europe. Ogni paese dispone della propria agenzia nazionale (tre nel caso italiano).

EURES

EURES, la rete dei servizi europei per l'impiego e il portale europeo della mobilità del lavoro

Enterprise Europe Network

Una rete per aiutare le PMI a sfruttare al meglio le opportunità commerciali nell'UE e oltre (sito in inglese).

EURES Targeted Mobility Scheme (TMS)

E' un'azione che promuove la mobilità professionale, affronta le sfide poste dalla mobilità all'interno dell'UE e sostiene le persone in cerca di occupazione che necessitano di un pacchetto di servizi di sostegno affinché possano riuscire nel loro intento.

EURES Advisors

E' il motore di ricerca per intercettare il consulente EURES nella propria area

Enterprise Europe Network

Una rete per aiutare le PMI a sfruttare al meglio le opportunità commerciali nell'UE e oltre (sito in inglese).

Garanzia Giovani

E' un'iniziativa europea nata dalla necessità di fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile.

Fondo sociale Europeo Plus

E' il principale strumento di investimento sulle persone, per costruire un'Europa più attenta al sociale e più inclusiva. Le risorse del Fse+ sono programmate in specifici Programmi, nazionali e regionali

Relevant Articles



[Recruiting in Europe, A guide for employers – EC, 2013 \(in inglese\)](#)

Attività preparatorie

Attività preparatorie legate alla mobilità a lungo termine degli apprendisti - focus sulle PMI

Introduzione

Questo capitolo è rivolto alle PMI e fornisce una panoramica delle attività preparatorie legata all'arrivo di uno o più apprendisti a cui organizzare la mobilità a lungo termine.

Scopo

Gli obiettivi principali sono:

- Fornire una panoramica generale della fase preparatoria della mobilità a lungo termine
- Fornire gli strumenti per acquisire le informazioni necessarie
- Fornire gli step da seguire per iniziare un apprendistato di successo

Descrizione

A seconda della tipologia di apprendistato, l'azienda può agire come organizzazione d'invio (Apprendistato professionalizzante) o come organizzazione ospitante (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; Apprendistato di alta formazione e ricerca).

La attività preparatoria viene svolta principalmente dall'organizzazione d'invio o da un'agenzia intermediaria (se prevista).

In accordo con l'organizzazione ospitante, l'organizzazione d'invio selezionerà i partecipanti, organizzerà gli accordi con le parti interessate, preparerà gli apprendisti, si occuperà della gestione operativa e fornirà, se richiesto, un eventuale supporto linguistico.

La posta elettronica e gli strumenti di condivisione, come Google Drive/Dropbox, sono ideali per gestire la comunicazione tra l'organizzazione d'invio e l'organizzazione ospitante, come ad esempio durante la revisione delle domande dei candidati.

L'organizzazione ospitante, dal momento che accoglierà l'apprendista da un paese diverso che potrebbe sapere poco o nulla riguardo al paese di destinazione, potrà preparare un kit informativo in PowerPoint o Prezi che può essere condiviso direttamente con i partecipanti o reso disponibile attraverso il coordinatore.

È fondamentale che tutte le parti (organizzazione d'invio, organizzazione ospitante, apprendista e agenzia intermedia – se prevista) stabiliscano, fin dall'inizio, un linguaggio chiaro e comprensibile e un rapporto trasparente basato sulla fiducia e sul dialogo. Le parti interessate dovranno redigere e concordare, insieme all'apprendista, un piano chiaro che stabilisca gli obiettivi dell'opportunità di mobilità, i risultati di apprendimento, ruoli e responsabilità, i dettagli del programma di mobilità, le procedure e strumenti di valutazione (Learning Agreement).

Attività preparatorie

Attività preparatorie legate alla mobilità a lungo termine degli apprendisti - focus sulle PMI

Descrizione

L'organizzazione ospitante dovrà fornire un tutor che possa facilitare la transizione dell'apprendista dal suo paese al nuovo contesto sociale e lavorativo e accompagnarlo durante l'esperienza formativa. Inoltre, il tutor è la figura chiave incaricata di supportare il partecipante dall'inizio fino alla fine del progetto di mobilità, e di monitorare l'intera esperienza formativa per garantirne il regolare progresso.

Per riassumere, i passi da compiere sono i seguenti:

a) Nel caso l'azienda sia l'organizzazione d'invio

- Prendere contatto con l'organizzazione ospitante e/o con l'organizzazione intermediaria
- Definire ruoli e responsabilità con l'organizzazione ospitante e gli obiettivi della mobilità
- Concordare il profilo del candidato con l'organizzazione ospitante
- Avviare la procedura di selezione del potenziale apprendista
- Concordare uno strumento di condivisione per la gestione della comunicazione tra le parti interessate
- In accordo con l'organizzazione ospitante redigere e firmare un accordo interno che regola tutti gli aspetti dell'esperienza di mobilità, e formalizza l'impegno reciproco
- Fornire all'organizzazione ospitante tutta la documentazione relativa al candidato selezionato
- Predisporre l'accordo di apprendimento personalizzato (Learning Agreement)
- Fornire una formazione specifica, in ambito pedagogico, interculturale e di lavoro e linguistica, per preparare il partecipante alla sua esperienza all'estero
- Fornire all'organizzazione ospitante i documenti di supporto necessari per documentare l'esperienza di mobilità. Nel caso di progetti di mobilità finanziati, i documenti da produrre sono riportati nell'Accordo firmato con l'agenzia finanziatrice.

b) Nel caso l'azienda sia l'organizzazione ospitante

- Prendere contatto con l'organizzazione d'invio e/o con l'organizzazione intermediaria
- Definire ruoli e responsabilità con l'organizzazione d'invio e gli obiettivi della mobilità
- In accordo con l'organizzazione d'invio, sottoscrivere un accordo interno che regola tutti gli aspetti dell'esperienza di mobilità, e formalizza l'impegno reciproco
- Concordare uno strumento di condivisione per la gestione della comunicazione tra le parti interessate
- Prendere contatto con il potenziale apprendista
- Identificare un tutor specifico
- In accordo con l'organizzazione d'invio, sottoscrivere l'accordo di apprendimento personalizzato (Learning Agreement)
- Organizzare gli aspetti logistici in merito alla permanenza del candidato nel paese ospitante
- Predisporre l'accoglienza presso la propria organizzazione

Attività preparatorie

Attività preparatorie legate alla mobilità a lungo termine degli apprendisti - focus sulle PMI

Websites



**Carta della Qualità
per la Mobilità**

Learning Agreement

OLS

**Risk Assessment
Tool**

E' una Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione Europea, che elenca i principi guida più importanti per l'implementazione di un'esperienza di successo all'estero.

L'accordo stabilisce il programma di mobilità all'estero e deve essere approvato dal partecipante, dall'istituzione, dall'organizzazione o dall'impresa inviante e da quella ricevente prima dell'inizio dello scambio (sito in inglese).

Il sostegno linguistico online (Online Linguistic Support – OLS) è una piattaforma gratuita per l'apprendimento online delle lingue, concepita appositamente per i partecipanti ai programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà.

Il Risk Assessment Tool include i criteri di valutazione del rischio, i diversi approcci adottati nei diversi paesi e le misure per assicurare la buona riuscita della mobilità.

Valutazione

La valutazione della mobilità a lungo termine per un apprendistato all'estero - focus sulle PMI

Introduzione

In questo capitolo, vogliamo offrire strumenti e azioni per aiutare le PMI in qualità di organizzazioni ospitanti a valutare se un apprendistato all'estero sta funzionando, come sta procedendo e per suggerire correzioni se necessario.

Scopo

Gli obiettivi principali sono:

- Capire il significato e l'importanza della valutazione di un'opportunità di mobilità a lungo termine all'estero
- Dare ai tutor e alle PMI gli strumenti specifici per adottare le opportune procedure di valutazione

Descrizione

Le PMI, in qualità di organizzazione ospitante, sono tenute a valutare l'apprendistato durante la mobilità a lungo termine e subito dopo la sua conclusione.

Inizialmente, l'organizzazione di invio, insieme all'apprendista, fa una pre-valutazione del livello linguistico e delle competenze dell'apprendista.

L'accordo di apprendimento (Learning Agreement), firmato da tutte le parti, include le competenze iniziali dell'apprendista e la procedura di valutazione da adottare.

La PMI è tenuta ad assegnare all'apprendista un tutor e questa persona avrà un ruolo importante nell'esperienza dell'apprendista. Infatti, il tutor avrà il compito di valutare regolarmente l'apprendista per garantire che il processo di apprendimento raggiunga i risultati attesi, come definito dal contratto di apprendimento. Al termine della mobilità, l'organizzazione ospitante sarà responsabile della certificazione e del riconoscimento delle competenze acquisite dall'apprendistato.

È importante che il tutor incontri regolarmente l'apprendista e che definisca momenti specifici per le valutazioni bilaterali. Il processo di valutazione è significativo per il partecipante, in quanto garantisce il riconoscimento dei suoi risultati raggiunti e può essere utile per la sua futura carriera formativa e professionale.

Websites



Portfolio delle Competenze

Portfolio delle Competenze, all'interno del progetto Erasmus + KA” progetto Erasmus + “Promotion and Capitalization of International Mobility Project to Reinforce Employability and Sociability System, è stato sviluppato per valutare le competenze pregresse, per scegliere quali competenze acquisire e per monitorare il progresso di acquisizione delle nuove competenze.

Valutazione

La valutazione della mobilità a lungo termine per un apprendistato all'estero - focus sulle PMI

Websites



**Vademecum della
mobilità per tutor
IFP e aziendale
dell'apprendistato,**

Vademecum della mobilità per tutor IFP e aziendale dell'apprendistato, all'interno del progetto Erasmus + KA2 "R.APP - European Roadmap for Apprenticeship Effectiveness and Quality Governance", mira a supportare efficacemente i tutor IFP e aziendali durante tutto il processo di mobilità dell'apprendista e fornisce degli strumenti e delle risorse utili a garantire la qualità nella pianificazione e implementazione dell'esperienza di mobilità internazionale dell'apprendista

Tutoraggio e formazione in azienda

Il tutor aziendale come figura chiave nella mobilità a lungo termine

Introduzione

Il tutoraggio è un concetto ampio e, come tale, potrebbe essere inteso in modi diversi. A volte può anche essere inteso come mentoring o coaching, a seconda del contesto o delle sfumature linguistiche.

Tornando alle sue radici linguistiche, la parola "tutor" viene dal latino e significa guardiano e protettore. In pratica, sta a significare supporto e aiuto informale, spesso ma non solo, in un contesto educativo.

Il filo conduttore è che il tutor funge da figura chiave nella mobilità a lungo termine e il suo ruolo include sia gli aspetti tecnici che quelli relazionali.

Scopo

L'obiettivo è quello di fornire alle aziende ospitanti informazioni specifiche sul ruolo del tutor aziendale come parte della mobilità a lungo termine, sia in termini di attore chiave dell'opportunità di mobilità che in termini di impegno nella procedura.

Descrizione

Il tutor aziendale è una persona con competenze specifiche legate al lavoro e con una vocazione/impegno alla formazione. Si occupa dello sviluppo dello stagista, sia dal punto di vista tecnico che professionale. Per questo motivo il tutor aziendale deve avere delle competenze sul lavoro ma anche un'attitudine all'insegnamento.

Alcune caratteristiche importanti del tutor aziendale includono:

- Conoscenze professionali per monitorare il lavoro del tirocinante e per essere in grado di far acquisire nuove competenze;
- Dedizione al ruolo: dovrebbe essere disposto a trasferire le sue conoscenze in termini di competenze tecniche e di comportamento all'interno dell'azienda e con i supervisor, a dare l'esempio al tirocinante, e a coinvolgerlo nella vita sociale dell'azienda;
- Motivazione: devono essere pazienti con il tirocinante, disponibili a dare ulteriori spiegazioni, feedback e supporto;

Il ruolo del tutor aziendale è, quindi, cruciale per il successo della mobilità a lungo termine: i tutor aziendali sono strategici nell'accoglienza del tirocinante in azienda e nel suo successivo inserimento in azienda; sono coloro che forniscono un feedback diretto sulle conoscenze tecniche acquisite e sulle soft skills; la loro valutazione può essere utile nel percorso di carriera del tirocinante.

Il coinvolgimento del tutor aziendale nella mobilità a lungo termine è il seguente:

Pre-Mobilità:

- L'organizzazione di invio dovrebbe coinvolgere il tutor aziendale nella selezione del futuro tirocinante
- I tutor aziendali possono essere contattati dall'organizzazione d'invio per sottoscrivere i documenti formali, come il Learning Agreement e l'Impegno di Qualità (obbligatori nei progetti di mobilità finanziati con il programma Erasmus+). Nessuna delle due azioni è obbligatoria e il coinvolgimento del tutor aziendale può essere fatto dopo, nella fase di mobilità vera e propria.

Tutoraggio e formazione in azienda

Il tutor aziendale come figura chiave nella mobilità a lungo termine

Descrizione

Durante la mobilità:

- il tutor aziendale dà il benvenuto al tirocinante in azienda ed è responsabile dell'accoglienza del tirocinante e della presentazione di documenti come il contratto di lavoro, il contratto di apprendimento, ecc.;
- il tutor aziendale sviluppa un programma di lavoro con il tirocinante sulla base dei risultati dell'apprendimento e delle conoscenze precedenti del tirocinante;
- il tutor aziendale dovrebbe anche essere in contatto con l'organizzazione di invio/intermediaria, nel caso in cui ci siano variazioni rispetto al programma di formazione;
- il tutor aziendale dovrebbe monitorare il partecipante, dargli un feedback e valutarlo nelle diverse fasi del tirocinio;
- il tutor aziendale dovrebbe valutare il tirocinante e, a tal fine, l'organizzazione di invio/intermediaria, potrebbe fornire documenti utili. È buona pratica scrivere una lettera di referenze per il tirocinante alla fine dell'esperienza di mobilità.
nd of the internship.

Il tutor aziendale dovrebbe avere un canale di comunicazione aperto con il referente dell'organizzazione di invio e, se previsto, con l'organizzazione intermediaria, al fine di sostenere pienamente il partecipante da vari punti di vista.

Websites



[Google Translate](#)

[DeepL](#)

[Whatsapp](#)

[Vademecum per tutor aziendali](#)

Come detto, la comunicazione tra il partecipante e il tutor e/o il resto del team è fondamentale. Alcuni problemi possono sorgere a causa della barriera linguistica (conoscenza di base dell'inglese, mancanza di terminologia specifica, ecc.)

Google Translate o DeepL possono essere utili per aiutare la comunicazione. Questi strumenti di traduzione sono molto facili da usare e sono molto efficaci. Possono essere scaricati come App, ma vi si può accedere da qualsiasi browser collegato a internet.

Per la comunicazione a distanza, la messaggistica istantanea (ad esempio WhatsApp o e-mail) è più facile di una telefonata. Il tutor aziendale dovrebbe definire quali mezzi di comunicazione possono essere utilizzati a seconda delle diverse situazioni, ad esempio, per questioni urgenti, si può usare il telefono, per informazioni durante l'orario di lavoro, si può inviare un messaggio o una e-mail.

Il Vademecum per tutor aziendali è un documento prodotto all'interno del progetto Erasmus + KA2 "R.APP - European Roadmap for Apprenticeship Effectiveness and Quality Governance" che offre informazioni sintetiche, strumenti concreti ed esempi pratici da usare durante la formazione degli apprendisti.

Tutoraggio e formazione in azienda

Il tutor aziendale come figura chiave nella mobilità a lungo termine

Websites



**Didactical
Guidelines for
Training VET Tutors**

La Didactical Guidelines for Training VET Tutors è un documento prodotto all'interno del progetto Erasmus + KA2 "R.APP - European Roadmap for Apprenticeship Effectiveness and Quality Governance" che consiglia utili su come il percorso didattico degli apprendisti debba essere pianificato e realizzato, al fine di supportarli nel loro apprendimento (sia nel proprio paese che all'estero nell'ambito di una mobilità)

Introduzione

Questo capitolo affronta le opportunità offerte dall'apprendistato a lungo termine all'estero.

L'apprendistato a lungo termine è una parte importante dello sviluppo dell'individuo, dove, durante il viaggio, si acquisiscono nuove conoscenze, abilità e competenze. Nonostante i numerosi benefici di questo tipo di pratica, uno scarso numero di discenti e datori di lavoro decide di investire in tali opportunità.

Per quanto riguarda i benefici dell'apprendistato a lungo termine, ci sono 3 livelli in cui si verificano esperienze positive:

- a) Benefici per il partecipante che parte;
- b) Benefici per l'azienda che riceve l'apprendista;
- c) Benefici per l'azienda che invia un lavoratore in un periodo di apprendistato a all'estero.

Questo capitolo presenta i benefici per tutti gli attori coinvolti.

Scopo

Questo capitolo evidenzia gli aspetti positivi dell'apprendistato a lungo termine all'estero. Conoscere la gamma di benefici per il singolo apprendista, per l'azienda ospitante e per l'azienda che investe in questo tipo di mobilità permette di avere una visione olistica dell'apprendistato all'estero e favorisce la promozione.

Descrizione

Questo capitolo presenta in primo luogo i vantaggi per l'azienda che ospita i apprendisti. Oltre ai benefici individuali per l'apprendista, si dovrebbe prestare attenzione anche ai vantaggi che l'azienda ospitante può sperimentare. L'azienda che accoglie studenti o lavoratori di altri paesi ha l'opportunità di promuovere le sue attività, di impegnarsi attivamente nella responsabilità sociale dell'impresa e di acquisire potenziali partner internazionali per la cooperazione. Nel caso di un dipendente di un altro paese che partecipa all'apprendistato all'estero, questo porta conoscenze e pratiche dalla sua azienda di origine, che possono avere un impatto positivo sulle attività dell'azienda ospitante. Potrebbero essere significativi anche i rapporti e i contatti internazionali che, nell'ambito della globalizzazione, potrebbero permettere alle aziende di entrare in nuovi mercati, di creare una rete di cooperazione e di scambiare buone pratiche.

Il secondo aspetto di questo capitolo è quello di presentare i benefici per l'azienda che invia un dipendente per svolgere un periodo di apprendistato all'estero. Le aziende che aderiscono a tale opportunità contribuiscono a migliorare lo sviluppo del proprio personale, a creare un ambiente favorevole allo sviluppo dell'apprendimento permanente e ad avere dipendenti più qualificati e più adattabili al cambiamento. L'azienda motiva i suoi dipendenti ad accettare le sfide associate al viaggio e diventa, per il personale, non solo un luogo di lavoro ma anche uno spazio di auto-miglioramento e auto-sviluppo. Le aziende che investono nello sviluppo del personale diventano anche luoghi in cui persone potenzialmente più preparate vogliono lavorare. Al giorno d'oggi, il mercato del lavoro non pone solo richieste ai dipendenti ma anche ai datori di lavoro, che devono sforzarsi di attrarre i migliori candidati che sono sempre più consapevoli dei loro diritti e delle opportunità legate al miglioramento delle loro abilità e competenze.

I numerosi vantaggi derivanti dall'apprendistato a lungo termine ci portano a concludere che tali mobilità facilitano notevolmente lo sviluppo individuale dell'apprendista e contribuiscono al progresso a vari livelli, sia nelle aziende di origine che in quelle ospitanti.

Input finanziari

Mobilità internazionale degli apprendisti: principali fonti di finanziamento e supporto disponibili per le PMI.

Introduzione

Se la tua azienda sta pensando di partecipare a un'opportunità di mobilità in apprendistato a lungo termine, è importante conoscere i contributi finanziari disponibili.

Ci sono una serie di sovvenzioni disponibili per sostenere la tua azienda ad assumere un apprendista. La Commissione europea fornisce contributi finanziari diretti sotto forma di sovvenzioni a sostegno di progetti o organizzazioni che promuovono gli interessi dell'UE e/o contribuiscono ad attuare un programma o una politica dell'UE. Gli interessati possono fare domanda rispondendo agli inviti a presentare proposte. In questa sezione, vengono elencati tutti i contributi finanziari disponibili.

Scopo

L'obiettivo è quello di far comprendere al lettore quali sono i principali input finanziari attuali per le aziende che partecipano alla mobilità a lungo termine degli apprendisti.

Descrizione

Questa sezione presenta i fondi disponibili per le aziende che partecipano alla mobilità internazionale degli apprendisti, e gli attuali strumenti di ricerca dei finanziamenti.

Strumenti di ricerca di finanziamenti:

- Programmi di finanziamento: fornisce maggiori informazioni sulle opportunità di finanziamento dell'UE per l'Istruzione e la Formazione Professionale.
- Eurodesk Opportunity Finder: fornisce informazioni sui finanziamenti per sostenere i progetti dei giovani, il lavoro dei giovani e l'informazione dei giovani da parte dell'UE come Erasmus+, o i bandi di Europa per i cittadini e dalle fondazioni private.
- Europa Facile raccoglie i più importanti bandi di gara europei. E' possibile effettuare una ricerca specifica (per scadenze o parole-chiave) o scegliere direttamente un determinato bando dall'elenco completo.

Strumenti di finanziamento specifici per progetti di mobilità internazionale:

- Erasmus +: offre possibilità di finanziamento per individui e organizzazioni.
- GARANZIA GIOVANI supporta i tirocini all'estero e le mobilità professionali dei lavoratori all'interno degli Stati membri dell'UE.
- Fondo Sociale Europeo Plus supporta la creazione o il miglioramento dei programmi di apprendistato, anche se non per tutti gli Stati membri dell'UE. Le persone giuridiche all'interno dell'UE e dei paesi associati possono partecipare. Le risorse del Fse+ sono programmate in specifici Programmi, nazionali e regionali.
- Horizon Europe: è il principale programma di finanziamento dell'UE per la ricerca e l'innovazione.
- Asse EURES dell'EaSI: offre possibilità di finanziamento per individui e organizzazioni.
- Banca europea per gli investimenti: fornisce prestiti al settore privato nell'ambito di diverse iniziative.

Input finanziari

Mobilità internazionale degli apprendisti: principali fonti di finanziamento e supporto disponibili per le PMI.

Websites

[Eurodesk](#)

[Opportunity Finder](#)

[Programmi di finanziamento](#)

[Europa Facile](#)

[Erasmus+](#)

[Garanzia Giovani](#)

[FSE+](#)

[Horizon Europe](#)

[EURES axis of EaSI](#)

[European Investment Bank](#)

Dove cercare gli input finanziari: strumenti di ricerca di finanziamenti

Questo fornisce informazioni sulle seguenti iniziative:

- Apprendimento: programmi, fondi e borse di studio per imparare e studiare all'estero
- Volontariato: programmi, fondi e progetti di volontariato all'estero
- Stage: stage e tirocini retribuiti presso istituzioni internazionali e comunitarie come la Banca Mondiale, l'UE, la Corte di Giustizia, l'ONU, ecc.
- Partecipazione: Bandi aperti per la partecipazione a consultazioni, concorsi, premi, riconoscimenti e giochi
- Sovvenzioni: finanziamenti per sostenere i progetti dei giovani, il lavoro dei giovani e l'informazione dei giovani da parte dell'UE come Erasmus+, Horizon Europe e da fondazioni private

L'UE offre una vasta gamma di opportunità di finanziamento per l'istruzione e la formazione. Puoi trovare qui maggiori informazioni al riguardo.

Europa Facile raccoglie i più importanti bandi di gara europei. E' possibile effettuare una ricerca specifica (per scadenze o parole-chiave) o scegliere direttamente un determinato bando dall'elenco completo.

Fonti di finanziamento specifiche

Erasmus+: sostiene lo sviluppo educativo, professionale e personale delle persone nell'istruzione, nella formazione, nella gioventù e nello sport.

Garanzia Giovani supporta i tirocini all'estero e le mobilità professionali dei lavoratori all'interno degli Stati membri dell'UE.

Il Fondo Sociale Europeo + sostiene la creazione o il miglioramento dei programmi di apprendistato. Il FSE+ finanzia progetti destinati ad aiutare le persone a migliorare le loro competenze lavorative e le loro prospettive di lavoro.

Horizon Europe è il principale programma di finanziamento dell'UE per la ricerca e l'innovazione. Questo strumento di finanziamento non si concentra specificamente sulle attività chiave dell'istruzione, della formazione e dell'apprendistato; tuttavia potrebbero essere parte di un progetto integrato.

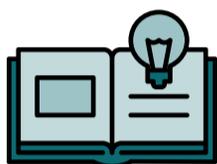
L'obiettivo di questo asse è quello di rafforzare EURES, una rete europea di mobilità del lavoro che fornisce informazioni, orientamento e servizi di reclutamento e collocamento ai datori di lavoro, alle persone in cerca di lavoro e a qualsiasi persona che desideri approfittare della libertà di movimento dei lavoratori.

La Banca europea per gli investimenti può fornire un supporto di prestito al settore pubblico e privato nell'ambito di iniziative come il programma Investing for Youth.

Input finanziari

Mobilità internazionale degli apprendisti: principali fonti di finanziamento e supporto disponibili per le PMI.

Relevant Articles



[Financing apprenticeships in the EU](#)

[Database on financing apprenticeships in the EU](#)

[Financing programmes for SMEs](#)

[Find partners for EU funding opportunities](#)

[Trovare partner finanziatori](#)

[Erasmus+ Guida al Programma](#)

I fondi disponibili per le aziende che partecipano alla mobilità internazionale degli apprendisti sono limitati quando si tratta di strumenti di finanziamento che sostengono direttamente queste attività.

Il programma Erasmus+ offre le migliori opzioni e in particolare l'azione chiave 1 nel settore Istruzione e Formazione Professionale e l'azione chiave 1.

Il Fondo sociale europeo offre diverse possibilità, ma varia a seconda della Regione di appartenenza.

Inoltre, laddove fosse possibile, è una buona idea includere attività di istruzione e formazione e apprendistato come parte integrante delle attività di ricerca e sviluppo.

La maggior parte dei finanziamenti dell'UE comporta la collaborazione tra organizzazioni di diversi paesi.

Ci sono vari servizi di ricerca di partner che possono aiutarti a trovare organizzazioni che vogliono partecipare alle proposte, o a pubblicare le tue proposte di collaborazione.

Dove trovare PMI, apprendisti e organizzazioni

Piattaforme utili alle PMI per capire dove trovare apprendisti disponibili per la mobilità a lungo termine

Introduzione

Questo capitolo fornisce strumenti utili per le PMI che vogliono collaborare con altre organizzazioni o che vogliono trovare apprendisti intenzionati a partecipare a una mobilità a lungo termine.

Tali strumenti sono utili in quanto forniscono servizi a chi cerca lavoro e ai datori di lavoro, in particolare alle PMI, e facilitano la ricerca di potenziali apprendisti.

Scopo

Trovare apprendisti, specialmente in altri paesi dell'UE, non è un compito così facile. Ancora di più considerando la ricerca da parte delle PMI di persone con competenze che sono in linea con i profili richiesti.

Questo capitolo presenta le piattaforme che le PMI possono utilizzare per trovare apprendisti disposti a partecipare a una mobilità a lungo termine.

Descrizione

Da un punto di vista pratico, la ricerca di un lavoro sul web non è un compito facile, anche per coloro che sono esperti nell'uso degli strumenti informatici disponibili online.

La base di una ricerca di lavoro di successo dipende dalle informazioni fornite dai fornitori.

Sia nel contesto europeo che in quello nazionale, ci sono strumenti che possono essere utilizzati per trovare quali PMI sono disponibili ad ospitare apprendisti.

Per facilitare l'incontro tra domanda e offerta, l'Unione europea ha deciso di creare un portale dedicato alla mobilità professionale, EURES.

- EURES

La soluzione è quella di fornire servizi ai datori di lavoro, comprese le PMI, che sono interessati ad acquisire nuove risorse professionali, sfruttando il principio della libera circolazione delle persone all'interno dell'UE. Nello specifico, il portale fornisce tre tipi di servizi:

- Informazione

- Consulenza

- Incontro tra domanda e offerta a scopo di collaborazione/assunzione.

Le attività di EURES si basano sul lavoro di una rete di consulenti che sono in grado di sondare il mercato e fornire informazioni sulle posizioni aperte, sui bisogni dei datori di lavoro e dei professionisti in cerca di lavoro. Questo servizio è essenziale anche per l'apprendistato.

Tuttavia, trovare lavoratori da altri paesi europei o da PMI può essere un compito difficile se non è stato fatto prima, soprattutto quando l'obiettivo è quello di promuovere la mobilità a lungo termine degli apprendisti. Quindi, come si comincia? Cosa si dovrebbe prendere in considerazione? Chi può fornire aiuto e supporto?

Nel portale EURES, c'è una sezione dedicata ai datori di lavoro, comprese le PMI, che vogliono assumere nuovo personale, compresi gli apprendisti.

- EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

Un'altra importante piattaforma è EURES - Targeted Mobility Scheme (TMS). Si tratta di un'iniziativa che promuove la mobilità professionale in un altro paese dell'UE e anche in altri paesi, come Norvegia e Islanda.

EURES TMS offre ai datori di lavoro dell'UE, comprese le PMI, una serie di servizi dedicati per trovare lavoratori motivati e qualificati, stagisti e apprendisti.

Il progetto fornisce alle PMI un sostegno finanziario per la formazione e i servizi che vengono offerti ai nuovi partecipanti reclutati nel progetto al fine di contribuire ai costi di un "programma di integrazione".

Il programma di formazione deve iniziare durante le prime 3 settimane di lavoro del dipendente/apprendista. Non ci sono requisiti specifici di durata, ma deve essere offerto un piano di formazione realistico al fine di raggiungere i risultati di apprendimento attesi dal partecipante. Il sostegno finanziario dipende dal paese in cui ha sede il datore di lavoro e dalla complessità del programma di integrazione.

Dove trovare PMI, apprendisti e organizzazioni

Piattaforme utili alle PMI per capire dove trovare apprendisti disponibili per la mobilità a lungo termine

Descrizione

Nel corso degli anni, l'Unione europea ha sviluppato diversi programmi e iniziative per sostenere la circolazione interna dei lavoratori e la collaborazione tra imprese, con particolare attenzione alle PMI, come ad esempio la creazione di MobiliseSME.

- MobiliseSME

MobiliseSME è il primo programma di mobilità progettato specificamente per il personale delle PMI. Lo scopo principale di MobiliseSME è di incoraggiare l'internazionalizzazione delle PMI dell'UE, di migliorare la loro competitività e di stabilire una metodologia comune dell'UE per un programma di mobilità per il personale delle PMI.

-SME2B

SME2B - The Networking and Trade Platform for SMEs è una piattaforma business-to-business che permette alle piccole e medie imprese europee di trovare nuovi partner commerciali in tutto il continente per sfruttare meglio il mercato unico europeo. Questa piattaforma è anche un ottimo strumento per i fornitori di IFP e le istituzioni educative che desiderano sviluppare le loro reti e migliorare la cooperazione con le aziende in tutta l'Unione europea. Questa piattaforma è anche di grande beneficio per i membri che vogliono sviluppare e migliorare la loro collaborazione con le aziende (ad esempio, per stage/apprendistato) a livello locale, nazionale o internazionale.

Websites



EURES - Datori di lavoro

EURES Target Mobility Scheme

SME2B

MobiliseSME

Questa piattaforma contiene una sezione dedicata ai datori di lavoro che desiderano assumere apprendisti. Ti permette di trovare candidati, visualizzare i candidati, pubblicizzare lavori e ricevere consigli all'interno della piattaforma.

Questa piattaforma aiuta i datori di lavoro, soprattutto le PMI, a reclutare persone, compresi gli apprendisti, con un profilo specifico. La rete è innovativa perché aiuta a trovare personale in tutti i paesi europei e oltre, e aiuta anche a costruire un team multiculturale.

SME2B è una piattaforma business-to-business che permette alle piccole e medie imprese europee di trovare nuovi partner commerciali in tutta Europa.

MobiliseSME è un programma avviato dall'UE (EURES, EASI). Ha lo scopo di aiutare a sviluppare le competenze del personale di un'azienda (dipendenti, dirigenti e proprietari o comproprietari) che desiderano sperimentare la mobilità transfrontaliera in un'altra azienda per un periodo di tempo limitato, pur mantenendo il legame contrattuale con il loro datore di lavoro.

Dove trovare PMI, apprendisti e organizzazioni

Piattaforme utili alle PMI per capire dove trovare apprendisti disponibili per la mobilità a lungo termine

Articoli Rilevanti



[Report EU 06/08/2021](#)

[Your first EURES job \(project ended in 2021 but it's a good reference point for apprenticeship\)](#)

[The Craft and SMEs VET – NET Platform](#)

[REGOLAMENTO \(UE\) 2016/589 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 13 aprile 2016 relativo a una rete europea di servizi per l'impiego \(EURES\), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e a una maggiore integrazione dei mercati del lavoro e che modifica i regolamenti \(UE\) n. 492/2011 e \(UE\) n. 1296/2013](#)

Informazioni pratiche

Informazioni pratiche per le PMI sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Introduzione

Questo capitolo si focalizza sulle informazioni pratiche che un'azienda dovrebbe ricevere in qualità di organizzazione ospitante prima, durante e dopo il periodo di mobilità degli apprendisti.

Nello specifico, le PMI avranno una panoramica generale degli obblighi amministrativi, oltre che degli aspetti pratici che sono cruciali per un regolare svolgimento del periodo di apprendistato/mobilità.

È importante specificare che la maggior parte dei progetti di mobilità nel settore IFP in Europa è finanziata dal programma europeo Erasmus +.

Scopo

L'obiettivo è quello di fornire alle aziende ospitanti informazioni specifiche sui principali passi da seguire quando si ospita un apprendista dall'estero per un periodo di tempo superiore ai tre mesi. L'idea è quella di dare loro una chiara panoramica di quali documenti, quali polizze assicurative e quali aspetti pratici sono necessari. L'obiettivo è quello di rendere le cose il più chiare possibile in modo che la mancanza di informazioni non possa più essere una barriera alla mobilità a lungo termine nel settore della formazione professionale.

Descrizione

L'apprendistato all'estero è una grande risorsa sia per le aziende ospitanti che per gli apprendisti.

A volte, le aziende pensano che potrebbe essere troppo impegnativo per loro assumere un apprendista dall'estero e uno dei motivi principali potrebbe essere la mancanza di informazioni pratiche

-Prima dell'arrivo dell'apprendista nell'azienda:

Ci sono molti modi per far parte di un'esperienza internazionale: o l'azienda viene contattata direttamente dall'organizzazione di invio (es. Istituto professionale, Azienda, Istituto Tecnico Superiore, ecc.), dall'apprendista stesso o da un'agenzia intermediaria che si occupa dell'organizzazione del programma di apprendistato. L'azienda stessa, tuttavia, può avviare attivamente la mobilità internazionale contattando le istituzioni formative di altri paesi o le organizzazioni intermediarie. Un buon modo per trovare i contatti è quello di cercare tali organizzazioni su piattaforme online come ad esempio la piattaforma Erasmus Plus Projects Result o i siti web delle agenzie nazionali che si occupano della gestione del Programma Erasmus +, principale finanziatore delle mobilità degli apprendisti in Europa.

Per essere in grado di scegliere il candidato giusto che soddisfi il profilo e le esigenze dell'azienda, è importante abbinare il background professionale dell'apprendista e le sue competenze tecniche e trasversali. Anche le competenze linguistiche sono molto importanti.

Poiché alcune tipologie di apprendistato (di tipo I e di tipo III) si inseriscono nel contesto di un curriculum di apprendimento specifico, è essenziale individuare quali risultati di apprendimento l'apprendista dovrebbe acquisire dopo aver completato l'esperienza internazionale. Per questo, è altamente raccomandato che gli accordi di apprendistato e di apprendimento siano preparati e condivisi tra le parti interessate (organizzazione d'invio, organizzazione ospitante, apprendista). Per maggiori informazioni sui documenti coinvolti, si rimanda alla sezione dedicata del presente capitolo.

Informazioni pratiche

Informazioni pratiche per le PMI sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Descrizione

For the host company, this means they will not have to worry about paying for extra employee coverage.

European apprentices can use their European health card for any type of emergency. Additional coverage may or may not be present.

The type of insurance policy that will be provided can also vary depending on the length of the mobility period. If this period is long (more than 3 months), there may be additional policies needed compared to shorter mobility periods.

-Documenti

Una panoramica dei documenti più comuni nel contesto UE:

Siate consapevoli che questa è una lista di documenti in uno "scenario di best practice", il che significa che una organizzazione ospitante non dovrà necessariamente occuparsi di tutti questi documenti. I documenti sono spesso preparati dall'istituzione di invio o dall'intermediario.

Memorandum d'intesa: Questo specifica i termini della partnership, i ruoli delle parti coinvolte e gli obiettivi di apprendimento. Dettaglia le condizioni in cui i risultati di apprendimento identificati dal programma di mobilità possono essere raggiunti, valutati, convalidati e potenzialmente trasferiti.

Accordo di apprendimento: Questo prevede una preparazione trasparente ed efficiente del tirocinio in modo che tutto sia chiaro e comprensibile per tutte le parti coinvolte al fine di garantire che il partecipante riceva un riconoscimento per le attività completate con successo all'estero. Contiene principalmente gli obiettivi e i risultati dell'apprendimento e definisce le procedure specifiche di valutazione e riconoscimento.

Impegno per la qualità: Si riferisce ai principi della Carta europea di qualità per la mobilità e definisce le responsabilità di ogni partecipante al progetto, ad esempio l'istituzione di invio, l'istituzione ospitante e il partecipante.

Europass: Un formato standardizzato di CV, che permette al partecipante di presentare le sue competenze e le qualifiche acquisite dopo il periodo di formazione all'estero.

Oltre a questo, ogni azienda dovrebbe avere il proprio contratto di lavoro con l'apprendista e la sua istituzione di invio e/o l'organizzazione intermediaria. Questo contratto di lavoro dovrebbe specificare il periodo di apprendistato, le misure assicurative da prendere, la compensazione offerta, i compiti da svolgere, ecc. Se l'apprendistato fa parte di un progetto finanziato, bisogna specificare della tipologia di contributo. Questo è importante nel caso in cui l'azienda sia soggetta a un controllo da parte dell'ufficio delle imposte o dalla organizzazione finanziatrice.

Durante il periodo di formazione nell'azienda, è importante che le attività dell'apprendista siano registrate e periodicamente firmate e timbrate dal tutor dell'azienda. Ecco perché un registro delle presenze e delle attività dovrebbe essere implementato su base giornaliera o settimanale.

Alla fine del periodo di formazione, l'azienda dovrebbe fornire all'apprendista un certificato come prova di aver completato con successo il periodo di formazione.

-Assicurazione

Un altro aspetto importante da tenere a mente è che gli apprendisti devono essere coperti da una polizza assicurativa per incidenti e responsabilità civile. Per l'azienda ospitante, questo significa che non dovrà preoccuparsi di pagare una copertura extra per i dipendenti.

Informazioni pratiche

Informazioni pratiche per le PMI sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Descrizione

Il tipo di assicurazione che verrà fornita può anche variare a seconda della durata del periodo di mobilità. Gli apprendisti europei possono usare la loro tessera sanitaria europea per qualsiasi tipo di emergenza. La copertura sanitaria aggiuntiva può essere presente o meno.

-Viaggio e alloggio

Il viaggio verso la destinazione della mobilità è, nella maggior parte dei casi, organizzato dall'organizzazione d'invio, mentre l'alloggio è in genere fornito dall'organizzazione intermediaia o da quella ospitante. Le spese di viaggio sono per lo più pagate dal programma di finanziamento della mobilità come indennità, a seconda delle distanze di viaggio. Nella destinazione della mobilità, si possono utilizzare i servizi di trasporto pubblico locale, come gli autobus o le metropolitane. Spesso è più economico acquistare un biglietto settimanale o mensile piuttosto che un biglietto giornaliero ogni giorno. Alcune città hanno anche sconti speciali per gli apprendisti.

Per quanto riguarda l'alloggio, gli apprendisti di solito stanno in un ostello (per soggiorni più brevi) o in un appartamento o in un appartamento condiviso o con una famiglia ospitante. Di solito gli vengono forniti i pasti o si occupano da soli. Anche in questo caso, il tipo di alloggio varia a seconda della durata del soggiorno dell'apprendista e del calcolo dei costi.

Per i soggiorni lunghi, c'è anche la possibilità che gli studenti debbano cercare un posto dove stare da soli. In questo caso, l'azienda potrebbe, su base volontaria, aiutare il tirocinante nella ricerca di un alloggio adeguato. Le piattaforme utili per la ricerca di un alloggio sono i gruppi di alloggio della comunità locale sui social media come Facebook o gli annunci di alloggi temporanei sui siti web o sui giornali locali.

Websites



[Erasmus Plus
Project Platform](#)

[Agenzie Nazionali
Erasmus+](#)

[Learning Agreement
\(EN\)](#)

[Europass](#)

Barriera linguistica

Strumenti per superare e aiutare a superare la barriera linguistica nelle mobilità all'estero

Introduzione

Nonostante i numerosi vantaggi dell'apprendistato a lungo termine, un numero esiguo di datori di lavoro o apprendisti decide di investire in questo tipo di iniziativa. Il coinvolgimento relativamente basso degli apprendisti nelle opportunità di apprendistato all'estero è dovuto a una serie di barriere e difficoltà che possiamo considerare sia in termini individuali che di gruppo. Una delle barriere più significative che scoraggiano gli apprendisti a partire è quella linguistica, come conseguenza della scarsa conoscenza della lingua di destinazione. Soprattutto la lingua inglese, che è, al giorno d'oggi, richiesta in molti posti di lavoro. Questo capitolo si concentra sulle barriere - soprattutto la barriera linguistica - che scoraggiano le persone a partecipare alle opportunità di apprendistato a lungo termine e sulle soluzioni che possono aiutare ad abbattere la barriera linguistica sul posto di lavoro.

Scopo

L'obiettivo di questo capitolo è sottolineare l'importanza di creare un ambiente amichevole in cui i dipendenti possano migliorare le proprie competenze linguistiche. Nel farlo, si evidenzieranno anche le conseguenze di una mancanza in tal senso: la barriera linguistica e quindi l'abbandono precoce delle opportunità di apprendistato a lungo termine all'estero.

Descrizione

Per ridurre le barriere comunicative, le organizzazioni di invio dovrebbero implementare iniziative per migliorare le competenze linguistiche. Una buona soluzione è quella di offrire corsi di lingua gratuiti e formazione che danno modo ai partecipanti di fare pratica.

Nel caso dell'azienda che si propone in qualità di organizzazione d'invio, la barriera linguistica può anche essere eliminata assumendo lavoratori stranieri in stage. Un'azienda che ospita persone di lingua inglese crea le condizioni per una graduale "familiarizzazione" dei suoi dipendenti con una lingua diversa da quella nativa. Il datore di lavoro può anche incoraggiare i dipendenti a utilizzare corsi online disponibili gratuitamente permettendo alle persone di lavorare su contenuti e materiali linguistici a loro piacimento.

Il datore di lavoro può anche creare uno spazio per migliorare le competenze linguistiche organizzando incontri regolari con ospiti internazionali.

Uno strumento utile per sostenere le competenze linguistiche degli apprendisti potrebbe essere la preparazione di un dizionario dei termini e delle frasi più frequentemente utilizzati nella lingua del paese ospitante nell'ambito della mobilità prevista. Un tale "frasario linguistico" aiuterà nelle comunicazioni con i professionisti dell'organizzazione ospitante nella fase iniziale della mobilità.

Un altro suggerimento è quello di utilizzare le applicazioni di traduzione che sono comuni e liberamente disponibili per gli smartphone e che potrebbero essere utili nella comunicazione quotidiana.

Il superamento della barriera linguistica può anche essere superato con apprendistati pilota a breve termine, durante i quali l'apprendista acquisirà fiducia in se stesso, supererà le paure iniziali e sarà incoraggiato a considerare un apprendistato a lungo termine.

Un'altra buona soluzione è quella di invitare gli apprendisti a partecipare a conferenze o corsi di formazione nel settore, che non sempre si tengono fuori dal paese e che richiedono la conoscenza di una lingua straniera.

Barriera linguistica

Strumenti per superare e aiutare a superare la barriera linguistica nelle mobilità all'estero

Websites



OLS

Online Linguistic Support (OLS) è una piattaforma gratuita per l'apprendimento online delle lingue, concepita appositamente per i partecipanti ai programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà e fornisce supporto linguistico a tutti gli utenti Erasmus+ registrati



FOCUS SUGLI APRENDISTI

Ruoli e responsabilità

Capire come sono distribuiti i ruoli e le responsabilità tra le parti coinvolte nella mobilità a lungo termine all'estero nel settore IFP - focus sugli apprendisti

Introduzione

Questo capitolo fornisce informazioni sul ruolo di un apprendista per quanto riguarda la mobilità a lungo termine nel settore dell'IFP. Fornirà inoltre una panoramica generale delle altre parti coinvolte, compreso il ruolo delle agenzie intermediarie.

Scopo

Gli obiettivi principali di questo capitolo sono:

- Capire il ruolo di un apprendista, dove chiedere assistenza e a chi
- Conoscere meglio e capire le azioni di tutte le parti coinvolte
- Capire cosa fa un'agenzia intermediaria e come interagisce con le altre parti coinvolte

Descrizione

Quando si parla di mobilità a lungo termine all'estero per gli apprendisti, dobbiamo prima identificare tutte le parti coinvolte (o potenzialmente tali):

- Apprendista

Un singolo studente o dipendente che è disposto a partecipare a un'opportunità di mobilità all'estero per un'esperienza di formazione e lavoro.

Questo ruolo è una parte centrale dello scambio

- Organizzazione di invio

L'organizzazione, pubblica o privata, a cui appartiene un apprendista, allievo/membro del personale che intraprende una mobilità a lungo termine. Nel contesto in analisi, include le Istituzioni professionali o i centri IFP, pubblici o privati, o le aziende.

- Organizzazione ospitante

Nel contesto IFP, si tratta spesso di un'azienda privata situata all'estero dove i partecipanti alla mobilità fanno un'esperienza di apprendistato.

- Agenzia intermediaria

Queste organizzazioni, che sono spesso agenzie specializzate nella formazione o nella mobilità, fungono da intermediarie tra l'organizzazione di invio e quella di accoglienza e sono in grado di fornire un supporto significativo nella preparazione e nella supervisione dell'opportunità di mobilità all'estero.

- Organizzazione finanziatrice (esterna al consorzio del progetto)

Si tratta dell'ente pubblico o dell'organizzazione privata che finanzia il programma di mobilità, attraverso una sovvenzione o una borsa di studio individuale. La Commissione europea è il fornitore di finanziamenti più comune (vedi il capitolo sugli input finanziari).

Le responsabilità che derivano da un'opportunità di mobilità all'estero sono condivise tra le varie parti coinvolte nelle tre fasi che definiscono l'opportunità di mobilità a lungo termine all'estero: prima della partenza dell'apprendista, durante il suo soggiorno, dopo il suo soggiorno.

È importante capire quali sono le responsabilità di ciascuna parte interessata in ogni fase, al fine di comprendere meglio il processo relativo all'apprendistato ed evitare, ove possibile, errori di comunicazione.

L'organizzazione di invio seleziona gli apprendisti e identifica i risultati dell'apprendimento insieme all'apprendista, ed ha un ruolo cruciale nella fase preparatoria.

Ruoli e responsabilità

Capire come sono distribuiti i ruoli e le responsabilità tra le parti coinvolte nella mobilità a lungo termine all'estero nel settore IFP - focus sugli apprendisti

Descrizione

Le aziende ospitanti (PMI) saranno in contatto con l'apprendista ma saranno principalmente coinvolte nella fase di implementazione, introducendo gli apprendisti al contesto lavorativo dell'azienda, aiutandoli, fornendo un tutoraggio personale e, facilitando il loro ingresso nel nuovo ambiente. Le PMI dovranno preparare una relazione sui risultati raggiunti e valutare ogni apprendista durante il suo apprendistato. Come accennato prima, c'è la possibilità di lavorare insieme ad agenzie intermediarie; il loro ruolo è quello di aiutare le organizzazioni di invio e di accoglienza così come gli apprendisti per quel che concerne la parte amministrativa, gestendo la mobilità e monitorando i progressi. Un'agenzia intermediaria è anche fondamentale per trovare il giusto finanziamento.

Websites



Europass Mobility

EUROPASS MOBILITY è un documento che descrive le competenze che si sviluppano in una particolare esperienza di mobilità. Il documento può includere informazioni sui ruoli e responsabilità, competenze tecniche relative al lavoro, competenze linguistiche, competenze digitali, organizzazione e capacità manageriali, capacità di comunicazione.

SALTO YOUTH

SALTO YOUTH è l'acronimo di Support, Advanced Learning and Training Opportunities for Youth. Lavora nell'ambito dei programmi Erasmus+ Gioventù e del Corpo Europeo di Solidarietà. SALTO-YOUTH è una rete di sette centri di risorse che lavorano su aree prioritarie europee nel campo della gioventù.

**EURES - Targeter
Mobility Scheme
(TMS)**

EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) offre un supporto personalizzato e continuativo per tutta la durata dell'esperienza, dalla ricerca di un'opportunità lavorativa al trasferimento nello Stato di destinazione.

Fonti di informazione

Fonti di informazione utili per gli apprendisti che stanno pensando di partecipare a un processo di mobilità internazionale a lungo termine

Introduzione

Questo capitolo presenta le fonti di informazione utili per gli apprendisti che stanno considerando di partecipare ad una opportunità di mobilità internazionale a lungo termine.

Il capitolo illustrerà le fonti di informazione più rappresentative che possono essere utilizzate nelle diverse fasi del processo decisionale di partecipazione alla mobilità transnazionale.

Scopo

Questa sezione ha lo scopo di aiutare gli apprendisti nella ricerca delle informazioni più rilevanti rispetto alla mobilità internazionale. Per questo, vengono fornite le fonti più utili per le prime fasi del processo decisionale: un'introduzione alla mobilità internazionale degli apprendisti, l'approfondimento dei vari aspetti, e l'approccio ad altre esperienze in un campo di Istruzione e Formazione Professionale.

Descrizione

Quando un apprendista decide di partecipare a un'opportunità di mobilità internazionale, ha bisogno di avere alcune informazioni di base per muoversi all'interno di tale processo.

Di seguito le principali fonti di informazioni utili per favorire la partecipazione dell'apprendista:

a) Per avere una panoramica generale della mobilità internazionale in apprendistato:

- Centro di conoscenza Europeo per la Mobilità
- Erasmus+
- Study in Europe

b) Per avere maggiori informazioni su questioni specifiche, come ad esempio dove si possono fare i tirocini, come preparare un CV per candidarsi, quali strumenti utilizzare per capire il livello di conoscenza richiesto di una lingua straniera e la formazione disponibile per migliorarla:

- Centro di conoscenza Europeo per la Mobilità
- Eurodesk
- Europass
- Online Linguistic Support (OLS)
- Centri nazionali di informazione sul riconoscimento accademico

c) Infine, ulteriori fonti che potrebbero essere di interesse per il futuro apprendista, principalmente volte a conoscere ciò che i giovani europei stanno facendo e le loro esperienze di mobilità internazionale:

- EuroApprentices Network
- European Apprentices Network
- Il Portale Europeo della Gioventù
- La piattaforma europea sulla mobilità per l'apprendimento (EPLM)
- Erasmus Student Network

Fonti di informazione

Fonti di informazione utili per gli apprendisti che stanno pensando di partecipare a un processo di mobilità internazionale a lungo termine

Websites



Study in Europe

Centro di conoscenza europeo per la Mobilità

Erasmus +

EURES

Europass

Un'introduzione al processo di mobilità

Questo è un sito web per i cittadini extraeuropei, ma contiene anche informazioni utili per gli apprendisti europei. Scopri tutto quello che devi sapere per pianificare e completare i tuoi studi all'estero.

Il Centro di conoscenza europeo per la Mobilità è uno "sportello unico" per progetti di mobilità di alta qualità, che offre informazioni che ogni parte coinvolta (beneficiari, organizzazioni di invio e organizzazioni di accoglienza) troverà utili per realizzare un'esperienza utile e significativa.

Come futura organizzazione ospitante, il Centro di conoscenza europeo per la Mobilità spiega, passo dopo passo, come gestire progetti di mobilità di successo.

Erasmus+ è il programma dell'UE per sostenere l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport in Europa.

[Azione chiave 1 del Programma Erasmus +](#)

[Erasmus+ Guida al Programma | Erasmus+ \(europa.eu\)](#)

Se vuoi saperne di più...

EURES è una rete di cooperazione progettata per facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dei 28 paesi dell'UE più Svizzera, Islanda, Liechtenstein e Norvegia. I partner forniscono servizi di informazione, collocamento e reclutamento ai datori di lavoro e a chi cerca lavoro, mentre gli uffici di coordinamento europeo e nazionale supervisionano l'organizzazione delle attività rispettivamente a livello europeo e nazionale. Inoltre, EURES ha un ruolo importante nel fornire informazioni specifiche e facilitare i collocamenti a beneficio dei datori di lavoro e dei lavoratori frontalieri nelle regioni transfrontaliere europee.

[EURES- Sezione Candidati](#)

[Ufficio di coordinamento nazionale](#)

Europass: è uno strumento di trasparenza che aiuta gli individui a rendere le loro competenze e qualifiche chiare e facilmente comprensibili in tutta Europa. Per l'occupazione e il reclutamento, Europass offre risorse utili per i professionisti delle risorse umane (HR), i reclutatori, i responsabili delle assunzioni e gli operatori dell'orientamento che hanno bisogno di accedere a strumenti e informazioni affidabili per aiutarli a capire le competenze e le qualifiche possedute dai candidati al lavoro e dal personale.

Fonti di informazione

Fonti di informazione utili per gli apprendisti che stanno pensando di partecipare a un processo di mobilità internazionale a lungo termine

Websites



Europass

Europass: è uno strumento di trasparenza che aiuta gli individui a rendere le loro competenze e qualifiche chiare e facilmente comprensibili in tutta Europa. Per l'occupazione e il reclutamento, Europass offre risorse utili per i professionisti delle risorse umane (HR), i reclutatori, i responsabili delle assunzioni e gli operatori dell'orientamento che hanno bisogno di accedere a strumenti e informazioni affidabili per aiutarli a capire le competenze e le qualifiche possedute dai candidati e dal personale.

Centro nazionali Europass

Centri Nazionali Europass: in ogni paese (nell'Unione europea e nello Spazio economico europeo più l'ex Repubblica iugoslava di Macedonia, la Serbia e la Turchia), un Centro nazionale Europass coordina tutte le attività relative ai documenti Europass. È il primo punto di contatto per qualsiasi persona o organizzazione interessata a usare o a saperne di più su Europass.

OLS

Supporto linguistico online (OLS): OLS è una piattaforma online gratuita per l'apprendimento delle lingue progettata per i partecipanti al programma Erasmus+ e al Corpo Europeo di Solidarietà. Con OLS, puoi testare il tuo livello attuale nella lingua o nelle lingue di cui avrai bisogno all'estero. OLS offre valutazioni e corsi di lingua online.

Rete EuroApprentices

Un'altra buona opzione per prepararsi è imparare dagli altri...

EuroApprentices Network: La rete EuroApprentices è una rete che collega gli apprendisti e i giovani che seguono un'esperienza di apprendimento basato sul lavoro nel settore dell'istruzione e della formazione professionale. Ha lo scopo di promuovere il settore IFP e di incoraggiare altri giovani a unirsi alle istituzioni IFP e a intraprendere programmi di apprendistato e di apprendimento basato sul lavoro. Lingua disponibile: Inglese.

EAN

The EAN è una rete di apprendisti a livello europeo. È stata creata per assicurare che le voci dei giovani apprendisti siano ascoltate nelle discussioni relative all' IFP, e in particolare all'apprendistato. L'EAN è formata da apprendisti ed ex apprendisti, rappresentanti di organizzazioni studentesche e rappresentanti di sindacati giovanili. Lingua disponibile: Inglese.

Altre informazioni utili

Portale europeo della gioventù

Il Portale Europeo della Gioventù offre informazioni a livello europeo e nazionale su opportunità e iniziative che sono di interesse per i giovani che vivono, imparano e lavorano in Europa.

Fonti di informazione

Fonti di informazione utili per gli apprendisti che stanno pensando di partecipare a un processo di mobilità internazionale a lungo termine

Websites



[The European Platform on Learning Mobility \(EPLM\)](#)

[Erasmus Student Network \(ESN\)](#)

Relevant Articles

La piattaforma europea sulla mobilità per l'apprendimento (EPLM): La EPLM è uno spazio di scambio e cooperazione per organizzazioni giovanili, ricercatori, politici e professionisti, come formatori e operatori giovanili.

Erasmus Student Network (ESN) è un'organizzazione studentesca internazionale senza scopo di lucro. La sua missione è quella di rappresentare gli studenti internazionali e quindi fornire opportunità di comprensione culturale e di autosviluppo secondo il principio di Students Helping Students.

- [The Mobility Process – Checklist and considerations \(inglese\)](#)
- [The European qualifications framework for lifelong learning \(EQE\)](#)
- [PODCAST: COVID-19 and learning mobility \(inglese\)](#)
- [Trova lavoro in Europa. Una guida per chi cerca lavoro](#)
- [Euro working. A guide for young people who want to have a work experience abroad \(EN\)](#)
- [I sette principali benefici di vivere e lavorare all'estero](#)
- [Le Raccomandazione del Consiglio, del 15 marzo 2018, relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità](#)
- [iAGORA](#)

Come candidarsi

Strumenti e risorse per comprendere i principali programmi e la procedura da utilizzare per candidarsi a un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo

Introduzione

Questa sezione presenta i principali programmi e la procedura da utilizzare quando si fa domanda per un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo.

Scopo

Gli obiettivi principali di questa sezione sono:

- Capire i programmi che permettono l'apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo
- Capire le procedure da seguire per partecipare ad un apprendistato all'estero
- Capire quali organizzazioni di supporto possono aiutare nel processo di candidatura

Descrizione

A livello europeo, gli apprendistati all'estero sono organizzati principalmente nell'ambito di programmi e iniziative specifiche finanziate, come il programma Erasmus Plus (Azione: KA1 - Settore: IFP), il programma EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) e la Garanzia Giovani.

1) Secondo il programma Erasmus Plus, i partecipanti possono trascorrere un periodo di apprendimento all'estero con un partner fornitore di IFP, in un'azienda o in un'altra organizzazione attiva nel campo dell'IFP o nel mercato del lavoro. Per partecipare a un'opportunità di mobilità all'estero, non è possibile fare domanda direttamente per una borsa di studio come individuo. Le domande devono essere presentate dall'organizzazione d'invio che, a sua volta, seleziona i candidati per il periodo all'estero. Le borse di studio dell'UE sono destinate a coprire le spese di viaggio e di soggiorno all'estero. Ecco i passi da seguire:

- Chiedi alla tua organizzazione d'invio di scoprire se questa opportunità è disponibile per te.
- Se la tua organizzazione d'invio non conosce il programma, chiedile di contattare la sua agenzia nazionale.

2) Un'altra iniziativa dell'UE è l'EURES Targeted Mobility Scheme (TMS). Aiuta i giovani (di almeno 18 anni) e gli adulti a trovare un lavoro, un tirocinio o un apprendistato in un altro Stato membro dell'UE. Ecco i passi da seguire:

- Raccogliere informazioni sull'iniziativa visitando il sito web di EURES e/o contattando il proprio consulente EURES locale. La pagina dedicata di EURES Targeted Mobility Scheme fornisce informazioni sugli attuali progetti EURES TMS.
- Registrati sulla piattaforma EUJOB4EU e compila il tuo CV. Il servizio raccoglierà le offerte di lavoro e di tirocinio dalle imprese di tutta Europa e i candidati saranno contattati nel caso ci sia un'opportunità in linea con il proprio profilo. Il consulente EURES sosterrà i candidati nel processo di assunzione e li aiuterà a prepararsi per iniziare la propria esperienza lavorativa all'estero.

3) L'iniziativa Garanzia Giovani sostiene i giovani affinché ricevano un'offerta concreta e di buona qualità (apprendistato o tirocinio all'estero) entro quattro mesi dopo aver lasciato l'istruzione formale o essere diventati disoccupati. Ecco i passi da seguire:

Come candidarsi

Strumenti e risorse per comprendere i principali programmi e la procedura da utilizzare per candidarsi a un apprendistato di mobilità a lungo termine a livello europeo

Descrizione

- Raccogliere informazioni sull'iniziativa visitando il sito web di Garanzia Giovani e/o contattando il vostro punto di contatto locale. - Registrarsi a Garanzia Giovani. Dopo aver completato la registrazione online, l'ufficio dei Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI) più vicino ti contatterà per un colloquio iniziale, che porterà a diverse misure come un tirocinio o un apprendistato. A seconda delle pratiche regionali, questa fase potrebbe essere eseguita da un ente privato debitamente abilitato dalla regione a svolgere tali servizi.

4) Nel contesto locale, è possibile trovare una varietà di programmi nazionali e regionali, a seconda del regime e del quadro giuridico applicato in quello specifico paese. In questo caso, mettiti in contatto con l'ufficio locale o regionale dei Servizi Pubblici per l'Impiego (PES).

Al di fuori di questo, si può partecipare all'apprendistato all'estero anche attraverso domande volontarie. La procedura più comune è quella di inviare un CV mirato con una lettera di presentazione a datori di lavoro preselezionati. Potresti aver bisogno di un'organizzazione intermedia (o agenzia di collocamento) che ti aiuti a trovare un'organizzazione ospitante e che ti aiuti con la logistica e le procedure amministrative.

Websites



Erasmus+

ERASMUS +, il programma dell'UE per sostenere l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport in Europa

EURES

EURES, la rete dei servizi europei per l'impiego e il portale europeo della mobilità del lavoro

EURES Mobility Scheme

EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) è un'azione che promuove la mobilità professionale, affronta le sfide poste dalla mobilità all'interno dell'UE e sostiene le persone in cerca di occupazione che necessitano di un pacchetto di servizi di sostegno affinché possano riuscire nel loro intento.

EURAXESS

EURAXESS - Researchers in motion (in inglese) è un'iniziativa paneuropea unica che fornisce informazioni e servizi di supporto ai ricercatori professionisti. Sostenuta dall'Unione Europea, dai suoi stati membri e dai paesi associati, sostiene la mobilità e lo sviluppo della carriera dei ricercatori, migliorando la collaborazione scientifica tra l'Europa e il mondo.

Garanzia Giovani: sito ufficiale dell'iniziativa europea
Punto di contatto locale – Garanzia Giovani

Garanzia Giovani

Punto di contatto locale

Attività preparatorie

Attività preparatorie legate alla mobilità a lungo termine degli apprendisti - focus sugli apprendisti

Introduzione

Questo capitolo è rivolto agli apprendisti che stanno per iniziare un'opportunità di mobilità a lungo termine all'estero. Fornisce una panoramica delle attività preparatorie legate alla mobilità.

Scopo

Gli obiettivi principali sono:

- Fornire una panoramica generale della fase preparatoria della mobilità a lungo termine
- Fornire gli strumenti per acquisire le informazioni necessarie
- Fornire gli step da seguire per iniziare un apprendistato di successo

Descrizione

La attività preparatoria viene svolta principalmente dall'organizzazione d'invio o da un'agenzia intermediaria (se prevista).

Dopo aver fatto domanda per un apprendistato specifico, viene avviato un processo di selezione gestito dall'organizzazione d'invio.

Già dalla fase di selezione, l'organizzazione d'invio ti fornirà tutte le informazioni necessarie rispetto al programma di formazione da svolgere all'estero (periodo, durata, ruolo e responsabilità, attività da svolgere, competenze attese, certificazione finale, etc.) e ti darà informazioni rispetto all'organizzazione ospitante, nel caso questa fosse già stata individuata.

Ti verrà condiviso l'accordo di apprendimento (learning agreement) redatto e sottoscritto da ogni parte interessata (organizzazione d'invio, organizzazione ospitante, candidato). Questo accordo è cruciale per il buon esito dell'apprendistato e dell'esperienza.

Inoltre, un pacchetto informativo specifico per il paese di destinazione viene solitamente fornito dall'organizzazione ospitante. Ti verrà anche assegnato un tutor che ti aiuterà ad inserirti nel nuovo ambiente di lavoro e nel nuovo paese.

Potrebbe essere utile confrontare le esperienze con altri espatriati utilizzando specifiche piattaforme.

Per la buona riuscita dell'esperienza, è anche importante comunicare le proprie difficoltà, necessità (ad esempio la necessità di un supporto linguistico), o dubbi rispetto alla mobilità.

L'attività di preparazione precedente alla partenza (es. acquisto del biglietto) può essere svolta indipendentemente o con l'assistenza dell'organizzazione d'invio. Nel caso in cui tu ti muova autonomamente, assicurati di avere abbastanza tempo e di fornire tutte le informazioni in merito al tuo viaggio (ad esempio l'ora e il luogo del tuo arrivo) all'organizzazione ospitante in modo tempestivo. Per quanto riguarda l'alloggio, l'organizzazione d'invio e quella ospitante potrebbero avere già un accordo in merito e potrebbero essere in grado di fornirti opzioni più vantaggiose. Altrimenti, l'organizzazione d'accoglienza di solito può aiutarti a trovare una buona soluzione.

Attività preparatorie

Attività preparatorie legate alla mobilità a lungo termine degli apprendisti - focus sugli apprendisti

Descrizione

Per riassumere, i passi da fare sono:

- Prendere contatto con l'organizzazione d'invio e/o con l'organizzazione intermediaria (se prevista)
- Trovare una (o più) PMI adatta (di solito con l'aiuto dell'organizzazione d'invio)
- Prendere contatto con la potenziale PMI
- Redigere e firmare l'accordo di apprendimento e i relativi contratti
- Prendere contatto con il tutor assegnato
- Organizzare la partenza (di solito con l'aiuto dell'organizzazione d'invio e con l'organizzazione ospitante)

Valutazione

La valutazione e l'autovalutazione della tua esperienza di apprendistato all'estero

Introduzione

In questo capitolo, vogliamo offrire strumenti e azioni per aiutare gli apprendisti ad autovalutare la loro esperienza all'estero e, quindi, se il programma di apprendistato all'estero sta funzionando, come sta procedendo e per suggerire correzioni se necessario

Scopo

Gli obiettivi principali sono:

- Capire il significato e l'importanza di valutare un'opportunità di mobilità a lungo termine all'estero
- Acquisire le conoscenze e gli strumenti giusti per essere in grado di fare un'autovalutazione

Descrizione

L'efficacia del tuo apprendistato all'estero si basa sull'accordo di apprendimento (learning agreement) redatto prima della partenza.

Una prevalutazione delle tue competenze linguistiche è essenziale per intervenire nel caso ci fosse la necessità di migliorare il tuo livello linguistico ed assicurare la giusta preparazione affinché tu possa partecipare attivamente alle attività previste durante il soggiorno all'estero.

Sarebbe consigliato valutare in anticipo anche le tue competenze tecniche e trasversali; individuare i tuoi punti di forza e di debolezza così da aiutare te e il tuo tutor a definire i risultati da raggiungere in termini d'apprendimento e poterli monitorare.

In questa prospettiva, sarebbe utile creare una griglia di valutazione in linea con l'accordo di apprendimento redatto in precedenza.

Si possono poi concordare sessioni di valutazione periodiche con il tuo tutor, che possono aiutarti ad affrontare le sfide e assicurare la buona riuscita dell'esperienza all'estero.

Infatti, i tutor valutano regolarmente gli apprendisti per garantire che il processo di apprendimento venga seguito in modo che gli apprendisti siano in grado di aumentare le loro conoscenze, secondo quanto riportato nell'accordo di apprendimento, e di ottenere una certificazione e un riconoscimento delle competenze acquisite di cui potranno beneficiare dopo la fine dell'apprendistato.

Websites



**Portfolio delle
conoscenze**

**Language Self-
assessment**

Europass Mobility

Portfolio delle Competenze è un documento sviluppato per valutare le competenze pregresse, per scegliere quali competenze acquisire e per monitorare il progresso di acquisizione delle nuove competenze.

È uno strumento di orientamento di autovalutazione per aiutare le persone a tracciare un profilo delle loro principali competenze linguistiche.

EUROPASS MOBILITY è un documento che include le conoscenze e le competenze acquisite in un altro paese europeo.

Tutoraggio e formazione in azienda

Il tutor come figura chiave nella mobilità a lungo termine

Introduzione

Il tutoraggio è un concetto ampio e, come tale, potrebbe essere inteso in modi diversi. A volte può anche essere inteso come mentoring o coaching, a seconda del contesto o delle sfumature linguistiche.

Tornando alle sue radici linguistiche, la parola "tutor" viene dal latino e significa guardiano e protettore. In pratica, sta a significare supporto e aiuto informale, spesso ma non solo, in un contesto educativo.

Il filo conduttore è che il tutor funge da figura chiave nella mobilità a lungo termine e il suo ruolo include sia gli aspetti tecnici che quelli relazionali.

Scopo

L'obiettivo è quello di fornire agli apprendisti informazioni specifiche sul ruolo del tutor aziendale come parte della mobilità a lungo termine: questa persona accompagnerà il partecipante prima, durante e dopo l'esperienza di mobilità. Quando si è all'estero per un lungo periodo, lontano dalla propria zona di comfort e dal proprio sistema di supporto, l'apprendista può sentirsi sopraffatto e insicuro. In questo caso, il tutor gioca un ruolo fondamentale. È fondamentale, quindi, capire questo aspetto così come conoscere i compiti e le responsabilità del tutor.

Descrizione

Nell'ambito della mobilità a lungo termine all'estero, i tutor coinvolti sono il tutor dell'organizzazione d'invio e il tutor dell'organizzazione ospitante, chiamato anche tutor aziendale. Una terza figura opzionale può essere il tutor dell'organizzazione intermediaria.

L'obiettivo generale di ogni tutor è quello di fornire il supporto necessario al partecipante, aiutandolo a superare qualsiasi sfida incontrata durante l'esperienza di mobilità, monitorando i suoi progressi, dando un feedback costruttivo e mantenendo i contatti con le altre parti coinvolte durante il suo soggiorno all'estero. I tutor dovrebbero avere un canale di comunicazione aperto in modo che possano comunicare tempestivamente e al fine di sostenere il partecipante sotto diversi punti di vista.

Il tutor dell'organizzazione d'invio è spesso il coordinatore del progetto o un insegnante. Gestisce gli standard e i criteri di mobilità e agisce come supervisore generale. Il tutor è responsabile della fase preparatoria prima dell'inizio dell'esperienza di mobilità e fornisce ai partecipanti informazioni chiare sui ruoli delle organizzazioni coinvolte e sulle loro responsabilità. Inoltre, è responsabile dei documenti relativi alla mobilità.

Il tutor aziendale può essere un dipendente dell'azienda o il capo dell'azienda stessa. Sarà la persona di riferimento del partecipante durante il soggiorno all'estero e avrà un ruolo strategico nell'integrazione e nell'adattamento del partecipante al nuovo contesto professionale, in assenza di un'agenzia intermediaria.

Il tutor dell'organizzazione intermediaria funge da mediatore tra il partecipante, il tutor dell'organizzazione di invio e il tutor dell'azienda. È la persona che accoglie il tirocinante e lo aiuta a fare i primi passi nel nuovo paese, facilitando l'esperienza di formazione nel paese di destinazione. Il tutor intermediario dovrebbe essere in costante contatto con il partecipante per mediare e sostenerlo nelle questioni organizzative e burocratiche.

Tutoraggio e formazione in azienda

Il tutor come figura chiave nella mobilità a lungo termine

Descrizione

Il tutoraggio, se fatto al meglio, non si propone di dare la risposta corretta, ma di guidare il partecipante affinché sia lui stesso ad individuarla, dando feedback e condividendo i propri pensieri.

Il tutor aziendale, in quanto esperto, mostrerà al partecipante tecniche e strategie, ma anche le proprie esperienze, lo aiuterà a imparare dai propri errori, lo motiverà a migliorare e ad andare avanti.

Il tutor dell'organizzazione d'invio (o quello dell'organizzazione intermediaria, se previsto) può aiutare nelle questioni logistiche, linguistiche e burocratiche. Attraverso il contatto con il partecipante e l'azienda, il tutor svolge un ruolo di grande mediazione e dà al tirocinante consigli pratici per la risoluzione dei problemi. Un modo per ottenere un feedback migliore è quello di avere incontri frequenti, dove il tutor e il partecipante possano condividere le attività svolte e parlare delle sfide e delle possibili difficoltà.

Websites



Come detto, la comunicazione tra il partecipante e il tutor e/o il resto del team è fondamentale.

È sempre opportuno stabilire prima il canale comunicativo migliore e più appropriato in ogni situazione.

È importante ricordare che l'uso di un particolare mezzo di comunicazione è strettamente legato al momento della giornata e al motivo del contatto: ad esempio, per situazioni urgenti è meglio utilizzare il telefono, per situazioni che non richiedono una risposta immediata, l'e-mail è lo strumento più appropriato.

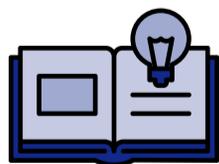
Anche le formalità sono importanti, cioè essere educati, presentarsi, ringraziare e salutare.

Alcuni problemi possono sorgere a causa della barriera linguistica (conoscenza di base dell'inglese, mancanza di terminologia specifica, ecc.)

Google Translate o DeepL possono essere utili per aiutare la comunicazione. Per la comunicazione a distanza, la messaggistica istantanea (ad esempio WhatsApp o e-mail) è più facile di una telefonata.

[Google Translate](#)

[DeepL](#)



La comunicazione aperta e il rispetto reciproco sono alla base di ogni relazione. Nel contesto della mobilità internazionale, ci possono essere spesso differenze culturali e incomprensioni dovute alla lingua. Questo influenza anche le aspettative. Vale la pena discuterne con i tutor per evitare inconvenienti e fraintendimenti.

Vantaggi

Opportunità offerte dall' apprendistato a lungo termine all'estero per l'apprendista

Introduzione

Questo capitolo affronta le opportunità offerte dall'apprendistato a lungo termine all'estero.

L'apprendistato a lungo termine è una parte importante dello sviluppo dell'individuo, dove, durante il viaggio, si acquisiscono nuove conoscenze, abilità e competenze. Nonostante i numerosi benefici di questo tipo di pratica, uno scarso numero di discenti e datori di lavoro decide di investire in tali opportunità.

Per quanto riguarda i benefici dell'apprendistato a lungo termine, ci sono 3 livelli in cui si verificano esperienze positive:

- a) Benefici per il partecipante che parte;
- b) Benefici per l'azienda che riceve l'apprendista;
- c) Benefici per l'azienda che invia un lavoratore in un periodo di apprendistato a all'estero.

Questo capitolo presenta i benefici per tutti gli attori coinvolti.

Scopo

Lo scopo di questo capitolo è quello di mostrare gli aspetti positivi derivanti dall'apprendistato a lungo termine all'estero per l'apprendista (dipendente o studente a seconda della tipologia di apprendistato in questione).

Conoscere la gamma di benefici per il singolo apprendista, per l'azienda ospitante e per l'organizzazione d'invio che investe in questo tipo di mobilità permette di avere una visione olistica dell'apprendistato all'estero e ne favorisce la promozione.

Questo capitolo spiega il valore dell'apprendistato all'estero a vari livelli.

Dal punto di vista dell'apprendista, diventano importanti le opportunità legate allo sviluppo professionale, al miglioramento delle capacità di comunicazione, alla conoscenza di nuove culture e all'acquisizione di esperienze di lavoro in un ambiente multiculturale.

Descrizione

Un dipendente che partecipa a un'opportunità di apprendistato a lungo termine all'estero ha la possibilità di migliorare le sue qualifiche esistenti. Può vedere nuovi ambienti di lavoro, ampliare la sua rete di contatti, aprirsi a nuove tecnologie e tecniche di lavoro, fare esperienza che è un elemento importante dello sviluppo professionale, migliorare le sue competenze linguistiche. Migliorando le proprie competenze a livello internazionale, un dipendente arricchisce il proprio CV, si apre a nuove opportunità, conosce un'altra cultura. Il mercato del lavoro di oggi pone continuamente nuove richieste ai potenziali dipendenti e, insieme alla crescente globalizzazione, stanno diventando importanti le competenze interculturali, il cui apprendimento pratico e la cui applicazione si realizzano durante l'apprendistato a lungo termine all'estero.

Le opportunità di apprendistato a lungo termine all'estero diventano una reale possibilità di condividere un'esperienza internazionale sia nei rapporti tra i singoli dipendenti che tra le aziende. Le opportunità di apprendistato di questo tipo permettono di scambiare esperienze e conoscere le nuove tecnologie utilizzate nei vari settori. Le opportunità di apprendistato a breve termine non offrono altrettante possibilità, sono spesso trattate come un viaggio per visitare una particolare regione piuttosto che come un'opportunità di sviluppo professionale. Le opportunità di apprendistato a lungo termine permettono al dipendente di svilupparsi professionalmente in varie aree, così come di conoscere una cultura diversa e il luogo in cui soggiornerà. Le opportunità di apprendistato a lungo termine sono anche in linea con l'idea di apprendimento permanente e costituiscono un'opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dall'età.

Vantaggi

Opportunità offerte dall' apprendistato a lungo termine all'estero per l'apprendista

Descrizione

QAnche nel caso degli studenti, le opportunità di apprendistato all'estero offrono la possibilità di sviluppare le loro competenze e migliorare la loro occupabilità, rafforzando nel contempo il loro senso di cittadinanza europea attraverso un'esperienza in un altro paese dell'UE.

Oltre a sviluppare abilità accademiche, competenza in una o più lingue straniere e crescita personale, uno dei principali risultati di apprendimento attesi da una mobilità all'estero è lo sviluppo della competenza interculturale.

Inoltre, come descritto anche per il settore aziendale, sarebbe interessante considerare i risultati di apprendimento non solo per l'individuo, ma anche per l'intera comunità scolastica. Infatti, quando le scuole danno valore alla mobilità e l'esperienza è condivisa con i compagni, gli insegnanti, il personale e le famiglie, questo può avere un impatto di apprendimento interculturale e internazionale su tutta la comunità scolastica.

Un'ampia gamma di benefici che derivano dall'apprendistato a lungo termine ci porta a concludere che tali opportunità facilitano notevolmente lo sviluppo individuale dell'apprendista (dipendente o studente) e contribuiscono al progresso a vari livelli, sia nell'organizzazione d'invio che in quella ospitante.

Input finanziari

Mobilità internazionale a lungo termine: possibilità di finanziamento per gli apprendisti

Introduzione

Se stai pensando di partecipare a un'opportunità di mobilità in apprendistato a lungo termine, è importante che tu comprenda i contributi finanziari disponibili.

Ci sono diverse sovvenzioni disponibili per sostenere questa esperienza. La Commissione europea fornisce contributi finanziari diretti sotto forma di sovvenzioni a sostegno di progetti o organizzazioni che promuovono gli interessi dell'UE e/o contribuiscono all'attuazione di un programma o di una politica dell'UE. Gli interessati possono fare domanda rispondendo agli inviti a presentare proposte. Un elenco completo dei potenziali contributi è riportato in questo capitolo.

Scopo

L'obiettivo è quello di illustrare i principali input finanziari disponibili per gli apprendisti che partecipano a un'opportunità di mobilità a lungo termine.

Descrizione

In termini generali, questa sezione presenta i fondi disponibili per gli apprendisti che partecipano a un'opportunità di mobilità internazionale e gli strumenti disponibili per cercare questo tipo di contributo finanziario.

a) Strumenti di ricerca di finanziamenti:

- Programmi di finanziamento: fornisce maggiori informazioni sulle opportunità di finanziamento dell'UE per l'Istruzione e la Formazione Professionale.
- Eurodesk Opportunity Finder: fornisce informazioni sui finanziamenti per sostenere i progetti dei giovani, il lavoro dei giovani e l'informazione dei giovani da parte dell'UE come Erasmus+, o i bandi di Europa per i cittadini e dalle fondazioni private.

b) Strumenti di finanziamento specifici per progetti di mobilità internazionale:

- Erasmus +: sostiene tirocini, apprendistati o periodi di studio all'estero per gli studenti attualmente iscritti all'istruzione e alla formazione professionale (IFP) e per i neolaureati.
- EURES Targeted Mobility Scheme sostiene le persone in cerca di lavoro nell'affrontare le sfide del lavoro all'estero, fornendo un sostegno sotto forma di indennità mirate.
- GARANZIA GIOVANI supporta i tirocini all'estero e le mobilità professionali dei lavoratori all'interno degli Stati membri dell'UE.
- Fondo Sociale Europeo Plus supporta la creazione o il miglioramento dei programmi di apprendistato, anche se non per tutti gli Stati membri dell'UE. Le persone giuridiche all'interno dell'UE e dei paesi associati possono partecipare. Le risorse del Fse+ sono programmate in specifici Programmi, nazionali e regionali.

Input finanziari

Mobilità internazionale a lungo termine: possibilità di finanziamento per gli apprendisti

Websites



Risorse di finanziamento

Eurodesk Opportunity Finder

Erasmus+

EURES Mobility Scheme

Quali sono i finanziamenti e il supporto disponibili?

Dove cercare gli incentivi finanziari: strumenti di ricerca dei finanziamenti

L'UE offre una vasta gamma di opportunità di finanziamento per l'istruzione e la formazione. Puoi consultare i bandi di finanziamento per l'istruzione e ottenere ulteriori informazioni.

Fornisce informazioni sulle seguenti offerte:

- Apprendimento: programmi, fondi e borse di studio per imparare e studiare all'estero
 - Volontariato: programmi, fondi e progetti di volontariato all'estero
 - Tirocini: stage e tirocini retribuiti presso istituzioni internazionali e comunitarie come la Banca Mondiale, l'UE, la Corte di giustizia, l'ONU, ecc.
 - Partecipazione: Bandi aperti per la partecipazione a consultazioni, concorsi, premi, riconoscimenti e giochi
 - Sovvenzioni: finanziamenti per sostenere i progetti dei giovani, il lavoro dei giovani e l'informazione dei giovani da parte dell'UE come Erasmus+, Horizon Europe o i bandi di Europa per i cittadini e da fondazioni private
- Disponibile in lingua Inglese.

Specifiche risorse

Erasmus+: sostiene tirocini, apprendistati o periodi di studio all'estero per gli studenti attualmente iscritti all'istruzione e alla formazione professionale (IFP) e per i neolaureati.

Gli studenti possono ricevere una "borsa di studio" per coprire i costi durante il periodo di mobilità all'estero. Tale borsa può consistere in uno o entrambi i seguenti elementi:

- una borsa di studio UE, calcolata al mese e pagata come costo unitario (vedi la sezione "regole di finanziamento" nella parte B di questa Guida); e/o
- una sovvenzione nazionale, regionale e/o locale fornita da un donatore pubblico o privato, o un sistema di prestiti.

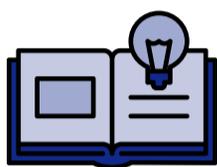
Sono ammessi studenti anche senza una sovvenzione UE (sia per la mobilità per studio che per quella per tirocinio/apprendistato), purché soddisfino tutti i criteri di ammissibilità previsti dal programma.

Offre supporto alle persone che cercano lavoro all'estero e sostegno finanziario sotto forma di indennità mirate. Possono essere finanziati corsi di lingua, riconoscimento delle qualifiche, spese di viaggio e di soggiorno.

Input finanziari

Mobilità internazionale a lungo termine: possibilità di finanziamento per gli apprendisti

Relevant Articles



[Financing apprenticeships in the EU](#)

[Database on financing apprenticeships in the EU](#)

[Guida al programma Erasmus+](#)

- Durata: il periodo all'estero può durare da 2 settimane a 12 mesi.
- Condizioni: per partecipare a un programma di mobilità all'estero dei discenti IFP con Erasmus+, la tua organizzazione deve ottenere un accreditamento Erasmus nel settore IFP o partecipare a un progetto di mobilità di breve durata. Per ricevere il supporto di Erasmus+ come neolaureato, il tuo periodo di formazione all'estero deve avvenire entro 1 anno dalla laurea.
- Accordo di apprendimento: prima di iniziare il tuo periodo di apprendistato all'estero, tu, la tua organizzazione di invio insieme all'organizzazione ospitante dovrete preparare un Accordo di apprendimento (Learning Agreement). Questo documento stabilisce i tuoi obiettivi di apprendimento, i tuoi diritti e le tue responsabilità e come il periodo di apprendimento sarà formalmente riconosciuto.
- Supporto finanziario: Le borse di studio dell'UE sono progettate per coprire le spese di viaggio e di soggiorno all'estero. Con i finanziamenti dell'UE, le sovvenzioni sono gestite dall'organizzazione d'invio in questione, che è responsabile di effettuare i pagamenti ai singoli.
- Come fare domanda: non si può fare domanda direttamente per una borsa di studio come individuo; le domande devono essere fatte dall'organizzazione d'invio che, a sua volta, seleziona i candidati per il periodo all'estero.

Dove trovare PMI, apprendisti e organizzazioni disponibili

Piattaforme utili agli apprendisti per capire dove trovare PMI disponibili per l'apprendistato a lungo termine all'estero

Introduzione

Questo capitolo presenta una serie di strumenti utili per gli apprendisti che vogliono trovare opportunità di apprendistato all'estero in linea con i loro interessi e le loro capacità.

Scopriremo anche come l'uso di alcune reti di social media può giocare un ruolo decisivo nella ricerca di determinate posizioni lavorative, compresa la mobilità a lungo termine.

Scopo

L'Europa ha costantemente bisogno di più lavoratori con competenze e qualifiche tecniche. Partecipando a un apprendistato, puoi sviluppare le competenze che i datori di lavoro stanno cercando, aumentando le tue possibilità di trovare un lavoro gratificante. Sia a livello europeo che nazionale, si stanno facendo sforzi per promuovere l'apprendistato in vari modi. Questo capitolo, quindi, fornisce una panoramica generale su dove è possibile trovare organizzazioni e PMI che offrono opportunità di apprendistato.

Descrizione

Ci sono diversi canali e/o piattaforme sia a livello europeo che nazionale dove si possono trovare informazioni su organizzazioni e aziende, incluse le PMI, che offrono opportunità di apprendistato.

- Il rafforzamento della Garanzia Giovani
Dal 2013, la piattaforma European Alliance for Apprenticeships (EAfA) riunisce governi e imprese, parti sociali, fornitori di IFP e rappresentanti dei giovani. Il suo obiettivo è quello di rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine dell'apprendistato in Europa e di migliorare la mobilità degli apprendisti. L'Alleanza promuove la mobilità degli apprendisti e, con il suo servizio di supporto all'apprendistato, mira a migliorare la qualità degli apprendisti in tutta l'UE. I membri dell'EAfA possono beneficiare dei servizi di supporto all'apprendistato, che forniscono risorse online e opportunità di networking. Attraverso la Garanzia Giovani, ci si può candidare per un apprendistato. Il rafforzamento della Garanzia Giovani rafforzata è un impegno da parte di ogni Stato membro a garantire che tutti i giovani sotto i 30 anni abbiano l'opportunità di partecipare ad un apprendistato di qualità.

- EURES

Il portale fornisce servizi agli apprendisti che sono interessati ad acquisire nuove competenze professionali, sfruttando il principio della libera circolazione delle persone all'interno dell'UE. Nello specifico, il portale fornisce tre tipi di servizi:

- Informazione

- Consulenza

- Incontro tra domanda e offerta ai fini della collaborazione/assunzione.

Le attività di EURES si basano sul lavoro di una rete di consulenti che sono in grado di sondare il mercato e fornire informazioni sulle posizioni aperte, sui bisogni dei datori di lavoro e dei professionisti in cerca di lavoro. Questo servizio è essenziale anche per l'apprendistato.

C'è una sezione in EURES dedicata a chi cerca lavoro, compresi gli apprendisti, dove è possibile accedere alla piattaforma ed entrare nel mercato del lavoro EURES. Ti permette di trovare datori di lavoro, comprese le PMI, registrarti e farti assumere attraverso il tuo CV EURES.

- EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

Un'altra importante piattaforma è EURES - Targeted Mobility Scheme (TMS). Si tratta di un'iniziativa che promuove la mobilità professionale in un altro paese dell'UE e anche in altri paesi, come Norvegia e Islanda.

EURES TMS offre a chi cerca lavoro nell'UE una serie di servizi dedicati per trovare un lavoro, uno stage o un'opportunità di apprendistato. EURES TMS fornisce un grande supporto ai cittadini dell'UE per trovare un apprendistato attraverso un'assistenza su misura. Può anche fornire un sostegno sotto forma di indennità mirate. Un altro aspetto importante è che possono essere finanziati corsi di lingua, qualifiche riconosciute, spese di viaggio e di soggiorno.

Dove trovare PMI, apprendisti e organizzazioni disponibili

Piattaforme utili agli apprendisti per capire dove trovare PMI disponibili per l'apprendistato a lungo termine all'estero

Descrizione

Oltre a queste piattaforme, ci sono altri siti che ti aiutano nella tua ricerca di lavoro. Ecco una lista dei principali strumenti:

- **Monster**

Monster è un popolare motore di ricerca per gli annunci di lavoro ma può anche essere usato per cercare un apprendistato. Il suo database può essere consultato gratuitamente ma, per poter rispondere a un annuncio di lavoro, è necessario registrarsi, il che ti permetterà di creare il tuo CV virtuale e renderlo disponibile ai datori di lavoro.

- **Totaljobs**

Come si fa a trovare un apprendistato? E soprattutto, come puoi assicurarti che sia quello giusto per te?

Totaljobs è una buona piattaforma che spiega come l'apprendistato sia un ottimo modo per acquisire competenze professionali, offrendoti varie opportunità di lavoro disponibili sulla piattaforma.

- **LinkedIn**

LinkedIn, un social network dedicato al mondo professionale, può essere utilizzato da un computer ma anche da smartphone e tablet, e potrebbe essere utile per la ricerca di lavoro.

Infatti, anche se non rientra esattamente nella categoria dei siti web dedicati alle offerte di lavoro, LinkedIn può essere prezioso quando si inizia un nuovo rapporto di lavoro, anche di apprendistato, poiché ha una sezione dedicata agli annunci di lavoro. Ti permette anche di mettere in evidenza il tuo profilo in modo che si distingua per le aziende che cercano nuovi professionisti.

Websites



European Alliance for Apprenticeships

European Alliance for Apprenticeships (in inglese): L'Alleanza europea per l'apprendistato è una piattaforma per la condivisione delle esperienze e l'apprendimento di coloro che sono coinvolti in un programma di apprendistato. Puoi anche trovare partner, sviluppare nuove idee e iniziative, e accedere alle ultime notizie e strumenti sull'apprendistato.

EURES Target Mobility Scheme

Questa piattaforma aiuta gli apprendisti a contattare i datori di lavoro, comprese le PMI, in tutta Europa, Norvegia e Islanda. Inoltre, EURES TMS fornisce un supporto personalizzato in ogni fase, dalla ricerca di un'esperienza lavorativa e la domanda di lavoro, al trasferimento in un altro paese.

Rafforzamento Garanzia Giovani

Il rafforzamento della Garanzia Giovani rafforzata è un impegno da parte di ogni Stato membro a garantire che tutti i giovani sotto i 30 anni abbiano l'opportunità di partecipare ad un apprendistato di qualità.

Monster

Totaljobs

LinkedIn

Where to find SMEs and available organisations

Useful platforms for apprentices to understand where to find SMEs available for a long-term mobility process.

Relevant Articles



[Regulation EU 2016/589](#)

[Report EU 06/08/2021](#)

[Commission proposal 01/07/2020 on Youth Guarantee](#)

[Raccomandazione del Consiglio del 30 ottobre 2020](#)

Informazioni pratiche

sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Introduzione

Questo capitolo si concentrerà sulle informazioni pratiche che un apprendista dovrebbe ricevere prima, durante e dopo il periodo di mobilità. Gli apprendisti riceveranno una serie di documenti che dovranno compilare o presentare alle aziende ospitanti, informazioni sulle polizze assicurative più comuni che vengono fornite, così come altri aspetti pratici generali che sono cruciali per un buon svolgimento del loro periodo di apprendistato/mobilità. Da notare che la maggior parte dei progetti di mobilità nel settore IFP sono finanziati dal programma europeo Erasmus +.

Scopo

L'obiettivo è quello di fornire agli apprendisti che partecipano a un'opportunità di mobilità a lungo termine nel settore della formazione professionale informazioni specifiche sui principali passi da seguire quando si lavora all'estero in un'azienda ospitante. L'idea è quella di fornire loro una chiara panoramica di quali documenti, informazioni sull'alloggio e aspetti pratici sono necessari. L'obiettivo è quello di rendere le cose il più chiare possibile in modo che la mancanza di informazioni non sia più una barriera alla mobilità a lungo termine.

Descrizione

Gli apprendisti all'estero sono una grande risorsa sia per le aziende ospitanti che per gli apprendisti. A volte, un apprendista potrebbe pensare che sia troppo impegnativo per lui andare all'estero e lavorare in un'azienda straniera, lontano da casa sua e dalla sua sicurezza personale. Qualsiasi ripensamento può essere affrontato se forniamo agli apprendisti informazioni utili e chiare su ciò che ci si può aspettare da loro durante il periodo di mobilità.

-Prima che l'apprendista arrivi in azienda:

Gli apprendisti possono partecipare a un'esperienza internazionale in modo indipendente o attraverso la loro scuola/istituto di formazione professionale o l'azienda di invio.

Molto spesso c'è un'agenzia intermediaria che gestisce tutti gli aspetti pratici legati alla mobilità. Questa agenzia intermediaria è il punto di riferimento per il partecipante all'estero. Di solito si occupa di trovare l'alloggio, di cercare le aziende in base alle competenze e all'esperienza dell'apprendista e di gestire tutti i documenti necessari.

Se uno partecipante decide di candidarsi per conto proprio, può contattare direttamente un'agenzia intermediaria attraverso piattaforme online come ad esempio la piattaforma Erasmus Plus Projects Result o i siti web delle agenzie nazionali che si occupano della gestione del Programma Erasmus +, principale finanziatore delle mobilità degli apprendisti in Europa.

Quando si sceglie l'azienda giusta per il profilo del partecipante, è importante far combaciare il suo background professionale e le sue competenze tecniche e trasversali. Anche le competenze linguistiche del partecipante sono molto importanti.

Poiché la maggior parte dei tirocini sono svolti nel contesto di un curriculum di apprendimento specifico, dovrebbe essere chiaro a tutte le parti interessate quali risultati di apprendimento il partecipante dovrebbe avere dopo aver completato l'esperienza internazionale. Il partecipante dovrebbe anche approfittare del suo tempo all'estero per migliorare le sue competenze linguistiche e sfruttare al meglio la sua esperienza lavorativa nell'azienda straniera.

Informazioni pratiche

sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Descrizione

L'apprendista può avere diversi tutor durante il periodo di mobilità, uno dall'organizzazione di invio, uno dall'agenzia intermediaria e uno sul posto di lavoro. I tutor sono responsabili del monitoraggio del tirocinio e dei suoi vari aspetti.

-Documents

Prima di iniziare l'apprendistato all'estero, si raccomanda che il partecipante e le altre parti coinvolte nella mobilità concordino i seguenti contratti:

Questa lista è una panoramica dei documenti più comuni nel contesto UE. Siate consapevoli che questa è una lista di documenti in uno "scenario di buona pratica", il che significa che l'organizzazione ospitante non dovrà necessariamente occuparsi di tutti questi documenti. Questi documenti sono spesso preparati dall'organizzazione d'invio o da quella intermediaria.

Memorandum of Understanding: Questo specifica i termini e i ruoli delle parti coinvolte e gli obiettivi di apprendimento. Dettaglia le condizioni in cui i risultati di apprendimento identificati possono essere raggiunti, valutati, convalidati e potenzialmente trasferiti.

Quality Commitment

Questo si riferisce ai principi della Carta europea di qualità per la mobilità e definisce le responsabilità di ogni partecipante al progetto, ad esempio l'organizzazione di invio, l'organizzazione ospitante e l'apprendista.

Europass

Un formato di CV standardizzato, che permette al partecipante di presentare le sue competenze e le qualifiche acquisite dopo il periodo di formazione.

Oltre a questo, ogni apprendista dovrebbe avere un contratto di lavoro con l'organizzazione di invio, l'organizzazione ospitante e/o l'organizzazione intermediaria. Questo contratto di lavoro dovrebbe specificare il periodo di apprendistato, le misure assicurative da prendere, la compensazione offerta, i compiti da svolgere, ecc. Se l'apprendistato fa parte di un progetto finanziato, bisogna specificare della tipologia di contributo. Questo è importante nel caso in cui l'azienda sia soggetta a un controllo da parte dell'ufficio delle imposte o dalla organizzazione finanziatrice.

Durante il periodo di formazione in azienda, è importante che le attività dell'apprendista siano registrate e periodicamente firmate e timbrate dal tutor aziendale. Ecco perché un registro delle presenze e delle attività dovrebbe essere implementato su base giornaliera o settimanale.

Alla fine del periodo di formazione, l'apprendista dovrebbe ricevere un certificato dall'azienda ospitante come prova di aver completato con successo il periodo di formazione.

Learning agreement: Prevede una preparazione trasparente ed efficiente dell'apprendistato in modo che tutto sia chiaro e comprensibile per tutte le parti coinvolte, al fine di garantire che il partecipante riceva un riconoscimento per le sue attività all'estero. Contiene principalmente gli obiettivi e i risultati dell'apprendimento e definisce le procedure specifiche di valutazione e riconoscimento.

Informazioni pratiche

sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Descrizione

- Assicurazione

È molto importante che gli apprendisti sappiano che, durante il loro periodo all'estero, devono essere coperti da un'assicurazione contro gli infortuni e la responsabilità civile, che vale anche per il posto di lavoro.

Gli apprendisti europei possono utilizzare la loro tessera sanitaria europea per qualsiasi tipo di emergenza medica. Una copertura sanitaria supplementare può essere presente o meno.

Il tipo di assicurazione che verrà fornita può variare a seconda della durata del periodo di mobilità.

In caso di emergenza, gli apprendisti devono conoscere i numeri telefonici di emergenza locali, ad esempio ambulanza, pompieri e polizia.

-Viaggio e alloggio

Il viaggio verso la destinazione della mobilità è, nella maggior parte dei casi, organizzato dall'organizzazione d'invio, mentre l'alloggio è in genere fornito dall'organizzazione intermediaria o da quella ospitante. Le spese di viaggio sono per lo più pagate dal programma di finanziamento della mobilità come indennità, a seconda delle distanze di viaggio. È quindi importante prenotare voli, autobus o treni con un certo anticipo per assicurarsi che i prezzi rimangano ragionevoli. Durante il soggiorno all'estero, si possono utilizzare i servizi di trasporto pubblico locale, come gli autobus o le metropolitane. Spesso è più economico acquistare un biglietto settimanale o mensile piuttosto che un biglietto giornaliero ogni giorno. Alcune città hanno anche sconti speciali per gli apprendisti.

Per quanto riguarda l'alloggio, gli apprendisti di solito stanno in un ostello (per soggiorni più brevi) o in un appartamento condiviso o con una famiglia ospitante. Se l'apprendista alloggia in un ostello, i pasti saranno forniti (sotto forma di mezza pensione o pensione completa) dall'ostello stesso, oppure il partecipante può ricevere un compenso dall'organizzazione di invio del programma di mobilità sotto forma di uno stipendio da utilizzare per fare la spesa.

Se l'apprendista alloggia presso una famiglia ospitante, quest'ultima si occuperà dei pasti. Se l'apprendista è alloggiato in un appartamento, che è spesso il tipo di alloggio più comune per una mobilità a lungo termine, riceverà un stipendio con il quale dovrà fare la spesa.

Il tipo di alloggio varia a seconda della durata del soggiorno del partecipante e del calcolo dei costi.

Nel caso di soggiorni autogestiti, i partecipanti dovranno cercare da soli un posto dove stare. In questo caso, possono chiedere aiuto alla loro azienda ospitante, oppure possono consultare piattaforme come i gruppi di alloggio della comunità locale sui social media come Facebook, gli annunci di alloggi temporanei sui siti web o sui giornali locali.

Websites



Erasmus+ Results Platform

A database with descriptions, results and contact information for all Erasmus+ Projects undertaken.
Available in English.

Informazioni pratiche

sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Descrizione

- Assicurazione

È molto importante che gli apprendisti sappiano che, durante il loro periodo all'estero, devono essere coperti da un'assicurazione contro gli infortuni e la responsabilità civile, che vale anche per il posto di lavoro.

Gli apprendisti europei possono utilizzare la loro tessera sanitaria europea per qualsiasi tipo di emergenza medica. Una copertura sanitaria supplementare può essere presente o meno.

Il tipo di assicurazione che verrà fornita può variare a seconda della durata del periodo di mobilità.

In caso di emergenza, gli apprendisti devono conoscere i numeri telefonici di emergenza locali, ad esempio ambulanza, pompieri e polizia.

-Viaggio e alloggio

Il viaggio verso la destinazione della mobilità è, nella maggior parte dei casi, organizzato dall'organizzazione d'invio, mentre l'alloggio è in genere fornito dall'organizzazione intermediaria o da quella ospitante. Le spese di viaggio sono per lo più pagate dal programma di finanziamento della mobilità come indennità, a seconda delle distanze di viaggio. È quindi importante prenotare voli, autobus o treni con un certo anticipo per assicurarsi che i prezzi rimangano ragionevoli. Durante il soggiorno all'estero, si possono utilizzare i servizi di trasporto pubblico locale, come gli autobus o le metropolitane. Spesso è più economico acquistare un biglietto settimanale o mensile piuttosto che un biglietto giornaliero ogni giorno. Alcune città hanno anche sconti speciali per gli apprendisti.

Per quanto riguarda l'alloggio, gli apprendisti di solito stanno in un ostello (per soggiorni più brevi) o in un appartamento condiviso o con una famiglia ospitante. Se l'apprendista alloggia in un ostello, i pasti saranno forniti (sotto forma di mezza pensione o pensione completa) dall'ostello stesso, oppure il partecipante può ricevere un compenso dall'organizzazione di invio del programma di mobilità sotto forma di uno stipendio da utilizzare per fare la spesa.

Se l'apprendista alloggia presso una famiglia ospitante, quest'ultima si occuperà dei pasti. Se l'apprendista è alloggiato in un appartamento, che è spesso il tipo di alloggio più comune per una mobilità a lungo termine, riceverà un stipendio con il quale dovrà fare la spesa.

Il tipo di alloggio varia a seconda della durata del soggiorno del partecipante e del calcolo dei costi.

Nel caso di soggiorni autogestiti, i partecipanti dovranno cercare da soli un posto dove stare. In questo caso, possono chiedere aiuto alla loro azienda ospitante, oppure possono consultare piattaforme come i gruppi di alloggio della comunità locale sui social media come Facebook, gli annunci di alloggi temporanei sui siti web o sui giornali locali.

Websites



Erasmus+ Results Platform

Il databas di tutti i progetti Erasmus+.

Barriera linguistica

Strumenti per superare e aiutare a superare la barriera linguistica nelle mobilità all'estero

Introduzione

Nonostante i numerosi vantaggi dell'apprendistato a lungo termine, un numero esiguo di datori di lavoro o apprendisti decide di investire in questo tipo di iniziativa. Il coinvolgimento relativamente basso degli apprendisti nelle opportunità di apprendistato all'estero è dovuto a una serie di barriere e difficoltà che possiamo considerare sia in termini individuali che di gruppo. Una delle barriere più significative che scoraggiano gli apprendisti a partire è quella linguistica, come conseguenza della scarsa conoscenza della lingua di destinazione. Soprattutto la lingua inglese, che è, al giorno d'oggi, richiesta in molti posti di lavoro. Questo capitolo si concentra sulle barriere - soprattutto la barriera linguistica - che scoraggiano le persone a partecipare alle opportunità di apprendistato a lungo termine e sulle soluzioni che possono aiutare a superare la barriera linguistica sul posto di lavoro dal punto di vista dell'apprendista.

Scopo

Lo scopo di questo capitolo è quello di discutere le condizioni che influenzano l'emergere di una barriera linguistica e quindi potenzialmente la mancata partecipazione ad apprendistato a lungo termine all'estero. Il capitolo affronta superare la barriera linguistica a livello del partecipante al fine di motivare l'apprendista ad agire per migliorare le proprie competenze linguistiche.

Descrizione

La barriera linguistica è un fattore che scoraggia la partecipazione di un apprendista a una mobilità all'estero. Questo problema è particolarmente sentito, nel caso di un apprendistato di secondo livello, dai lavoratori più anziani, che si sono laureati in un'epoca in cui era meno importante acquisire competenze linguistiche o la conoscenza di una lingua straniera. I giovani che entrano nel mercato del lavoro oggi hanno meno problemi con la lingua perché sono consapevoli della necessità di conoscere almeno una lingua straniera. Questa situazione deriva anche dalle maggiori opportunità di viaggiare ed esplorare il mondo, che è attraente e affascinante per i giovani. Come effetto secondario, tale barriera linguistica scoraggia i datori di lavoro e i lavoratori anche nella fase di preparazione dei documenti necessari, nella ricerca di un partner straniero (organizzazione ospitante), nella preparazione del soggiorno.

Websites



OLS

Online Linguistic Support (OLS) è una piattaforma gratuita per l'apprendimento online delle lingue, concepita appositamente per i partecipanti ai programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà e fornisce supporto linguistico a tutti gli utenti Erasmus+ registrati

Risultati e certificazioni

Strumenti e risorse per comprendere i principali certificati rilasciati dopo aver completato con successo un'esperienza di mobilità a livello europeo

Introduzione

Questa sezione presenta le principali conoscenze, abilità e competenze acquisite dagli apprendisti durante un apprendistato di lunga durata all'estero e i certificati rilasciati dopo aver completato con successo un'esperienza di mobilità a livello europeo.

Scopo

Gli obiettivi principali di questa sezione sono:

- comprendere le principali conoscenze, abilità e competenze acquisite dagli apprendisti durante un apprendistato di lunga durata all'estero a livello europeo
- Conoscere i certificati rilasciati dopo aver completato con successo un'esperienza di mobilità a livello europeo

Descrizione

Trascorrere del tempo in un altro paese è un modo eccellente per conoscere nuove culture e sviluppare nuove competenze attraverso una serie di esperienze diverse. Europass Mobilità aiuta a catturare e comunicare queste nuove competenze ed esperienze acquisite durante un'esperienza di mobilità in modo da poter essere riconosciute e trasferibili.

Europass Mobilità è un documento che descrive le competenze sviluppate, comprese le informazioni sui ruoli e le responsabilità, le competenze professionali, le competenze linguistiche, le competenze digitali, le capacità organizzative e di gestione e le capacità di comunicazione.

Se stai partecipando a un'esperienza di mobilità organizzata in un altro paese e vuoi ricevere Europass Mobilità, segui questi passi:

- Chiedete all'organizzazione d'invio (ad es. la scuola o l'istituzione che ha organizzato il tuo apprendistato all'estero) di registrarsi presso il centro nazionale Europass del tuo paese.
- L'organizzazione d'invio e l'organizzazione ospitante (l'azienda ospitante) si occuperanno di compilare i documenti necessari.
- Riceverai il tuo Europass Mobilità dopo aver completato la tua esperienza all'estero.

Websites



[Europass Mobility](#)

Europass Mobility è un documento che descrive le competenze sviluppate in una particolare esperienza di mobilità. Il documento può includere informazioni sui tuoi ruoli e responsabilità, competenze professionali, competenze linguistiche, competenze digitali, capacità organizzative e manageriali, capacità comunicative. Queste abilità possono essere molto preziose quando si candidano per lavori e corsi in futuro.

[Europass Mobility Template](#)

[Europass Mobility Instructions](#)

[Europass Profile](#)

Risultati e certificazioni

Strumenti e risorse per comprendere i principali certificati rilasciati dopo aver completato con successo un'esperienza di mobilità a livello europeo

Websites

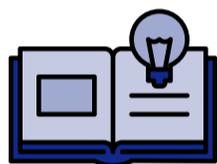


Self-assessment

European Framework of Reference for Languages (CEFR).
Autovalutazione

Eric- Naric Network

La rete ENIC-NARIC. Questo portale fornisce informazioni sul riconoscimento delle qualifiche accademiche e professionali e sulle opportunità di mobilità internazionale nel campo dell'istruzione professionale e superiore. Individui che desiderano studiare/lavorare all'estero: informazioni sulle qualifiche estere, sulle procedure per il riconoscimento dell'esperienza professionale, ecc. Lingua disponibile: Inglese.



Con un Europass Mobilità, puoi semplicemente aggiornare il tuo profilo Europass con le competenze e le informazioni acquisite e memorizzarle nella tua biblioteca Europass.

Relevant Articles



[Europass: Take the next step – Veronica Di Benedetto Montaccini – Italy - short version](#)



GLOSSARIO

Glossario

A

Accordo di Apprendimento

Questo prevede una preparazione trasparente ed efficiente del tirocinio in modo che tutto sia chiaro e comprensibile per tutte le parti coinvolte, al fine di garantire al tirocinante il riconoscimento delle attività svolte con successo all'estero. Contiene principalmente gli obiettivi e i risultati dell'apprendimento e definisce le procedure specifiche di valutazione e riconoscimento.

Agenzia Nazionale

Un organismo incaricato di gestire l'attuazione del Programma a livello nazionale in uno Stato membro o in un Paese terzo associato al Programma. In ogni paese possono esistere una o più Agenzie Nazionali.

Apprendista

Una persona che lavora per conto di un'altra per imparare un mestiere.

Apprendistato

Il periodo di tempo trascorso lavorando come apprendista. È simile alla formazione sul lavoro che prevede di seguire e studiare un maestro del mestiere sul posto di lavoro invece che a scuola.

Apprendimento basato sul lavoro (WBL)

Si tratta di una strategia educativa che fornisce agli studenti un'esperienza di lavoro nella vita reale in cui possono applicare competenze accademiche e tecniche e sviluppare la loro occupabilità. WBL comprende una miscela di accordi formali, non formali e informali che includono apprendistati, tirocini e apprendimento informale sul posto di lavoro. Il fattore chiave è la necessità di politiche attive per assicurare un apprendimento che soddisfi le esigenze del posto di lavoro.

B

Beneficiario

Quando un progetto viene approvato per una sovvenzione Erasmus+, l'organizzazione richiedente diventa beneficiaria firmando un contratto con l'Agenzia Nazionale o Esecutiva che ha selezionato il progetto. Se la domanda è stata fatta a nome di altre organizzazioni partecipanti, i partner possono diventare co-beneficiari della sovvenzione.

C

Competenze

La capacità di applicare la conoscenza e di usare il know-how per completare i compiti e risolvere i problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le competenze sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (che implicano destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti).

Consorzio

Due o più organizzazioni partecipanti che si uniscono per preparare, attuare e seguire un progetto o un'attività all'interno di un progetto. Un consorzio può essere nazionale (cioè coinvolgere organizzazioni con sede nello stesso paese) o internazionale (coinvolgere organizzazioni partecipanti di diversi paesi).

Criterio

Uno standard o un principio per giudicare, valutare o selezionare qualcosa.

D

Datore di lavoro

Un datore di lavoro è la persona o l'organizzazione per cui si lavora.

Glossario

E

ECVET

Il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET): è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e (se del caso) l'accumulo dei risultati dell'apprendimento di un individuo al fine di ottenere una qualifica.

EQF

European Qualifications Framework (EQF) è uno strumento di traduzione che aiuta a spiegare le qualifiche rilasciate in diversi paesi e da diversi sistemi di istruzione e formazione, e aiuta a confrontarle. I suoi otto livelli sono descritti in termini di conoscenze, abilità e competenze.

Erasmus Pro

È un'iniziativa del programma Erasmus+. Questa iniziativa inclusa nell'azione chiave 1 (mobilità per l'apprendimento) mira a facilitare e promuovere 50.000 tirocini di 3-12 mesi per gli studenti dell'istruzione e della formazione professionale e i neolaureati tra il 2018 e il 2020.

Eures

Creata nel 1993, EURES è una rete di cooperazione tra la Commissione europea e i Servizi pubblici per l'impiego (SPO) del SEE. Anche la Svizzera collabora a EURES. EURES aiuta i lavoratori e i datori di lavoro che desiderano beneficiare del diritto di libera circolazione dei lavoratori all'interno del SEE.

Europass

Un formato standardizzato di CV, che permette al tirocinante di presentare le sue competenze e le qualifiche acquisite dopo il periodo di formazione.

Europass Library

È uno spazio online gratuito, collegato al proprio profilo Europass, dove archiviare i file relativi alla propria carriera e ai propri studi.

Europass Mobility

È un documento che descrive le competenze sviluppate durante una particolare esperienza di mobilità.

Europass Profile

È uno strumento che può essere utilizzato dalle organizzazioni - datori di lavoro, organizzazioni di volontariato, reclutatori, operatori di orientamento, organizzazioni giovanili, istituzioni di istruzione e formazione e altro - come parte del supporto e dei servizi che offrono alle persone.

I

IFP

Istruzione e Formazione Professionale che mira a fornire alle persone le conoscenze, il know-how, le abilità e/o le competenze richieste per particolari profili professionali o più in generale dal mercato del lavoro. Ai fini di Erasmus+, i progetti nel settore IFP possono riguardare: l'Istruzione e formazione professionale iniziale (IVET), rivolta a studenti di età inferiore ai 16 anni; l'Educazione e Formazione Professionale Continua (CVET), rivolta a studenti di età superiore ai 16 anni.

Impegno di qualità'

Si riferisce ai principi della Carta europea di qualità per la mobilità e definisce le responsabilità di ogni partecipante al progetto, ad esempio l'organizzazione di invio, l'organizzazione ospitante e l'apprendista.

Glossario

M

Mentore

Una persona con esperienza, che agisce come modello di ruolo, guida o allenatore, che fornisce guida e sostegno a un apprendista.

Mentore dell'organizzazione di invio

un coordinatore del progetto o un insegnante che riunisce tutte le parti coinvolte, gestisce gli standard e i criteri di mobilità e agisce come supervisore generale.

O

Organizzazione

Un'organizzazione è un'entità - come una società, un'istituzione o un'associazione - che comprende una o più persone e ha uno scopo particolare.

Organizzazione di invio

Si tratta di un'organizzazione attiva nel mercato del lavoro o nel campo dell'istruzione o della formazione professionale. Quando l'organizzazione d'invio è anche il richiedente, si assume tutti i compiti di coordinamento e attuazione del progetto. Nel caso di un consorzio, le modalità di selezione, pagamento delle borse, preparazione, monitoraggio e riconoscimento relative al periodo di mobilità possono variare in quanto possono essere condivise tra i membri.

Organizzazione IFP

un'organizzazione che opera nel settore dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP).

Organizzazione Intermedia

Si tratta di un'organizzazione attiva nel mercato del lavoro o nel campo dell'istruzione, della formazione e del lavoro giovanile. Il suo ruolo può essere quello di condividere e facilitare le procedure amministrative delle organizzazioni di invio e di abbinare meglio i profili dei partecipanti con le esigenze delle imprese in caso di tirocini e di preparare insieme i partecipanti.

Organizzazione ricevente (o ospitante)

L'organizzazione partecipante che riceve uno o più partecipanti (apprendisti) e organizza una o più attività.

P

Piattaforma

Uno spazio web o software che connette gli utenti con altri membri di una comunità per creare opportunità reciprocamente vantaggiose.

PMI

Le piccole e medie imprese (PMI) sono imprese autonome e non identificabili come imprese associate che impiegano un certo numero di persone. Questo numero varia da paese a paese. È da considerarsi "media" un'impresa che occupa meno di 250 persone e realizza un fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro o (in alternativa al parametro del fatturato), il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro. E' definita invece "piccola" un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato o (in alternativa al parametro del fatturato), un totale di bilancio annui non superiori a 10 milioni di euro. E' definita, infine, "microimpresa" un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato o (in alternativa al parametro del fatturato), un totale di bilancio annui non superiori a 2 milioni di euro. Tali criteri fanno riferimento alla definizione adottata dalla Commissione europea con Raccomandazione 361 dell'8 maggio 2003.

Glossario

P

Protocollo di intesa

Questo specifica i termini della partnership, i ruoli delle parti coinvolte e gli obiettivi di apprendimento. Dettaglia le condizioni in cui i risultati di apprendimento identificati possono essere raggiunti, valutati, convalidati e potenzialmente trasferiti.

R

Raccomandazione

E; una delle due forme di atto non vincolante dell'UE. L'altra forma sono i pareri. Anche se le raccomandazioni non hanno conseguenze giuridiche, possono offrire una guida sull'interpretazione o sul contenuto del diritto dell'UE.

Regolamento

Un atto legislativo vincolante che deve essere applicato, nella sua interezza, in tutta l'UE.

Richiedente

Qualsiasi organizzazione partecipante che presenta una domanda di sovvenzione.

Risultati dell'apprendimento

L'insieme di conoscenze, abilità e competenze che un individuo acquisisce e/o è in grado di dimostrare dopo aver completato con successo un processo di apprendimento, sia esso formale, non formale o informale. Sono dichiarazioni di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di fare dopo aver completato un processo di apprendimento, che sono definite in termini di conoscenza, abilità e competenza.

S

Schema di mobilità mirata

L'iniziativa di testare metodi innovativi per implementare le opportunità di mobilità lavorativa all'interno dell'UE e affrontare i bisogni di specifici gruppi target, settori economici, vocazioni e paesi.

Sovvenzioni

Sussidi per sostenere l'investimento dell'individuo o dell'azienda nell'istruzione e nella formazione.

T

Tutor

La persona incaricata, tenendo conto della personalità, dei bisogni di apprendimento e delle preferenze dell'apprendista a cui viene insegnato, di creare un contesto o un processo in cui l'apprendista finisce per costruire il proprio percorso di conoscenza e apprendimento.

Tutor aziendale

Una persona interna all'azienda con competenze specifiche legate al lavoro e con una vocazione/impegno alla formazione, che si occupa dello sviluppo dell'apprendista, sia per gli aspetti tecnici che professionali.

Tutor dell'organizzazione ospitante

Someone with specific job-related skills and a vocation/commitment to training, someone who is in charge of the development of the intern, in terms of both technical and professional aspects.

Tutor intermediario

Una persona nel paese di destinazione che agisce come mediatore tra tutte le parti coinvolte e aiuta il partecipante sul posto.

