NUCLEO RISTRETTO APPRENDISTATO
13 LUGLIO 2021
Approfondimento su apprendistato duale tedesco
Intervento di AHK - Camera di Commercio Italo Tedesca

Miriana Bucalossi
Dal 2020 la Regione ha un'intesa con la Camera di Commercio Italo Tedesca e la riflessione che è in corso sul sistema duale tedesco è quali aspetti di esso possono essere adottati a livello regionale.
Sulla nuova programmazione FSE Plus è stata inserita la parte di formazione dei tutor duali. La figura del costruttore dei piani didattici è una cosa su cui lavorare. Lavorare sulla cultura di impresa, investire in age management può servire?
Alcune criticità da segnalare: con l'apprendistato I livello si può recedere dal contratto senza problemi, sul III c'è un ticket licenziamento in caso di recesso dal contratto, questo è un altro elemento su cui riflettere.
Occorre lavorare a livello regionale con consulenti del lavoro e parti sociali per garantire una maggiore caduta sui territori, ideale sarebbe costruire qualcosa insieme con la Consulta regionale dei Consulenti. Sicuramente serve investire sulle imprese come soggetto formativo.
Due proposte:
1. organizzare un evento in autunno allargato sull'apprendistato;
2. creare un coinvolgimento CCIAA per il registro alternanza scuola lavoro.

Katrin Helber – Direttrice Dual Concept – Società formazione e lavoro CCIAA Italo Germanica
In Germania sono le aziende che cercano gli apprendisti, successivamente si cercano le scuole.
In sintesi i punti chiave sull'apprendistato tedesco:
- cooperazione tra politica, industria e parti sociali
- 326 profili su livello nazionale
- finanziamento da parte dell'industria
- 70% piano formativo svolto in azienda

- c'è un vantaggio economico per le aziende
- accettazione standard nazionali
- personale di formazione qualificato, tutor certificati, senza di essi non è possibile attivare l'apprendistato
- esiste un sistema di ricerca sulla formazione professionale
- è un sistema che esiste da 50 anni
- il 20% delle aziende hanno attivato l'apprendistato, il 74% degli apprendisti viene assunto
- la figura di tutor aziendale è già prevista in alcune figure professionali più avanzate
- incentivi per le aziende in Germania non esistono

Valentina Rigoli – AHK
In Germania sono le Camere di Commercio che certificano le competenze sul livello nazionale nel sistema duale.
Esistono accordi bilaterali tra il Ministero dell'Istruzione italiano e quello tedesco, primo del 2012, è in vigore il secondo rinnovo, esiste una scambio virtuoso tra questi paesi, in particolare sono da segnalare le seguenti azioni:

- azioni di sistema per promuovere duale in italia
- gli attori nel duale sono comuni nei due paesi: CCIAA, imprese, istituti formazione, parti sociale e associazioni datoriali
- esiste una comparabilità dei percorsi

In particolare conviene citare l'Accordo di cooperazione italo-tedesco, progetto **QUALIT** (formare e certificare i tutor), con stesso percorso pedagogico e metodologico

- workshop di base per tutor
- masterclass per tutor
- corsi per esaminatori

Altri progetti segnalati:
digITALIA
corsi su digital manufacturing
meccatronica su its lombardi
Premio Eccellenza Duale
concorso per aziende impegnate sul duale
Viaggi di studio virtuale
Supporto alle aziende sul duale
Didacta
Percorsi multiaziendali
Formazione della figura dell'office manager – sono state raccolte le esigenze di un gruppo di aziende, è stato ricercato il profilo professionale più adatto rispetto al sistema tedesco, è stato creato un percorso formativo standard, sono stati formati i tutor, sono seguiti due anni di apprendistato.

Per ulteriori materiali di approfondimento viene segnalato questo sito
https://www.govet.international/languages/it/index.php

Gloria Cappagli
Il sistema duale tedesco è molto professionalizzante, la formazione dei tutor è importante e dovrebbe entrare fin dall'inizio, servono interventi legislativi. In questo senso la Fondazione Lavoro dei Consulenti del Lavoro a livello nazionale potrebbe fornire delle indicazioni al legislatore.
La aziende piccole hanno minori possibilità di adottare questo strumento, c'è frammentarietà nel sistema italiano sia a livello di aziende che di enti che hanno la governance su questo strumento.

Quale è il ruolo dell'anpal e quale è il soggetto che potrebbe essere il ruolo delle Camere di Commercio in Germania?

Marco Claudi
Il duale in Italia ha fatto un percorso inverso rispetto a quello tedesco.
Il binomio con la cciaa è convincente

1. binario nazionale, modifica/integrazione di una norma attiva dal 2015
2. pnnr risorse su duale, lavorare sugli accordi di partenariato, lavorare sulle imprese a partire dai settori

Cristina Grieco
Esiste un gap rispetto al sistema tedesco, prova a elencarne le motivazioni:

1. fattore tempo, noi ci siamo avvicinati dal 2015;
2. diversa cultura dell'impresa, in Germania c'è una diversa consapevolezza delle aziende sull'importanza di partecipare alla formazione;
3. non è solo una questione di incentivi, occorre accompagnare le imprese;
4. uno dei punti di qualità delle formazione professionale: in Germania il 70% è fatta in azienda, il modello più vicino al sistema tedesco è il modello ITS, è questo il modello che dovrebbe essere mutuato dalla scuola.

   Segnale i punti su cui lavorare:
   1. riordinare gli ITS – lavoro in corso, garantendo maggiore sostenibilità in termini di risorse;
   2. riorganizzare tutte la filiera vet, anche tenendo conto del ruolo dell'apprendistato;
   3. è importante l'intermediazione dei consulenti del lavoro e delle associazioni di categoria.

CONCLUSIONI

1. Strutturare alcuni percorsi per i settori nautica e automotive a partire dal Patto per le Competenze EAfA (v. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en)
   - strumento ulteriore rispetto all'EAfA
   - risorse finanziarie su patti di filiera attivi
   - carta delle competenze con webinar e seminari
   - attività di orientamento per accesso formazione
   - da implementare a livello locale
   * da approfondire con la Regione;
2. Definire come analizzare i fabbisogni del territorio con incontro tra CCIAA, Consulenti Lavoro, Regione e Comune);
3. Organizzare evento in autunno di confronto tra apprendistato tedesco e sistema italiano, nella stessa giornata a seguire un evento di matchmaking tra aziende e esperti di apprendistato (Anpal e apl).