



EU MATE: Encouraging Mobility of Apprentices Throughout Europe

PRIMO WORKSHOP DEGLI STAKEHOLDER

Bologna, 15 Febbraio 2008

*c/o Camera di Commercio di Bologna
Palazzo degli Affari - Piazza Costituzione, 8 – Sala Acquario
40128 Bologna*

h. 10.00 – 12.30

AGENDA

10.00 – 10.15

Saluto e presentazione dei partecipanti

Giuseppe Pezzarossi, Amministratore Delegato IFOA
Matteo Beghelli, Unioncamere Emilia-Romagna

10.15 – 10.45

Il Progetto EU MATE: genesi, attività e risultati attesi. Stato dell'arte. Lo studio MOVE IT e il progetto Support Mobility della Commissione Europea

Elena Terenziani, IFOA

10.45 – 11.15

I sistemi di apprendistato in Italia e le politiche dell'Unione Europea sulla mobilità dei lavoratori: presentazione del dossier informativo

Francesca Lusenti, Elena Terenziani, IFOA

11.15 – 11.45

Lo studio di fattibilità per un programma di mobilità per apprendisti: una proposta preliminare di modello per l'Emilia-Romagna

Giuseppe Boschini, Plan srl

11.45 – 12.15

Contributi, critiche, apprezzamenti e domande dei presenti. Prossimi appuntamenti

Conduce: Giuseppe Pezzarossi, IFOA

12.15 – 12.30 Considerazioni conclusive: fattibilità e condizioni per la mobilità degli apprendisti

Cristina Balboni, Direttore Generale DG Cultura, Formazione e Lavoro, Regione Emilia-Romagna

12.30 Buffet



VERBALE DELL'INCONTRO

Partecipanti :

1	Matteo Beghelli	Unioncamere Emilia-Romagna
2	Marisa Compagni	Camera di Commercio di Reggio Emilia
3	Barbara Senerchia	COFIMP
4	Galli Francesca	Il Sestante – Confindustria Ravenna
5	Enrico Sforza	IFOA Reggio Emilia
6	Giuseppe Boschini	Plan srl
7	Davide Orlandini	IFOA Reggio Emilia
8	Salvatore Giametta	IFOA Reggio Emilia
9	Francesca Lusenti	IFOA Reggio Emilia
10	Raniera Cospito	IFOA Bologna
11	Mariaelena Deiara	IFOA Bologna
12	Tiziana Pane	IFOA Modena
13	Fulvia Gemmani	Legacoop Emilia-Romagna
14	Elena Terenziani	IFOA Reggio Emilia
15	Giuseppe Pezzarossi	IFOA Reggio Emilia
16	Cristina Balboni	Regione Emilia-Romagna

Giuseppe Pezzarossi, Amministratore Delegato di IFOA, apre il workshop spiegando la genesi del progetto EU MATE e sottolineando il carattere di opportunità di confronto e non di mera esecuzione di attività previste. In particolare è interessante aprire un dibattito su un tema che rientra nel discorso dell'internazionalizzazione d'impresa. La mobilità dei lavoratori può costituire infatti un elemento di rafforzamento della posizione internazionale delle imprese. Allo stesso tempo, la valenza formativa e culturale per il giovane che effettua una esperienza all'estero è indubbia, e costituisce senz'altro una ulteriore elemento di valore per la qualità del lavoro in regione.

Matteo Beghelli presenta l'attività di Unioncamere, con particolare riferimento al settore della formazione, descrivendo soprattutto l'attività nel settore dell'alternanza scuola-lavoro, per il quale sono attivi in regione 9 sportelli, uno per provincia.

Elena Terenziani introduce il progetto EUMATE descrivendone motivazione, obiettivi e prodotti attesi, inserendolo nel contesto della rete Support Mobility e dello studio MOVE IT. Introduce inoltre il dossier informativo preparato per i partecipanti, e altri interlocutori già identificati o da coinvolgere in futuro.

Francesca Lusenti descrive il sistema di apprendistato in Italia e in Emilia – Romagna: ne descrive le tre tipologie, in diritto-dovere, professionalizzante e in alta formazione. Soffermandosi in particolare sull'apprendistato professionalizzante, il più diffuso, e spiegando come in Italia la materia, essendo di competenza regionale, viene normata secondo gradi di sviluppo e modalità diverse, Lusenti si concentra naturalmente sul sistema emiliano-romagnolo. Di questo si sottolinea soprattutto l'aspetto



della formazione formale, che è quello su cui si rilevano le maggiori differenze da Regione a Regione. L'azienda in Emilia-Romagna può scegliere tre tipologie di formazione:

1. interna all'azienda, dimostrando di possedere i requisiti di qualità necessari
2. esterna all'azienda
3. esterna all'azienda, ma scegliendo dal catalogo regionale

Solo nel terzo caso l'azienda può usufruire dei contributi (50%) regionali, tramite l'assegnazione di appositi voucher. Attualmente in Emilia-Romagna sono attivi circa 70.000 contratti di apprendistato (dati fine 2007).

Successivamente Elena Terenziani illustra i servizi e i contributi che l'Unione Europea già eroga per la mobilità dei cittadini e dei lavoratori in particolare. Questo al fine di rilevare alcuni limiti alla mobilità del segmento degli apprendisti che si potrebbero superare, se adeguatamente progettato, con il nuovo programma allo studio della Commissione Europea.

Giuseppe Boschini illustra l'analisi SWOT e lo studio sulla fattibilità elaborato sulla base dei focus group e delle interviste realizzate nel corso del progetto. Innanzitutto vengono elencati gli elementi di forza, debolezza, opportunità e minacce, dai punti di vista: normativo, di contesto, amministrativo, procedurale, finanziario, motivazionale e organizzativo.

Sono elementi di forza per esempio:

- l'ampia diffusione del contratto di apprendistato, in continua crescita, e soprattutto il suo utilizzo per risorse anche di medio e alto livello.
- Vi è inoltre la sensibilità del sistema camerale e l'esistenza di sportelli utili a veicolare un modello su una certa scala.
- Infine e non da ultimo esiste un supporto attivo europeo, strumenti e finanziamenti omogenei.

Elementi di debolezza sono invece per esempio:

- il fatto che la mobilità non sia prevista nei contratti, e nemmeno nella formazione formale obbligatoria
- la scarsa sensibilità di aziende e giovani
- le difficoltà organizzative e finanziarie soprattutto per le imprese più piccole.
- Il fatto che le imprese non si considerano ambiente formativo e utilizzano l'apprendistato più gli sgravi che offre, e più per bassi profili
- Le scarse conoscenze linguistiche dei giovani, specie per quelle lingue a minore diffusione

La combinazione di ognuno di questi aspetti dà luogo ad alcune strategie che costituiscono altrettante condizioni di fattibilità. È necessario pertanto:

- coinvolgere in maniera forte gli stakeholder
- valorizzare le reti già esistenti (per es. gli sportelli dell'alternanza)
- integrare norme e regole con gli aspetti legati alla mobilità
- incoraggiare le imprese di alcuni settori, inserendo la mobilità nel discorso della internazionalizzazione
- rendere la mobilità compatibile con i modelli di formazione formale obbligatoria già esistenti, ove esistenti
- individuare possibili fonti finanziarie e/o sgravi
- ridurre il più possibile l'impatto organizzativo sull'impresa

In questa sede, di confronto con la Regione Emilia-Romagna e alcune parti sociali, è chiaro che non tutte le strategie elencate si possono mettere in pratica. Uno degli aspetti su cui si può agire maggiormente, a parte la sensibilizzazione degli stakeholder, è verificare la possibile integrazione della mobilità con la formazione formale, e sviluppare un modello che impatti il meno possibile sull'impresa.

Altri aspetti su cui è possibile agire sono dunque per esempio:

- individuare una tipologia di soggetto gestore appositamente dedicato
- ipotizzare durate sostenibili per l'impresa e se possibile anche scambi reciproci
- privilegiare le aree linguistiche forti, le tipologie di contratto su cui è più probabile che l'azienda intenda investire, e i settori economici in cui le aziende sono più propense all'internazionalizzazione
- valorizzare o avviare accordi o partnership già esistenti
- elaborare strumenti di supporto alla mobilità (guide e documenti) e di sensibilizzazione dei beneficiari



- integrare la mobilità con la formazione formale esterna, inserendola nell'offerta formativa esistente, in modo da non gravare l'azienda con troppe assenze dell'apprendista
- prevedere il ricorso a forme di sostegno finanziario, quali anche i voucher regionali per la formazione formale e i contributi europei

Tra il pubblico, Fulvia Gemmani, referente apprendistato per Legacoop Emilia-Romagna, esprime apprezzamento e "stupore" per un tema che fino a quel momento non era stato preso in considerazione all'interno dell'associazione. La realtà rappresentata da Legacoop varia dalla piccola impresa cooperativa a carattere sociale, all'impresa molto grande ma con basso contenuto professionale (es: facchinaggio, ecc) fino alla grande impresa ad alto contenuto tecnologico (es nel settore della meccatronica). In generale l'apprendistato non è un contratto a cui le imprese cooperative ricorrono molto, eccetto che nella grande distribuzione. Tuttavia è certamente una tipologia contrattuale in crescita, e soprattutto stanno facendo il loro ingresso apprendisti laureati o comunque specializzati. È chiaro che in cambio l'impresa a queste risorse deve essere in grado di offrire qualcosa in cambio: la mobilità è certamente un'opportunità interessante, per la valenza formativa che riveste. Questo a maggior ragione se si considera che l'offerta formativa esistente a catalogo spesso non incontra la soddisfazione né delle aziende né dei lavoratori. Naturalmente, è importante anche curare l'aspetto della compatibilità formale di un tale istituto, in quanto le aziende si preoccupano molto della correttezza formale delle proprie azioni, nei confronti dell'Ispettore del Lavoro.

Cristina Balboni, Direttore Generale Formazione e Lavoro della Regione Emilia-Romagna, avvia le conclusioni apprezzando il lavoro svolto, che rappresenta certamente una grande novità fino ad ora mai approcciata con metodo. Riconosce che il tema può essere di sicuro interesse, se si considera per esempio che il numero di apprendisti è in forte crescita, dai 50.000 contratti attivi del 2004 si è passati a circa 70.000 nel 2007. inoltre il tasso di abbandono è in calo (ora è circa il 60%), segno di una maggiore stabilità. Infine si conferma il dato dei maggiori livelli di qualificazione delle risorse impegnate e l'aumento dell'età media. È evidente che le imprese necessitano sempre più di risorse mature e qualificate.

In generale l'Italia è in ritardo con il contratto di apprendistato, rispetto agli altri Paesi europei: è vero che la formazione obbligatoria per esempio è vissuta come imposizione e non come opportunità. È vero anche che l'offerta a catalogo non soddisfa gli utenti, ma in questo il richiamo è anche alla scarsa presenza e disponibilità al dialogo delle parti sociali, che non aiuta a codificare i fabbisogni formativi in maniera ottimale. In questo contesto comunque la Regione Emilia-Romagna, anche attraverso l'asse transnazionalità del FSE, è interessata alla mobilità. Anzi, le riflessioni di questo workshop inducono a pensare che almeno nell'alto apprendistato, la mobilità può diventare un elemento essenziale, se non addirittura obbligatorio.

La mobilità è interessante soprattutto se contestualizzata all'interno degli strumenti a disposizione per l'internazionalizzazione d'impresa. Tuttavia ad oggi non esiste da parte dell'impresa una richiesta di mobilità: per questo l'attività di sensibilizzazione è cruciale e difficile, perché richiede di trasformare una domanda assente o implicita in domanda esplicita. Qui è centrale l'ente di formazione, che può svolgere un ruolo chiave.

Per quanto è di competenza della Regione, vale a dire la normazione e l'offerta di formazione formale, è possibile prendere un impegno in questo senso: vale a dire pensare ad esempio ad arricchire il catalogo con la formazione all'estero e con l'esperienza in impresa estera.

Parallelamente le associazioni di categoria devono lavorare sull'impresa affinché sia disposta a lasciare l'apprendista per brevi periodi, una volta compreso il ritorno in termini di qualificazione.