



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



102

Toolkit

# Mob4App Toolkit per aziende

---

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

Giulio Gabbianelli  
Co.meta srl, via degli Abeti, 120  
61122 Pesaro (PU)  
Email: [g.gabbianelli@consultingmeta.it](mailto:g.gabbianelli@consultingmeta.it)  
Sito web del progetto: [www.mob4app.eu](http://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 finale - ottobre 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.



# **FOCUS SULLE AZIENDE (PMI)**

# Indice

---

Il presente documento si concentra sulle **aziende (PMI)**

Questa è la **parte II** del Mob4app Digital Toolkit.

- **La parte I** è dedicata al quadro giuridico nel vostro Paese e in Europa e alle norme contrattuali in materia di mobilità a lungo termine per l'apprendistato.
- **La Parte III** contiene gli stessi contenuti e le stesse sezioni del presente documento, ma si concentra sugli apprendisti e sugli studenti dell'IFP

Di seguito è riportato l'indice di questo documento. Ogni sezione è cliccabile. Potete seguire il percorso nell'ordine o leggere solo il capitolo che vi interessa.

Per facilitare la leggibilità del documento, ogni capitolo è suddiviso nello stesso modo:

- Introduzione
- Scopo
- Descrizione
- Siti web
- Articoli rilevanti
- Suggerimenti

Alla fine, si trova il glossario che contiene tutte le parole chiave importanti utilizzate in questo Toolkit.

<b>RUOLI E RESPONSABILITÀ</b> PAGINA 6		<b>FONTE DI INFORMAZIONE</b> PAGINA 8
<b>COME CANDIDARSI</b> PAGINA 11		<b>ATTIVITÀ PREPARATORIE</b> PAGINA 14
<b>VALUTAZIONE</b> PAGINA 17		<b>TUTORAGGIO E FORMAZIONE IN AZIENDA</b> PAGINA 19
<b>VANTAGGI</b> PAGINA 22		<b>INPUT FINANZIARI</b> PAGINA 23
<b>DOVE TROVARE PMI, APPRENDISTI E ORGANIZZAZIONI</b> PAGINA 26		<b>INFORMAZIONI PRATICHE</b> PAGINA 29
<b>BARRIERA LINGUISTICA</b> PAGINA 32		
		<b>GLOSSARIO</b> PAGINA 34

# 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 +

EURES

Europass

Rete Naric

Reti ENIC-NARIC

## 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)

## 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: 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 Efq, Europass ed Euroguidance

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.

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

Progetto Dual Vet

## Relevant Articles



### 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

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.

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 stanziando finanziamenti 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.

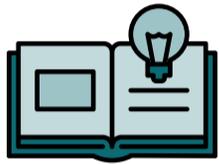
L'obiettivo di questo asse è quello di rafforzare EURES, una rete europea di mobilità del lavoro che fornisce informazioni, orientamento e servizi di reclutamento e collocamento ai datori di lavoro, alle persone in cerca di lavoro e a qualsiasi persona che desideri approfittare della libertà di movimento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

La procedura di selezione può essere organizzata dall'organizzazione di invio o da quella intermediaria, in accordo con l'azienda ospitante.

Una volta che l'azienda ospitante ha accettato di assumere l'apprendista e ha definito il periodo di formazione con una data di inizio e di fine, quest'ultima dovrà individuare internamente chi sarà il tutor responsabile dell'apprendista e definire quali compiti saranno assegnati all'apprendista durante la sua esperienza transazionale.

L'organizzazione d'invio o l'agenzia intermediaria informeranno l'azienda dei documenti da produrre all'inizio, durante e alla fine della mobilità.

#### -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 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. 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



# **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**

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

### **Europass Mobility**

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

### **Europass Profile**

E' 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**

Una persona all'interno dell'organizzazione ospitante che ha il compito di ricevere gli apprendisti (studenti/lavoratori) dall'estero e di offrire loro un programma di tirocinio e/o formazione.

### **Tutor intermediario**

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

