



Apprendistato e formazione di qualità: esperienze a confronto

Meeting italo-tedesco

Torino, Grand Hotel SITEA, 23-24/05/2017

REPORT

Sommario

> I partecipanti	pag.	1
> Il programma	"	2
> La sintesi degli interventi del I giorno	"	3
> Le riflessioni dei gruppi di lavoro	"	8
> La sintesi degli interventi del II giorno e il Workshop	"	9
> Le conclusioni	"	12

I partecipanti

> Direzione, organizzazione e docenze del Meeting

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund: Ulrich Nordhaus, Mario Patuzzi, Claudia Oehl

bfw Unternehmen für Bildung: Martin Roggenkanp, Antonia Rabente

CGIL-CISL-UIL Piemonte

- Segreteria: Graziella Rogolino, Marcello Maggio, Gianni Baratta Maria Teresa Cianciotta
- Staff: Alberto Artioli, Patrizia Vario
- Coordinamento: Piero Bozzola

CGIL-CISL-UIL nazionale: Fabrizio Dacrema

CGIL-CISL-UIL Lombardia: Serena Bontempelli, Daniele Gazzoli

CGIL-CISL-UIL Toscana: Simona Capece, Elisabetta Grossi, Monica Stelloni

Regione Piemonte: Pietro Viotti

Ente Bilaterale Veneto: Marco Palazzo

ZDH: André Weiss

BIBB: Sara-Julia Bloechle

Camera Commercio italo-tedesca Milano: Katrin Helber

Poliedra: Luciano Capriolo

> Partecipanti delle strutture CGIL-CISL-UIL Confederali e Federali del Piemonte

Pietro Accogli (CISL Torino), Flavia Aiello (UILM Torino), Daniele Babolin (FISAC Cuneo), Ugo Brunetto (CISL Cuneo), Stefano Calella (CISL Alessandria Asti), Enoglin Canaj (CISL P.O.), Letizia Capparelli (FLAI Torino), Lorena Cardone (CGIL Torino), Stella Cepile (FILCAMS Novara), Simona Chirico (UILTEM Biella), Antonio Costanza (FIT Piemonte), Sergio Crosa (FIM Piemonte), Alfonsina D'Onofrio (RSU Vodafone Torino), Daniela Emiliani (RSU Brebanca Alessandria), Angela Franco (UIL Trasporti), Pierluigi Guerini (FENEAL Cuneo), Filippo Gullo (UILCA Torino), Angelo Lacqua (Cisl Alessandria-Asti), Giancarlo Lorenzi (FEMCA Piemonte), Gloria Missaggia (FILCTEM Biella), Antonio Nicosia (CGIL Torino), Sabrina Palomba (UILTEC Biella), Rosi Pipolo (UILA Piemonte), Eric Poli (SLC Piemonte), Susanna Radeaglia (UILCA Torino), Antonio Sansone (FIM Piemonte), Ivan Terranova (FIOM Vercelli Biella), Cristina Terrenati (CISL Torino), Franco Trichero (CGIL Torino), Gianni Trovato (FILT Piemonte), Silvano Uppo (UILM Asti).

Il programma

➤ Martedì 23 maggio 2017

9.00 - 9.30		Arrivo e registrazione partecipanti
9.30 - 10.00	Maria Teresa Cianciotta Cgil-Cisl-Uil Piemonte	Saluti ai partecipanti e presentazione del Meeting
10.00 - 10.20	Martin Roggenkamp, bfw	Progetto Unions4VET: cooperazione europea per un ruolo sindacale nell'apprendistato
10.20 - 11.00	Gianni Baratta Cgil-Cisl-Uil Piemonte	Il progetto pilota italiano in Unions4Vet: obiettivi, successi e criticità Struttura economica della regione Piemonte; disoccupazione, in particolare giovanile; status educativo dei giovani; utilizzo dell'apprendistato; ruolo del sindacato nella governance e a livello aziendale; successi e criticità
11.00 - 11.30	Coffee Break	
11.30 - 12.00	Serena Bontempelli Cgil-Cisl-Uil Lombardia	Struttura economica della regione Lombardia; disoccupazione, in particolare giovanile; status educativo dei giovani; utilizzo dell'apprendistato; ruolo del sindacato nella governance e a livello aziendale; successi e criticità
12.00 - 12.30	Monica Stelloni Cgil-Cisl-Uil Toscana	Struttura economica della regione Toscana; disoccupazione, in particolare giovanile; status educativo dei giovani; utilizzo dell'apprendistato; ruolo del sindacato nella governance e a livello aziendale; successi e criticità
12.30 - 13.15	Martin Roggenkamp, bfw Antonia Rabente Andre Weiß Mario Patuzzi	La Governance della formazione in Germania. Intervista di Martin Roggenkamp a: bfw, Ente di formazione ZDH, Associaz. nazionale imprenditori dell'artigianato DGB Confederazione dei sindacati tedeschi
13.15 - 14.30	Pranzo	
14.30 - 15.00	Ulrich Nordhaus, DGB	Standard e criteri di qualità del CES per la formazione professionale
15.00 - 16.15	Staff	Gruppo di lavoro 1: La promozione dell'apprendistato e la contrattazione a livello aziendale. Quali possono essere gli obiettivi del sindacato? Gruppo di lavoro 2: Il ruolo del sindacato nel "percorso" dell'apprendista. Come promuovere l'apprendistato?
16.15 - 16.30	Coffee break	
16.30 - 17.00	Relatori dei gruppi di lavoro	Restituzione dei lavori di gruppo

➤ Mercoledì 24 maggio

9.30 - 10.00	Gianni Baratta Cgil-Cisl-Uil Piemonte	Sintesi della prima giornata, dei lavori di gruppo e programma della mattinata
10.00 - 10.45	Ulrich Nordhaus, DGB Sara-Julia Blöchle, BIBB Istituto nazionale per la formazione professionale Katrin Helber, Camera di Commercio italo-germanica Milano Andre Weiß, ZDH Associaz. nazionale dell'artigianato	Presenta Unions4VET nel quadro delle iniziative strategiche della Germania: Il progetto GOVET Il progetto VETNET Il progetto SCIVET
10.45 - 11.15	Coffee break	
11.15 - 12.30	Workshop, partecipano: Pietro Viotti, Regione Piemonte Daniele Gazzoli, Cgil-Cisl-Uil Lombardia Mario Patuzzi, DGB Marco Palazzo, Ente Bil. Veneto Luciano Capriolo, Poliedra	Strategie e Strumenti per una Formazione di qualità: quale ruolo per il sindacato?
12.30 - 13.00	Ulrich Nordhaus, DGB Marcello Maggio, Cgil-Cisl-Uil	Conclusioni: Prospettive e proposte di attività nel 2017 e nel 2018 e per la collaborazione continua fra le Organizzazioni Sindacali

Sintesi degli interventi del I giorno e/o materiali di riferimento

➤ **Maria Teresa Cianciotta, CGIL-CISL-UIL Piemonte: Presentazione del Meeting**

Nella presentazione del Meeting, Maria Teresa Cianciotta ha ricordato le tappe del Progetto Unions4VET che ci hanno condotto all'odierno appuntamento di Torino. Le attività sono iniziate nel 2015 con la realizzazione del primo convegno italo tedesco svoltosi ad ottobre presso l'Istituto Avogadro dal titolo: "Lavorare Imparando, Imparare Lavorando".

Ad esso è seguita la progettazione e la realizzazione di un corso di formazione rivolto a 20 sindacalisti provenienti da aziende e da strutture sindacali territoriali del Piemonte. L'obiettivo del corso è stato quello di costruire un gruppo di sindacalisti esperti nella contrattazione dei processi formativi dedicati alla formazione professionale e all'apprendistato.

Le attività alle quali Cgil-Cisl-Uil del Piemonte hanno partecipato a livello europeo sono state due: il Kick-off Event di Berlino a novembre 2015 che ha dato avvio ufficiale al Progetto con la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali di Germania, Portogallo, Slovacchia, Grecia, Lettonia e Italia, che si sono confrontate sui diversi sistemi presenti nei singoli stati per l'inserimento dei giovani al lavoro; il Workshop e la Conferenza di Atene a novembre del 2016 sul tema della formazione professionale, dell'educazione e della formazione in azienda dal punto di vista dei Sindacati nei paesi del Sud Europa.

Oggi siamo di nuovo a Torino per questo Meeting che confronterà le esperienze presenti in Germania e in Italia sull'Apprendistato. Ai lavori di queste due giornate, oltre a DGB promotore di Unions4VET con l'Ente di Formazione bfw e a Cgil-Cisl-Uil Piemonte, partner italiani del Progetto, sono stati invitati a portare il loro specifico contributo ZDH, l'Associazione nazionale tedesca dell'Artigianato, BIBB, l'Istituto nazionale tedesco per la Formazione Professionale, la Camera di Commercio italo tedesca di Milano, la Regione Piemonte, l'Ente Bilaterale del Veneto, l'Ente di Formazione Poliedra, Cgil-Cisl-Uil nazionale e Cgil-Cisl-Uil della Lombardia e della Toscana.

Partecipano a questo evento e sono presenti in sala 31 sindacalisti provenienti dalle aziende e dalle strutture del Piemonte.

Grazie a tutti per la partecipazione e buon lavoro.

➤ **Martin Roggenkamp, bfw: Progetto Unions4VET, cooperazione europea per un ruolo sindacale nell'apprendistato**

(Vedi anche slide: Allegato 1. "Presentation UnionsVET" (in inglese e tedesco)

Roggenkamp spiega all'inizio dell'intervento che bfw è un ente di formazione professionale che collabora con DGB, dove DGB svolge la parte politica e bfw la parte formativa e organizzativa delle attività. Oggi bfw ha in atto nuovi piani e propone nuove idee progettuali.

Il progetto Unions4VET fa riferimento al Memorandum della Commissione Europea per la collaborazione sulla formazione professionale dei paesi europei partner del progetto (Germania, Slovacchia, Grecia, Portogallo, Lettonia e Italia). Viene anche ricordato che oggi sono in atto altri progetti come Govet e Vetnet che nel corso del meeting verranno presentati.

L'obiettivo più importante di Unions4VET è quello di creare collaborazioni sulla formazione professionale fra le Organizzazioni Sindacali a livello regionale, nazionale e internazionale in Europa. Va chiarito che lo scopo non è quello di riportare il modello tedesco negli altri paesi, questo non è attuabile, ma di aiutare, scambiare informazioni, creare efficienza e prospettive per i modelli di formazione professionale migliorabili nei paesi europei e adatti per creare future reti. Oggi qui sono presenti, nota Roggenkamp, sindacalisti di altre regioni oltre al Piemonte proprio per porre le basi di altri progetti strategici, per praticare e far funzionare nuovi orientamenti e nuovi indirizzi per la formazione professionale.

Un altro aspetto da valorizzare è la diffusione delle buone pratiche al fine di creare nuove capacità di azione fra i partner e progetti pilota comuni nei paesi interessati.

Ciò che fino ad ora ha fatto Unions4VET, dopo il kick-off Meeting di Berlino, è l'attivazione di due Progetti Pilota in Italia e in Grecia: per l'Italia, le Organizzazioni Sindacali del Piemonte, dopo una fase di pubblicizzazione e di formazione dei sindacalisti, stanno operando per fare accordi per l'apprendistato nelle aziende attraverso specifici progetti di formazione e da questo punto di vista sarà molto interessante verificare se questa strada è praticabile e se potrà portare a risultati concreti; in Grecia ciò che si sta facendo è l'attuazione di partnership aziendali per praticare la formazione professionale.

Oltre all'avanzamento del progetto in Italia, le prossime azioni riguarderanno il coinvolgimento di altri Sindacati extra europei, Costarica e Sud Africa, ai quali allargare le collaborazioni. Inoltre, a settembre si terrà a Riga una Conferenza Internazionale fra i paesi partner del progetto con al centro del dibattito le azioni che possono permettere di coinvolgere attivamente i Sindacati e farli collaborare. Infine intendiamo anche agire per la costruzione di collaborazioni fra Unions4vet, Scivet e Vetnet.

➤ **Gianni Baratta, CGIL-CISL-UIL Piemonte: Il progetto pilota italiano in Unions4VET La struttura economica della regione Piemonte**

Vedi slide: Allegato 2. "Piemonte, il nostro percorso".

Allegato 3. "Monitoraggio Piemonte 2016"

➤ **Serena Bontempelli, CGIL-CISL-UIL Lombardia : La struttura economica della regione Lombardia**

Vedi slide: Allegato 4. "Apprendistato in Lombardia"

- **Monica Stelloni, CGIL-CISL-UIL Toscana: "La struttura economica della regione Toscana"**

La ripresa di una economia indebolita

L'economia toscana ha consolidato, nel 2016, una tendenza economica lievemente migliorativa della sua contabilità regionale. Il prodotto interno lordo è cresciuto dello 0,8%, in linea con le tendenze generali ma leggermente al di sotto del risultato del 2015 e la crescita stimata per i prossimi anni si mantiene su questi livelli, superiore di 0,1 o 0,22 punti della crescita nazionale.

- La Toscana dei distretti.

L'impianto produttivo della Toscana è caratterizzato dalla presenza dei distretti. I distretti sono al centro di un sistema produttivo caratterizzato da poche grandi imprese e una fortissima presenza di piccole e piccolissime imprese, prevalentemente artigiane. Il sistema, negli ultimi anni è stato sottoposto a continui riassetamenti; a partire dal 2007 e fino al 2013 gli investimenti si sono fortemente ridotti; hanno visto una leggera ripresa solo negli ultimi tre anni. Ponendo gli investimenti del 2007 a quota 100, sono calati fino a 68,5 nel 2013 arrivando a quota 70,6 nel 2016. Quindi, per tornare alla quota del 2013 manca ancora circa il 30%. Risulta quindi pressochè impossibile realizzare questo obiettivo a breve stante gli attuali ritmi di crescita. Inoltre è da notare che una forte incidenza sul calo degli investimenti è dovuta anche alla entrata in crisi di intere aree della regione e agli andamenti dei diversi settori produttivi.

- Le aree di crisi

La Toscana ha due aree di crisi complessa riconosciute con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e oggetto di Accordi di Programma.

La prima è l'area di Piombino: una economia "piegata" dalla crisi che interessa da diversi anni il settore dell'acciaio, come in tutta Europa. Gli ammortizzatori sociali sono ormai in esaurimento e le prospettive di ripresa lontane. L'area industriale di Piombino è stata riconosciuta come area di crisi Industriale complessa ravvisando la straordinaria necessità e urgenza di adottare interventi di implementazione infrastrutturale, riqualificazione ambientale e reindustrializzazione, con l'obiettivo principale di mantenere e potenziare i livelli occupazionali dell'area siderurgica, superare la grave situazione di criticità ambientale dell'area stessa e garantirne uno sviluppo sostenibile. In questi anni l'area è stata oggetto di diversi Accordi di Programma, quali:

Accordo di Programma per la riqualificazione e riconversione del polo industriale di Piombino del 24 aprile 2014; Accordo di Programma per Piombino con AFERPI S.p.A. per l'attuazione del progetto integrato di messa in sicurezza, riconversione industriale e sviluppo economico produttivo nell'area della ex-Lucchini S.p.A.; Accordo di Programma per il Progetto di Riconversione e Riqualificazione Industriale dell'area di crisi industriale complessa di Piombino del 7 maggio 2015.

La seconda area di crisi complessa è quella di Livorno, dove un sistema di per se debole, una economia costiera caratterizzata da stagionalità e frammentazione degli interventi strutturali, unita agli effetti della crisi del sistema portuale e alla riduzione degli scambi commerciali, ha fatto esplodere una disoccupazione caratterizzata da scarsa protezione da parte degli ammortizzatori sociali. L'area di Livorno, è oggetto di un Piano di rilancio della competitività che prevede il completamento infrastrutturale del nodo intermodale, l'integrazione della piattaforma logistica costiera e la riqualificazione produttiva dell'area stessa, nonché lo sviluppo del parco produttivo di Rosignano Marittimo. Anche quest'area è oggetto di Accordi di Programma:

Accordo di Programma per Livorno per il rilancio competitivo dell'area costiero livornese dell'8 maggio 2015; Accordo di Programma del 20 ottobre 2016 "per Progetto di Riconversione e Riqualificazione Industriale per l'area di crisi industriale complessa del Polo produttivo ricompreso nel territorio dei Comuni di Livorno, Collesalveti, e Rosignano"

- La tenuta di alcuni settori e le prospettive: mentre la Toscana in generale è caratterizzata da crisi, alcune di natura strutturalmente territoriale, altre vocazionale, altre ancora di settore che interessano larga parte degli insediamenti produttivi, vi è da sottolineare invece che tengono alcuni settori dell'industria, con migliori performances delle aziende vocate all'esportazione. Tengono i servizi grazie soprattutto alla tenuta del turismo. Tiene il settore orafa grazie alla ripresa della propensione all'investimento e al risparmio in metallo pregiato, alla riconversione del settore che ha affiancato alle lavorazioni/produzioni tradizionali anche una innovazione di prodotto/processo. Il settore agricolo poi è stato negli ultimi anni oggetto di particolare attenzione da parte dei giovani che hanno colto l'opportunità di lavorare in questo settore, anche per effetto di alcuni bandi regionali e di una aumentata richiesta di mercato collegata allo sviluppo dell'e-commerce.

- Il mercato del lavoro: la disoccupazione, in particolare giovanile alla fine del 2016 ha registrato un tasso di disoccupazione che si è attestato al 9,5%. Il livello della disoccupazione giovanile tende ancora a risalire, passando, per la fascia 15 - 24 anni da un 32,7% del 2015 al 34% del 2016. La componente strutturale del tasso di disoccupazione, composta da coloro che sono alla ricerca attiva di un lavoro da 12 mesi o più, rimane intorno al 4,8% facendo emergere quindi che circa il 51% dei disoccupati è senza lavoro da almeno un anno. Il rallentamento del mercato del lavoro, vede inoltre i disoccupati collocarsi a quota 160.000 e gli occupati a quota 1.565.000 su una forza lavoro di 1.725.000.

Dal 2015 al 2016 la forza lavoro aumenta dello 0,6%, gli occupati dello 0,4%, i disoccupati del 2,3%. Il gap occupazione è di 31.000 occupati in meno e di 76.000 disoccupati in più.

I settori che vedono un miglioramento sono quello dell'industria in senso stretto (+2,2%) e dell'agricoltura (+5,1%), rallentano terziario e commercio, continua inoltre la tendenza negativa del settore delle costruzioni con un andamento in via di lento graduale rientro.

Il lavoro inesperto e irregolare è stimato al 19% nel 2009 e al 24 % nel 2015, con un aumento del 38%, cioè di 125.000 unità. Cresce la povertà assoluta degli under 18 e aumenta la probabilità di scivolare nella povertà relativa. Nel 2015 tale probabilità, per i giovani tra i 15 e i 30 anni è stimata al 28%, per i laureati al 16%, per i lavoratori dipendenti al 22%, per gli operai al 23% e per gli impiegati al 16%.

- Le politiche attive del lavoro e i servizi per l'impiego

La Regione Toscana ha approvato nel 2014 una legge, la n. 59/2014 che prevede l'istituzione dell'Agenzia regionale del lavoro con l'obiettivo di far confluire, nella stessa, le competenze e il personale dei servizi per il lavoro provinciali e che ne definisce gli assetti organizzativi con la finalità di dare attuazione alle politiche attive del lavoro e di assicurare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni.

Per quanto riguarda I servizi per l'impiego, in attuazione della Convenzione che la Toscana ha sottoscritto con il Ministero il 5 novembre 2015, la Regione ha assunto a partire dal 2016, oltre alle funzioni di programmazione, anche le funzioni di gestione delle politiche attive del lavoro e la responsabilità dei centri per l'impiego, nodi territoriali fondamentali questi per l'attuazione delle politiche attive del lavoro.

La rete regionale dei servizi per il lavoro è costituita da 71 sedi distribuite sull'intero territorio regionale e articolate in: 45 centri per l'impiego; 9 servizi territoriali; 17 sportelli territoriali.

In un'ottica di potenziamento della capacità di risposta dei Centri per l'impiego è stata indetta la procedura aperta per l'affidamento dei "Servizi al lavoro da erogare presso la rete dei Centri per l'impiego (CPI) della Regione Toscana". Questa ha ricondotto in un'unica gara a livello regionale gli affidamenti, precedentemente "gestiti" a livello delle dieci province, al fine di garantire uniformità ed omogeneità delle prestazioni di politiche attive sull'intero territorio regionale. Obiettivo dichiarato, quello di passare da un assetto di gestione multiprovinciale ad un unico gestore al fine di dar vita a un modello fortemente incentrato sulla governance pubblica, rafforzata da una integrazione tra pubblico e privato da realizzarsi attraverso la funzione complementare svolta dagli operatori privati all'interno della rete dei servizi.

I servizi oggetto della prestazione si articolano in tre aree: Accoglienza e consulenza orientativa I livello; accompagnamento e tutoraggio individuale e consulenza di II livello; incontro domanda e offerta di lavoro. Per garantire maggiore efficacia, qualificazione ed omogeneità di misure, procedure e strumenti, la Regione Toscana ha adottato la Carta dei Servizi dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di garantire l'informazione chiara e trasparente sui servizi erogati dagli stessi nel rispetto della legislazione vigente. Nell'erogazione dei servizi per il lavoro la Carta si ispira ai principi di uguaglianza, imparzialità, accessibilità, partecipazione, efficienza ed efficacia, trasparenza, continuità e gratuità, oltre agli obiettivi strategici individuati in coerenza con le disposizioni previste dal D.lgs 150/2015, ossia la personalizzazione del servizio, il consolidamento del sistema di gestione dei livelli essenziali delle prestazioni, al fine di garantire a tutti gli utenti la presa in carico, la definizione di un percorso strutturato di accompagnamento personalizzato e la partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro più adeguate ed efficaci di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.

Per il periodo tra il 2016 ed il 2018 la Regione Toscana ha destinato circa 90 milioni di Euro, tra risorse FSE e Regionali, per garantire la continuità dei servizi per l'impiego. Resta ancora aperto, invece, il nodo su come gestire concretamente il passaggio dalle politiche passive, di fatto fino al 31 dicembre 2017, alle politiche attive, in costanza di vincoli legislativi, legislazione incompleta e risorse insufficienti.

- Status educativo dei giovani - La formazione e la scuola

Gli interventi principali sono quelli operati per il contrasto della dispersione scolastica che in questi ultimi anni si è mantenuta su livelli di circa il 15%, in media nazionale e che registra un calo nell'ultimo anno scolastico.

Una attenzione particolare è stata dedicata agli IFTS e agli ITS costituiti recentemente e che intrecciano i principali assi di sviluppo e le filiere produttive. Recentemente è stata dedicata una quota consistente di risorse all'avvio di progetti di Alternanza Scuola Lavoro, finalizzati a costituire una rete di buone pratiche che supportino la messa a regime e la sistematizzazione degli interventi.

- Quale formazione per il lavoro?

Il tema della formazione è stato oggetto di un lungo confronto in sede di Commissione Tripartita Regionale e al Tavolo di concertazione regionale. E' stato inoltre oggetto di ricerche e analisi da parte dell'IRPET - Istituto Regionale di Programmazione Economica Toscana - con una particolare attenzione ai fabbisogni formativi delle imprese toscane, in special modo delle cosiddette "imprese dinamiche", nonché di un riallineamento tra vocazioni produttive del territorio e offerta formativa e scolastica. Gli esiti ci confermano la prevalenza di una domanda di figure tecnico professionali collegata alla produzione materiale di beni e servizi, un fabbisogno in crescita di artigiani e operai specializzati ma anche di tecnici specializzati connessi a un'alta formazione, oltre a figure amministrative e direzionali.

In un quadro di difficoltà di reperimento delle figure strategiche, emerge una richiesta di professionalità "su misura" e che richiama una esigenza formativa da progettare in collaborazione con le imprese.

Il 40% delle imprese dichiara di aver riscontrato problemi con i neodiplomati/laureati, dichiarando insoddisfazione per competenze tecniche specifiche del settore, per le competenze trasversali e quelle di base.

- Avviamenti e utilizzo dell'apprendistato

Pur in costanza del quadro sopra descritto, l'apprendistato continua a non decollare, mentre, almeno sulla carta, dovrebbe essere la forma che risponde al meglio alle necessità delle imprese. Probabilmente complici l'elevato numero di tirocini e i corposi incentivi associati al "contratto a tutele crescenti", che pure non incidono sulla tenuta degli occupati a tempo indeterminato.

Gli avviamenti di apprendisti passano dai 29.823 del 2009 ai 23.432 del 2016,

la presenza prevalente è nel settore del commercio- tempo libero, seguito dal Made in Italy, servizi alla persona, costruzioni, metalmeccanico, ingrosso e logistica, terziario avanzato, per divenire ancora più residuale negli altri settori. L'apprendistato rappresenta una minima parte degli avviamenti. Su 19.219 avviamenti del 2015 e 23.492 avviamenti del 2016, abbiamo registrato rispettivamente nei due anni:

	2015	2016
Apprendistato professionalizzante	18.974	23.232
Qualifica	224	231
Alta formazione	21	29

Mentre le cessazioni comunicate nel 2016 sono state:

Apprendistato professionalizzante 7.039; Qualifica 95; Alta formazione 7.

Nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante la Regione Toscana, promuove l'offerta formativa attraverso un catalogo regionale (articolato su base territoriale), determinato con procedure di evidenza pubblica. La formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, realizzata con il concorso del contributo pubblico nei limiti delle risorse disponibili, è erogata da soggetti accreditati nel sistema regionale.

L'offerta formativa pubblica è finanziata attraverso l'emissione di voucher.

I percorsi devono essere progettati in modalità blended con formazione in aula e formazione a distanza attraverso l'utilizzo del sistema di web learning regionale TRIO.

- L'Alternanza Scuola Lavoro

L'alternanza scuola lavoro, fino al 2014 era attiva nel 90% delle scuole professionali, con una prevalenza delle attività leggere su quelle strutturate, con una durata media di 2,9 settimane. Le lezioni erano svolte durante stage solo nel 23% dei casi. Solo il 23% delle scuole utilizzava personale esterno come tutor per gli stage. Le aziende segnalavano i fabbisogni formativi in modo sistematico alle scuole solo nel 5% dei casi. Il 40% dei responsabili del rapporto con le aziende non aveva mai lavorato fuori dalla scuola. Su questo quadro si sono inserite le nuove disposizioni di legge che prevedono percorsi di Alternanza Scuola Lavoro obbligatori nelle III, IV e V classi della scuola secondaria di secondo grado, con 200 ore per i licei e 400 ore per gli istituti tecnici. Il primo anno, nel quale sono partite solo le classi III è ancora oggetto di monitoraggio da parte dell'USR e di INDIRE. Il percorso si è avviato con non poche difficoltà e procede per il secondo anno con il coinvolgimento delle classi III e IV. Il prossimo anno sarà l'anno della messa a regime e forse sarà possibile effettuare una valutazione, supportata da dati al momento non reperibili, per le prime due annualità. Una prima presentazione dei dati di monitoraggio dovrebbe essere effettuata a Firenze, nel settembre 2017, in occasione di Didacta.

- Gli interventi recenti in ambito regionale - Regolamentazione dei tirocini formativi extra curriculari

Si è proceduto a limitare i tirocini ai soggetti residenti in aree di crisi complessa e ai soggetti che abbiano conseguito da non oltre 12 mesi un titolo di studio o una qualifica professionale. Recentemente è stata fatta una estensione ai residenti in aree di crisi non complessa e nelle aree interne e si è portato a 24 mesi il termine dal conseguimento del titolo di studio.

Nonostante gli interventi, di natura restrittiva, rispetto alle precedente legislazione e nonostante la indisponibilità di risorse per il finanziamento della quota parte a carico della RT (FSE), pari a 300 euro sui 500 euro minimi previsti dalla legislazione regionale, si è riscontrata una sostanziale tenuta del livello dei tirocini, rispetto all'anno precedente.

Riteniamo che ciò segnali un utilizzo improprio dello strumento da parte delle imprese che sostituiscono la componente formativa con lavoro "mascherato". Motivo per il quale abbiamo richiesto alla RT di mettere a punto un sistema di monitoraggio e vigilanza puntuale per evidenziare e ridurre gli abusi.

- Protocollo Alternanza Scuola Lavoro

Il 18 febbraio 2017 è stato firmato un Protocollo di intesa tra la Regione Toscana e le Parti Sociali per il rafforzamento del raccordo della transizione dalla scuola al mondo del lavoro, che individua ambiti di azione e elementi qualificanti per l'effettiva integrazione. Sono previste: analisi congiunta dei fabbisogni formativi espressi dal territorio, la progettazione congiunta dei percorsi di apprendimento declinata in termini di competenze, abilità e conoscenze certificabili, la definizione di percorsi formativi che possano convergere alla costruzione di un insieme di buone pratiche utili per il sistema educativo e per il mondo del lavoro, la condivisione e diffusione di esperienze, un tavolo di coordinamento finalizzato a sistematizzare e facilitare il rapporto tra scuole e imprese.

Punti qualificanti dell'intesa: la realizzazione di formazione/informazione in materia di mercato del lavoro, con particolare riferimento a diritti e doveri dei lavoratori, prevenzione dei rischi e tutela della salute, diffusione della conoscenza delle tipologie lavorative e contrattuali, monitoraggio sistematico delle attività.

- Intesa Apprendistato I e III livello

Sempre il 18 febbraio 2017 è stata siglata una Intesa tra la Regione Toscana, le Parti Sociali, gli Atenei toscani e l'Ufficio Scolastico Regionale della Toscana, sulle modalità operative per la realizzazione dei percorsi in Apprendistato nel Sistema Duale di cui al Decreto Legislativo n. 81/2015. L'intesa, recepisce il quadro normativo regionale, per quanto riguarda l'apprendistato di I e III livello e definisce le modalità operative attraverso: la definizione delle istituzioni formative che erogano i percorsi, la definizione di strumenti uniformi per l'attivazione delle due tipologie formative, l'identificazione dei requisiti del datore di lavoro e le caratteristiche di tutor aziendale e tutor formativo, la definizione del monte ore massimo del percorso di istruzione e formazione che può essere svolto in apprendistato e stabilisce il diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista. La Regione eroga contributi per il supporto alla progettazione e tutoraggio formativo dei percorsi in apprendistato di I livello.

- Ruolo del sindacato nella governance e a livello aziendale - Contrattazione regionale

Revisione complessiva del sistema della formazione: aggiornamento della normativa regionale

Innovazione strategica: nuovo sistema di accreditamento con l'obiettivo di ridurre il numero complessivo degli enti formativi, anche favorandone la fusione, migliorando le performances di sistema, anche attraverso l'adozione di un catalogo regionale dell'offerta formativa che consenta agli utenti una scelta effettuata liberamente, anche attraverso i tradizionali canali dell'orientamento.

➤ **Martin Roggenkamp, bfw, sul tema della Governance della formazione professionale in Germania, intervista:**

- **Antonia Rabente, bfw**, è volontaria nel settore giovanile della DGB e opera in una commissione dove sono presenti i datori di lavoro, gli insegnanti e le direzioni scolastiche.
- **Andre Weiß, ZDH**, Associazione nazionale imprenditori artigiani
- **Mario Patuzzi**, è nella direzione di **DGB** per la formazione professionale.

(Vedi anche slide: Allegato 5. "Governance VET_de"

(D.) Come funzionano le relazioni fra rappresentanti degli imprenditori artigiani e dei lavoratori in Germania?

(R.) André Weiss: In Germania ci sono circa un milione di aziende artigiane con 300.000 apprendisti. Gli standard nella formazione professionale sono quelli che stabiliscono le norme secondo le quali tutti devono essere formati ad una professione. Ciò avviene in accordo fra i rappresentanti degli imprenditori artigiani e rappresentanti dei lavoratori. Dopo l'accordo fra le parti sociali, queste chiedono al Governo di intervenire per la definizione dei contenuti. Poiché è molto importante partire dal consenso fra le parti sociali, quando ci sono diversità di vedute, la responsabilità che è stata attribuita alle parti prevede che si trovi un accordo senza mai delegare ad altri le decisioni.

(D.) E' veramente così facile?

(R.) Mario Patuzzi: Poiché i Ministeri regionali partecipano a stabilire gli standard della formazione professionale in quanto sono presenti nella Commissione nazionale, non ci sono difficoltà per stabilire fra le parti gli accordi sui profili professionali, mentre vi sono difficoltà sulla contrattazione salariale. Inoltre, la tematica dove si registra il maggior conflitto è quella relativa alla durata dei percorsi formativi, dove gli imprenditori sostengono due anni e i sindacati tre.

(R.) André Weiss: E' importante avere una formazione professionale ampia e a 360° che rispecchi le richieste di professionalità necessaria e soddisfi le richieste delle parti sociali. Non è che siamo contrari in assoluto ai tre anni di formazione che chiedono i sindacati, pensiamo che questa durata più lunga debba riguardare professioni specifiche.

(D.) Come vedi questo conflitto al livello locale?

(R.) Antonia Rabente: Per quanto riguarda il lavoro dei Comitati regionali, vengono assunte informazioni sull'andamento delle professioni, sui dati relativi alle assunzioni e sui cambi di settore degli apprendisti. Questi dati vengono inoltrati al livello nazionale. Inoltre facciamo opera di sostegno e di supporto per i problemi che impediscono ai giovani di terminare i percorsi. Va sottolineato che tutti coloro che lavorano ai diversi livelli nel sistema della formazione collaborano perché si raggiungano risultati che rispecchino gli accordi fra le parti. Viene infine precisato che esistono settori dove la formazione professionale non viene vista di buon occhio.

Domande dei partecipanti e risposte

(D) Maria Teresa Cianciotta: Quali sono le conseguenze se il giovane apprendista non supera le prove di esame?

(R) Mario Patuzzi: gli esami vengono fatti dai rappresentanti di tutte le parti sociali con una visione multi prospettica. Se l'esame non viene superato, non viene dato l'attestato e questo comporta dei problemi poiché quel giovane è probabile che lavori poi in settori a bassa qualificazione.

(D) Sergio Crosa: Quali sono i settori meno attrattivi per i giovani?

(R) Antonia Rabente: Vi sono problemi per le operatrici sociali nel settore della cura alle persone. Inoltre vi è da notare che gli apprendisti preferiscono fare formazione nelle grandi aziende indipendentemente dal settore

(D) Fabrizio Dacrema: 1. Ci sono regole o meccanismi secondo i quali il giovane apprendista possa rimanere presso l'azienda dove ha fatto formazione? 2. Le competenze costruite nella formazione professionale corrispondono a quelle richieste dal mercato del lavoro?

(R) André Weiss: 1. La formazione erogata e le competenze apprese possono essere utilizzate non in una sola azienda ma in tutte le aziende tedesche del settore. 2. I centri di formazione provvedono a fornire le competenze richieste dal mercato, cosa questa che non potrebbe essere fatta in una sola azienda.

(R) Antonia Rabente: a quanto risposto da Weiss, aggiungo che nella formazione duale, all'inizio del percorso all'apprendista vengono fornite le informazioni inerenti il programma che verrà svolto, i contenuti, le condizioni economiche e normative.

(D) Enoglin Canaj: I giovani lavoratori stranieri presenti in Germania hanno modalità di formazione diversa?

(R) Mario Patuzzi: No, le modalità sono le stesse ed è proprio per evitare l'assunzione di manodopera straniera a basso costo.

Pomeriggio

➤ **Ulrich Nordhaus, DGB: Standard e criteri di qualità della CES per la formazione professionale**

(Vedi anche slide: Allegato 6. "Qualitat_de"

Nordhaus, che è componente di alcuni organismi della CES, avvia il lavoro del pomeriggio della prima giornata con un intervento sul tema della qualità nella formazione professionale.

Dopo aver sottolineato l'importanza del lavoro di squadra fra tutti gli attori del sistema della formazione professionale, Nordhaus indica alcuni punti specifici sui quali operare relativi alla qualità:

- Importanza di un quadro normativo di riferimento chiaro e con aspetti specifici come ad esempio la differenza nella durata della formazione rispetto alle tipologie di apprendistato e di professionalità da acquisire. I diversi sistemi devono in sostanza essere ancorati ad un sistema di leggi e di regole.
- Ruolo della Governance attraverso accordi bilaterali fra paesi, accordi di partecipazione che siano diffusamente conosciuti al fine di evitare, come accade, che in alcuni paesi gli addetti ai lavori sul territorio non siano a conoscenza di tali accordi.
- Maggiore informazione sulle professionalità richieste e sulle opportunità presenti in ogni contesto territoriale con particolare attenzione all'uguaglianza di opportunità fra uomini e donne in quanto non sempre tutti vengono informati allo stesso modo. Su questi aspetti chiediamoci anche che cosa fanno i Comuni del territorio per le professioni richieste.
- Costruire con opportuni interventi informativi e formativi il senso di appartenenza del giovane verso l'azienda.
- Pubblicazione di brochure con l'indicazione degli standard di qualità del sistema al fine di creare l'attrattività per il datore di lavoro nell'assunzione di un apprendista.

Al termine dell'intervento, Nordhaus ha informato che nel prossimo mese di luglio 2017 la CES pubblicherà un manuale sull'apprendistato che potrà essere utilizzato dai partner del Progetto.

Le riflessioni dei gruppi di lavoro

La restante parte del pomeriggio è stata occupata da lavori di gruppo che si sono conclusi con due relazioni in plenaria concernenti appunto la sintesi del lavoro dei gruppi.

➤ **Sergio Crosa: Sintesi dei lavori del Gruppo 1 sul tema:**

"La promozione dell'apprendistato e la contrattazione a livello aziendale. Quali possono essere gli obiettivi del sindacato?"

I partecipanti hanno portato le loro esperienze dai settori: manifatturiero, trasporti, bancario-assicurativo e call center.

Aspetti critici evidenziati

- In tutti i settori presenti si riscontra una **SCARSA PARTECIPAZIONE** del SINDACATO nell'attivazione di contratti di apprendistato.
- Il ricorso più diffuso è alla **TIPOLOGIA PROFESSIONALIZZANTE**, su questo non manca una regolamentazione da parte del Ccnl: durata, salario, profili, mentre manca un livello contrattuale decentrato (ad esempio l'ultimo contratto MTM Artigiani risale a 15 anni fa).
- Nelle realtà manifatturiere la diffusione si ha nel settore Artigiano dove è raro il contatto diretto con il sindacato; anche nei call center e nei settori bancario assicurativi si riscontrano diffidenze verso il sindacato per timore di precludersi la conferma del posto.
- Tre i principali filoni di criticità: rapporto costi - benefici, **eccessiva burocratizzazione** delle procedure per le assunzioni e carenza informazioni su tipologie apprendistato.
- Rispetto al discorso costi - benefici e burocratizzazione, le esperienze riportate ci dicono che piuttosto di ricorrere ai contratti di apprendistato le aziende preferiscono altre tipologie di ingresso al lavoro, ad esempio gli stage o, nel periodo di incentivazione, le assunzioni a tempo indeterminato. Nel caso delle aziende artigiane, poi siccome in gran parte si affidano più ai consulenti che alle associazioni, questi sono i primi che per evitare complicazioni le sconsigliano nell'adozione del contratto di apprendistato.
- Infine anche il problema dell'informazione sulle diverse tipologie di contratto di apprendistato sconta le difficoltà di un canale diretto o attraverso le associazioni datoriali o sindacali.

Positività evidenziate

- Gli aspetti positivi riscontrati sono essenzialmente riassumibili nel valore sempre maggiore che viene dato a: formazione e competenze.
- La formazione importante per il poter rimanere al passo con i cambiamenti ed anche le aziende di minori dimensioni rispetto ad anni fa ne riconoscono il valore.
- La necessità di conservare all'interno delle aziende le competenze acquisite dai lavoratori attraverso i periodi di apprendistato.
- Il nuovo canale creato dall'Alternanza Scuola Lavoro che potrebbe essere un vero e proprio facilitatore per l'introduzione dei contratti apprendistato.

Strategie

- Il gruppo ha individuato la necessità di un intervento a livello politico con le istituzioni, per finalizzare investimenti diretti all'incentivazione dell'adozione dei contratti di apprendistato e per semplificare la normativa inerente. Sarebbe anche utile creare strutture di servizio, che facilitino e aiutino le imprese nell'adozione delle diverse tipologie di apprendistato.
- Inoltre è importante rafforzare l'intervento sindacale di indirizzo sia nella Scuola che nella Bilateralità, creando interesse ai percorsi duali di avvicinamento dello studio alla realtà lavorativa e assegnando il giusto valore alle competenze all'interno del bilancio costi - benefici aziendali.

➤ **Patrizia Vario: Sintesi dei lavori del Gruppo 2 sul tema:**

"Il ruolo del sindacato nel "percorso" dell'apprendista. Come promuovere l'apprendistato?"

Focus

- Partendo dagli strumenti messi in campo per seguire tutto il percorso dell'apprendista, deve emergere come il "lavoratore" apprendista può essere tutelato dal sindacato e quali strumenti e strategie deve adottare il sindacato per consolidare la propria capacità di intervento.
- Nell'ambito della discussione dovranno anche emergere quanto gli strumenti forniti dalla governance regionale hanno influito nella realizzazione dei percorsi formativi

Sintesi del confronto delle esperienze

- Emerge la difficoltà delle piccole medie imprese di far frequentare i percorsi formativi dai loro apprendisti, si potrebbero ipotizzare modalità diverse rispetto alle grandi imprese
- Rivalutare la formazione trasversale; spesso vissuta dalle imprese e dagli stessi apprendisti come un obbligo e non un momento per acquisire competenze. Fondamentale privilegiare metodologie didattiche innovative e non solo le tradizionali ore frontali. Necessario definire percorsi strettamente collegati a quelli professionalizzanti. Esistono percorsi qualificanti ma è necessario sviluppare nuove tematiche; spesso vengono promossi percorsi formativi "tradizionali" (inglese di base, informatica, etc..) anche perché richiesti dai bandi regionali, che seppur importanti non sono "vissuti" come momenti di crescita professionale. Promuovere le agenzie formative con standard di qualità elevati

- Incentivare/sostenere le imprese che assumono apprendisti, sia dal punto di vista economico sia garantendogli la promozione/pubblicizzazione sul territorio.
- Introdurre contenuti innovativi nei percorsi di formazione professionale (es. Industria 4.0, digitalizzazione dei processi); anche per questa tematica emerge la necessità di sostenere le piccole medie imprese che non possiedono gli strumenti/risorse, al contrario delle grandi imprese per organizzare autonomamente questa formazione
- Definire nuovi strumenti di verifica, "migliorando" (dove possibile) anche quelli già presenti, in collaborazione con le istituzioni per garantire i livelli di qualità della formazione sia trasversale che professionale (in impresa).
- Sono presenti sul territorio agenzie formative che propongono percorsi formativi di ottimo livello che devono essere promosse e sostenute.
- Monitorare e dove possibile partecipare attivamente alla formazione dei tutor
- Sostenere e incentivare la certificazione delle competenze, fondamentale nell'attuale mercato del lavoro
- Il sindacato deve promuovere costantemente il contratto di apprendistato, presente da molti anni nella nostra legislazione, ma non utilizzato in modo adeguato; in particolare in questi ultimi anni le imprese hanno privilegiato altre forme contrattuali a loro maggiormente convenienti ma che non hanno permesso lo sviluppo delle competenze necessarie nell'attuale mercato del lavoro per mantenere e migliorare la propria competitività.
- Inoltre è fondamentale che in tutte le realtà (non solo aziendali) venga promosso questo tipo di contratto, che offre un nuovo "modo di studiare" che spesso anche i ragazzi non conoscono

Sintesi degli interventi del II giorno e/o materiali di riferimento

➤ **Graziella Rogolino, Gianni Baratta, CGIL-CISL-UIL Piemonte: Sintesi della prima giornata, dei lavori di gruppo e programma della giornata**

Gianni Baratta: l'obiettivo dei lavori di gruppo di ieri è stato in particolare quello di confrontarsi e rendere esplicite le esperienze di ognuno. Riassumiamo qui per titoli i principali temi che sono stati affrontati nel dibattito dei gruppi:

- Importanza della formazione e delle competenze trasversali
- Necessità di divulgare il valore culturale dell'apprendistato
- Condivisione e controllo della formazione e della sua certificazione
- Sviluppo della contrattazione ai livelli regionale e aziendale
- Divulgazione dell'alternanza scuola/lavoro quale veicolo per la bilateralità artigiana

Graziella Rogolino: occorre tenere sempre presente, al fine di meglio intervenire sul miglioramento del sistema della formazione professionale e dell'apprendistato, che la differenza di fondo fra il sistema tedesco e quello italiano è che in Italia l'apprendistato è un vero e proprio contratto di lavoro, mentre in Germania questo non è previsto, il rapporto del giovane con l'azienda dove svolge l'attività di formazione non è di tipo contrattuale. Inoltre e sempre allo scopo di meglio definire la cornice dentro la quale intervenire, va sottolineato che il sistema di Governance in Italia necessita della precisa condivisione e definizione di una struttura formale. Ciò al fine di superare il mal funzionamento del sistema stesso dove di fatto decide l'imprenditore in dipendenza delle sue necessità e al di fuori di una pratica condivisa. Ricorda infine Rogolino che di quel 12% di disoccupazione complessiva, il 40% è rappresentato dalla disoccupazione giovanile.

➤ **Sara-Julia Blöchle, BIBB, Istituto nazionale per la formazione professionale: Il progetto GOVET**

All'inizio dell'intervento, viene citato il Convegno di Villa Vigoni tenutosi nel maggio del 2016 in occasione del rinnovamento dell'Accordo bilaterale italo-tedesco sulla formazione professionale. Il report di questo Convegno è contenuto nell'Allegato 7: Piero Bozzola "Information note meeting 2-3_05_2016 Villa Vigoni"

Blöchle riferisce che nel progetto GOVET si analizzano le necessità dei cambiamenti normativi del sistema di formazione professionale. Il progetto viene gestito anche in collaborazione con l'Ente Bilaterale Veneto con attività gestite nel settore turistico.

Uno degli obiettivi di GOVET è quello di formare il personale dedicato alla formazione degli apprendisti (Train the Trainers). Nel website del progetto si possono trovare i materiali di divulgazione delle attività (www.BIBB.de/govet).

➤ **Katrin Helber, Camera di Commercio italo-tedesca Milano: Il progetto VETNET**

(Vedi anche slide: Allegato 8. "Presentation Torino AHK VETnet_en")

La Camera di Commercio italo-tedesca di Milano conta oggi 600 soci ed è la più grande Camera di Commercio bilaterale d'Europa. Il Ministero dell'Educazione e della Ricerca tedesco ha dato delega alla Camera bilaterale per la gestione del Progetto VETNET. Fra le attività che sono svolte, si evidenzia:

- La formazione alla qualifica di Trainer duale (4 giornate + esame)
Vedi: Allegato 9. "Presentazione del corso di formazione dei Trainer duali_it"
- La certificazione della qualifica di Trainer duale nella versione internazionale di base
Vedi fac-simile del certificato: Allegato 10. "Muster AdA zertifikat_it"
- La garanzia della certificazione della formazione professionale

Inoltre Katrin Helber segnala il progetto Allianz per un percorso formativo di due-tre anni sulle competenze trasversali.

➤ **Andre Weiß, ZDH Associazione nazionale dell'artigianato: Il Progetto SCIVET**

Andrè Weiss informa che l'Associazione Nazionale dell'Artigianato tedesca supporta le aziende artigiane che operano fuori dai confini della Germania per quanto concerne la formazione professionale ad esempio gestendo le attività di formazione dei formatori.

All'interno del progetto SCIVET, l'Associazione lavora per la definizione dei criteri di qualità della formazione e per la definizione delle figure professionali e dei ruoli. Non ci sono rappresentanze dell'Associazione presso gli stati esteri come ha spiegato Katrin Helber per la Camera di Commercio, ma comunque coloro che sono interessati alla richiesta di azioni di sostegno possono contattare l'Associazione e trovano supporto (www.scivet.de).

➤ **Workshop:**

"Strategie e Strumenti per una Formazione di qualità: quale ruolo per il sindacato?"

Partecipano:

Pietro Viotti, Regione Piemonte; Daniele Gazzoli, Cgil-Cisl-Uil Lombardia; Mario Patuzzi, DGB; Marco Palazzo, Ente Bilaterale Veneto; Luciano Capriolo, Ente di Formazione Poliedra Torino.

➤ **Pietro Viotti, Regione Piemonte**

Viotti si sofferma sul fatto che lo Stato italiano è intervenuto con nuove regolazioni sulla materia di cui stiamo discutendo ed è necessario che le Regioni di conseguenza procedano ad applicarle. La certezza delle regole produce credibilità soprattutto quando si è proceduto a regolare non solo gli aspetti formativi ma anche alcuni aspetti lavoristici. Oggi il nostro sistema consente di conseguire tutti i titoli professionali esistenti attraverso un rapporto di lavoro di apprendistato.

Le scuole candidate a gestire le attività sono circa 200 e sono ben distribuite sia negli indirizzi sia nelle sedi. Oggi la percentuale di chi supera l'esame è del 94% per i profili specialistici.

E' anche da notare che la parte burocratica del sistema, ad esempio la busta paga per la parte formativa, oggi viene gestita dai consulenti del lavoro mentre sarebbe auspicabile che potesse essere gestita direttamente dagli attori del sistema per facilitare i percorsi.

In ultimo Viotti rileva che vi è un buon utilizzo dei Fondi Strutturali specifici con interessanti sinergie nelle imprese fra risorse e assunzioni. Inoltre, sono stati mutuati dalla Commissione Europea alcuni aspetti della componente formativa, come ad esempio "l'imparare ad imparare" contestualizzato con il lavoro che verrà svolto.

➤ **Daniele Gazzoli, Cgil-Cisl-Uil Lombardia**

In questo meeting risulta con evidenza quanto sia importante poter attingere dalle altre regioni le esperienze fatte poiché ciò può orientare le azioni da svolgere; ad esempio, i motivi per cui in Lombardia vi siano numeri più alti sull'apprendistato di I livello mentre in Piemonte ve ne sono di più sul III.

Nel merito dei problemi affrontati, Gazzoli si sofferma sui seguenti punti presenti nell'esperienza lombarda che rappresentavano delle sfide per il miglioramento del sistema:

- Per l'apprendistato professionalizzante molti aspetti che ne determinano le condizioni sono definiti dai CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro).
- Un giovane in Italia può fare tutti e tre i tipi di apprendistato presenti nella normativa.
- Le aziende sono supportate per la risoluzione dei problemi burocratici e hanno incentivi dalla Regione Lombardia, incentivi che vanno evidentemente utilizzati non solo per risparmiare.
- Rispetto al governo della formazione, vi è forte la necessità di intervenire più efficacemente nei contenuti, nelle risorse e per la formazione dei tutor.
- Ricercare infine un unico sistema in Italia per la valutazione dei risultati, sistema dove il Sindacato deve avere un ruolo specifico e ben definito.

➤ **Mario Patuzzi, DGB**

In Germania il sistema duale esiste da circa quaranta anni, quando le imprese iniziarono a richiedere manodopera professionalizzata. Da qui è partita l'attività del Sindacato al fine di essere parte attiva nel sistema della formazione. Oggi le Organizzazioni Sindacali sono coinvolte in tutte le fasi del processo. Inoltre viene svolta da DGB sia una attività di pubblicizzazione presso gli iscritti al fine di coinvolgere i figli delle loro famiglie, sia per far cogliere che il ruolo del Sindacato non è solo quello di intervenire nel sistema ma anche di tutelare l'apprendista.

Il giovane verso la prima occupazione e anche quello che perde il lavoro possono ottenere il riconoscimento delle conoscenze apprese e, nel sistema duale, come applicarle, cioè come essere accompagnati anche verso l'acquisizione delle capacità. Gli apprendisti devono poi dimostrare di saper fare attraverso il sistema della valutazione. Tutto questo non solo consente di trovare più facilmente occupazione, ma è anche un fattore di successo per il giovane che ha capito di saper appunto fare qualcosa.

Ultimo aspetto che viene evidenziato da Patuzzi è che il giovane inizia anche a costruirsi il senso di appartenenza all'impresa presso la quale trova occupazione, impresa con la quale il Sindacato contratta.

➤ **Marco Palazzo, Ente Bilateralmente Veneto**

La contrattazione dell'apprendistato nella Regione Veneto è stata molto combattuta e vissuta. Il risultato di questo è in particolare che negli ultimi dieci anni vi è stata una evoluzione nell'atteggiamento delle imprese soprattutto si è sviluppata sensibilità sul tema della formazione.

L'aspetto della formazione dove si è molto lavorato è quello relativo ai piani formativi individuali. Prima veniva preso un piano formativo standard e veniva applicato a tutti indipendentemente dalle caratteristiche della persona e alle opportunità presenti nel mercato del lavoro: per esemplificare, diverso è aprire un bar a Venezia piuttosto che in un paese di provincia. Abbiamo quindi operato per dare valore all'apprendistato qualificandolo, vale a dire per osservare i settori di sbocco in modo più specifico, non quindi in maniera generica.

Infine, Palazzo sottolinea che la differenza a suo avviso più rilevante nel confronto con il sistema tedesco è la mancanza nel nostro della valutazione. Occorre perciò intervenire affinché l'apprendista possa essere riconosciuto come tale indipendentemente e a prescindere dall'impresa dove opererà.
(www.venetolavoro.it)

➤ **Luciano Capriolo, Poliedra, Ente di Formazione**

Applicare le competenze apprese da un giovane ad una realtà aziendale è innanzitutto diverso dal fare gli stages che servono principalmente ad introdurre il giovane alle regole del lavoro. Ciò detto, risulta quindi che la formazione duale o in alternanza è diversa poiché si realizza collegando ciò che impari con il lavoro, con un percorso di apprendimento fatto allo scopo di strutturare le competenze.

Le agenzie formative, che spesso non sono aziende, devono supportare le imprese, aiutare l'imprenditore a rendere esplicito quale deve essere l'obiettivo della formazione, cosa si vuole che l'apprendista impari a fare e quindi come migliorare le competenze delle persone. Ciò significa in poche parole facilitare l'impresa a dare il proprio contributo per progettare i percorsi formativi.

Anche Capriolo si sofferma poi sulla necessità, sia per la persona che per il sistema, di dare un riconoscimento delle competenze attraverso la valutazione.

Le conclusioni

"Prospettive e proposte di attività nel 2017 e nel 2018 per la collaborazione continua fra le Organizzazioni Sindacali"

Ulrich Nordhaus, DGB

Marcello Maggio, CGIL-CISL-UIL Piemonte

➤ **Ulrich Nordhaus**

Un primo obiettivo che abbiamo realizzato in questi due anni di gestione del Progetto Unions4VET, afferma Nordhaus, è la continuità delle iniziative e questo significa che abbiamo lavorato bene. Adesso occorre diventare partner riconosciuti a livello europeo nella gestione di queste attività e nella sperimentazione di iniziative concrete.

Nordhaus indica poi alcuni punti essenziali per il proseguimento del Progetto:

1. Le differenze fra i sistemi di formazione professionale esistenti in Europa fanno capire che uno dei punti di interesse sul quale occorre concentrarsi sono i profili professionali e il ruolo che possono in questo giocare le imprese.
2. L'aumento delle competenze, cioè delle conoscenze e delle capacità dei sindacalisti per intervenire compiutamente sul tema.
3. La collaborazione fra le scuole, gli insegnanti e i ragazzi per decidere cosa far loro conoscere delle imprese e dell'economia. Le competenze dei ragazzi oltre che ampliate devono poter essere certificate, non solo per le aziende ma anche per avere il panorama dei profili professionali dei giovani che si affacciano al mercato del lavoro.
4. La rete fra regioni diverse, per questo è importante e positivo il coinvolgimento delle strutture sindacali di altre regioni.
5. La capacità di occuparsi dei contenuti della formazione

Nordhaus conclude l'intervento con un auspicio: "Non importa avere obiettivi troppo alti e lontani, occorre perseguire obiettivi vicini e fattibili."

➤ **Marcello Maggio**

A nome di Cgil-Cisl-UIL del Piemonte, Marcello Maggio svolge il secondo intervento di chiusura del meeting, dopo quello di Ulrich Nordhaus di DGB, con alcune riflessioni e alcuni impegni per il proseguimento del progetto pilota italiano.

Viene sottolineato in apertura che la gestione dei progetti sul tema dell'apprendistato sconta, da parte della CES (Confederazione Europea dei Sindacati), da una parte un ruolo in generale di debolezza politica, dall'altra un ruolo di indirizzo positivo su temi specifici che sono poco conosciuti e poco praticati dalle Organizzazioni Sindacali dei singoli paesi dell'Unione. Il Progetto Unions4VET che stiamo gestendo, ci costringe invece positivamente a riflettere su temi sui quali non ci soffermiamo mai. Non è appunto un argomento dibattuto e sentito quello del quale ci stiamo occupando e per questo motivo ci sentiamo stimolati a proseguire puntando adesso soprattutto su azioni concrete.

I due temi maggiormente sviluppati dal dibattito in queste due giornate sono quello del ruolo delle OO.SS. nella Governance e quello della Contrattazione dei percorsi di formazione per l'inserimento dei giovani nelle aziende.

- Sul tema della *Governance*, sostiene Maggio, possiamo favorire l'utilizzo dell'apprendistato attraverso lo sviluppo dei rapporti con le Istituzioni pubbliche. L'interlocuzione con la Regione Piemonte e con il Sistema Scolastico deve riguardare ad esempio l'analisi dei bisogni formativi, analisi che deve essere più rapida: non serve avere il report dei bisogni formativi quando l'economia è già cambiata. In conseguenza a questo, un altro aspetto concerne la riorganizzazione delle Agenzie Formative con una selezione basata su criteri di qualità sia rispetto all'accreditamento e sia sullo sviluppo di sinergie con le aziende per razionalizzare l'offerta formativa.
Sul capitolo formazione necessitano: un sviluppo delle metodologie didattiche adeguate alla giovane platea degli occupabili; un controllo specifico e non burocratico dei tirocini; un rapporto strutturato con l'Università che non sia solo sporadico come oggi accade.
- Sul tema della Contrattazione dell'Apprendistato, rispetto a ciò che viene sviluppato in Germania, nel nostro paese vi sono difficoltà a negoziare gli aspetti specifici, in alcuni casi non lo facciamo oppure non lo facciamo a sufficienza. Dobbiamo sperimentare accordi con le aziende: ad esempio, qui non risulta che vi siano confronti sugli aspetti formativi mentre nei Land tedeschi questo accade. E' questo il salto di qualità che dobbiamo fare, soprattutto sperimentando negoziazioni con le aziende sul 1° e sul 3° livello per arrivare ad accordi pilota che favoriscano l'Apprendistato.
In conclusione viene sottolineata, in quanto trattasi di un passaggio previsto nel Progetto, l'importanza di formare sindacalisti che acquisiscano le conoscenze e la capacità per contrattare l'apprendistato. Maggio conclude manifestando la convinzione che possiamo riuscire a costruire l'inizio, l'incipit per un nuovo specifico modello di contrattazione.

Report redatto da:
piero.bozzola@cisl.it

Torino, 24 giugno 2017.

Allegati:

Allegato 1. Martin Roggenkamp, "Presentation UnionsVET", en-de

Allegato 2. Gianni Baratta, "Piemonte, il nostro percorso", it

Allegato 3. Gianni Baratta, "Monitoraggio Piemonte 2016" (Slide Reg. Piemonte), it

Allegato 4. Serena Bontempelli, "Apprendistato in Lombardia", it

Allegato 5. Martin Roggenkamp, "Governance VET_de"

Allegato 6. Ulrich Nordhaus, "Qualitat_de"

Allegato 7. Piero Bozzola, "Note meeting 2-3_05_2016 Villa Vigoni"

Allegato 8. Katrin Helber: "Presentation Torino AHK VETnet_en"

Allegato 9. "Presentazione del corso di formazione dei Trainer duali_it"

Allegato 10. "Muster AdA zertifikat_it"