

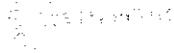


ACCORDO QUADRO EUROPEO DI AZIONI SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Giugno 2013



Confartigianato



CNA

Confederazione Nazionale
Artigiani e Piccoli
Commerciants



Le parti sociali italiane CONFINDUSTRIA affiliata a BusinessEurope, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI e CNA affiliate a UEAPME, CEEP-IT affiliata a CEEP, e CGIL, CISL e UIL affiliate alla CES/ETUC, si impegnano a promuovere l'occupazione giovanile e transizioni più facili nel mondo del lavoro in Italia, accogliendo con favore il Quadro di Azioni sull'Occupazione Giovanile firmato dalle parti sociali europee nel giugno 2013.

Esse inoltre concordano sulla traduzione congiunta del testo e degli allegati e si impegnano a promuovere fra i propri affiliati le azioni contenute nell'accordo, con particolare riferimento al ruolo che la contrattazione collettiva può svolgere a ogni livello per raggiungere miglioramenti concreti nel campo dell'occupazione giovanile.

CONFINDUSTRIA

Ugo Biondi

CONFARTIGIANATO

CONFESERCENTI

Massimo Pisanò

CNA

Stefano

CEEP-IT

Luigi

CGIL

Franco

CISL

Luigi

UIL

Roberto

Traduzione

QUADRO DI AZIONI SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Giugno 2013

INTRODUZIONE

La disoccupazione giovanile è uno dei problemi più urgenti in Europa. La mancanza di opportunità lavorative, durante l'attuale crisi economica finanziaria, ha colpito i giovani più di ogni altro gruppo sociale, come dimostrato dai tassi di disoccupazione giovanile alti e in crescita e dai livelli di precarietà.

In Europa più di 5.68 milioni di giovani sono disoccupati. Il tasso medio di disoccupazione giovanile (23.4%) è oltre il doppio del tasso di disoccupazione generale (10.7%). Il tasso di disoccupazione giovanile era comunque particolarmente alto già prima della crisi (nel 2008 era al 17% rispetto al tasso generale del 7%).

Fra quelli occupati c'è una forte concentrazione nei lavori a tempo determinato e a tempo parziale: il 42% lavora a tempo determinato e il 32% part-time, in particolare le giovani donne.

Ciò dimostra che ci sono ragioni strutturali, tra cui la mancanza di opportunità di lavoro in particolare in alcune aree del continente, che rendono complicata la piena integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. La crisi ha esacerbato questa sfida della disoccupazione giovanile in molti Paesi, in particolare per le fasce sociali svantaggiate. In alcuni Paesi, oltre la metà dei giovani donne e uomini è attualmente disoccupata. Occorrono dunque misure urgenti che creino maggiori e migliori posti di lavoro per i giovani onde evitare effetti perduranti sui giovani, sulle economie e sulla società europea in generale.

Al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, molti giovani non possiedono esperienze lavorative. Quindi, è necessario affrontare questo tema al fine di permettere un veloce inserimento di nuovi assunti nel mercato del lavoro. Inoltre, delle competenze di base insufficienti, la mancanza di attenzione rispetto agli esiti formativi ed educativi, come anche la percezione negativa diffusa nei confronti dell'istruzione e formazione professionale iniziale (IFP), sono elementi che possono ostacolare l'integrazione nel mercato del lavoro.

I contratti a tempo indeterminato rappresentano la forma contrattuale maggiormente diffusa. Per alcuni giovani, i contratti a tempo determinato possono costituire un trampolino per l'ingresso nel mercato del lavoro. Rimane comunque importante sostenere sin dall'inizio l'aggiornamento professionale dei giovani al fine di limitare al massimo il numero di coloro che potranno ritrovarsi senza prospettive di lungo periodo. Spetta alle parti sociali fornire loro sostegno e fare in modo che queste forme contrattuali siano accompagnate da adeguate misure di protezione sociale.

Transizioni nel mercato del lavoro più lunghe e imprevedibili possono avere un'influenza negativa sul livello di fiducia nel futuro e nella vita quotidiana dei giovani, soprattutto per quanto attiene all'accesso a un reddito regolare, al rischio di povertà, alla possibilità di creare una propria famiglia e al diritto alla salute. Inoltre, senza lavoro e senza la giusta protezione sociale, i giovani sono sempre più dipendenti dai propri nuclei familiari di origine e maggiormente soggetti alla povertà.

Eurofound stima che il costo dei 7.5 milioni di giovani (15-29 anni) che non studiano, non sono in formazione e non lavorano (i NEET) sia di oltre 153 miliardi di euro l'anno, ovvero l'1.2% del PIL della UE. Così, si rischia di perdere gran parte del potenziale delle giovani generazioni di europei. Se questo rischio si concretizzasse, le economie europee lascerebbero molti giovani in balia dell'esclusione sociale. Ciò avrebbe anche ripercussioni negative sulla competitività e sul potenziale innovativo dell'Europa dei prossimi decenni.

Le politiche attive del mercato del lavoro sono parte della soluzione, ma non è possibile ridurre la disoccupazione giovanile senza un forte impegno nei campi dell'istruzione, della crescita e della ripresa. Occorre stanziare risorse economiche adeguate ai livelli appropriati, tenendo in considerazione la disciplina fiscale e gli obiettivi della Strategia 2020.

L'occupabilità costituisce un investimento per i giovani ed il loro futuro. Occorre mettere in campo iniziative e incentivi specifici per stimolare l'occupazione e ottenere una migliore corrispondenza tra le aspirazioni dei giovani e i posti di lavoro disponibili.

1. **SFIDE**

La crisi e il processo di trasformazione economica in corso sono accompagnati da cambiamenti culturali, sociali e demografici in tutta Europa.

La disoccupazione giovanile è uno dei problemi chiave che occorre affrontare. Due sono gli obiettivi principali da perseguire: creare le giuste condizioni per promuovere le opportunità di lavoro per i giovani e per facilitare il periodo di transizione dall'istruzione al lavoro.

Le parti sociali europee intendono affrontare tre sfide correlate:

1. creare maggiori e migliori posti di lavoro e opportunità professionali che siano attrattivi per i giovani;
2. rafforzare la qualità e pertinenza dell'istruzione e della formazione a tutti i livelli per affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze (*skills mismatches*);
3. ottimizzare il ruolo dell'industria, in particolare delle PMI, e dei servizi pubblici di alta efficienza in Europa come volano per una crescita sostenibile ed inclusiva.

Vi sono altre sfide più specifiche, fra cui:

Creare maggiori e migliori posti di lavoro e le giuste condizioni per transizioni più facili nel mercato del lavoro: con oltre 26 milioni di giovani disoccupati, la sfida principale rimane quella di stimolare un modello di crescita fondato sul lavoro e che crei nuovi posti di lavoro. In questo contesto, le parti sociali insieme alle istituzioni si dovrebbero impegnare a livello europeo, nazionale e locale per sostenere la crescita economica, la produttività e la competitività per migliorare la qualità del lavoro e incrementare il numero di occupati. Ciò renderà possibile la piena integrazione dei giovani nel mondo del lavoro.

Promuovere l'attrattività della formazione e dell'istruzione professionale, garantendone la qualità: ciò contribuirà a migliorare il contesto di apprendimento e a consentire ai giovani l'acquisizione delle giuste competenze e capacità.

Promuovere l'acquisizione di competenze e capacità specifiche e trasversali: l'evoluzione verso un'organizzazione del lavoro sempre più interdisciplinare e orientata al processo richiede il possesso di competenze tecniche e trasversali, capacità comunicative, di risoluzione dei problemi e di lavoro in gruppo. Le competenze e le capacità specifiche e trasversali dovrebbero essere promosse sulla base di un approccio di apprendimento permanente a partire dal luogo di lavoro.

Affrontare la richiesta crescente di lavoro altamente qualificato: stando alle previsioni, nei prossimi decenni aumenteranno i posti di lavoro che richiedono medie e alte qualifiche (previsioni CEDEFOP 2020). La prevenzione della dispersione scolastica e formativa e l'incentivazione dei giovani all'ottenimento di livelli di istruzione medio-alti – sia attraverso percorsi di formazione professionale di alto livello e/o universitari – contribuiranno a rafforzare la competitività dell'UE attraverso servizi e prodotti di maggiore qualità e valore aggiunto. Livelli di istruzione più alti contribuiranno anche alle possibilità di crescita sociale e personale dei giovani.

Migliorare l'incontro tra domanda e offerta di competenze: riducendo la distanza fra offerta e domanda di competenze, si potrà far fronte alle 2 milioni di offerte di lavoro disponibili oggi nel mercato del lavoro in Europa. Soprattutto in alcune zone del continente, anche i giovani qualificati hanno difficoltà ad integrarsi nel mercato del lavoro a causa della mancanza di posti di lavoro o degli squilibri tra domanda e offerta di

competenze. Per raggiungere questo obiettivo è necessario aumentare la collaborazione fra il mondo dell'istruzione e le parti sociali in modo da poter consentire ai giovani di acquisire le giuste competenze. Un riallineamento della domanda e dell'offerta di competenze può avvenire solo attraverso un'informazione più efficace dei giovani sulle opportunità professionali in settori che i giovani tendono a non prendere in considerazione. Ciò potrebbe incrementare le possibilità per le imprese di trovare i candidati richiesti e per i lavoratori di perseguire le professionalità a cui aspirano.

2. APPROCCIO DELLE PARTI SOCIALI

Le parti sociali europee rifiutano l'ineluttabilità di una generazione perduta. Ed è per questo motivo che questo Quadro di Azioni è la prima priorità del Programma di Lavoro 2012-2014. Esse hanno altresì convenuto di concentrarsi "sul legame fra istruzione, aspirazioni dei giovani e bisogni del mercato del lavoro, prendendo in considerazione le transizioni dei giovani dalla scuola al mercato del lavoro, con l'obiettivo di contribuire all'innalzamento del tasso di occupazione generale".

In questo senso, le parti sociali europee sostengono con forza l'obiettivo dell'articolo 3 del TUE affinché si lavori per un'economia sociale di mercato altamente competitiva e l'articolo 9 del TFUE in cui si sostiene la promozione di "un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana."

Con questo Quadro di Azioni facciamo appello alle parti sociali nazionali, alle istituzioni pubbliche e ad altri soggetti competenti affinché si agisca congiuntamente per raggiungere miglioramenti concreti nel campo dell'occupazione giovanile. E' necessario un approccio multi-direzionale con misure e risorse adeguate per garantire l'alta qualità nell'esito dei percorsi di istruzione, per promuovere l'istruzione e la formazione professionale e per creare occupazione.

Le parti sociali europee si impegnano quindi a proporre soluzioni concrete per affrontare la disoccupazione giovanile tenendo in conto le specifiche situazioni di ciascun paese, al fine di contribuire alla crescita, all'occupazione e alla coesione sociale.

Questo Quadro di Azioni si basa su buone prassi nuove o già esistenti. Le parti sociali europee intendono promuovere le iniziative più efficaci individuate in Europa che potrebbero essere utilizzate come fonte di ispirazione per le parti sociali a livello nazionale al fine di identificare possibili soluzioni nei rispettivi contesti. Nel testo abbiamo inserito anche raccomandazioni ad altri soggetti coinvolti come le Istituzioni europee e gli Stati membri.

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP E CES:

- Sono convinte che, investendo nella creazione di nuovi e migliori posti di lavoro, si possa migliorare la condizione dei giovani nel mercato del lavoro,
- Ritengono che si possano raggiungere molti risultati con sistemi di istruzione e di formazione efficienti che permettano ai giovani di acquisire le giuste competenze, tenendo in considerazione le loro aspirazioni nonché l'efficacia e l'adattabilità del mercato del lavoro;
- Sottolineano l'importanza di misure e strumenti atti a stimolare una crescita inclusiva e sostenibile e la creazione di posti di lavoro in Europa;
- Intendono contribuire alla creazione di incentivi adeguati e di condizioni strutturali favorevoli all'assunzione di giovani da parte degli imprenditori, in particolare attraverso la contrattazione collettiva fra le parti sociali;
- Mirano a promuovere l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori e le opportunità per i lavoratori attraverso una maggiore dinamicità professionale;
- Sottolineano che un mercato del lavoro inclusivo, aperto ed efficiente sia un presupposto fondamentale per migliorare l'ingresso e l'integrazione sostenibile dei giovani nel mondo del lavoro;

- Confermano la responsabilità comune delle parti sociali a tutti i livelli nell'elaborazione di politiche attraverso il dialogo sociale costruttivo e autonomo, in linea con la diversità dei sistemi di relazioni industriali nazionali;
- Riconoscono la dimensione più ampia della sfida, che richiede una collaborazione più stretta fra le istituzioni pubbliche, nonché con il mondo dell'istruzione, della formazione professionale, dei servizi all'impiego e un dialogo aperto con le organizzazioni giovanili ad ogni livello;
- Sono convinte che le misure attuate e da attuare devono rispondere al principio di solidarietà fra le generazioni;
- Sottolineano la responsabilità comune di imprese, istituzioni, enti pubblici e dei singoli nell'investire nello sviluppo delle competenze.

PRIORITA' N. 1 – APPRENDIMENTO

I giovani devono avere competenze di base, trasversali, nonché competenze tecniche e specifiche per il loro sviluppo personale e la loro occupabilità.

Curricula formativi e scolastici ben definiti, con il coinvolgimento delle parti sociali, rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e dei giovani, possono contribuire a ridurre gli squilibri tra domanda e offerta di competenze.

Anche i sistemi di apprendimento basati sul lavoro, inclusi l'apprendistato e i tirocini, possono contribuire a rendere più agevoli le transizioni nel mercato del lavoro dei giovani e a ridurre i rischi di transizioni lunghe.

Istruzione primaria e secondaria

L'accesso all'istruzione di base è un diritto fondamentale e la discriminazione in questo ambito deve essere prevenuta.

L'istruzione è un valore che porta benefici agli individui e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi fissati da Europa 2020. Pertanto, i governi devono offrire un sistema generale di istruzione pubblica ben funzionante, universale, gratuita e di qualità – sia a livello di scuola primaria sia secondaria – e investire nell'orientamento e nella formazione professionale che prepari gli allievi adeguatamente per i successivi percorsi di istruzione e formazione professionale.

I giovani che abbandonano la scuola o i percorsi di istruzione e formazione professionale, prima di avere acquisito le competenze di base, sono più esposti a difficili transizioni dalla scuola al mercato del lavoro o ad affrontare successivamente la disoccupazione.

Un'azione coordinata per definire, realizzare e monitorare i curricula e i programmi d'istruzione deve assicurare che i risultati dell'apprendimento favoriscano le aspirazioni dei giovani e la loro occupabilità.

Istruzione e formazione professionale

Nei modelli di apprendimento basati sul lavoro, come nel caso dei sistemi duali, una parte significativa dell'istruzione si svolge in azienda. Il principio è quello di alternare l'apprendimento a scuola e la formazione *on-the-job*, mentre si lavora in azienda.

Sistemi di formazione professionale iniziali di alta qualità hanno mostrato la loro efficacia in diversi Paesi, coinvolgendo le parti sociali nella loro definizione e funzionamento.

In particolare, sistemi duali ben strutturati possono contribuire ad abbassare i livelli di disoccupazione giovanile.

E' difficile trasferire il sistema di apprendimento duale da un Paese ad un altro. Il concetto di apprendimento basato sul lavoro deve essere adeguato al contesto di ciascun Paese, ove possibile, con un approccio tripartito.

L'idea è quella di consentire a tutti i Paesi che vogliono rivedere/migliorare i propri sistemi di farlo, essendo al contempo pienamente informati sulle caratteristiche di quelli degli altri Paesi.

Apprendistato

Sistemi di apprendistato ben definiti hanno dimostrato la loro efficacia facilitando le transizioni dei giovani nel mondo del lavoro.

I pre-requisiti sono la disponibilità di posti nelle imprese e il possesso, da parte degli allievi, delle necessarie conoscenze di base.

L'accordo tra giovani e datori di lavoro deve garantire qualità, fra l'altro anche attraverso obiettivi di apprendimento ben definiti tra l'apprendista, l'ente di formazione e l'impresa.

Le parti sociali svolgono un ruolo-chiave nel definire i contesti di riferimento di qualità a livello nazionale e nel costruire procedure che limitino eccessivi requisiti giuridici o amministrativi. Inoltre, i governi nazionali dovrebbero rendere operativi tali contesti, assicurando che vi siano le giuste condizioni per offrire occasioni di apprendistato e rispettare le regole condivise, a vantaggio del datore di lavoro e dell'apprendista.

La Commissione europea e le parti sociali europee hanno un ruolo da svolgere per promuovere la condivisione e il miglioramento delle pratiche nazionali sull'apprendistato.

Tirocini

Le parti sociali europee prendono nota dell'intenzione della Commissione di proporre una Raccomandazione del Consiglio su un quadro europeo di qualità sui tirocini e di sostenere le azioni degli Stati Membri volte a migliorare la qualità degli stessi.

Mobilità

Programmi quali il *Lifelong Learning Programme* e altri programmi specifici come Leonardo, Grundtvig, Erasmus e Comenius, nonché il programma Gioventù in Azione (*Youth in Action*), hanno dimostrato il loro valore aggiunto.

Le parti sociali europee sostengono una prossima generazione di programmi UE sull'istruzione e la formazione, che si concentrino sulla mobilità nell'apprendimento, la cooperazione per l'innovazione, quale motore per la crescita.

Azioni delle Parti Sociali

Breve termine

- Partecipare al monitoraggio e alla valutazione dell'istruzione e formazione professionale al fine di assicurare transizioni agevoli dall'istruzione all'ulteriore formazione e/o lavoro nell'ambito di quadri regolatori di qualità a livello nazionale.
- Partecipare alla governance dei sistemi di apprendistato
- Identificare e affrontare gli ostacoli allo sviluppo dei sistemi di apprendistato in ciascun Paese.
- Contribuire alla definizione e partecipare alla costruzione dell'Alleanza Europea sull'Apprendistato.
- Considerare ulteriori azioni congiunte nei confronti del Consiglio e del Parlamento europeo basate sulla prossima proposta della Commissione per una Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità europeo sui tirocini.
- Assicurare che gli accordi sull'apprendistato tra giovani e imprese definiscano chiaramente le condizioni dell'apprendistato e gli obiettivi di apprendimento della formazione basata sul lavoro.
- Promuovere l'attrattività e lavorare sull'immagine delle materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche nella scuola secondaria e nei livelli più alti di istruzione, ciò anche al fine di incoraggiare ulteriormente le donne ad avvicinarsi a queste discipline.

b. Lungo termine

- Promuovere un sistema di istruzione che si adatti meglio alle esigenze del mercato del lavoro e dei giovani e che contestualmente agevoli lo sviluppo personale dei giovani e la loro occupabilità.
- Rafforzare gli elementi di apprendimento duale negli attuali modelli di apprendimento basati sul lavoro.

Raccomandazioni

Breve termine

- La Commissione europea dovrebbe aggiungere “la quota di apprendimento basata sul lavoro” tra le variabili incluse nella sua proposta di benchmark sull’occupabilità.
- La Commissione europea dovrebbe coinvolgere adeguatamente le parti sociali europee nella gestione della prossima generazione di programmi sull’istruzione e la formazione.
- L’Unione europea e gli Stati Membri dovrebbero assicurare che i programmi di finanziamento come il FSE assicurino il finanziamento iniziale per l’istituzione o la riforma dei sistemi di apprendistato.
- La Commissione europea e gli Stati Membri dovrebbero supportare e coordinare le campagne europee e nazionali per cambiare la percezione del sistema di orientamento, di istruzione e formazione professionale nelle società europee e promuovere un apprendimento di qualità basato sul lavoro.
- Eurostat e CEDEFOP dovrebbero collaborare per fornire dati armonizzati e accurati, e analisi sulla quota di formazione basata sul lavoro ad ogni livello di istruzione e formazione.
- Gli Stati Membri, in collaborazione con le parti sociali, potrebbero considerare l’istituzione di fondi per la formazione a livello nazionale e/o settoriale.
- Gli Stati Membri dovrebbero incoraggiare i datori di lavoro a ricevere più apprendisti e tirocinanti, d’intesa con le parti sociali.
- Gli Stati Membri dovrebbero individuare, in consultazione con le parti sociali più rilevanti, le condizioni di contesto per l’apprendistato e i tirocini che siano attrattive per le imprese e i giovani, in linea con la diversità dei sistemi di relazioni industriali, e tenendo conto dei loro obiettivi di apprendimento.
- Gli Stati Membri dovrebbero dare completa attuazione ai quadri nazionali di riferimento delle qualifiche professionali per migliorare i risultati di apprendimento ad ogni livello di istruzione e formazione.
- Gli Stati Membri dovrebbero assicurare un orientamento e un’istruzione e formazione professionale iniziale di qualità al fine di accrescere le qualifiche e l’occupabilità dei giovani e di ridurre gli squilibri tra domanda e offerta di competenze, con il coinvolgimento delle parti sociali.
- Gli Stati Membri dovrebbero promuovere l’attrattività e valorizzare l’immagine della istruzione e formazione professionale iniziale e dei sistemi di apprendistato verso i giovani, i loro genitori e le imprese con il coinvolgimento delle parti sociali
- Gli Stati Membri dovrebbero migliorare, come priorità, il collegamento dei sistemi di formazione professionale con le esigenze del mercato del lavoro, concentrandosi sugli investimenti in istruzione e competenze, per poter affrontare il problema degli squilibri tra domanda e offerta di competenze, in linea con la strategia Europa 2020 e nel contesto del Semestre europeo.
- Gli Stati Membri dovrebbero offrire a chi lascia la scuola e la formazione prematuramente e ai giovani con scarse competenze, modi e mezzi per re-inserirsi nel mondo dell’istruzione e della formazione o, come seconda possibilità, dei programmi educativi per ridurre gli squilibri tra domanda e offerta di competenze.

Lungo termine

- L’Unione europea e gli Stati Membri dovrebbero promuovere i principi dei modelli di apprendimento basati sul lavoro e dei modelli duali sia nell’istruzione secondaria che superiore che nella formazione in tutta Europa, ivi inclusi i programmi di apprendistato, nonché sistemi di orientamento e formazione professionale, sia iniziale che continua, che siano altamente qualificanti e sostenibili.
- L’UE e gli Stati Membri dovrebbero incoraggiare la mobilità transfrontaliera dei docenti e formatori, nonché la mobilità nell’apprendimento dei giovani e lo studio delle lingue straniere.

- Gli Stati Membri dovrebbero assicurare la qualità e l'inclusività nella scuola/formazione primaria e secondaria in modo tale che gli allievi posseggano le necessarie competenze di base e che si riduca l'abbandono scolastico precoce.
- Gli Stati Membri dovrebbero, da un lato, incoraggiare i datori di lavoro a offrire maggiori e migliori occasioni di apprendistato, mentre, dall'altro lato, dovrebbero semplificare le procedure amministrative per le imprese e in particolare per le PMI, con riferimento alla disciplina dell'apprendistato.
- Gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, le organizzazioni imprenditoriali, le imprese, le camere di commercio e dell'artigianato e gli enti di formazione professionale, dovrebbero lavorare insieme a livello nazionale per far sì che l'apprendistato migliori le opportunità di carriera dei giovani e le performance aziendali.

PRIORITÀ 2: TRANSIZIONE

Il cambiamento è diventato una caratteristica costante delle nostre economie e società. È quindi importante facilitare e sostenere le transizioni verso e all'interno del mercato del lavoro con strumenti di sostegno alla disoccupazione affidabili ed efficienti e con reti di protezione sociale finanziariamente sostenibili nel lungo periodo.

Con il termine transizione nel mercato del lavoro si fa di solito riferimento ai periodi che intercorrono fra l'uscita dal mondo dell'istruzione e l'ingresso nel mercato del lavoro, nonché tra un lavoro e un altro. In questa priorità si fa particolare riferimento alle transizioni fra il mondo dell'istruzione e il lavoro.

Le misure a sostegno delle transizioni, ivi incluse quelle nel campo dell'orientamento, della formazione e dell'integrazione lavorativa, sono limitate nel tempo, concertate, monitorate e realizzate da diversi soggetti in accordo con il sistema di relazioni industriali nazionale.

Iniziativa UE per l'Occupazione Giovanile

Le parti sociali europee sostengono la scelta delle istituzioni europee di affrontare la sfida della disoccupazione giovanile, facendo in modo che il sostegno della UE sia indirizzato dove c'è maggiore urgenza, in particolare attraverso il potenziamento della coesione sociale e territoriale.

Le parti sociali europee accolgono positivamente l'*Iniziativa per l'Occupazione Giovanile* adottata dal Consiglio Europeo l'8 febbraio 2013 nel contesto del Quadro Finanziario Pluriennale 2014-2020.

La Garanzia Giovani (Youth Guarantee)

Le transizioni scuola/lavoro sono diventate più lunghe e più difficoltose per molti giovani.

Come stabilito dal Consiglio EPSCO del 28/02/2013 l'obiettivo della garanzia giovani è fare in modo che i giovani in cerca di lavoro non rimangano a lungo al di fuori del mercato del lavoro con l'impegno di offrire un'opportunità di lavoro di buona qualità, ulteriori percorsi formativi, un apprendistato o un tirocinio nell'arco di 4 mesi dalla perdita dell'ultimo lavoro o dall'uscita dai percorsi di istruzione formale.

Solo attraverso una ripresa e una crescita basata sulla creazione di posti di lavoro si può ridurre la disoccupazione in modo sostenibile. Pertanto, i sistemi di garanzia giovani dovrebbero prendere in considerazione i seguenti principi fondamentali:

- Un approccio mirato nei confronti dei giovani, in particolare per coloro che sono ai margini del mercato del lavoro;
- Un approccio basato sul partenariato fra diversi soggetti, incluse le parti sociali;
- Individuazione ed allocazione di strumenti adeguati;
- Un intervento precoce finalizzato alla prevenzione della disoccupazione di lungo periodo;
- Misure a termine con risultati monitorabili;
- Sostegno all'occupabilità e alla mobilità finalizzato a prevenire o ridurre la disoccupazione giovanile;
- Promozione di opportunità di lavoro per i giovani che ne favoriscano l'indipendenza.

Considerata l'attuale gravità della condizione giovanile, in molti Paesi è necessario concentrarsi sulla messa in campo di misure di attivazione per i giovani attraverso la realizzazione di una garanzia giovani e/o di altre misure simili a livello nazionale. La garanzia giovani può inoltre contribuire al raggiungimento di alcuni degli obiettivi definiti nella Strategia Europa 2020, fra cui la riduzione degli abbandoni scolastici precoci, l'incremento del numero di occupati nella fascia di età 20-64 e la fuoriuscita dalla povertà e dall'esclusione sociale.

Le misure e le iniziative necessarie per la realizzazione della garanzia giovani costituiscono un costo che è tuttavia necessario se raffrontato all'alto costo economico e sociale dell'inattività.

La garanzia giovani deve essere adattata ai singoli contesti nazionali. Le parti sociali dovrebbero essere parte attiva nell'ideazione e realizzazione di queste misure in collaborazione con le istituzioni pubbliche e gli altri soggetti. Il reperimento dei finanziamenti per la realizzazione di queste misure è di principale responsabilità delle istituzioni pubbliche.

Orientamento e informazione

Mettere a disposizione sistemi di informazione e orientamento migliori e servizi permanenti per la formazione e l'orientamento professionale con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità dei giovani, può essere uno strumento efficace per rafforzare il legame fra l'istruzione secondaria e post secondaria e della formazione professionale con il mercato del lavoro.

Ciò è particolarmente evidente in alcuni settori, inclusi quelli pubblici. I giovani spesso non sono al corrente della gamma di opportunità professionali e attività messe a disposizione nel pubblico e nel privato dalle imprese.

Nell'ambito dell'informazione e dell'orientamento, occorre porre particolare attenzione nei confronti di gruppi di giovani svantaggiati, come quelli a rischio di esclusione sociale, di coloro che sono privi di competenze di base e degli abbandoni scolastici.

Identificazione di nuove competenze e nuovi lavori

Identificare nuove competenze e nuovi lavori, anticipandone lo sviluppo, può rappresentare un'operazione complessa vista la difficoltà delle parti sociali e dei centri di formazione di prevedere le competenze che saranno necessarie nel futuro. Devono infatti essere tenuti in considerazione numerosi fattori socio-economici e tecnologici in costante mutamento che rendono difficoltoso l'elaborazione di dati attendibili in questo campo. Nonostante ciò, questo è un esercizio necessario.

Come descritto nel *Quadro d'Azione per lo sviluppo delle competenze e delle qualifiche lungo tutto l'arco della vita*¹, questa anticipazione avviene a due livelli: quello aziendale e quello nazionale e/o di settore.

Azioni delle Parti Sociali

1

Breve termine

- Promuovere l'attrattività e il valore del lavoro in settori "a rischio di carenza di manodopera" come possibili opportunità professionali future (p.es. economia verde, ICT, salute, istruzione, industria etc.) anche organizzando, ove necessario, campagne di sensibilizzazione, giornate di accoglienza e di conoscenza, iniziative congiunte fra parti sociali e scuole/università etc. e/o rigenerare l'immagine di alcuni settori o lavori in ogni loro aspetto, facendo in modo che siano rispettate le regole sulla salute e la sicurezza in ogni settore;
- Contribuire alle iniziative dei governi nell'attuazione dei sistemi di garanzia giovani a livello nazionale;
- Partecipare all'ideazione, monitoraggio, valutazione e revisione dei sistemi di garanzia giovani attuati a livello nazionale per monitorarne l'efficacia e utilità rispetto ai risultati conseguiti nella fuoriuscita dall'inattività dei giovani inoccupati/disoccupati.

Lungo termine

- Promuovere una cultura dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita attraverso l'informazione e l'orientamento dei propri iscritti;
- Dare priorità al sostegno di quei giovani che vogliono riorientarsi professionalmente adattando le proprie competenze verso settori in situazione di fabbisogno occupazionale, al fine di dare risposta alle opportunità di lavoro presenti, senza discriminazione nei confronti delle altre fasce d'età;
- Migliorare la collaborazione fra responsabili delle risorse umane, centri per l'impiego pubblici e privati, mondo dell'istruzione, servizi sociali, rappresentanze datoriali e dei lavoratori e orientatori e/o mentori interni/esterni;
- Contribuire all'ideazione, attuazione e monitoraggio di curricula, politiche e programmi di istruzione, formazione e apprendimento permanente;
- Cooperare con i governi e con le istituzioni del settore dell'istruzione e della formazione al fine di fornire ai giovani informazioni mirate sulla disponibilità di opportunità di lavoro e di competenze richieste dal mercato del lavoro, nonché sui diritti e doveri dei tirocinanti, degli apprendisti e dei lavoratori.

Raccomandazioni

Breve termine

- L'UE e gli Stati membri dovrebbero garantire che una parte del FSE sia destinato al finanziamento iniziale dei sistemi di garanzia giovani per quegli stati che l'hanno già realizzata o la vogliono realizzare;
- La Commissione Europea e gli Stati Membri dovrebbero coinvolgere le parti sociali europee e nazionali nell'implementazione e ideazione dell'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile al fine di assicurarne la buona riuscita;
- Gli Stati membri dovrebbero prendere in esame e, ove necessario, affrontare con effetti neutri la questione dell'interazione fra fiscalità e welfare nel rispetto delle politiche salariali e al fine di favorire la partecipazione dei giovani, garantendo piena protezione sociale.
- Gli Stati membri dovrebbero fornire un orientamento professionale efficace all'interno del mondo dell'istruzione al fine di aiutare i giovani a fare scelte consapevoli sia nell'educazione secondaria di primo grado che di secondo grado. I materiali per l'orientamento professionale dovrebbero contenere informazioni chiare rispetto alle prospettive del mercato del lavoro e della disponibilità di posti di lavoro nei diversi settori;
- Gli Stati Membri, assieme ai servizi per l'impiego, dovrebbero inserire nelle materie di apprendimento le tecniche di ricerca di lavoro al fine di dare ulteriori strumenti ai giovani in cerca di prima occupazione;
- Nel momento in cui si attua la garanzia giovani, gli Stati membri dovrebbero seguire un approccio che dia priorità ai giovani che sono ai margini del mercato del lavoro.

Lungo termine

- La Ue e gli Stati membri potrebbero sviluppare reti finalizzate alla raccolta di informazioni e scambi di esperienze per lo sviluppo di collaborazioni con il mondo dell'istruzione e dei centri di formazione professionale ad ogni livello;
- Gli Stati membri dovrebbero promuovere la collaborazione fra parti sociali e servizi all'impiego per identificare strategie efficaci per la copertura dei posti di lavoro vacanti;
- Gli Stati membri dovrebbero istituire centri per l'impiego pubblici efficaci che possano fungere da "agenzie di gestione delle transizioni" in grado di fornire orientamento personalizzato ai giovani per facilitarne la transizione dal mondo dell'istruzione al lavoro o fra un impiego e l'altro;
- Gli Stati Membri dovrebbero confrontarsi con i soggetti competenti in materia di tirocini e apprendistato al fine di facilitare le procedure amministrative per le imprese, nel rispetto dei diritti e della protezione sociale di stagisti e apprendisti;
- Gli Stati Membri dovrebbero prevenire l'abbandono scolastico dei giovani privi di qualifiche con misure come l'orientamento e il tutoraggio scolastico, programmi di recupero scolastico (come i programmi di bridging)² e misure sistematiche di formazione degli insegnanti sulla prevenzione dell'abbandono precoce e della dispersione scolastica.

PRIORITA' n. 3 – OCCUPAZIONE

Con più di 26 milioni di Europei disoccupati, condizione- chiave è la creazione di maggiori e migliori posti di lavoro in aggiunta ai 2 milioni di posti vacanti in Europa.

Il livello di disoccupazione giovanile sta crescendo in molti Paesi europei, situazione che si è aggravata con la crisi economica e finanziaria. L'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro è resa più complicata in molti Paesi a causa della mancanza di posti di lavoro.

Mercati del lavoro dinamici, aperti e che favoriscono la mobilità dovrebbero mirare a promuovere la creazione e la ricerca di occupazione senza indebolire i sistemi di protezione sociale.

Adeguate politiche macro-economiche e misure specifiche per gli investimenti produttivi sono necessarie per favorire la crescita e una ripresa che offra posti di lavoro. La competitività dei prodotti e dei servizi europei dipende in misura significativa dagli investimenti in ricerca e sviluppo, innovazione, istruzione e formazione.

E' responsabilità delle parti sociali nazionali e dei governi, in conformità alle pratiche di relazioni industriali, determinare le condizioni dell'occupazione, incluso il costo del lavoro, con l'obiettivo di aiutare i giovani ad entrare e progredire nel mercato del lavoro.

In taluni settori e specifiche regioni dell'Europa vi è la mancanza di alcune competenze-chiave e una disponibilità limitata di competenze adeguate, con particolare riferimento alle esigenze delle nuove industrie e di specifici servizi pubblici. Al fine di coprire i posti di lavoro vacanti, le parti sociali europee sostengono pienamente gli sforzi dell'UE e dei livelli nazionali nel fornire una (ri)qualificazione adeguata e nel promuovere opportunità di mobilità per i giovani che prendono in considerazione di spostarsi tra gli Stati Membri e di lavorarvi.

Regole sul lavoro, così come sistemi fiscali e previdenziali ben definiti e funzionanti, sono essenziali per avere dei mercati del lavoro efficienti e poter promuovere maggiori opportunità di trovare lavoro per i giovani.

Riforme del mercato del lavoro, ove necessario attuate attraverso la contrattazione collettiva o la legislazione consultando le parti sociali, possono ridurre la segmentazione del mercato del lavoro e favorire l'ingresso di giovani nel mercato del lavoro.

Quando si studiano soluzioni volte a massimizzare le opportunità di lavoro per i giovani, è importante rispettare i diritti sociali e del lavoro concordati.

² I programmi di bridging ("programmi ponte" sono partenariati formali fra due istituzioni di istruzione post-secondaria che danno agli studenti la possibilità di un riconoscimento formale di un'esperienza accademica precedente acquisita presso un'altra istituzione.

Politiche attive del mercato del lavoro sono altresì necessarie per promuovere l'accesso dei giovani ad un'occupazione, che consenta loro di diventare indipendenti.

L'apprendimento lungo l'intero arco della vita è una responsabilità condivisa riconducibile a tutti gli attori: imprese, lavoratori e loro rappresentanti, autorità pubbliche e singole persone. Ciascun lavoratore dovrebbe essere consapevole delle proprie competenze ed essere incoraggiato a svilupparle nel corso della sua vita lavorativa.

L'affiancamento, il tutoraggio e il mentoring, inclusa la collaborazione intergenerazionale, possono agevolare l'inserimento dei giovani nel loro primo lavoro. Tale approccio può aiutare le imprese a promuovere simultaneamente l'occupazione dei giovani e dei lavoratori più anziani. Inoltre, programmi personalizzati di sviluppo delle competenze possono consentire ai datori di lavoro e ai lavoratori di individuare le competenze richieste ad un giovane lavoratore in una determinata situazione lavorativa.

Una varietà di tipologie contrattuali può aiutare a fare incontrare le esigenze dei datori di lavoro e quelle dei giovani lavoratori, ad esempio, per far fronte ai cambiamenti della domanda di beni e servizi, per sostituire lavoratori assenti per malattia o ragioni familiari, o per consentire ai giovani di conciliare meglio la vita privata e quella familiare o con lo studio.

Tuttavia, alcuni giovani potrebbero effettivamente trovarsi bloccati in una successione di contratti di breve durata e/o con orario ridotto, accettando tali contratti per mancanza di altre opportunità, così limitando le loro possibilità di avviarsi verso una vita autonoma e dare inizio ad uno sviluppo professionale sicuro.

Le parti sociali e le autorità pubbliche devono assicurare che vi siano le giuste condizioni per creare posti di lavoro e che i contratti a tempo indeterminato, contratti temporanei nonché di breve durata, siano regolamentati in maniera tale da favorire un'inclusione sostenibile dei giovani nel mondo del lavoro.

Azioni delle Parti Sociali

Breve termine

- Concordare condizioni e termini specifici di sostegno all'occupazione per i giovani in cerca di lavoro al fine di agevolare il loro accesso ad una prima occupazione, includendovi programmi speciali concepiti per sostenere e qualificare i giovani per un loro accesso al lavoro.
- Promuovere contratti a tempo indeterminato per assicurare che gli stessi rimangano la forma comune dei rapporti di lavoro.
- Assicurare, in conformità ai sistemi nazionali di relazioni industriali, un equilibrio ottimale tra flessibilità e sicurezza, con riferimento alla protezione dell'occupazione, per tutti i rapporti di lavoro, al fine di affrontare la segmentazione dei mercati del lavoro.
- Sostenere iniziative di affiancamento per consentire e riconoscere il contributo del lavoratore più anziano e/o esperto nella trasmissione delle sue conoscenze e competenze al lavoratore più giovane.
- Promuovere una più agevole transizione dei giovani nel posto di lavoro attraverso attività di inserimento e di coaching.
- Promuovere piani di sviluppo delle competenze individuali condivisi dal datore di lavoro e dal lavoratore.
- Continuare l'impegno a livello europeo nel dibattito in corso sulla trasparenza e il riconoscimento delle competenze formali e non formali e sulle qualifiche, promuovendo lo sviluppo di strumenti europei di riconoscimento e validazione delle competenze e delle qualifiche, attraverso sistemi di orientamento e formazione professionale.
- Contribuire alle iniziative europee volte a promuovere i vantaggi potenziali della mobilità dei giovani in cerca di lavoro e dei lavoratori, come ad esempio attraverso l'iniziativa "Your first EURES job", evitando al contempo la fuga di cervelli da alcuni Paesi, che minerebbe il loro futuro sviluppo.

Lungo termine

- Stipulare accordi bi o tripartiti e/o contribuire alla definizione e all'implementazione delle riforme dei mercati del lavoro, volte a ridurre la segmentazione e a favorire l'accesso al mercato del lavoro dei giovani, mantenendo al contempo i concordati livelli di diritti sociali e del lavoro.

- Contrastare le cause del lavoro autonomo fittizio simulato per evitare effetti dannosi sia a carico dei datori di lavoro che dei lavoratori.
- Partecipare al monitoraggio, alla valutazione e alla revisione dei piani nazionali per l'occupazione dei giovani.

Raccomandazioni

Breve termine

- L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero favorire una crescita economica accompagnata dalla creazione di occupazione attraverso politiche macroeconomiche efficaci.
- L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero collaborare per rendere l'occupazione dei giovani un'opportunità più attraente per i datori di lavoro e dovrebbero promuovere la formazione dei giovani come un investimento sia per le imprese che per ciascun lavoratore.
- L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero definire politiche occupazionali specifiche per i giovani, in stretta consultazione con le parti sociali, in linea con le esigenze industriali e settoriali.
- L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero investire in innovazione, ricerca e sviluppo, istruzione e formazione, al fine di agevolare i giovani nell'ottenere un primo lavoro e maturare esperienze lavorative.
- L'Unione europea dovrebbe coinvolgere le parti sociali nazionali ed europee nella definizione, utilizzo e valutazione dei 6 miliardi di euro destinati alle misure sull'occupazione giovanile nel Quadro Finanziario Pluriennale 2014-2020.

Lungo termine

- L'Unione europea dovrebbe favorire ed agevolare la mobilità geografica e occupazionale dei giovani lavoratori, in particolare di coloro che desiderano spostarsi e lavorare all'estero. Ciò può svolgere un ruolo importante nel fare incontrare la domanda e l'offerta di lavoro, prevenendo contestualmente il fenomeno della fuga dei cervelli e riconoscendo i diritti e i vantaggi alle persone che si spostano da uno Stato ad un altro.
- Gli Stati membri colpiti dagli effetti della fuga di cervelli dovrebbero intervenire per limitare le conseguenze negative per i rispettivi mercati del lavoro.
- Gli Stati membri dovrebbero affrontare le sfide poste dall'occupazione giovanile come parte dei rispettivi piani nazionali di occupazione.
- Gli Stati membri dovrebbero promuovere politiche attive del lavoro e assicurare un equilibrio tra il supporto necessario da dare a chi cerca lavoro ed effettivi incentivi all'occupazione. Dovrebbero essere previste misure specifiche per i giovani che fuoriescono dai programmi di attivazione.
- Gli Stati membri dovrebbero assicurare la previsione di sanzioni efficaci e proporzionate nei casi di non ottemperanza alle normative sul lavoro vigenti, anche nei casi di lavoro autonomo fittizio.

PRIORITA' n. 4 - IMPRENDITORIALITA'

L'incoraggiamento di una mentalità imprenditoriale e la promozione delle capacità imprenditoriali determinano un effetto positivo sull'occupabilità dei giovani e sulla creazione di occupazione. Ciononostante, questo è soltanto uno degli elementi che fanno parte delle strategie generali sull'occupazione giovanile.

L'imprenditorialità dovrebbe essere favorita sin dagli anni della scuola, per poi essere integrata nell'istruzione secondaria e universitaria, sia essa istruzione ad indirizzo generale che istruzione e formazione professionale.

La guida e l'affiancamento ai nuovi imprenditori dovrebbero essere resi disponibili al fine di dotarli di informazioni sulla vigente legislazione, sulle potenziali opportunità di finanziamento e di qualunque altro consiglio necessario a creare e gestire un'impresa responsabile e di successo. Questo include il fatto di fornire strumenti semplici e di promuovere requisiti amministrativi di facile applicazione per la creazione di un'impresa.

La creatività dovrebbe essere incoraggiata di pari passo con l'imprenditorialità come forma mentale atta a promuovere iniziative individuali autentiche e il lavoro autonomo, nonché attitudini positive verso un'assunzione sostenibile dei rischi, rispettando al contempo la legislazione del lavoro e i diritti dei lavoratori.

L'apprendistato può indirizzare verso l'imprenditorialità grazie alla diretta esperienza di lavoro in un'impresa nel rispettivo campo di attività, e può favorire l'avvio di un'attività imprenditoriale.

Altre forme di imprenditorialità

L'"Intrapreneurship", che consiste nella promozione di attitudini imprenditoriali dei dipendenti, e l'imprenditorialità sociale, possono costituire esempi di successo di modelli di partecipazione dei lavoratori volti al raggiungimento degli obiettivi economici e sociali delle organizzazioni per cui lavorano.

Tuttavia, il confine tra un lavoratore e un datore di lavoro può essere confuso nel caso di lavoro autonomo simulato.

Azioni delle Parti sociali

Breve termine

- Promuovere i servizi di formazione e di affiancamento per i giovani imprenditori al fine di aumentare le possibilità per le giovani imprese di continuare l'attività e crescere dopo i primi anni dalla loro creazione.
- Promuovere la mentalità imprenditoriale a scuola e nella società nel suo complesso, con l'obiettivo di evitare la stigmatizzazione dei giovani imprenditori in caso di insuccesso.

Lungo termine

- Promuovere partenariati tra piccole e grandi imprese al fine di individuare e supportare le opportunità di mercato e di crescita, con speciale attenzione ai settori industriale e dei servizi ad alto valore aggiunto.
- Incoraggiare l'imprenditorialità femminile e l'imprenditorialità di gruppi a rischio di esclusione attraverso particolari forme di accompagnamento e affiancamento.
- Affrontare le sfide sociali ed ambientali come parte delle attività che le imprese decidono di intraprendere nel campo della Responsabilità Sociale d'Impresa.

Raccomandazioni

Breve termine

- Gli Stati Membri dovrebbero trovare il giusto equilibrio tra requisiti amministrativi e regolamentari e la garanzia di un ambiente favorevole per la creazione e/o la trasmissione di piccole imprese, incluso lo sviluppo di portali web (servizi di amministrazione digitale).

- Gli Stati Membri dovrebbero istituire incentivi specifici e assicurare aiuto in termini di accesso al credito per poter finanziare la creazione di nuove imprese da parte dei giovani imprenditori.
- Gli Stati Membri dovrebbero istituire dei corsi sull'imprenditorialità come parte integrante dei percorsi scolastici e promuovere l'imprenditorialità nei sistemi di apprendimento basati sul lavoro, in linea con il nuovo Piano di Azione 2020 sull'imprenditorialità lanciato dalla Commissione europea nel gennaio 2013.

Lungo termine

- L'UE, incluso il Fondo Europeo per gli Investimenti, e gli Stati Membri dovrebbero sviluppare ulteriormente gli strumenti esistenti e, ove opportuno, dovrebbero stabilirne di nuovi per favorire la creazione e la crescita di imprese giovani, come ad esempio avviene con i Servizi di Microfinanza e con il programma per la Competitività delle Imprese e delle PMI.
- Gli Stati Membri dovrebbero organizzare e promuovere occasioni di confronto competitivo tra giovani imprenditori a livello locale, regionale e nazionale.
- Gli Stati Membri dovrebbero inserire il tema dell'imprenditorialità nelle scuole di istruzione e formazione professionale in modo tale che gli studenti possano scegliere di diventare imprenditori.
- Gli Stati Membri potrebbero promuovere un'imprenditorialità responsabile sociale ed ambientale come parte dei curricula di alta formazione.
- Gli Stati Membri dovrebbero accertarsi che lo status di lavoratore autonomo, laddove esiste, sia effettivo.

PROMOZIONE, AZIONI E FOLLOW-UP

Promozione

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e la CES (nonché il liaison committee EUROCADRES/CEC) promuoveranno il presente Quadro di Azioni negli Stati Membri ad ogni più opportuno livello, tenendo conto delle prassi nazionali, attraverso azioni separate e congiunte, come ritenuto opportuno.

Le parti sociali europee organizzeranno dei seminari regionali per informare i propri membri sul presente Quadro di Azioni. Riunioni aggiuntive a livello nazionale possono essere organizzate in ciascun Paese dalle stesse parti sociali nazionali.

Inoltre, le parti sociali europee trasmetteranno tale documento a tutti gli attori interessati sia a livello europeo che nazionale, comprese le parti sociali di settore europee, le istituzioni europee nonché le istituzioni pubbliche nazionali.

Azioni

Le parti firmatarie del presente Quadro di Azioni invitano le parti sociali nazionali –affiliate a BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC), ad agire sulla base delle quattro priorità nello stesso indicate per favorire l'occupazione giovanile e transizioni più agevoli tra l'istruzione e il lavoro.

Inoltre, le parti sociali europee e nazionali collaboreranno con le Istituzioni europee e /o con le autorità pubbliche nazionali sulla base delle raccomandazioni incluse nel presente Quadro di Azioni.

Follow-up

Dopo tre rapporti annuali, le parti sociali europee ne valuteranno l'impatto sia sui datori di lavoro che sui lavoratori. Tale valutazione potrà comportare un aggiornamento delle priorità indicate e /o una valutazione con riferimento alla necessità di ulteriori azioni su una o più priorità.

Le parti sociali europee avranno il compito di preparare un rapporto di valutazione complessiva durante il quarto anno successivo all'adozione di tale Quadro di Azioni.

Nel caso non venga predisposto alcun rapporto dopo quattro anni, le parti sociali europee solleciteranno i propri affiliati nei Paesi interessati a fornire informazioni sulle loro attività di follow-up finché non vengano intraprese azioni a livello nazionale.

LE PARTI SOCIALI EUROPEE³:

QUADRO DI AZIONI SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE GIUGNO 2013

APPENDICE - CASI DI STUDIO

Paese	Titolo/descrizione	Pagina
Austria	Entrepreneur's Skills Certificate®	2
Austria	Transizione dalla scuola al lavoro nella città di Vienna	4
Austria	Centro di orientamento professionale	5
Belgio	Fondazione UNIZO per Istruzione e Imprenditorialità	7
Repubblica Ceca	Il Gruppo ČEZ supporta l'istruzione tecnica	8
Danimarca	Formazione duale	9
Francia	Accordo tra le parti sociali e "Contrat de génération"	10
Francia	"Contrat de professionnalisation et Contrat d'apprentissage"	12
Finlandia	Garanzia per i giovani	14
Germania	Avvio alla formazione professionale	15
Germania	Start in den Beruf (Passaggio alla professione)	16
Ungheria	Start Card	17
Italia	Sistema di apprendistato	18
Italia	"Talento delle Idee" e "LATUAIDEADIMPRESA®"	20
Paesi Bassi	Tirocinio e apprendistato in Olanda	21
Polonia	Fondo polacco per l'istruzione e la formazione dell'Associazione per	22

		l'artigianato	
	Portogallo	Tirocini professionali	23
	Spagna	Mai arrendersi	24
	Svezia	Accordo sull'integrazione occupazionale	25
	Regno Unito	Programma National Health Service Cadet (apprendistato) - NHS	27

- Istruzione
- Imprenditorialità

Obiettivo/sintesi

L'Entrepreneur's Skills Certificate (ESC)® è composto da quattro moduli e consente di acquisire competenze economiche e imprenditoriali. Piattaforme di e-learning, applicazioni e un sistema di test standardizzato garantiscono la conformità agli standard nazionali e internazionali. ESC® rappresenta un percorso riconosciuto verso l'occupabilità.

Descrizione dell'iniziativa

ESC® è un programma di formazione certificato composto da quattro moduli e incentrato su temi quali nozioni di base sul mondo del lavoro/dell'economia (modulo A), economia nazionale (modulo B), economia aziendale (modulo C) e nozioni di base su contabilità, fisco, calcoli, finanza e marketing (modulo UP). Attraverso questi quattro moduli indipendenti, ESC® fornisce importanti informazioni sull'economia e competenze imprenditoriali. Una piattaforma di e-learning, applicazioni per iPhone e un sistema di test standardizzato garantiscono la conformità a standard nazionali e internazionali analoghi. Le competenze economiche e la formazione personalizzata basata sull'utilizzo di mezzi moderni agevolano la transizione dei giovani dallo studio al lavoro, sia dipendente che autonomo.

Conoscenze e competenze consolidate su relazioni economiche, legislazione del lavoro, sistema sociale e finanziario e responsabilità sociale sono di fondamentale importanza non solo per le società e le sedi di lavoro, ma anche per insegnanti, istituti di istruzione e per le giovani generazioni. Questo è un fattore importante per il successo dell'Austria come paese che attrae investimenti, poiché una percentuale elevata di diplomati e laureati sceglie il lavoro autonomo. Questi giovani imprenditori rappresentano la spina dorsale dell'economia del futuro.

Gruppi target: ISCED 3 generale e VET, oltre a ISCED 4 e ISCED 5. Ogni modulo si conclude con un test online a scelta multipla standardizzato. ESC® può inoltre essere integrato nei programmi in corso o offerto su base extracurricolare. Per assistere gli insegnanti nella fase di avvio del programma, sono previsti corsi di formazione dedicati organizzati in collaborazione con gli istituti locali per la formazione dei docenti.

Entrepreneur's Skills Certificate® è stato giudicato un esempio di prassi ottimale per l'educazione all'imprenditoria a Oslo 2006. A questo riconoscimento sono seguite attività di diffusione e promozione internazionali: Albania, Repubblica Ceca, Germania, Francia, Italia/Alto Adige, Kosovo e Polonia.

Valutazione/risultati

Il test ESC® viene eseguito nelle scuole certificate come centri di test accreditati. Ogni modulo si conclude con un test online a scelta multipla standardizzato della durata massima di 45 minuti e agli studenti viene inviato un feedback automatico. Gli studenti/le scuole ricevono i certificati con i relativi punteggi. Sul retro viene fornita, nella lingua locale e in inglese, una descrizione dei risultati di apprendimento.

Contatto

Datore di lavoro

Friederike Sözen

Dipartimento della politica per l'istruzione –

Camera austriaca dell'economia

Wiedner Hauptstrasse 63, 1040 Vienna, Austria

Tel.: +43 (0)590900 4086

e-mail: unternehmerfuehrerschein@wko.at

Sito Web: www.unternehmerfuehrerschein.at

Transizione dalla scuola al lavoro nella città di Vienna - Austria

Transizione

Obiettivo/sintesi

La transizione dalla scuola al mondo del lavoro è uno dei pilastri fondamentali della "Viennese Education Guarantee". Tale transizione è supportata da varie iniziative.

Descrizione dell'iniziativa

La transizione dall'istruzione obbligatoria al proseguimento degli studi è supportata da:

- Coaching per i giovani: counselling e gestione dei casi avviati nelle scuole. L'implementazione è stata sottoposta a test nel 2010/2011 e il coaching per i giovani è stato esteso all'intera città di Vienna nel 2012. <http://www.neba.at/jugendcoaching/warum.html>
- Progetti a bassa soglia: sono rivolti ai giovani che hanno abbandonato gli studi e hanno ricevuto un orientamento professionale minimo. L'obiettivo è indirizzarli verso un'istruzione secondaria o la formazione per il lavoro. Per raggiungere questo gruppo target è essenziale la collaborazione con quelle realtà giovanili impegnate nell'educazione informale.
- Apprendistato esterno: ai giovani che non riescono a trovare un posto da apprendisti nelle aziende, il sistema ÜBA (formazione di apprendistato esterno)/di apprendistato in azienda, finanziato dall'AMS (servizio pubblico di collocamento) e dalla città di Vienna, offre l'opportunità di occupare una posizione formativa di apprendistato.
- Unità di coordinamento centrale: per migliorare il coordinamento degli attori a livello provinciale e nazionale, è stata creata un'apposita unità. L'iniziativa è sovvenzionata e commissionata da: AMS BSB (Ufficio sociale federale), FSW (Fondo sociale di Vienna). <http://www.koordinationsstelle.at/english-info.html>. Gli obiettivi sono due: 1. per i giovani diversamente abili e svantaggiati di età inferiore a 25 anni, ottimizzare le iniziative e i progetti di inserimento professionale. 2. migliorare la gestione della transizione per i giovani a rischio di emarginazione.
- A Vienna è stato attivato un numero di assistenza per apprendisti e giovani lavoratori. La linea offre informazioni e consigli per individuare il tipo di supporto appropriato. www.kuemmer-nummer.at

Valutazione/risultati

Le iniziative facilitano la transizione dei giovani dalla scuola al lavoro. È possibile stabilire un coordinamento e una collaborazione tra enti/organismi di finanziamento, migliorare l'accesso alle informazioni e supportare i fornitori di servizi. La trasparenza dei servizi di supporto è stata aumentata e i professionisti che operano sul campo (counsellor, personale addetto al lavoro giovanile, insegnanti) sono più informati.

Contatti

Datori di lavoro

Ursula Adam

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Austria 1020 Vienna, Nordbahnstr. 36
Tel.: (+431) 217 48-316
e-mail: ursula.adam@waff.at

Bettina Absenger

Associazione austriaca delle pubbliche imprese
(VÖWG)
Austria 1010 Vienna, Stadiongasse 6-8
Tel.: +43/1/408 22 04-24
e-mail: bettina.absenger@voewg.at

Centri di orientamento professionale di Camere di Commercio e Istituti di promozione economica (WIFI) e Camera dei lavoratori/sindacati austriaci - Austria

- Istruzione
- Transizione

Obiettivo/sintesi

L'obiettivo è fornire supporto e consulenza a giovani e meno giovani in procinto di scegliere la carriera professionale da intraprendere: supporto per individuare le proprie capacità e gli interessi personali e informazioni sull'evoluzione del mercato del lavoro riducono i disallineamenti delle competenze e migliorano la transizione dalla scuola al mondo del lavoro.

In Austria, ogni parte sociale dispone di propri centri informativi per l'occupazione.

Dalla fine degli anni '80, **le Camere di Commercio e gli Istituti di promozione economica austriaci** hanno avviato nelle province federali una serie di servizi riguardanti il counselling per l'istruzione e l'orientamento professionale.

L'istituto di formazione professionale BFI è stato fondato nel 1959 ed è di proprietà delle **Camere dei lavoratori e della Federazione sindacale austriaca**. Le attività svolte sono basate sul proseguimento di istruzione e formazione professionale per i lavoratori e su schemi occupazionali e di istruzione per le persone in cerca di occupazione e i lavoratori a rischio di disoccupazione.

Descrizione dell'iniziativa

servizi dei **centri di informazione e orientamento professionale di WKÖ/WIFI** correlati includono:

- brochure informative sulle opportunità di carriera
- orientamento professionale online con lo strumento www.bic.at
- attività per studenti, genitori, insegnanti e imprenditori
- visite di classi scolastiche ai centri di orientamento professionale, conferenze e presentazioni nelle scuole, serate per i genitori, eventi di informazione per gli insegnanti, formazione per le domande di assunzione, presentazioni dei settori
- partecipazione a fiere, esposizioni e così via
- informazioni, consigli e consulenze personali
- aree per il reperimento autonomo di informazioni (postazioni di lavoro con computer, cartelle con informazioni per l'occupazione, raccolte di video, brochure), colloqui di counselling, servizi di test (da verifiche delle capacità ad analisi delle potenzialità) e così via

Questi servizi sono rivolti sia ai giovani che agli adulti. Lo scopo è fornire informazioni obiettive su tutti i percorsi didattici rilevanti e sulle opportunità lavorative. Anche l'orientamento professionale, il counselling sull'istruzione e le consulenze delle Camere dell'economia possono essere considerati un'interfaccia tra gli individui che affrontano il processo di selezione lavorativo (e le scuole) e i responsabili delle decisioni nel mondo del lavoro.

Servizi offerti dalle Camere di Commercio

- guida alle informazioni personali
- test delle prestazioni per studenti (di età superiore a 14 anni) e giovani che hanno conseguito un titolo di istruzione secondaria
- verifica delle motivazioni per le prestazioni
- informazioni preliminari per gli imprenditori
- verifiche delle competenze/test della personalità

- programmi informativi per imprenditori (premi e sovvenzioni, analisi delle richieste e così via)
- informazioni per il (ri)orientamento professionale
- corsi di preparazione per gli esami al termine dell'apprendistato per persone parzialmente qualificate o che hanno abbandonato o lasciato incompleto l'apprendistato
- partecipazione a fiere di informazione sul mondo del lavoro
- visite scolastiche

Valutazione/risultati

Centri di informazione e orientamento professionale di WKÖ/WIFI

- 100.000 clienti l'anno utilizzano i servizi di orientamento professionale.
- 10.000 clienti l'anno eseguono l'analisi delle potenzialità.

Servizi offerti da BFI

Ogni anno, in più di 160 località austriache vengono organizzati circa 20.000 corsi e seminari, per un totale di circa 2,5 milioni di lezioni, a cui partecipano oltre 225.000 persone. Presso BFI operano circa 1.700 dipendenti stabili e più di 6.000 liberi professionisti.

Contatti www.bfi.at

Contatti	
<p>Datore di lavoro Anna-Katharina Huber WKÖ (Camere dell'economia austriache) Wiedner Hauptstr. 63, 1045 Vienna Tel: :+43 (0) 5 90 900-4489 e-mail: anna.huber@wko.at</p>	<p>BFI: Michael Sturm Berufsförderungsinstitut Österreich Kaunitzgasse 2 1060 Vienna Tel: +43 (1) 586 37 03 e-mail: m.sturm@bfi.at</p>



Obiettivo/sintesi

L'obiettivo è fornire agli studenti delle scuole di livello primario, secondario e terziario un'esperienza legata all'imprenditoria e all'imprenditorialità

Descrizione dell'iniziativa

La Fondazione UNIZO per Istruzione e Imprenditorialità fa parte di UNIZO, l'organizzazione dei lavoratori autonomi e delle PMI in Belgio/Fiandre e Bruxelles. Le attività e gli strumenti della Fondazione si rivolgono prevalentemente ai ragazzi, agli insegnanti e ai presidi delle scuole. Possono infatti essere utilizzati nell'ambito dei programmi scolastici per offrire agli studenti un'esperienza legata all'imprenditoria e all'essere imprenditori. UNIZO ha in atto accordi relativi ai propri prodotti con scuole e università. Alcuni esempi:

- Formazione aziendale - avvio di una PMI: agli studenti viene insegnato come avviare un'azienda propria e vengono illustrati tutti gli aspetti legati alla gestione di una PMI. Diversamente da quanto accade nelle aziende di grandi dimensioni, ogni partecipante deve saper svolgere tutti i compiti/le attività che caratterizzano una piccola azienda, ad esempio creazione di un piano aziendale, reperimento di fondi, comunicazione, marketing e così via.
- “Percorso di esperti professionali per l'istruzione” (“Onderwijsvakmansroute”): evento annuale della durata di un giorno che apre le porte delle aziende ai bambini di età superiore a 12 anni per incoraggiarli a scegliere un'istruzione tecnica e professionale e per poter prendere una decisione più consapevole sulla propria istruzione secondaria e sul lavoro futuro. Nel febbraio 2011, all'evento hanno partecipato 210 PMI e oltre 6.000 studenti.
- Whizzcamp: campo vacanze di una settimana per giovani di età superiore a 18 anni, il cui scopo è acquisire qualità e competenze imprenditoriali. Le attività prevedono workshop, conferenze tenute da relatori esterni, testimonianze e creazione di un proprio portafoglio imprenditoriale.

Valutazione/risultati

Ogni anno sono sempre più numerosi gli allievi e gli studenti che decidono di partecipare a una delle attività e anche l'interesse degli insegnanti è in continua crescita. UNIZO ascolta le esigenze delle scuole ed elabora attività adeguate ai programmi scolastici. Di conseguenza, il contenuto di base di attività e strumenti è uguale, ma allo stesso tempo è personalizzato, in modo da stimolare l'interesse e la motivazione delle scuole.

Contatto

Datore di lavoro

Nele Muys

UNIZO

Willebroekkaai 37 – 1000 Bruxelles –

Tel.: +32 2 21 22 536



Obiettivo/sintesi

Il Gruppo ČEZ è una delle dieci più grandi multinazionali per l'energia e la principale azienda nel mercato dell'elettricità della Repubblica Ceca. Come molte altre imprese, anche il gruppo deve affrontare il problema del calo di interesse dei giovani verso le materie tecniche e dimostrare quanto questo settore sia stimolante e promettente.

Descrizione dell'iniziativa

Il Gruppo ČEZ considera una propria responsabilità aumentare l'interesse pubblico nei confronti del settore tecnico, per incoraggiare i giovani (anche attraverso i genitori) a studiare materie tecniche, rafforzare l'interesse dei diplomati/laureati verso la tecnologia e reclutare giovani tecnici per il segmento dell'energia. Il Gruppo ha quindi creato una rete di cooperazione tra istituti secondari e superiori e università, è diventato partner di determinate scuole, ha avviato l'elaborazione di programmi nuovi per il settore energetico o la modifica di quelli esistenti, ha implementato programmi specializzati per studenti e insegnanti, ha dotato le scuole di ausili didattici, è diventato partner generale delle Olimpiadi di matematica e fisica e utilizza le varie competizioni per promuovere i campi della tecnica e dell'energia. Il contatto con le scuole è agevolato da un sito Web professionale interattivo e multimediale, che include un'area per studenti e insegnanti connessa con i profili di Facebook e un nuovo marchio per datori di lavoro associato a quattro messaggi fondamentali. Le attività del gruppo con le scuole partner ricevono l'apprezzamento non solo degli studenti, ma anche del mondo del lavoro.

Valutazione/risultati

Le attività di ČEZ a supporto di apprendistato, istruzione tecnica secondaria e superiore e formazione sono molto apprezzate, poiché rappresentano un valido strumento per selezionare e assumere nuovi dipendenti. Tali attività sono sviluppate in collaborazione anche con i sindacati, nell'ambito della contrattazione collettiva e di CSR, e non solo assicurano risultati positivi a ČEZ, ma promuovono anche le materie tecniche in generale nella Repubblica Ceca.

<u>Contatti</u>	
<u>Datore di lavoro</u> Martin Máca HR Expert, Strategic Recruitment Unit ČEZ a.s. Duhová 2/1444 140 53 Praga 4 Tel.: +420 211 042 342 e-mail: martin.maca@cez.cz	<u>Sindacato</u> Karel Klusák Chairman EWC ČEZ Odborový svaz ECHO Nám. W. Churchilla 2 130 00 Praga 3 Tel.: +420 724 349 110 e-mail: karel.klusak@cez.cz

Formazione duale - Danimarca

Istruzione

Obiettivo/sintesi

In Danimarca, il sistema di formazione professionale è basato sulla formazione duale, con attività che si svolgono per due terzi all'interno di aziende.

Descrizione dell'iniziativa

Il sistema duale di istruzione e formazione aumenta le opportunità di occupazione per i giovani. I vantaggi offerti da tale sistema sono i seguenti

- Combina l'istruzione e le esigenze del mercato del lavoro sulla base delle richieste
- Offre ai giovani un'esperienza lavorativa che si rivelerà preziosa durante la ricerca del primo impiego, anche per le fasce emarginate
- Offre un'istruzione più interessante agli occhi di molti giovani, che apprendono più facilmente combinando teoria e pratica
- Consente ai giovani di acquisire competenze sia teoriche che pratiche; imparando a essere autonomi. Molti diventano innovatori e imprenditori
- Promuove l'abitudine di aziende e relativi dipendenti alla presenza di giovani in fase di formazione e integrazione e ad una maggiore consapevolezza dell'importanza dell'apprendimento
- I giovani imparano cosa significa entrare nel mercato del lavoro e possono apportare alle aziende il know-how aggiornato appreso presso l'istituto di formazione

Valutazione/risultati

In Danimarca, la disoccupazione giovanile tra i diplomati presso gli istituti professionali è estremamente ridotta, anche rispetto ad altri Paesi europei.

Contatti

Datore di lavoro

Confederazione dei datori di lavoro danesi – DA
Vester Voldgade 113
DK-1790 Copenhagen
Danimarca
Tel: +45 29200295

Sindacato

Heidi Rønne Møller
EU-konsulent/EU og International afdeling
Tel. diretto: 3524 6183
Cellulare: 27277682
e-mail: hmr@lo.dk

**Il "Contrat de Génération" francese o "Contratto generazionale"
e Accordo tra le parti sociali per i giovani - Francia**

- Istruzione
- Transizione
- Occupazione

"Contrat de génération":

Obiettivo/sintesi

Lo scopo del "*contrat de génération*" è consentire a un lavoratore con maggiore anzianità di trasmettere le proprie conoscenze e competenze a un giovane senza costi eccessivi per l'azienda. Le clausole prevedono inoltre la possibilità per le microimprese (TPE) di concludere un contratto tra un giovane e un responsabile-titolare dell'azienda, in vista di un avvicendamento, in particolare per quanto riguarda le attività artigianali.

Descrizione dell'iniziativa

Tutte le aziende avranno la possibilità di avvalersi del "contratto generazionale" e di usufruire di un incentivo forfettario o di riduzioni degli oneri per almeno tre anni. Il contratto fornirà alle aziende uno strumento per promuovere contemporaneamente l'occupazione tra i giovani e i lavoratori con più anzianità, a livello sia quantitativo (assunzione di giovani, aumento del tasso di occupazione dei meno giovani) che qualitativo (promozione dell'integrazione in contratti permanenti, trasferimento di competenze e così via).

L'implementazione verrà adattata alle dimensioni delle aziende, con una soglia limite di 300 dipendenti. Nelle aziende con meno di 300 dipendenti, il "contratto generazionale" consiste in una convenzione a tre parti tra il giovane assunto, il lavoratore con più anzianità che mantiene il proprio impiego e l'azienda.

- Il giovane viene assunto con un contratto a tempo indeterminato (con un incentivo di tre anni per l'azienda)
- Il lavoratore con più anzianità deve avere almeno 57 anni (l'incentivo verrà corrisposto fino al pensionamento)

Nelle aziende con più di 300 dipendenti, il "contratto generazionale" viene implementato mediante la sottoscrizione di un accordo collettivo definito "accordo intergenerazionale". Tale accordo deve essere raggiunto sulla base di una analisi condivisa (piramide delle età all'interno dell'azienda, prospettive di assunzione, competenze essenziali dell'azienda e così via) e deve includere impegni concreti e quantificati relativi all'assunzione di lavoratori giovani e meno giovani con contratti a tempo indeterminato, azioni volte a salvaguardare l'impiego per i lavoratori più anziani e trasmissione di conoscenze e competenze.

Le aziende con almeno 50 dipendenti che non dispongono di un contratto o di un piano di azione dovranno pagare una sanzione. Le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 300 potranno usufruire degli accordi di Settore.

La riforma è stata discussa dal Parlamento francese nel gennaio del 2013 e ha trasformato in legge il contratto nazionale raggiunto dalle parti sociali del Paese il 19 ottobre. La data stabilita per l'implementazione del "*contrat de génération*" nelle aziende con più di 50 dipendenti è il 30 settembre 2013.

Valutazione/risultati La riforma non è ancora stata implementata

Accordo tra le parti sociali per i giovani

Obiettivo/sintesi

Nel 2011 le parti sociali francesi hanno sottoscritto quattro accordi riguardanti l'occupazione giovanile.

Descrizione dell'iniziativa

Il primo accordo, firmato nell'aprile 2011, garantiva maggiore assistenza e orientamento per i giovani alla ricerca di un impiego. A tale scopo, sono stati investiti 100 milioni di euro del sistema di formazione professionale e dell'"ufficio di collocamento per lavoratori specializzati e manager" (gestito dalle parti

sociali) per assicurare un supporto a 90.000 giovani con diversi profili in cerca di occupazione nel biennio 2011-2013.

Il secondo accordo indicava gli obiettivi dell'agenzia *Action Logement* (gestita dalle parti sociali) e pianificava soprattutto la costruzione di 45.000 nuovi appartamenti e l'assegnazione di 8.000 abitazioni esistenti per i giovani. È stato inoltre deciso di riservare ai giovani il 50% dell'aiuto diretto fornito da tale agenzia.

Lo scopo del terzo accordo era promuovere l'apprendistato, soprattutto nei settori in cui lo sviluppo del sistema risulta insufficiente e il calo del numero di giovani apprendisti è considerevole. Il testo imponeva inoltre misure aggiuntive per il tirocinio, ad esempio un periodo di attesa tra due tirocini nella stessa posizione e accesso per i tirocinanti ai servizi forniti dai comitati aziendali.

L'ultimo accordo, concluso nel luglio 2011, ha definito un "programma di accoglienza" sistematico per i neoassunti nelle aziende, un quality framework (negoziato a livello di filiale) per il "mentoring", e ha implementato un'indennità "una tantum" per i nuovi dipendenti più giovani durante il primo mese del contratto.

Valutazione/risultati

La valutazione di tutte queste iniziative è attualmente in corso. Di conseguenza, è difficile ottenere un giudizio complessivo sui quattro accordi, anche se i risultati ad oggi del primo accordo rilevati dalle parti sociali sono positivi. Tuttavia, permangono le difficoltà nel raccogliere i risultati dei settori in termini di attuazione delle clausole degli accordi nazionali nel relativo ambito.

<u>Contatti</u>	
Datore di lavoro Siham Saïdi Chargée de mission senior-Affaires Européennes et Internationales Direction des relations sociales, de l'éducation et de la formation MEDEF 55 avenue Bosquet 75330 Parigi cedex 07 Tel.: +33.1.53.59.18.37	Sindacato Thiébaud Weber CFDT 4 boulevard de la Villette 75019 Parigi e-mail: tweber@cfdt.fr

“Contrat de professionnalisation et Contrat d’apprentissage” - Francia

Istruzione

Obiettivo/sintesi

Il contesto francese prevede due tipi di formazione basata sull'alternanza: il “Contrat d’Apprentissage” e il “Contrat de Professionnalisation”.

Descrizione dell'iniziativa

1-Dal luglio del 1971, l'**apprendistato** forma parte del sistema IVET francese. Secondo l'articolo L.6221-1 del codice del lavoro, il contratto di apprendistato rappresenta un tipo particolare di contratto tra un apprendista e un datore di lavoro. Oltre al pagamento di una retribuzione, il datore di lavoro accetta di assicurare all'apprendista una formazione professionale completa, fornita sia all'interno dell'azienda che presso un centro di formazione per l'apprendistato o un apposito dipartimento in un istituto didattico. Da parte sua, l'apprendista accetta di lavorare per l'azienda per la durata del contratto e di completare il corso di formazione. Il contratto di apprendistato riguarda i giovani di età compresa tra 16 e 26 anni che desiderano proseguire nella propria istruzione e formazione allo scopo di ottenere un diploma o una qualifica professionale.

Le qualifiche e i diplomi professionali di maggiore interesse sono indicati e registrati nel quadro nazionale francese delle qualifiche (RNCP, Répertoire National des Certifications Professionnelles).

2-Dal maggio del 2004, il National Inter-professional Agreement (ANI) del 5 dicembre 2003, relativo alla formazione professionale di lunga durata e al dialogo sociale, ha introdotto il “**Contrat de Professionnalisation**”. L'obiettivo è consentire ai giovani di età inferiore a 26 anni e privi di qualifiche professionali o che desiderano completare la propria formazione a qualsiasi livello, incluse le persone di oltre 26 anni alla ricerca di un impiego, di ottenere un certificato di qualifica professionale (CQP: Certificat de Qualification Professionnelle) oppure una qualifica o un titolo indicato dall'accordo collettivo e registrato nel National Qualifications Framework (NQF).

Il sovvenzionamento di questo tipo di collocamento basato sull'alternanza è garantito dalle OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), ovvero organizzazioni di finanziamento accreditate.

I settori e le organizzazioni interprofessionali responsabili delle OPCA svolgono un ruolo strategico nello stabilire le priorità correlate alle occupazioni e alle qualifiche richieste. Questo include la definizione del livello di copertura finanziaria e l'accesso al contratto di professionalizzazione.

Valutazione/risultati:

Sulla base dei dati DARES del 2012:

1-Le tendenze delle evoluzioni dei contratti di tirocinio basato sull'alternanza e sottoscritti sono le seguenti (in base a flusso e numero mensile di persone in cerca di primo impiego):

	2010	2011	2012
“ Contrat d’apprentissage ”	287,719	295,044	297,768
“ Contrat de professionalisation ”	147,990	173,185	158,284

2-La percentuale di integrazione professionale ha raggiunto l'86% in meno di un anno.

Contatti

Datore di lavoro

Siham Saïdi

Chargée de mission senior-Affaires Européennes
et Internationales

Direction des relations sociales, de l'éducation et
de la formation

MEDEF

55 avenue Bosquet

75330 Parigi cedex 07

Tel.: +33.1.53.59.18.37

Sindacato

Thiébaud Weber

CFDT

4 boulevard de la Villette 75019 Parigi

e-mail: tweber@cfdt.fr

Garanzia per i giovani - Finlandia

Transizione

Obiettivo/sintesi

La Garanzia per i giovani assicura a tutte le persone di età inferiore a 25 anni e ai neolaureati di meno di 30 anni un lavoro, un periodo di prova, una opportunità di studio, un corso o una occasione di inserimento nel mercato del lavoro entro tre mesi dalla iscrizione come disoccupati in cerca di impiego.

È inoltre inclusa una garanzia formativa, che assicura il diritto allo studio a qualsiasi giovane che sta per completare un percorso di istruzione di base. La garanzia di istruzione sarà associata a un programma di formazione per giovani adulti (20-29 anni), che offre alle persone prive di un titolo di livello secondario superiore l'opportunità di conseguire una qualifica professionale.

Descrizione dell'iniziativa

Il governo finlandese destina 60 milioni di euro l'anno alla Garanzia per i giovani, mentre per il programma di formazione ha allocato 27 milioni di euro nel 2013 e investirà 52 milioni ogni anno dal 2014 al 2016.

La Garanzia per i giovani viene elaborata da un gruppo di lavoro i cui membri rappresentano i vari ministeri, l'Istituto delle assicurazioni sociali Kela, l'Associazione delle autorità locali e regionali finlandesi, la Cooperazione finlandese per i giovani Allianssi e le organizzazioni che si occupano del mercato del lavoro. Il gruppo ha identificato i principali problemi della società in termini di istruzione, occupazione e partecipazione dei giovani. Nel primo rapporto pubblicato sono state presentate 21 proposte, tra cui maggiori opportunità di formazione, risorse aggiuntive per i giovani in cerca di lavoro nel Pubblico impiego e reti locali per il lavoro giovanile.

Per raggiungere tali obiettivi, la Garanzia per i giovani richiede collaborazione tra autorità, aziende, organizzazioni e giovani. In Finlandia, la Garanzia per i giovani si basa sull'approccio *Partnership Privato-Pubbliche-Partecipate*, che consente ai giovani di partecipare attivamente e prendere decisioni relative al proprio futuro.

Valutazione/risultati

L'attuazione della Garanzia per i giovani verrà valutata sulla base di vari indicatori. La prima valutazione sarà pronta nell'estate del 2013, sei mesi dopo l'applicazione della nuova Garanzia.

Contatti

Datore di lavoro

Tuija Vehviläinen

Confederation of Finnish Industries – EK

Eteläranta 10

00130 Helsinki, Finlandia

Tel.: +358.40.75.195.43

e-mail: tuija.vehvilainen@ek.fi

Sindacato

Pirjo Väänänen

Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi (SAK)

P. O. Box 157

FI-00531 Helsinki, Finlandia

Tel.: +358408279855

e-mail: pirjo.vaananen@sak.fi

**Programma di tirocinio “Avvio alla formazione professionale”
BOGESTRA AG - Germania**

Transizione

Obiettivo/sintesi

L'obiettivo del programma di tirocinio “Avvio alla formazione professionale” è agevolare l'accesso alla doppia formazione professionale di legge per le persone in cerca di impiego in possesso di un diploma di istruzione inferiore (Hauptschulabschluss).

Descrizione dell'iniziativa

Poiché i candidati con un titolo di studio di istruzione inferiore risultano spesso svantaggiati al momento di presentare la domanda per la doppia formazione professionale, BOGESTRA ha creato nel 2010, in collaborazione con le scuole secondarie (Hauptschulen), il programma di tirocinio “Avvio alla formazione professionale”. Il programma è stato approvato e viene monitorato dal comitato aziendale sulla base dell'accordo tedesco di coinvolgimento dei lavoratori.

A tale scopo, alcuni alunni del secondo anno delle scuole medie superiori hanno partecipato a un tirocinio della durata di un anno in qualità di “specialisti nell'utilizzo di veicoli”: un giorno alla settimana, anziché andare a scuola, si fanno un'idea dell'azienda e delle possibili future prospettive professionali.. Grazie a questa iniziativa, i formatori hanno potuto analizzare il comportamento e le competenze dei partecipanti e gli studenti hanno approfondito la conoscenza della loro futura professione.

Il tirocinio include una formazione pratica esaustiva per affrontare al meglio sia i colloqui di lavoro che i test di selezione.

Valutazione/risultati

L'apprendimento dei tirocinanti che hanno partecipato al programma è risultato molto soddisfacente, soprattutto dopo l'applicazione di alcune modifiche (ad esempio, la concentrazione dei tirocini in una sola professione anziché quattro). Grazie al successo ottenuto, il programma verrà portato avanti.

Contatti

Datore di lavoro
Petra Bönnemann

BOGESTRA AG
Tel.: +49 (0)234 303-2667
e-mail: petra.boennemann@bogestra.de

Sindacato

Kevin Miers
Comitato aziendale (BOGESTRA)
Tel.: +49 (0)234 303-2558
e-mail: kevin.miers@bogestra.de

“Start in den Beruf” - Germania

Transizione

Obiettivo/sintesi

L'iniziativa “Start in den Beruf” (“passaggio alla professione”) delle parti sociali nel settore della chimica (IG BCE e BAVC) in Germania è stata avviata per aumentare le opportunità di formazione professionale per i giovani. L'obiettivo dell'iniziativa è sostenere i giovani che non hanno ancora trovato un'occasione di apprendistato e che ancora non possiedono i prerequisiti per l'ammissione alla formazione professionale.

Descrizione dell'iniziativa

Le parti sociali hanno creato l'istituzione collettiva UCI (Unterstützungsverein der chemischen Industrie), il cui scopo iniziale era offrire un supporto finanziario ai lavoratori-che avevano perso il lavoro o a rischio di perderlo. Dalla tornata di trattative contrattuali del 2000, UCI supervisiona l'iniziativa delle parti sociali “Start in den Beruf” e la sostiene finanziariamente. L'obiettivo principale è migliorare le prospettive (di iniziare un apprendistato) dei giovani (fino a 25 anni di età) che in passato hanno incontrato difficoltà nell'ottenere posti di apprendistato per la mancanza di determinati prerequisiti.

A tale scopo, le aziende del settore sono fortemente impegnate (a livello socio-politico) nel fornire opportunità di apprendistato e sovvenzionare programmi di supporto che, in genere, hanno una durata di 6-12 mesi. Il programma combina esperienza operativa, nozioni teoriche e informazioni socio-pedagogiche, al fine di preparare i giovani alla futura formazione professionale. Le aziende possono richiedere (per iscritto) un'indennità di 230 € al mese all'UCI, che deciderà se accettare o meno la richiesta. Se l'esito è negativo, sarà l'azienda a dover corrispondere ai partecipanti una retribuzione di 450 € al mese.

Di recente, il programma è stato ulteriormente sviluppato per le piccole e medie imprese. Grazie agli accordi di cooperazione con le istituzioni didattiche regionali e a un maggiore sostegno finanziario, “STARTplus” consente a tali aziende di partecipare al programma.

Valutazione/risultati

Questa combinazione è determinante per il successo dell'iniziativa. Molti dei partecipanti hanno problemi con l'apprendimento della teoria a scuola, ma poiché parte delle attività di “Start in den Beruf” si svolge all'interno delle aziende, i giovani possono usufruire di un apprendimento anche di tipo operativo. All'80% dei partecipanti al programma viene assegnato un apprendistato o un lavoro.

Contatto	
Datore di lavoro Dirk Meyer Managing Director Education, Economics, Labour Market Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) Abraham-Lincoln-Str. 24 65189 Wiesbaden e-mail: dirk.meyer@bavc.de BDA DIE ARBEITGEBER Europäische Union und Internationale Sozialpolitik Tel.: +49 30 2033-1900 e-mail: europa@arbeitgeber.de	Sindacato Benjamin Krautschat DGB Henriette-Herz-Platz 2 - 10178 Berlino - Germania Tel.: +49 30 24060 503 e-mail: benjamin.krautschat@dgb.de

Start Card - Ungheria

- Transizione
- Occupazione

Obiettivo/sintesi

“**START CARD**” offre incentivi fiscali alle aziende che assumono neodiplomati/laureati e persone in cerca del primo impiego

Descrizione dell'iniziativa

Questa carta, disponibile dal 2004, offre ai giovani in cerca di occupazione (età inferiore a 25 anni o ai 30 se in possesso di una laurea, disoccupati da lungo tempo, madri che desiderano rientrare nel mondo del lavoro) diversi vantaggi al momento della richiesta. Ai datori di lavoro che assumono neodiplomati/laureati e persone in cerca del primo impiego in possesso della carta viene infatti offerto un incentivo.

L'incentivo consiste nella possibilità di pagare contributi fiscali e sociali pari solo al 10% della retribuzione lorda del titolare della carta per il primo anno e pari al 20% nel secondo.

Valutazione/risultati

In Ungheria, il “contributo fiscale e sociale” è l'imposta sulle retribuzioni lorde versata allo stato dai datori di lavoro. Poiché di norma la percentuale è del 27%, la possibilità di usufruire di incentivi aumenta l'interesse dei datori di lavoro verso i candidati che possiedono la carta.

<i>Statistiche su Start Card:</i>	2007	2008	2009	2010
Compensazione salariale e supporto del costo del lavoro (numero annuo di persone interessate)	43 073	52 668	42 365	59 502
Carte Start Plusz e Start Extra (numero annuo di persone interessate)	1 012	8930	28 036	48 970
Indennità Start Card (milioni di HUF)				1 472,60

Da gennaio 2013 il sistema START Card è stato integrato nel nuovo “Piano di azione per la salvaguardia dei posti di lavoro”. Gli incentivi vengono ora offerti automaticamente, anche senza una carta speciale, per i dipendenti con meno di 25 anni o più di 55 anni e per i lavoratori non qualificati di età compresa tra 25 e 55 anni.

Contatti

Datore di lavoro

Borbala Vadasz
MGYOSZ-BUSINESSHUNGARY
1055 Budapest, Kossuth Lajos ter 6-8.
Tel.: 00-36-1-474-2054
e-mail: vadasz.borbala@mgyosz.hu
Sito Web: www.mgyosz.hu

Sindacato

Nagy Viktoria
SZEF
1068 Budapest, Városligeti fasor 10.
Tel.: +36-1-4131614
e-mail: nagy.viktoria@szef.hu
Sito Web: www.szef.hu



Obiettivo/Sintesi:

Il sistema italiano di apprendistato – riformato nel 2011 sulla base dell'accordo firmato dalle parti sociali, dal Governo e dalla Regioni, - è basato su un modello misto che include lavoro, e formazione *on the-job* e *off-the-job*. Esistono tre distinti tipi di apprendistato e tutti e tre sono basati sia sulla formazione che sul lavoro.

Descrizione:

Il contratto di apprendistato è l'unico contratto di lavoro che coniuga lavoro e formazione. E' uno strumento utile a facilitare le transizioni dei giovani verso il mercato del lavoro. Al fine di promuovere questo tipo di contratto, è prevista una riduzione dei contributi di previdenza e assistenza sociale. Esistono tre tipi di apprendistato:

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**, destinato ai giovani dai 15 ai 25 anni, volto al raggiungimento di una qualifica o di un diploma professionale e all'assolvimento dell'obbligo formativo.
- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**: destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni, per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali raggiunta presso il luogo di lavoro, secondo i contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali per ogni settore di attività.
- **Apprendistato di alta formazione e ricerca**, destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, universitario e di alta formazione, per la specializzazione tecnica, nonché per l'accesso alle professioni regolate dagli Albi professionali.

La legislazione italiana stabilisce che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Dopo un periodo di formazione iniziale, il contratto prosegue, qualora l'apprendista o il datore di lavoro non decidano di porvi termine. In base alla formazione prevista - da 6 mesi a tre anni - i contratti collettivi possono stabilire che la retribuzione dell'apprendista sia inquadrata fino a due livelli inferiori rispetto a quella dei lavoratori qualificati. La retribuzione può gradualmente aumentare fino al 100% di quella corrisposta ai lavoratori qualificati in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. Sul lavoro, gli apprendisti devono essere assistiti da un tutor aziendale. Gli apprendisti hanno lo stesso orario di lavoro degli altri lavoratori, devono essere formati e beneficiano della protezione sociale, inclusa l'indennità di disoccupazione, in caso di licenziamento. Le Regioni sono responsabili della disciplina della formazione professionale sul primo e sul terzo tipo di apprendistato, mentre la contrattazione collettiva stabilisce le regole sia riguardo la retribuzione sia la formazione del secondo tipo di apprendistato.

Valutazione/Sintesi:

Nel 2011 circa 574.000 giovani in Italia erano occupati in programmi di apprendistato, nonostante vi sia stato nel biennio 2010 e il 2011 una riduzione generale del 7%. Nel 2011, il contratto di apprendistato è stato riformato d'intesa tra il Governo, le Regioni e le parti sociali, al fine di promuovere la diffusione di questo tipo di contratto, con l'obiettivo di farlo diventare il principale contratto di transizione dei giovani verso il mercato del lavoro.

Contatti

Datore di lavoro

Paola Astorri
Area Lavoro e Welfare - Confindustria
Viale dell'Astronomia, 30
I - 00144 Roma, Italia
Tel + 39 06 59 03 463
e-mail: p.astorri@Confindustria.it

Sindacato

Salvatore Marra
ETUC Youth / CGIL
Confederazione Generale Italiana del Lavoro
Corso Italia, 25
I - 00198 Roma, Italia
Tel +39 06 8476449
segretariatoeuropa@cgil.it

“Talentto delle Idee” e “LATUAIDEADIMPRESA®”
Giovani Imprenditori Confindustria - Italia

- Istruzione
- Imprenditorialità

Obiettivo/Sintesi:

Ripensare il ruolo dei giovani come attori chiave per sconfiggere la crisi e implementare azioni capaci di aumentare le opportunità offerte alle nuove generazioni, attraverso due progetti: “Talentto delle Idee” e “LATUAIDEADIMPRESA®”.

Descrizione dell’iniziativa:

I due case studies sono stati presentati dal dott. Ilario Benetti, Responsabile Lavoro del Comitato Education e Lavoro dei Giovani Imprenditori di Confindustria. Entrambi sono progetti imprenditoriali.

Il Talentto delle Idee è un’iniziativa in favore delle Startup lanciata da Giovani Imprenditori di Confindustria in collaborazione con UniCredit Group. La finalità è quella di sostenere i giovani di talento, premiare il merito e stimolare la nascita di nuove imprese innovative. Il progetto - che prevede un coinvolgimento dei soggetti economici presenti in ogni territorio (Università, banca, investitori, Giovani Imprenditori) segue i meccanismi di un concorso, con assegnazione di premi nazionali e locali alle migliori idee imprenditoriali. Nell’ultima edizione (2012) il Talentto delle Idee ha permesso di registrare ottimi risultati: dei 436 progetti pervenuti a livello nazionale, 70 sono stati giudicati "ad alto potenziale". Nella maggior parte dei casi (48%) i proponenti sono giovanissimi: il 48% ha dai 18 ai 30 anni, il 29% da 31 a 35, il 23% da 36 a 40. La premiazione nazionale si è svolta a Capri nel corso dell’annuale Convegno dei Giovani Imprenditori di Confindustria (26-27 ottobre 2012).

LATUAIDEADIMPRESA® è il progetto di diffusione della cultura d’impresa tra i giovani coordinato da Sistemi Formativi Confindustria in collaborazione con i Giovani Imprenditori e con il patrocinio del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca.

È una gara tra le idee imprenditoriali degli studenti in competizione sulla piattaforma web latuaideadimpresa.it, uno spazio online che coinvolge studenti, insegnanti e imprenditori.

I gruppi di studenti partecipanti elaborano idee di impresa, le strutturano compilando il business plan disponibile online e le raccontano in video pubblicati su latuaideadimpresa.it per essere valutati e votati dagli imprenditori delle Associazioni Industriali partecipanti.

Ciascuna Associazione aderente premia i tre migliori progetti imprenditoriali della sua area: ogni primo classificato partecipa poi alla gara nazionale nell’ambito della quale gli imprenditori decretano le tre migliori idee d’impresa a livello nazionale.

Fino adesso il Progetto, giunto alla sua terza edizione nazionale, per l’a.s. 2012/2013 ha coinvolto 17 associazioni industriali partecipanti, 300 imprenditori votanti, 2500 studenti in gara da 130 scuole, 10.000 giovani che hanno partecipato alla web community, 200 docenti coinvolti, 600.000 contatti generati dalla piattaforma web.

Risultati:

Entrambi i progetti hanno promosso concretamente i valori imprenditoriali e hanno aiutato le nuove generazioni a sviluppare imprese, creando opportunità di lavoro e rafforzando il dialogo fra aziende e mondo della formazione e istruzione.

Contatti:

Datore di lavoro:

Michela Fantini

Confindustria

Viale dell’Astronomia, 30

I – 00144 Roma

Tel.: +39 06 59031

E-mail: m.fantini@confindustria.it

- Istruzione
- Transizione

Obiettivo/sintesi

Il mondo dell'istruzione e dell'impresa svolgono un ruolo fondamentale nel facilitare il più possibile l'avvio di percorsi di tirocinio e di apprendistato.

L'obiettivo è consentire ai 500.000 studenti nei percorsi di formazione professionale di conseguire livelli adeguati di formazione e di apprendistato, nonostante la crisi

Descrizione dell'iniziativa

Tramite la struttura che collega il mondo della formazione professionale e le parti sociali, SBB mira a mantenere inalterato anche per il futuro il numero di tirocini e apprendistati esistenti. L'esperienza maturata con il Youth Unemployment Action Plan (Piano d'azione per la disoccupazione giovanile) permetterà di eliminare gli ostacoli che impediscono agli studenti di iniziare o completare la propria istruzione a causa della mancanza di tirocini e apprendistati. La campagna promuove inoltre il rafforzamento di iniziative analoghe da parte di aziende/settori, regioni, istituzioni didattiche e comuni.

Valutazione/risultati

SBB pubblica informazioni aggiornate nei siti www.kansopwerk.nl e www.kansopstage.nl e nella cartella "Basic Youth Figures" tre volte l'anno per tutte le 30 regioni del mercato del lavoro, segnalando ai giovani i settori che offrono maggiori opportunità. Inoltre, quattro volte l'anno SBB fornisce, tramite l'opuscolo "SBB Barometer", informazioni sullo stato corrente delle questioni riguardanti il mercato dei tirocini e degli apprendistati. Nel sito Web Stagemarkt.nl di SBB gli studenti possono trovare tutte le opportunità di formazione messe a disposizione da 220.000 aziende approvate. SBB e i centri con cui collabora incoraggiano inoltre le aziende di formazione accreditate e potenziali a offrire opportunità di tirocinio e apprendistato agli studenti professionali nonostante la difficile situazione economica, al fine di ottenere 500.000 tirocini e apprendistati nel 2013.

Contatti

Datore di lavoro

Gertrude van Erb
VNO-NCW e MKB Nederland
Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV L'Aia, Paesi Bassi
Tel.: +31611351735
e-mail: gvanerp@mkb.nl

Sindacato

Monica Bota
Naritaweg 10, 1043 BX Amsterdam
Tel.: +31 651800089
e-mail: Monica.Bota@vc.fnv.nl
Sito Web: ww.fnv.nl



Obiettivo/sintesi

Il Fondo per l'istruzione e la formazione (Fundusz Oświatowy), creato e gestito dall'Associazione polacca per l'artigianato (ZRP), consente di adattare le competenze artigianali e i percorsi di apprendimento ai requisiti del processo di modernizzazione della formazione professionale guidato dal Ministero dell'Istruzione. L'apprendimento all'interno di imprese artigiane possiede caratteristiche specifiche e ZRP si impegna per mantenere il sistema efficace e in linea con le esigenze del mercato del lavoro e della formazione. Poiché queste attività richiedono mezzi finanziari adeguati, è stato deciso di istituire tale fondo.

Descrizione dell'iniziativa

Il consiglio direttivo di ZRP ha creato il fondo per l'istruzione e la formazione nel 2009. Le sovvenzioni provengono da tutte le Camere dell'artigianato associate a ZRP, che provvede a supervisionare i processi didattici e di esame per 112 professioni artigiane. Ogni anno, le camere dell'artigianato effettuano 35.000 esami per il conseguimento dei titoli di operaio specializzato e mastro artigiano per i quali eseguono versamenti nel fondo. Il fondo viene utilizzato per la creazione di standard di esame per i titoli citati, per sviluppare attività di esame e criteri di valutazione per le professioni artigiane e per eseguire analisi e ricerche sul sistema doppio. Questo contribuisce a formare il personale dei dipartimenti di istruzione e formazione delle camere dell'artigianato e a migliorare la qualità del sistema.

Nonostante una solida tradizione, attualmente il sistema dell'apprendistato in Polonia non è molto popolare tra i giovani, ma coinvolge il 54% degli studenti IVET (85.000). Di conseguenza, il fondo viene utilizzato anche per promuovere l'immagine della formazione professionale e per aumentare l'interesse nei confronti delle professioni artigiane, ad esempio mediante un filmato intitolato "Scelgo una professione artigiana" e altre campagne pubblicitarie rivolte ai più giovani.

Per le nuove iniziative riguardanti l'artigianato sono state inoltre stabilite partnership strategiche con parti sociali, istituti di ricerca e governo. A seguito di tali collaborazioni, inclusa quella con Leonardo National Agency, dal 2013 i diplomi artigiani polacchi vengono supportati con un supplemento Europass.

Valutazione/risultati

Nonostante i vari cambiamenti apportati al sistema dell'istruzione, ZRP ha mantenuto un livello adeguato di standard per i titoli di operaio specializzato e mastro artigiano, con un notevole sostegno da parte del fondo ZRP. I risultati di un sondaggio pilota sull'occupabilità degli apprendisti, condotto da tre Camere dell'artigianato e un osservatorio del mercato del lavoro regionale, dimostrano che dopo tre mesi dal completamento di IVET solo il 10% degli apprendisti artigiani qualificati non lavora o non frequenta un corso di formazione, contro il 20% circa dei "diplomati VET". Il fondo consentirà a ZRP di valutare in modo più ampio e approfondito l'occupabilità e l'efficacia del sistema per i giovani operai specializzati.

Contatti

Datore di lavoro

Andrzej Stępnikowski

Associazione polacca per l'artigianato (Związek Rzemiosła Polskiego)

Miodowa 14 str., 00-246 Varsavia

Tel.: +48 22 50 44 248

e-mail: stepnikowski@zrp.pl

Sito Web: www.zrp.pl

Tirocini professionali - Portogallo

- Istruzione
- Transizione

Obiettivo/sintesi

Lo scopo dei tirocini è sostenere e agevolare non solo la transizione dal sistema dell'istruzione al mercato del lavoro, ma anche la riconversione delle strutture produttive completando e migliorando le competenze dei 1giovani (fino ai 30 anni) e, in alcuni casi, dei giovani disoccupati (di età superiore a 30 anni).

Descrizione dell'iniziativa

Il programma non è gestito direttamente dalle parti sociali. Si tratta infatti di un'iniziativa creata nell'ambito delle politiche del lavoro attive con finanziamento pubblico ed è amministrata dall'Istituto nazionale per la formazione professionale e occupazionale (IEFP). Tuttavia, oltre al coinvolgimento nell'elaborazione del quadro giuridico dell'iniziativa, le parti sociali partecipano anche alle attività di follow-up attraverso il consiglio di amministrazione di IEFP, del quale sono membri.

Le misure politiche adottate promuovono il miglioramento delle qualifiche e l'adattamento dell'economia portoghese alle sfide poste dall'economia globale.

I normali tirocini hanno una durata massima di 9 mesi. Tuttavia, nell'ambito dell'Iniziativa per i giovani "Impulso Jovem" di recente creazione, i tirocini durano 6 mesi e sono rivolti ai giovani di età compresa tra 18 e 35 anni, a seconda delle diverse aree. In caso di disabilità, il limite di età non viene applicato.

I tirocini devono soddisfare alcuni requisiti: è necessario nominare un tutor, preferibilmente un dipendente dell'azienda, incaricato di assistere fino a 5 tirocinanti alla volta. L'azienda deve sviluppare un Piano di tirocinio individuale in cui siano stabiliti gli obiettivi che i tirocinanti devono raggiungere entro la fine del tirocinio. Il tutor deve inoltre compilare il "Report di valutazione e follow-up del tirocinante", mentre quest'ultimo deve esprimere il proprio giudizio sul tirocinio.

È prevista un'assistenza finanziaria sia per il datore di lavoro che per il tirocinante. Le spese sostenute dal datore di lavoro per il tirocinante sono parzialmente a carico dello Stato. Il tirocinante ha diritto a una borsa di studio mensile finanziata da IEFP (l'importo è determinato dal livello di qualifica del tirocinante), diaria, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, entrambe a carico dell'azienda.

Valutazione/risultati

Il tasso di occupabilità è positivo: circa il 72,5% dei partecipanti ha sottoscritto un contratto di lavoro con l'azienda al termine del tirocinio o entro tre mesi ha trovato un impiego (dati fino al 2010).

Contatti

Datore di lavoro

Luís Henrique

CIP - Confederation of Portuguese Business
DAJSL - Legal and Social Affairs Department
Praça das Indústrias, 1300-307 Lisboa
Tel.: +351213164700
e-mail: dajsl@cip.org.pt

Sindacato

Paula Bernardo

Deputy General Secretary
UGT – União Geral de Trabalhadores
Av. Almirante Gago Coutinho N° 132, 1700-033
Tel.: +351213931200
e-mail: paula.bernardo@ugt.pt

Obiettivo/sintesi

L'iniziativa "Mai arrendersi con i giovani con disabilità" è stata ideata allo scopo di combattere la disoccupazione giovanile e promuovere l'integrazione nel lavoro delle persone con disabilità. L'obiettivo principale è aumentare l'occupabilità dei giovani con disabilità privi di impiego, in età da lavoro e inferiore ai 30 anni, per consentire un incremento del relativo tasso di occupazione e incoraggiare l'integrazione. L'iniziativa è gestita da Fundación Once, dal governo spagnolo e da numerose aziende che la supportano, ma non nasce dal dialogo sociale.

Descrizione dell'iniziativa

Per potenziare i punti di forza e le capacità dei giovani con disabilità a trovare un'occupazione, sono state realizzate cinque linee di azione complete e coordinate. In relazione alla fase di Promozione della Campagna fra i possibili beneficiari, sono previste misure quali partecipazione agli eventi e individuazione delle opzioni disponibili per i giovani con lo scopo di incoraggiarli a pianificare e coinvolgere le aziende target nel proprio impegno. L'obiettivo della seconda linea di azione (**Analisi, Verifica e Valutazione**) consiste nel reperire informazioni, tendenze e dati che rivelino la realtà affrontata da tale gruppo target e metterli in relazione con il miglioramento delle opportunità di lavoro, procedendo quindi all'implementazione mediante studi e all'identificazione delle migliori prassi generate a livello nazionale, internazionale e così via.

Per attirare i giovani con disabilità nel mercato del lavoro occorrono **Istruzione e formazione** adeguate, come previsto dalla terza linea di azione dell'iniziativa. Mediante la distribuzione di strumenti per un'analisi attiva delle offerte di lavoro, lo sviluppo di azioni per aumentare l'occupabilità, la promozione di corsi di formazione specifici nei settori economici emergenti, programmi di istruzione superiore, programmi e prassi accademiche, queste misure intendono, tra gli altri obiettivi, creare un punto di contatto affidabile tra i profili dei giovani e le realtà del mercato del lavoro, per incrementare la fiducia in loro stessi.

L'**Imprenditorialità** come alternativa è lo scopo della quarta linea di azione. Lo scopo delle misure è sostenere il lavoro autonomo fornendo gli strumenti necessari e incoraggiare le persone a realizzare le proprie idee. I progetti di consulenza che contribuiscono al consolidamento e alla sostenibilità delle attività e la creazione di una Rete di imprenditori sono esempi di azioni avviate per promuovere un atteggiamento positivo nei confronti del lavoro autonomo.

Rivolta sia a coloro che scelgono l'imprenditoria, sia a chi preferisce il lavoro dipendente, l'ultima linea di azione, la **Promozione di un'occupazione continuativa**, ha lo scopo di aumentare la qualità e il mantenimento dell'impiego attraverso lo sviluppo di manuali per persone con disabilità e sessioni di formazione aziendale per favorire l'integrazione dei dipendenti nell'organizzazione.

Valutazione/risultati

Considerato che l'iniziativa si trova in una fase iniziale, non è ancora possibile valutarne i risultati.

Contatti	
Datore di lavoro Virginia Carcedo e-mail: vcarcedo.fsc@fundaciononce.es	Sindacato José Luis Sánchez e-mail: inserta2.fsc@fundaciononce.es



Obiettivo/sintesi

In Svezia, le parti sociali del mondo dell'industria e dei settori pubblici hanno firmato accordi al fine di salvaguardare la necessità di lavoratori qualificati nonché il bisogno di facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. L'obiettivo è consentire ai giovani (15-25 anni) di maturare esperienze e un'istruzione basata sul lavoro nell'ambito della propria professione.

Descrizione dell'iniziativa

Nel 2010, Teknikföretagen (associazione datoriale delle aziende tecniche e di progettazione e membro della Confederazione delle imprese svedesi), IF Metall (sindacato dei metalmeccanici e membro della LO, la Confederazione dei sindacati svedesi) e Unionen, un sindacato della categoria impiegatizia nel settore privato e membro della TCO (Confederazione svedese dei dipendenti professionisti) hanno stabilito di attuare un accordo di inserimento al lavoro per assicurare la disponibilità a lungo termine di competenze in diversi settori. L'accordo ha inoltre lo scopo di incoraggiare le imprese del settore industriale a offrire speciali posizioni introduttive ai giovani con un'età massima di 25 anni. L'impiego è a tempo determinato e la durata del contratto dipende dalla natura e dalla complessità del lavoro. Più complesse e difficili da imparare sono le attività da svolgere, maggiore sarà la durata del contratto. La durata consigliata è di 12 mesi, con la possibilità di prolungarla al massimo di altri 12 mesi. Ogni dipendente introdotto al lavoro verrà controllato e dovrà rispettare programmi individuali che prevedono attività lavorative e partecipazione a iniziative di formazione e introduzione. Il tempo massimo da dedicare a formazione e inserimento al lavoro è pari al 25% dell'orario di lavoro. Per le ore di lavoro, il dipendente riceverà una retribuzione basata sul *contratto nazionale del settore*, mentre il tempo dedicato a formazione e inserimento non sarà retribuito.

Nel 2012 SALAR e il Sindacato svedese degli impiegati comunali ha raggiunto un accordo relativo a due nuove forme di occupazione:

Occupazione con formazione e inserimento al lavoro forma di occupazione che lega la scuola al lavoro. L'obiettivo dell'accordo è fornire speciali posizioni di istruzione e inserimento per chi ha svolto studi nel settore sanitario e/o sociale, ma non possiede esperienze di tipo lavorativo, offrendo a queste persone l'opportunità di sviluppare le proprie competenze e agevolandone l'occupazione e la carriera nel mercato del lavoro svedese. Per tali posizioni, il cui scopo è giungere a un impiego a tempo indeterminato, è previsto un periodo di prova iniziale di un anno, durante il quale il rapporto può essere concluso in qualsiasi momento e definitivamente per motivi specifici. Questo tipo di occupazione prevede il 25% di attività di formazione e inserimento. Per le ore di lavoro, ovvero il 75% durante l'anno di prova, il dipendente riceve la normale retribuzione stabilita dal contratto. Per queste attività è necessario elaborare un piano di inserimento e nominare un consulente/coach. Dopo un anno, l'impiego viene automaticamente prolungato a tempo indeterminato.

Occupazione con inserimento al lavoro: forma di occupazione destinata ai disoccupati di età compresa tra 19 e 25 anni. L'obiettivo dell'accordo è proporre posizioni di ~~introduzione~~ inserimento al lavoro nel settore socio-sanitario ai disoccupati di età compresa tra 19 e 25 anni, offrendo un'opportunità di entrare nel mercato del lavoro. Per l'applicazione ad altre attività, occorre un accordo collettivo locale. Questa forma di occupazione è temporanea e il dipendente viene assunto per massimo un anno, durante il quale il rapporto può essere concluso senza motivi specifici con un mese di preavviso. Le condizioni sono essenzialmente le stesse di qualsiasi altro lavoratore comunale, a eccezione degli accordi collettivi aggiuntivi relativi a ferie/vacanze e congedi parentali. Questo tipo di occupazione prevede il 25% di attività di formazione e inserimento. Per le ore di lavoro, ovvero il 75% del tempo, il dipendente riceve la

normale retribuzione stabilita dal contratto. Per queste attività è necessario elaborare un piano di inserimento e nominare un consulente/coach.

Valutazione/risultati

Questi accordi offrono un esempio di integrazione ottimale dei giovani nel mercato del lavoro e si stanno attualmente diffondendo ad altri settori. A livello di azienda, l'esempio principale è costituito da AB Volvo, che ha garantito l'assunzione di 1.200 giovani nei tre anni previsti dall'accordo di inserimento al lavoro.

Contatti	
<u>Datori di lavoro</u> Malin Looberger Associazione svedese delle autorità locali e delle regioni Tel.: +46 8 452 70 00 e-mail: malin.looberger@skl.se Patrik Karlsson Confederazione delle imprese svedesi Tel.: +46 8 762 70 01 e-mail: patrik.karlsson@swedishenterprise.se	<u>Sindacato</u> Oscar Ernrot LO Enheten för ekonomisk politik och arbetsmarknad Dipartimento delle politiche economiche e per il mercato del lavoro Barnhusgatan 18 105 53 Stoccolma Tel.: +46(0)8 796 27 89 Tel.: (Cellulare): +46(0) 706 392 925

- Istruzione
- Transizione
- Occupazione

Obiettivo/sintesi

Grazie a diverse partnership, il programma Cadet contribuisce allo sviluppo di una forza lavoro esperta nel settore sanitario nel nord-ovest, offrendo opportunità supportate, destinate ai giovani che desiderano intraprendere una carriera in questo campo e partecipare a programmi di formazione professionale.

Descrizione dell'iniziativa

Dal punto di vista storico, per l'NHS è sempre stato difficile offrire posizioni ai giovani tra i 16 e i 18 anni. Per superare gli ostacoli percepiti ed effettivi che impedivano al settore di proporre impieghi ai giovani di questo gruppo di età, è stato creato lo Skills for Health Academy North West (SFHANW) che, in collaborazione con i Further Education College locali, organizza/supporta programmi di formazione professionale, incluso l'apprendistato, della durata di 1 e 2 anni, allo scopo di offrire il supporto/i risultati aggiuntivi indicati di seguito:

- Disponibilità di un team specializzato e affidabile, in grado di fornire supporto al settore per il coinvolgimento dei giovani. Si tratta di professionisti specifici del settore che assistono sia i partner, sia gli individui che partecipano ai programmi, per assicurare che tutte le attività siano gestite dai datori di lavoro.
- Sviluppo di programmi di attività personalizzate per garantire l'allineamento ai requisiti della forza lavoro dei vari settori e supportare il rinnovamento della regione.
- Opportunità di studiare per ottenere qualifiche riconosciute a livello nazionale e, allo stesso tempo, di imparare e "lavorare" a fianco di professionisti in un ambiente NHS.
- Investimento annuo da parte di NHS North West, l'autorità sanitaria strategica della regione.
- Supporto operativo e strategico per le organizzazioni NHS, allo scopo di aumentare gli apprendistati/il lavoro dei giovani di 16-18 anni, come metodo preferenziale di selezione/formazione.
- Sviluppo e riconoscimento di un'Apprenticeship Training Agency.
- Definizione, nell'ambito della NHS North West's Widening Participation Strategy, di obiettivi annuali per assicurare un'ulteriore espansione delle attività e l'allineamento ai requisiti del settore.

I programmi vengono gestiti in collaborazione con le organizzazioni NHS locali e approvati a livello di consiglio, con le rappresentanze e il supporto dei sindacati forniti attraverso le singole organizzazioni. I programmi sostenuti dall'Academy usufruiscono inoltre del supporto di UnionLearn.

Valutazione/risultati

Il programma coinvolge ogni anno più di 400 giovani. Ogni partecipante riceve un supporto dedicato per i 6 mesi successivi al programma, in modo da garantire assistenza nel passaggio a un'occupazione sostenibile e/o a un percorso di istruzione superiore. La percentuale di successo annuale è di circa l'89% e include sia coloro che abbandonano gli studi avendo già trovato un impiego sicuro, sia le persone che completano il programma.

Contatti	
Datori di lavoro Kirstie Baxter Assistant Director Education Management Workforce and Education Directorate NHS North West 3 Piccadilly Place, Manchester M1 3BN e-mail: kirstie.baxter@northwest.nhs.uk	Judith McGregor Head of Programmes Skills for Health Academy North West DBH Business Centre 105 Boundary Street, Kirkdale, Liverpool L5 9YJ e-mail: judith.mcgregor@skillsforhealth.org.uk