

A scuola di azienda, in azienda

Quando
l'orientamento tra
scuola e impresa
funziona



Fondazione
Gi Group

Prefazione



Innovazione tecnologica, Trasformazione climatica, Mutamento delle strategie organizzative per ottimizzare l'utilizzo di risorse e minimizzare l'impatto sull'ambiente, Trasformazione dell'organizzazione e della gestione delle persone nell'azienda, Modernizzazione delle normative e delle regole del lavoro sono fra i principali fattori che stanno trasformando il mondo del lavoro rendendolo di anno in anno più volatile, incerto, complesso e ambiguo (a dirlo all'americana V.U.C.A.: Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous). I cambiamenti diventano sempre più rapidi, profondi e discontinui, le imprese cercano continuamente soluzioni per sviluppare nuovi prodotti/servizi, ampliare i mercati o trasformare completamente il proprio business per stare sul mercato globale contribuendo allo sviluppo del nostro Paese e questo fa sì che i ruoli e le professioni che conosceamo in parte scompaiono, in parte si rinnovano e in parte si trasformano profondamente, così come vengono a definirsi professioni completamente nuove. Le persone restano l'elemento chiave di questo processo di trasformazione e sviluppo. Sono infatti le persone, con le loro passioni, le loro attitudini, le loro competenze e il loro impegno, che rendono le imprese capaci di rispondere efficacemente alle sfide poste da questa realtà.

Troppo spesso, in questo processo di mutamento del mondo del lavoro, è proprio il capitale umano del futuro che viene lasciato ai margini: i giovani.

Per sostenere i giovani a diventare ed essere protagonisti di questa trasformazione e fattori del cambiamento, diventa indi-

spensabile dar vita a una sinergia formativa-educativa fra istituzioni scolastiche e impresa che accompagni questi ragazzi e ragazze a sviluppare in modo integrato conoscenze ("sapere") e abilità ("saper fare") conducendoli ad apprendere come applicare concretamente tali conoscenze e abilità nei vari contesti e nelle diverse situazioni in modo opportuno, relazionandosi con gli altri ("saper essere").

L'impegno della Fondazione Gi Group a promuovere attivamente la cultura del lavoro nel nostro Paese ci spinge a continuare ad investire nella creazione di strumenti e momenti di confronto diretti ad accompagnare le imprese a comprendere l'importanza di un'azione formativa-educativa integrata fra scuola/istituzioni formative e imprese. Attraverso la contaminazione, la collaborazione, la combinazione e l'integrazione delle specifiche competenze di questi attori diventa infatti possibile:

- **orientare meglio i giovani verso il proprio futuro lavorativo** (supportandoli nello scoprire cosa li appassiona e cosa no, nonché nell'approfondire le caratteristiche del mercato del lavoro, soprattutto a livello territoriale)
- **mostrare loro la rilevanza dello sviluppo di competenze relazionali** (linguaggio, atteggiamento proattivo, lavoro di squadra, flessibilità professionale, imparare ad imparare...) e personali (responsabilità, autonomia, affidabilità, capacità di individuazione e di risoluzione dei problemi, capacità di gestione dell'incertezza, capacità

decisionale rapida, anticonformismo procedurale, pensiero laterale, versatilità, innovazione, creatività ...)

- **consolidare le loro competenze tecniche** rendendole più rispondenti a quanto richiesto dal mercato
- **sviluppare sul territorio un sistema di eccellenza capace di creare quelle “specifiche competenze” richieste localmente**, rendendolo attrattivo per i giovani e le loro famiglie, ma anche per investimenti nazionali ed internazionali
- **maturare l’acquisizione di un mestiere o una professionalità attraverso il learning by doing e il supporto di un tutor aziendale che ti segue nel percorso di apprendimento** (Apprendistato).

Per informare e orientare meglio i giovani al mondo del lavoro, rafforzare la loro employability sul mercato e sviluppare sistemi educativi/formativi di eccellenza che sostengano lo sviluppo del territorio, riteniamo sia indispensabile consolidare l’integrazione fra studio e lavoro attraverso la creazione di sinergie fra istituti formativi e imprese, rafforzando tale cooperazione attraverso l’azione di sostegno di altri attori di contesto quali: Attori Istituzionali –MIUR, Assessorati Regionali-, Associazioni di categoria, Associazioni datoriali, famiglie, APL, etc.

Proprio per questo, attraverso la Fondazione Gi Group, abbiamo scelto di dedicare il 2016 ad approfondire l’Alternanza scuo-

la-lavoro e il 2017 all’Apprendistato, arrivando a redigere una guida operativa per ciascuno di questi strumenti che supportasse in modo agile le aziende nell’individuare i diversi motivi che possono spingerle a coinvolgersi in questi percorsi, le soluzioni che possono essere realizzate e il processo che può essere seguito per dar vita ad esperienze di “successo” (<https://fondazione.gigroup.it/pubblicazioni/Alternanza-scuola-lavoro-why-should-i-care/>; <https://fondazione.gigroup.it/pubblicazioni/apprendistato-integrazione-scuola-lavoro/>).

Infine ci tengo a sottolineare come da ormai diversi anni Gi Group sia impegnata attivamente nella promozione dell’integrazione studio-lavoro:

- per quanto concerne l’Alternanza scuola-lavoro, realizza attività di orientamento al lavoro nelle scuole, supportando le aziende nel progettare e realizzare percorsi di Alternanza in grado di creare valore e facilitando l’incontro e il confronto fra imprese e scuole attraverso eventi di approfondimento dell’Alternanza scuola-lavoro che prevedano la condivisione di “esperienze di successo” (<https://fondazione.gigroup.it/aggiornamenti/Alternanza-scuola-lavoro/>);
- per quanto concerne l’Apprendistato, dal 2016 Gi Group fa parte dell’*European Alliance for Apprenticeships (EAfA)* e si impegna a promuovere sul territorio italiano lo strumento contrattuale dell’Apprendistato, sia attraverso attività convegnistiche nazionali e

internazionali in cui favorisce la condivisione di esperienze di successo, sia per mezzo di ricerche e pubblicazioni (<https://fondazione.gigroup.it/aggiornamenti/apprendistato/>), sia mediante la messa a disposizione di un servizio di supporto alle aziende che vogliono realizzare contratti di Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o contratti di Apprendistato professionalizzante in somministrazione a tempo indeterminato (StartApp 2.0: <https://www.gigroup.it/aziende/soluzioni/startapp/>), sia tramite la realizzazione di processi integrati di reclutamento, selezione, formazione e gestione di giovani (Academy: <https://www.gigroup.it/aziende/soluzioni/academy/>).

Stefano Colli-Lanzi

Introduzione

Le difficoltà di orientamento dei giovani rispetto alle future scelte professionali, il basso livello di employability che li caratterizza appena usciti dal loro percorso formativo-educativo e il forte mismatch registrato fra competenze cercate dalle imprese e competenze sviluppate dai giovani nel corso del loro percorso scolastico alimentano l'alto tasso di disoccupazione giovanile (30,8% a luglio 2018) ponendo il nostro Paese al terzultimo posto a livello Europeo (in condizioni più critiche di noi solo Grecia 39,1% e Spagna 33,4%) e al nono posto dalla posizione peggiore a livello mondo (situazioni più critiche si registrano in Kosovo 55,0%, Sud Africa 53,7%, Palestina 49,9%, Grecia 39,1%, Nuova Caledonia 36,0%, Spagna 33,4%, Nigeria 33,1% e Capo Verde 32,4%)¹. Fra i giovani italiani 15-24 anni, che sono 5.884.599 e rappresentano il 10,8% della popolazione residente nel nostro paese, nel II trimestre 2018 si registra un tasso di NEET (Not in Employment, Education or Training) del 18,3%, un tasso di disoccupazione del 31,6% (vs. un 10,7% per le persone dai 15 anni in su) e un tasso di occupazione del 17,7% (vs. un 45,1% per le persone dai 15 anni in su) (Dati Istat).

Questi dati descrivono la situazione del "capitale umano del futuro" del nostro Paese richiamando in modo

1. La comparazione del dato di disoccupazione giovanile italiano con i dati del mercato mondiale (dato Italia 30,8% al luglio 2018) (<https://it.tradingeconomics.com/country-list/youth-unemployment-rate>).

urgente la necessità di sviluppare una più ampia ed efficace collaborazione fra scuola/istituzioni formative e impresa nel percorso di orientamento e formazione dei giovani al fine di rafforzare la loro capacità di prepararsi a realizzare sé stessi nel lavoro rispondendo in modo più consapevole alle richieste del mercato.

Come sottolineato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) *"l'unica risposta strutturale alla disoccupazione è una scuola collegata con il mondo del lavoro"* (<http://www.miur.gov.it/web/guest/scuola-e-lavoro>). Le riforme dell'Istruzione introdotte nel nostro Paese negli ultimi anni sono andate in questa direzione, in particolare la Legge 107/2015, che ha inserito l'obbligo dei percorsi di Alternanza scuola-lavoro con una durata minima stabilita in base ai diversi percorsi scolastici e il Dlgs. 15/06/2015 numero 81 (aggiornato attraverso il Decreto interministeriale 296/2015 e il Dlgs. 185/2016) che ha ampliato le finalità dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato I Livello) e ha rivisto le forme di Apprendistato di I e III livello (Apprendistato di alta formazione e ricerca) per portare alla definizione del sistema duale italiano.

Queste normative promuovono il **lavoro in impresa** come **"esperienza educativa/formativa necessaria all'orientamento e alla formazione del capitale umano del futuro"** richiedendo a istituti formativi e imprese di mettere a sistema le reciproche competenze in un processo di dialogo e confronto che dia vita a un'azione educativa/formativa combinata e sinergica sui giovani.

I due strumenti di integrazione studio lavoro diretti ai giovani nella fascia di età 15-25 anni, sono l'Alternanza scuola-lavoro e l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato I Livello). Questi due strumenti che mirano ad accompagnare il giovane a sviluppare capacità di apprendimento continuo attraverso modalità differenti, complementari ed integrate, portandoli a "studiare in azienda e lavorare a scuola" hanno una natura molto diversa fra loro. L'**Alternanza scuola-lavoro** è una **metodologia didattica** che combina formazione in aula con periodi di apprendimento in contesti lavorativi in modo intermittente e reiterato senza la costituzione di alcun rapporto di lavoro, mentre l'**Apprendistato** è un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e richiede un investimento formativo da parte dell'impresa, che nel caso di Apprendistato di I e III livello risulta essere elevato.

Il coinvolgimento delle aziende nell'Alternanza scuola-lavoro e nell'Apprendistato

è ancora molto limitato. Basti pensare che meno del 2,6% delle aziende attive nel III trimestre 2017 sono state impegnate in progetti di Alternanza scuola-lavoro², oppure che solo il 3,1% dei rapporti attivati nel 2017 è costituito da rapporti di Apprendistato e che gli apprendisti (complessivamente I, II, III livello) rappresentano lo 0,6% degli occupati in Italia. Occorre poi tener presente che rispetto ai rapporti di Apprendistato³ si registra una notevole differenza di incidenza delle diverse tipologie: solo il 4,0% dei rapporti di Apprendistato risulta essere di I livello, mentre il 95,4% è di II livello, lo 0,2% di III livello e c'è un 0,5% per cui non risulta specificata la tipologia.

Fra i motivi che portano al poco utilizzo da parte delle imprese dell'Alternanza scuola-lavoro e dell'Apprendistato di I livello ci può essere la limitata conoscenza che le aziende hanno delle caratteristiche di questi strumenti e dei motivi che potrebbero renderli interessanti per le loro realtà, il non aver idea di come poter realizzare queste soluzioni in modo semplice ed efficace o

2. Le imprese coinvolte in percorsi di Alternanza scuola-lavoro nell'a.s. 2016/2017 risultano essere 132.873 (dati MIUR http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Focus_AS_L2016_2017.pdf tenendo conto che il numero delle imprese si riferisce al numero di dichiarato dalle scuole, conteggiate più volte se scuole diverse hanno dichiarato la medesima impresa) rispetto alle 5.157.129 imprese attive al III trimestre 2017 (dati Movimprese).

3. I dati sui rapporti attivati nel 2017 sono estratti dal rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default.aspx> mentre i dati sugli occupati sono rielaborazioni su dati ISTAT Occupazione per profilo professionale.

il non essere a conoscenza di esperienze di successo da cui poter trarre ispirazione e scoprire che l'integrazione studio-lavoro può essere davvero realizzata.

Attingendo da alcuni studi esistenti sulle soluzioni di integrazione studio e lavoro, e dalle ricerche condotte nel 2016 e 2017 su Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato (I, II e III livello), in questo 2018 la Fondazione Gi Group ha voluto realizzare un Vademecum diretto a far scoprire o approfondire alle imprese i due strumenti di integrazione studio lavoro dedicati ai più giovani (15-25 anni): l'**Alternanza scuola-lavoro** e l'**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato I Livello)**. Riassumendo le caratteristiche chiave dell'Alternanza scuola-lavoro e dell'Apprendistato di I livello, evidenziando le opportunità che questi strumenti offrono, presentando schematicamente esperienze realizzate sul territorio italiano e riportando link utili all'approfondimento di questi temi, il Vademecum mira a incentivare la partecipazione attiva delle imprese nel processo di integrazione studio lavoro.

Il presente lavoro, realizzato per la Fondazione Gi Group da Rossella Riccò, responsabile dell'Area Studi e Ricerche di OD&M Consulting, nel periodo luglio-settembre 2018, è frutto di un'attività di ricerca che ha combinato un'analisi di fonti istituzionali (es. Governo, MIUR, INDIRE, Click-Lavoro, Assolombarda...), con la selezione di casi di eccellenza raccolti attraverso un'indagine on-line diretta alle imprese e studi già esistenti, che vengono opportunamente citati e a cui si rimanda.



Le domande dalle quali ha preso origine la ricerca sono le seguenti:

- Come presentare efficacemente e sinteticamente alle imprese gli strumenti dell'Alternanza scuola-lavoro e dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato I Livello) mettendone in luce gli elementi distintivi e le opportunità offerte?
- Quali esempi concreti di esperienze di successo presentare? Come renderli di facile lettura e comparabili?
- Quali link di approfondimento selezionare per portare valore aggiunto alle aziende?

Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato di I livello: due strumenti per integrare studio e lavoro nell'esperienza formativa/educativa dei giovani

La finalità di integrare studio e lavoro nell'esperienza educativa-formativa dei giovani rappresenta una vera e propria sfida poiché richiede di far dialogare e collaborare fra loro due attori molto diversi in termini di linguaggi, tempistiche e competenze: scuola/istituzioni formative e imprese/mondo del lavoro.

Protagonista di questo intervento educativo-formativo è il giovane che ancora non ha concluso il suo periodo di diritto-dovere di istruzione e che viene accompagnato, attraverso l'azione sinergica di scuola e impresa, a maturare le sue scelte di vita (informarsi e orientarsi nel mondo del lavoro), ad approfondire le sue conoscenze ("sapere"), a sviluppare le sue competenze ("saper fare") imparando ad applicare in modo opportuno tali conoscenze e abilità nei vari contesti e nelle diverse situazioni relazionandosi con gli altri ("saper essere").

Lo sguardo posto sul giovane nella realizzazione di questo intervento educativo-formativo può essere profondamente diverso: da un lato si può guardare al giovane come a uno studente inserito nel suo percorso di formazione guidato dalla scuola/istituto formativo, che viene arricchito e impreziosito da un graduale e progressivo coinvolgimento in attività di apprendimento attivo e pratico presso l'impresa complementari alla didattica in aula; dall'altro, si può

guardare al giovane come a uno studente-lavoratore che, avendo un'esperienza lavorativa nulla o molto limitata, viene inserito e affiancato all'interno dell'impresa in un percorso formativo-professionale che si integra con il percorso di studio che sta svolgendo attraverso la creazione di una corresponsabilità educativa fra istituzione formativa e impresa.

Lo strumento immaginato per agire in un'ottica di integrazione studio-lavoro sul giovane visto come "studente" è l'Alternanza scuola-lavoro, mentre quello immaginato per lo "studente-lavoratore" è l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato I livello).

Visualizzare queste prime differenze può aiutare a fare chiarezza su questi due strumenti formativi-educativi:

	Alternanza scuola-lavoro	Apprendistato di I livello
Natura dello strumento	Metodologia didattica	Contratto di lavoro
Focus	Giovane: formazione- educazione del giovane	Competenze: creazione e sviluppo di competenze tecnico-professionali in giovani con esperienza nulla o molto limitata
Status del giovane	Studente	Doppio status: Lavoratore a tempo indeterminato ancora inserito in un percorso di studio di diritto dovere (Lavoratore-Studente)
Età dei giovani cui è diretto	16-19 anni	15-25 anni
Finalità	Informativa, Orientativa, Costruzione e rafforzamento di competenze trasversali e tecniche	Costruzione e rafforzamento di competenze tecniche e trasversali che permettano l'apprendimento di una professione al fine di valutare, attraverso questo periodo di inserimento lavorativo, l'effettivo interesse reciproco a continuare la relazione lavorativa
Al fine del conseguimento del Titolo di studio	Percorso necessario/ obbligo di legge	Percorso possibile
Obbligatorio	Si: per Studenti e Scuola/Istituto formativo No: per Imprese	No: né per Giovane, né per Scuola, né per Impresa

Al fine di comprendere meglio le specificità di questi due strumenti educativi-formativi, nelle sezioni che seguono vengono presentate e approfondite le principali caratteristiche di Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato di I livello esplicitando i motivi che possono portare le imprese a coinvolgersi in questi percorsi.

Alternanza scuola-lavoro



Cos'è

L'Alternanza scuola-lavoro è una **metodologia didattica** che combina, in modo intermittente e reiterato, la formazione in aula con periodi di apprendimento in contesti lavorativi aziendali, pubblici o del no profit⁴, senza la costituzione di alcun rapporto di lavoro: il giovane è uno studente.

Il percorso di Alternanza scuola-lavoro viene progettato in sinergia da scuola e impresa (o altro ente ospitante) prevedendo, nel corso del singolo anno e/o del triennio, un graduale e progressivo coinvolgimento degli studenti in attività di apprendimento attivo e pratico presso l'impresa (o altro ente ospitante) complementari alla didattica in aula. Questo implica che l'impresa/ente/organizzazione ospitante assume il ruolo di contesto di apprendimento complementare a quello dell'aula e del laboratorio e viene riconosciuta, oltre che come luogo di produzione, anche come luogo di sviluppo del progetto educativo dei giovani.

Obiettivo dell'Alternanza è **valorizzare le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali** dello studente **aiutandolo a:**

4. Più nel dettaglio, la legge 107/2015 ha previsto la possibilità di svolgere periodi di apprendimento presso imprese e rispettive associazioni di rappresentanza; Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; Enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore; Ordini professionali; Musei e altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali; Enti che svolgono attività afferenti al patrimonio ambientale; Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

- **informarsi** rispetto alle principali caratteristiche del mondo del lavoro (numeri, professionalità maggiormente domandate in ottica attuale e prospettica e modalità di accesso al lavoro) - **Funzione Informativa**

- **orientarsi** rispetto ai possibili sbocchi occupazionali aperti dal percorso di studio seguito in modo da effettuare una scelta più consapevole di studio o lavoro post qualifica/diploma avendo maggior consapevolezza delle richieste del mercato del lavoro - **Funzione Orientativa**

- **sviluppare competenze** trasversali e/o tecniche spendibili sul mercato del lavoro che arricchiscono la propria employability - **Funzione Formativa di Competenze**.

L'Alternanza scuola-lavoro è stata introdotta nel 2003 con la Legge Moratti (L. 53/2003) e poi rivista nel 2005 (Dlgs. 77/2005) e nel 2013 (DL 104/2013). Ma è nel 2015 che viene inserita l'obbligatorietà del percorso attraverso la Legge 107. La Legge 107/2015, conosciuta come la "Buona Scuola", prevede infatti che **tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole secondarie accedano OBBLIGATORIAMENTE a un percorso di Alternanza scuola-lavoro articolato lungo l'arco del triennio in un numero minimo di 400 ore negli Istituti Tecnici e Professionali e 200 ore nei Licei**. L'obbligatorietà è iniziata a decorrere a partire dalle classi terze dell'anno ac-

cademico 2015/2016, interessando oltre 500.000 studenti, ed è entrata a regime sull'intero triennio dall'anno accademico 2017/2018 coinvolgendo poco meno di un milione e mezzo di studenti⁵. Nell'anno accademico 2018/2019 l'Alternanza scuola-lavoro interesserà 1.492.678 giovani studenti⁶ (MIUR).

Come mostrato, la Legge 107/2015 non si limita a inserire per tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole secondarie l'**obbligo** di realizzare l'Alternanza scuola-lavoro ma stabilisce un **monte ore minimo** che deve essere realizzato: 400 ore per Istituti Tecnici e Professionali e 200 ore nei Licei. Distribuendo questo monte ore minimo in misura uguale sull'arco del triennio vediamo come le attività di Alternanza impegnino in media **16,5 giorni l'anno** (133,3 ore l'anno nell'ultimo triennio di studi) per gli studenti di **Istituti Tecnici e Professionali** e **8,3 giorni l'anno** (66,6 ore l'anno nell'ultimo triennio di studi) per gli studenti dei **Licei**.

5. Stando a "Anticipazioni sui principali dati della scuola statale a.a. 2017/2018" fornite dal Servizio Statistico del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR), in Italia nell'anno accademico considerato sono presenti 2.723 scuole di istruzione secondaria pubbliche che coinvolgono 2.633.319 studenti, di cui 528.964 in classi terze, 501.346 in classi quarte e 461.105 in classi quinte (1.491.415 studenti nell'ultimo triennio).

6. Stando a "Anticipazioni sui principali dati della scuola statale a.a. 2018/2019" fornite dal Servizio Statistico del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR), in Italia nell'anno accademico considerato sono presenti 2.698 scuole di istruzione secondaria pubbliche che coinvolgono 2.635.582 studenti, di cui 528.603 in classi terze, 494.276 in classi quarte e 469.799 in classi quinte (1.492.678 studenti nell'ultimo triennio).

In realtà la distribuzione delle ore di Alternanza tende a non essere fatta in modo uniforme su tutti gli anni: solitamente le scuole pianificano queste ore concentrandole maggiormente fra il terzo e quarto anno, al fine di non distogliere troppo l'attenzione dello studente dai tradizionali programmi didattici che lo accompagnano alla preparazione dell'esame di Qualifica/Diploma/Maturità, e adottando una logica che prevede attività con finalità più informative o orientative per gli studenti di classi terze e attività più dirette alla formazione di competenze per gli studenti di classi quarte e quinte.

Come può essere realizzata

L'integrazione fra studio e lavoro promossa tramite l'Alternanza scuola-lavoro può essere realizzata attraverso soluzioni molto differenti per finalità, natura delle attività proposte e investimento formativo richiesto alle imprese e può essere svolta anche all'estero o durante la sospensione delle attività didattiche.

Lo schema seguente riporta sinteticamente le diverse soluzioni/modalità di Alternanza scuola-lavoro secondo una logica di impegno via via crescente richiesto all'impresa ed esplicitando in ordine di priorità le funzioni/attività educative che le caratterizzano.

Modalità di Alternanza	Descrizione	Funzione	Impegno Impresa
Testimonianze a scuola	Realizzazione di testimonianze fatte da esperti presso le scuole per presentare le caratteristiche di specifici ruoli professionali e/o settori, per presentare le caratteristiche del mercato del lavoro del territorio e le modalità di accesso ad esso	Orientativa Informativa	Basso
Lezioni realizzate da professionisti impresa a scuola	Realizzazione da parte di professionisti dell'impresa di lezioni a carattere tecnico svolte presso la scuola	Sviluppo Comp. Tecniche	Basso
Visite in impresa	Accoglienza di classi presso l'azienda per presentare e far vedere loro l'impresa nel suo complesso e/o realizzando focus su aspetti specifici (es. processo produttivo)	Informativa Orientativa	Basso o Medio-Basso
Stage osservativi in impresa (shadowing)	Osservazione in impresa da parte dello studente del lavoro quotidianamente svolto da un professionista dell'impresa in un determinato ruolo professionale avendo la possibilità di fare domande alla persona osservata	Orientativa	Medio
Lezioni realizzate da professionisti azienda in impresa	Realizzazione all'interno dell'impresa di lezioni a carattere tecnico tenute da professionisti dell'impresa stessa	Sviluppo Comp. Tecniche	Medio

Modalità di Alternanza	Descrizione	Funzione	Impegno Impresa
Project Work (Coinvolgimento Minimo: lancio + valutazione e premiazione finale; Massimo: lancio + laboratori e attrezzature aziendali per project + valutazione e premiazione)	Affidamento ai ragazzi (una o più classi; unica scuola o più scuole) della risoluzione di un problema dell'impresa oppure dell'ideazione di un nuovo prodotto/servizio/processo per l'impresa, realizzato nella forma di "lavoro su commessa" oppure di gara (modalità di partecipazione, tempi, criteri di valutazione finale) che si concluderà con la premiazione della soluzione/idea migliore	Sviluppo Comp. Tecniche & Trasversali	Medio o Medio-Alto
Impresa formativa simulata	La classe costituisce un'impresa virtuale, che svolge un'attività di e-commerce facendo riferimento ad un'azienda reale (impresa tutor o madrina) che costituisce il modello di riferimento da emulare in ogni fase o ciclo di vita aziendale	Sviluppo Comp. Tecniche & Trasversali Informativa Orientativa	Medio o Medio Alto
Esperienza diretta di lavoro in impresa (tirocinio/stage)	Periodo di inserimento del giovane all'interno della realtà lavorativa per lo svolgimento di attività che favoriscano lo sviluppo di determinate competenze TRASVERSALI (personali, relazionali, comunicative, creative...) e TECNICHE connesse all'indirizzo specifico di studio dello studente (Rientra nella forma di tirocinio curriculare ed è Alternanza quando è finalizzato allo sviluppo delle competenze obiettivo del corso di studi)	Sviluppo Comp. Tecniche & Trasversali Orientativa Informativa	Alto
Laboratori in impresa	Sono laboratori, gestiti da professionisti dell'impresa, pensati come palestre di innovazione e spazi dove mettere in campo attività formative di Alternanza in cui si fa uso strategico delle tecnologie digitali, applicando le innovazioni didattiche e progettuali ad esse connesse	Sviluppo Comp. Tecniche	Alto

Modalità di Alternanza	Descrizione	Funzione	Impegno Impresa
Bottega scuola	Sono imprese (o reti di imprese) del settore dell'artigianato artistico e tradizionale, riconosciute con procedura di accreditamento regionale, dirette da un maestro artigiano che svolgono attività formative al fine di salvaguardare tecniche produttive a rischio scomparsa e il ricambio generazionale	Sviluppo Comp. Tecniche Orientativa	Medio o Medio-Alto
Poli formativi	È un network di scuole e imprese che collaborano fra loro per costruire una maggiore interconnessione tra sistema formativo e imprese traducendo le esigenze del tessuto produttivo (competenze e conoscenze) in fabbisogni formativi definendo idonei percorsi di istruzione in cui anche le imprese sono coinvolte	Sviluppo Comp. Tecniche	Medio o Medio Alto

Cosa viene richiesto di fare all'impresa

Come già sottolineato l'obbligo di Alternanza scuola-lavoro è posto in capo al ragazzo e, di conseguenza, alla scuola/istituto formativo ma non è posto in capo alle imprese che, tuttavia, risultano essere attori indispensabili di un percorso formativo-educativo che integri il "sapere" con il "saper fare" e il "saper essere".

Le imprese possono scegliere di coinvolgersi nell'Alternanza oppure non farlo. Dal punto di vista delle imprese, l'Alternanza scuola-lavoro rappresenta un "investimento di risorse" finalizzato ad accompagnare i giovani a prepararsi in modo più efficace alle scelte di sviluppo professionale futuro (percorso di studio e/o di lavoro) e all'in-

serimento nel mondo del lavoro, nonché ad avvicinare e coordinare maggiormente fra loro mondo della scuola e del lavoro per trovare insieme risposte più efficaci alle sfide economiche attuali e future.

Abbiamo visto che **non è richiesto alle imprese di farsi carico del complessivo ammontare di ore in capo al giovane** (400 o 200 distribuite nell'arco di un triennio), infatti, ogni realtà organizzativa in base alle sue caratteristiche, propensioni e motivazioni **può scegliere di contribuire anche solo in parte a questo percorso formativo-educativo** rendendosi disponibile a realizzarlo secondo una o più modalità (**non solo il tirocinio**).

Alle imprese (o agli altri enti ospitanti) che scelgono di coinvolgersi in un percorso di Alternanza viene richiesto di:

- essere in grado di garantire
 - **Capacità Strutturali** (spazi adeguati per consentire l'esercizio delle attività previste in Alternanza e, in caso di studenti/esse con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle eventuali barriere architettoniche)
 - **Capacità Tecnologiche** (disponibilità di attrezzature idonee per l'esercizio delle attività previste nella convenzione, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, tali da garantire, per ogni studentessa e studente, un'esperienza adeguata e diretta del processo di lavoro in condizioni di sicurezza)
 - **Capacità Organizzative** (adeguate competenze professionali per la realizzazione delle attività di formazione)
- **identificare un'istituzione scolastica** di riferimento con cui **creare una relazione collaborativa** per sviluppare un'azione educativa-formativa sinergica (a tal fine il MIUR ha messo a disposizione una banca dati denominata "Scuola in chiaro" (<http://www.miur.gov.it/-/scuola-in-chiaro>) in cui può essere effettuata la ricerca delle scuole esistenti nel proprio territorio o in tutta la nazione)

- **stabilire il percorso di Alternanza da realizzare insieme all'istituzione scolastica** (livello di co-progettazione, percorso sul singolo anno o sul triennio, finalità formative, tempistiche, soluzioni di Alternanza da implementare, elementi da valutare)
- **firmare la convenzione con l'istituzione formativa** che definisce le finalità del percorso di Alternanza scuola-lavoro con particolare attenzione alle attività da svolgersi durante l'esperienza di lavoro, alle norme e alle regole da osservare, all'indicazione degli obblighi assicurativi, al rispetto della normativa sulla privacy e sulla sicurezza dei dati, alla sicurezza nei luoghi di lavoro
- **stabilire come distribuire compiti e responsabilità all'interno dell'impresa** tenendo conto sia della professionalità e delle competenze delle persone sia delle eventuali finalità interne che si vogliono conseguire (es. rafforzamento della capacità di spiegazione/esposizione, responsabilizzazione...)
- **nominare un tutor⁷** interno o ester-

7. Il tutor aziendale **collabora con il tutor interno** (quello scolastico) alla **progettazione, organizzazione e valutazione dell'esperienza di Alternanza**. Il tutor aziendale rappresenta il **punto di riferimento** per il giovane in impresa **favorendo l'inserimento** dello studente/ssa affiancandolo/a e assistendolo/a nel percorso; **garantendo l'informazione/formazione** del giovane sui rischi specifici aziendali; **pianificando e organizzando le attività in base al progetto formativo**, coordinandosi con i colleghi interni all'impresa coinvolti in modo diretto o indiretto nella realizzazione del percorso di Alternanza; **coinvolgendo il giovane**

no, a supporto delle attività di Alternanza, che sia dotato di competenze professionali, relazionali e formative

- **verificare che sia stata erogata al giovane, da parte della scuola, la formazione di base in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** valutando la necessità di realizzare eventuali interventi formativi ulteriori che restano in capo all'azienda
- **organizzare le "eventuali attività preventive"** in vista dell'Alternanza (es. formazione necessaria e specifica sulla sicurezza connessa al tipo di impresa e/o attività che i giovani dovranno svolgere; preparazione del materiale necessario per le attività di Alternanza - attrezzature, strumenti, accessori anti-infortunistici, materiali di presentazione in formato elettronico e/o cartaceo, accessi ai server- e degli spazi aziendali in cui potranno essere realizzate le attività - lezioni, laboratori, percorsi per visite aziendali-; eventuali riconoscimenti per i giovani che prendono parte alle esperienze di Alternanza -buoni mensa, spese viaggi, vitto e alloggio, biglietti musei/cinema, buoni itunes-)
- **realizzare una valutazione dell'esperienza e la certificazione delle competenze acquisite dal giovane.**

nel processo di valutazione dell'esperienza; fornendo alla scuola gli elementi concordati per valutare le attività dello studente/ssa e l'efficacia del processo formativo.

A livello Ministeriale viene suggerito alle imprese di iscriversi al Registro nazionale per l'Alternanza scuola-lavoro (<https://scuolalavoro.registroimprese.it/rasl/home>), un database creato per favorire l'incontro fra istituti formativi e imprese/enti ospitanti in cui vengono raccolte le disponibilità all'Alternanza di imprese/enti ospitanti riportando il numero di studenti/esse che si è disposti ad ospitare, i periodi dell'anno in cui si ha la possibilità di accoglierli, le attività che possono essere realizzate, il luogo dove verranno svolte, il contatto di riferimento.

Quali sono i motivi che possono portare un'impresa a coinvolgersi nell'Alternanza scuola-lavoro

La ricerca condotta nel 2016 dalla Fondazione Gi Group ha permesso di identificare **cinque principali motivi**, o più correttamente **obiettivi strategici**, che singolar-

mente o in combinazione fra loro guidano le imprese nella scelta di Alternanza aprendo loro specifiche opportunità:

Motivazione	Opportunità per l'impresa:
Corporate Social Responsibility	Contribuire allo sviluppo del territorio attraverso la creazione di sinergie fra imprese e scuole e la trasmissione di mestieri e professionalità che lo caratterizzano (CSR focus sul territorio). Contribuire all'orientamento dei giovani al lavoro permettendo loro di comprendere meglio le proprie passioni e propensioni arrivando così a compiere in modo più consapevole le scelte future di studio e/o lavoro nonché "prepararli/allenarli" all'ingresso nel mercato del lavoro aumentando attraverso lo sviluppo di competenze trasversali e tecniche la loro capacità di inserirsi in impresa e di essere produttivi in tempi più brevi (CSR focus sullo studente).
Creazione delle competenze del futuro	Costruire insieme alle scuole nuovi programmi scolastici che rispondano in modo più compiuto alla formazione delle competenze richieste dal mercato del lavoro di quel territorio, in ottica presente e prospettica, riducendo in questo modo il fenomeno dello skill shortages (aumenta capacità di inserirsi nel mercato), supportando efficacemente il ricambio generazionale e trasmettendo la conoscenza di professionalità e mestieri.
Employer branding	Promuovere fra gli studenti l'impresa ai fini di renderla una realtà attrattiva per loro e le loro famiglie che sono un bacino futuro di potenziali clienti e/o lavoratori.
Talent scout	Identificare giovani con interesse e propensione per il tipo di attività svolta dall'impresa che vengono formati, rafforzati nelle competenze tecnico-professionali, visti all'opera e conosciuti anche al fine di valutare un loro possibile inserimento in impresa, nel breve o nel medio lungo periodo (aumenta la loro capacità di inserimento nell'impresa e di essere produttivi in tempi più brevi).
Contaminazione da mondo esterno	Lasciarsi contaminare da idee, modi di vedere i problemi, competenze (es. tecnologiche), entusiasmo dei giovani studenti. Ripensare i servizi e i prodotti dell'impresa per renderli maggiormente rispondenti alle specifiche caratteristiche/ esigenze di questa generazione.

In modo accessorio, attraverso l'Alternanza scuola-lavoro l'impresa può anche porsi finalità "interne" di valorizzazione e/o rafforzamento delle capacità formative esplicative delle persone coinvolte nel percorso di Alternanza e/o di motivazione (l'attribuzione di responsabilità in specifiche attività di Alternanza può rappresentare una forma di motivazione estrinseca -riconoscimento delle competenze possedute dalla persona attribuendole un compito "speciale" che lo differenzia in modo

positivo rispetto agli altri- e/o intrinseca -nuova attività che viene percepita come di per sé gratificante dalla persona-).

L'obiettivo strategico che "guida" l'impresa nella costruzione dell'Alternanza scuola-lavoro tende a far selezionare specifiche modalità di Alternanza. Le corrispondenze che la ricerca del 2016 ha permesso di tracciare sono le seguenti:

CSR	Creazione competenze futuro	Employer branding	Talent scout	Contaminazione da mondo esterno
Testimonianze a scuola	Poli formativi	Testimonianze	Tirocini	Tirocini
Lezioni a scuola e in impresa	Lezioni in impresa	Lezioni a scuola e in impresa	Project Work	Project Work
Stage osservativi	Laboratori in impresa	Visite aziendali	Bottega scuola	Laboratori in impresa
Tirocinio	Tirocinio	Stage osservativo	Laboratori in impresa	Stage osservativi
Visite aziendali	Project Work	Tirocinio		Lezioni realizzate in impresa
Impresa formativa simulata (IFS)	Bottega Scuola	Impresa formativa simulata (IFS)		Visite aziendali

Inoltre, è stato osservato come gli obiettivi strategici perseguiti dalle imprese tendano ad essere diversi a seconda delle dimensioni delle imprese:

CSR	Creazione competenze futuro	Employer branding	Talent scout	Contaminazione da mondo esterno
Medie	Medie	Piccole	Piccole	Piccole
Grandi	Grandi	Medie	Medie	Medie
		Grandi	Grandi	Grandi
		(con brand poco affermati)		(con basso turn over)

Dopo aver descritto il “cosa”, il “come” e il “perché” dell’Alternanza scuola-lavoro dovrebbe essere spiegato “in che modo”.

La descrizione del processo che può essere seguito per realizzare esperienze di Alternanza di successo è stato descritto nel Vademecum “Alternanza scuola-lavoro: why should I care?” (<https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2016/12/Alternanza-scuola-lavoro-guida-operativa.pdf>) a cui si rimanda il lettore interessato ad approfondire il tema.

L’Alternanza scuola-lavoro può essere realizzata in innumerevoli modi diversi. L’obiettivo strategico che guida le imprese all’Alternanza tende a far assumere all’esperienza di Alternanza alcune caratteristiche specifiche. Riprendendo quanto emerso dallo studio “Alternanza scuola-lavoro: why should I care?”, le tabelle che seguono riassumono, per ciascun motivo che può guidare l’impresa all’Alternanza, le caratteristiche dimensionali delle aziende che tendono a ricorrere all’approccio strategico presentato e le principali caratteristiche del processo suggerito per realizzare esperienze di Alternanza scuola-lavoro di successo, riportando i principali aspetti critici e i principali aspetti positivi ad esso connessi.

Obiettivo Strategico	CSR	
Slogan	Formiamo giovani più consapevoli delle future scelte professionali	
Dimensioni	Medie, Grandi	
Analisi strategica	Principali modalità di Alternanza	Testimonianze a scuola / Lezioni a scuola e in impresa / Stage osservativi / Tirocinio / Visite aziendali/ Impresa Formativa Simulata
	Responsabilità in impresa	Una persona “dedicata” all’Alternanza supportata da un team Distinzione fra gestione aspetti organizzativi e amministrativi
	Rapporti Scuole	Aperti a tutto il territorio nazionale Qualsiasi tipo di scuole (in prevalenza Licei e I.T.) Tante scuole diverse (es. selezionate in base a Buon nome scuola o Aree difficili) Rapporti più o meno forti e stabili
Progettazione	Co-progettazione Alternanza	Può esserci oppure no Incontri da uno a sporadici
	Modello	Modello può essere proposto da impresa, da scuola o costruito insieme sull’anno o il triennio
	Finalità rispetto a studenti	Orientativa (scoperta - verifica passione; verifica del percorso attuale e futuro) / Informativa e Formazione di competenze trasversali (vedono come ci si comporta e muove in impresa)
	Organizzazione interna Alternanza	HR / Imprenditore/ Vertici aziendali / Comunicazione & Marketing / CSR/ Responsabili area Coinvolgimento molteplici aree organizzative e molteplici figure professionali Comunicazione ampia sia interna che esterna
Valutazione	Incremento contatti con le scuole del territorio / Individuazione da parte ragazzo delle caratteristiche del lavoro desiderato (pre e post) / Aree coinvolte nell’Alternanza su totale aree / Professioni presentate nel corso Alternanza su totale professioni nell’impresa	
Aspetti critici	L’investimento di risorse, che può essere sia limitato che molto alto, vede un ritorno non immediato per l’impresa	
Aspetti positivi	Impegno da parte aziende può essere anche limitato Può svilupparsi una buona collaborazione con la scuola Apertura ad accogliere anche studenti “problematici” Ritorno positivo in termini di immagine (sia esternamente che internamente all’impresa) Esperienza può essere fonte di motivazione per il personale interno	

Obiettivo strategico		Creazione competenze futuro
Slogan	Prepariamo il capitale umano del futuro	
Dimensioni	Medie, Grandi	
Analisi strategica	Principali modalità di Alternanza	Poli formativi / Lezioni e Laboratori in impresa/ Tirocinio / Project Work / Bottega Scuola
	Responsabilità in impresa	Una persona "dedicata" o responsabile dell'Alternanza supportata da un team Distinzione fra gestione aspetti organizzativi e amministrativi
	Rapporti scuole	Territorio circostante Poche scuole selezionate fra chi forma professionalità in linea con core business che si vogliono sviluppare (soprattutto I.T. e I.P.) Rapporti molto forti e stabili con creazione partnership
Progettazione	Co-progettazione Alternanza	Co-progettazione percorso Incontri periodici
	Modello	Modello costruito insieme sul triennio
	Finalità rispetto a studenti	Accrescere employability (trasmettere mestiere e professionalità) e Orientativa (aumentare capacità di inserirsi sul mercato)
	Organizzazione interna Alternanza	HR / Imprenditore/ Vertici aziendali /Responsabili tecnici Coinvolgimento specifiche aree (vicine core business) e specifiche figure professionali Comunicazione mirata sia interna che esterna
Valutazione	Riduzione skills-gap (maggior preparazione competenze tecniche e trasversali dei giovani che si presentano in impresa) / Quantità e qualità nuovi programmi per formazione competenze specifiche / Sviluppo dell'attrattività formativa del territorio (incremento numero iscritti nelle scuole con cui si collabora) Può essere creato database studenti con nominativi "più interessanti"	
Aspetti critici	Impegno necessario lato impresa molto alto e ritorno non immediato Aziende meno numerose disposte a realizzarlo Realizzate solo per alcune professioni Più difficile il coinvolgimento in questi percorsi di studenti "problematici"	
Aspetti positivi	Alta collaborazione con scuola e sviluppo reciproco Esperienza professionalizzante per studenti che aumenta loro capacità di inserimento sul mercato Possibile identificazione di candidati Ritorno positivo in termini di immagine sul territorio e rafforzamento engagement personale interno	

Obiettivo strategico		Employer branding
Slogan	Mi faccio conoscere sul territorio	
Dimensioni	Piccole, Medie, Grandi (con brand poco affermati)	
Analisi strategica	Principali modalità di Alternanza	Testimonianze a scuola / Lezioni a scuola e in impresa/ Visite aziendali / Tirocinio / Impresa Formativa Simulata/ Stage osservativo
	Responsabilità in impresa	Team di lavoro coinvolto sull'Alternanza Solitamente distinta gestione organizzativa e amministrativa
	Rapporti scuole	Aperti a tutto il territorio nazionale Tutti i tipi di scuole (Licei, I.T., I.P.) Tante scuole diverse in linea con professioni dell'impresa Rapporti più o meno forti e stabili
Progettazione	Co-progettazione Alternanza	Limitata o assente Nessuno o un solo incontro
	Modello	Modello proposto da impresa o da scuola tendenzialmente sull'anno
	Finalità rispetto a studenti	Informativa (impresa e professioni in essa presenti) e Orientativa (verifica percorso attuale e futuro)
	Organizzazione interna Alternanza	HR (quando ci sono) / Imprenditore/ Vertici aziendali / Comunicazione & Marketing / Responsabili area Coinvolte molteplici aree organizzative e molteplici figure professionali Comunicazione ampia sia interna che esterna
Valutazione	Conoscenza impresa pre e post esperienza da parte giovane /Disposizione a promuovere fra amici e conoscenti l'impresa come posto in cui lavorare / Numero articoli e notizie connesse a impegno dell'impresa su Alternanza / Incremento contatti giovani e complessivo su pagina aziendale FB, Twitter, LinkedIn / Incremento del numero di candidati giovani che vengono dal territorio (pre e post) / Incremento contatti con le scuole del territorio	
Aspetti critici	Valore formativo esperienza potrebbe essere più limitato visto che il focus resta più sull'impresa Difficile si crei forte collaborazione con scuola	
Aspetti positivi	Impegno da parte aziende può essere anche limitato Immagine positiva dell'azienda sul territorio Esperienza può essere fonte di motivazione per il personale interno	

Obiettivo strategico		Talent scout
Slogan	Identifichiamo potenziali talenti per il futuro	
Dimensioni	Piccole, Medie	
Analisi strategica	Principali modalità di Alternanza	Tirocini / Project Work/ Bottega scuola
	Responsabilità in impresa	Una persona responsabile dell'Alternanza supportata o meno da un team Non sempre distinta gestione organizzativa e amministrativa
	Rapporti scuole	Prevalentemente focalizzato sul territorio circostante Con tante realtà che formano le competenze specifiche (I.T. e I.P. e con quelle più interessanti possono essere create partnership) Rapporti più o meno forti e stabili
Progettazione	Co-progettazione Alternanza	Può esserci o no co-progettazione Incontri da nessuno a sporadici
	Modello	Modello proposto da impresa, da scuola o costruito insieme tendenzialmente sul triennio
	Finalità rispetto a studenti	Formazione di competenze tecniche (aumento professionalità e produttività), Formazione di competenze trasversali (aumenta capacità di inserirsi nell'impresa) e Orientativa (scoperta/verifica di una passione)
	Organizzazione interna Alternanza	HR (quando ci sono) / Responsabili tecnici Coinvolte specifiche aree di interesse e figure professionali Comunicazione mirata sia interna che esterna
Valutazione	Quantità progetti di lavoro conclusi positivamente su totale progetti affidati ai giovani/ Quantità talenti individuati su numero totale ragazzi seguiti/ Quantità assunti con esperienza di Alternanza presso di noi su numero neo assunti nell'anno Può essere creato database studenti con nominativi "più interessanti"	
Aspetti critici	Impegno richiesto all'impresa medio-alto Realizzate solo per alcune professioni Più difficile il coinvolgimento in questi percorsi di studenti "problematici"	
Aspetti positivi	Alto numero di aziende Possibile individuazione di candidati "interessanti per il breve o il medio periodo" Esperienza professionalizzante per studenti che aumenta loro capacità di inserimento sul mercato Può svilupparsi una buona collaborazione con la scuola	

Obiettivo strategico		Contaminazione da mondo esterno
Slogan	Introduciamo un nuovo sguardo in impresa	
Dimensioni	Piccole, Medie, Grandi (con basso turn over)	
Analisi strategica	Principali modalità di Alternanza	Tirocini / Project Work/ Laboratori in impresa / Stage osservativi / Lezioni realizzate in impresa / Visite in impresa
	Responsabilità in impresa	Una persona responsabile dell'Alternanza Non sempre distinta gestione organizzativa e amministrativa
	Rapporti scuole	Prevalentemente focalizzato sul territorio circostante Tipi di scuole coerenti con attività e professioni dell'impresa Con tante realtà che formano le competenze specifiche Rapporti più o meno forti e stabili
Progettazione	Co-progettazione Alternanza	Può esserci o no co-progettazione Incontri da nessuno a sporadici
	Modello	Modello proposto da impresa, da scuola o costruito insieme tendenzialmente sull'anno
	Finalità rispetto a studenti	Formazione competenze trasversali (vedono e/o vivono come ci si comporta e muove in impresa, apprendono come essere propositivi nel posto lavoro)
	Organizzazione interna Alternanza	HR (se ci sono) / Responsabili area / Responsabili tecnici / R&D / Comunicazione & Marketing Coinvolte molteplici aree organizzative e molteplici figure professionali Comunicazione generalista e più focalizzata sull'interno
Valutazione	Quantità di idee innovative in ambito di processo, prodotto/ servizio raccolte da giovani ospitati / Ampliamento dei prodotti o servizi adattati a target giovani /Variazione della soddisfazione e motivazione al lavoro dei lavoratori coinvolti nell'Alternanza (pre e post)	
Aspetti critici	Richiede un alto coinvolgimento dello studente e un confronto continuo con lui per poter vedere l'azienda, i suoi processi e i suoi prodotti/servizi attraverso "occhi nuovi" Ridotta apertura verso studenti "problematici"	
Aspetti positivi	Impegno impresa può anche essere contenuto Promuove innovazione aziendale Esperienza può essere fonte di motivazione per il personale interno	



«10 consigli» per realizzare un'Alternanza scuola-lavoro di successo

Attraverso il confronto con istituti formativi e imprese, la ricerca del 2016 "Alternanza scuola-lavoro: why should I care?" (<https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2016/12/Alternanza-scuola-lavoro-guida-operativa.pdf>) ha permesso di tracciare «10 consigli» utili per realizzare esperienze di Alternanza positive per il giovane, la scuola e l'impresa:

1. **Chiarire l'obiettivo strategico (motivo) che guida l'impresa a realizzare l'Alternanza**
2. **Scegliere le modalità di Alternanza interessanti per l'impresa in coerenza con obiettivo strategico, tenendo conto delle risorse disponibili/investibili (porsi le domande giuste)**
3. **Conoscere la scuola e farsi conoscere dalla scuola** per definire se è possibile costruire insieme l'Alternanza (per far vivere ai ragazzi **esperienze "significative"** scuola e impresa **devono credere nel valore dell'Alternanza, condividere le finalità** delle esperienze che propongono, essere disposti a **impegnarsi e a "cambiare un po'"** per integrare le reciproche esigenze **sviluppando rapporti di fiducia e confronto**)
4. **Identificare una persona all'interno dell'impresa che sia di riferimento sul tema Alternanza** che segua le relazioni con le scuole e coordini le attività dell'impresa
5. **Co-progettare il percorso di Alternanza insieme alla scuola** condividendo obiettivi, responsabilità, modalità e tempi di realizzazione
6. **Proporre esperienze coerenti con percorso studio del giovane**, in cui possibilmente **veda inizio e fine**, organizzando **accoglienza** in modo da trasmettere obiettivo esperienza, contenuto lavoro, indicazioni logistiche e regole organizzative-comportamentali
7. **Identificare tutor aziendali che abbiano le competenze professionali e personali per gestire e rendere "significativa" l'esperienza di Alternanza** per lo studente e che **credano nel valore** e nell'importanza di questa esperienza
8. **Mantenere una proporzione adeguata fra numero studenti accolti in Alternanza e dipendenti** per poterli seguire adeguatamente prevedendo, in caso di tirocinio, un periodo di almeno 2 settimane di permanenza in impresa
9. **Predisporre la calendarizzazione delle esperienze di Alternanza a inizio anno** - scolastico (ottobre) o civile (gennaio)
10. **Coinvolgere il personale interno all'impresa nell'Alternanza** per portarlo a contribuire attivamente a realizzare esperienze di valore, curando la comunicazione (finalità Alternanza, obiettivi, attese).

Importante che la scuola prepari studenti e famiglie all'Alternanza trasmettendo loro il senso di questa modalità didattica riprendendo poi quanto vissuto dallo studente in impresa per ricondurlo ed integrarlo ai percorsi di formazione in aula.

Condivisione delle ultime novità sull'Alternanza scuola-lavoro

Ci sembra utile ricordare le ultime novità⁸ che stanno emergendo rispetto all'Alternanza scuola-lavoro.

Da dicembre 2017

- È stato inserito l'obbligo per le strutture ospitanti di firmare un **patto di integrità** per poter attivare le convenzioni con le scuole, **garantendo il rispetto della normativa fiscale e anticorruzione**.
- È stata stilata la **"Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in Alternanza"**, un documento che spiega tutte le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e che esplicita i Diritti e i Doveri degli studenti/sse impegnati nei percorsi di Alternanza (art. 4). Nello specifico, la carta stabilisce che studenti/sse impegnati nei percorsi di Alternanza hanno:

Diritto a:

1. un ambiente di apprendimento favorevole alla crescita della persona e ad una formazione qualificata, coerente con l'indirizzo di studio seguito, che rispetti e valorizzi l'identità di ciascuno;
2. un'ampia e dettagliata informazione sul progetto e sulle sue finalità educative e formative, oltre che sul percorso formativo

8. <http://www.miur.gov.it/-/al-miur-gli-stati-generali-dell-Alternanza-scuola-lavoro>;
<https://www.miuristruzione.it/4133-Alternanza-scuola-lavoro-2018-ecco-le-ultime-novita/>

personalizzato in cui vengono declinati le competenze attese e gli obblighi che derivano dall'attività in contesto lavorativo (tali informazioni devono essere condivise anche con i genitori) - Per gli studenti con disabilità, i percorsi di Alternanza sono realizzati in modo da promuovere l'autonomia nell'inserimento nel mondo del lavoro, in conformità ai principi del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66;

3. essere supportati nell'attività di Alternanza da un tutor interno designato dall'istituzione scolastica e da un tutor della struttura ospitante designato dalla struttura ospitante
4. prendere visione e sottoscrivere, alla fine del percorso, le relazioni predisposte dai tutor
5. vedere riconosciuti, a fine di ciascun percorso di Alternanza, i risultati di apprendimento conseguiti, in termini di competenze, abilità e conoscenze, anche trasversali, relativi al percorso formativo seguito
6. esprimere una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza del percorso di Alternanza effettuato rispetto al proprio indirizzo di studio, anche ai fini orientativi, sia durante lo svolgimento del percorso, sia alla sua conclusione (l'istituzione scolastica predispone appositi strumenti di rilevazione)

Il Dovere di:

1. rispettare le regole di comportamento, funzionali e organizzative della struttura presso la quale è svolto il periodo di Alternanza, nonché il regolamento degli studenti dell'istitu-

zione scolastica di appartenenza

2. garantire l'effettiva frequenza delle attività formative erogate dal soggetto ospitante, che sono parte integrante del curriculum scolastico (per la validità del percorso, è richiesta la frequenza, da parte dello studente di almeno 3/4 del monte ore previsto dal progetto)
 3. rispettare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 4. ottemperare agli obblighi di riservatezza per quanto attiene dati, informazioni e conoscenze acquisiti durante lo svolgimento dell'esperienza in Alternanza
 5. relazionare in merito all'esperienza svolta, con le modalità individuate di concerto tra l'istituzione scolastica e la struttura ospitante
- È stata ottimizzata la piattaforma on line per l'Alternanza (<http://www.istruzione.it/alternanza/>) per semplificare la gestione quotidiana, il monitoraggio e la valutazione dell'Alternanza da parte di studenti/sse, scuole e strutture ospitanti. Nel portale è stata inserita la possibilità da parte degli studenti/sse di segnalare eventuali problemi che potranno sorgere durante i percorsi formativi. Gli studenti attraverso un "bottoncino rosso" potranno subito segnalare eventuali problemi o pericoli o anche difformità dei progetti formativi. Il processo sarà tracciato, trasparente e avrà tempi chiari, in modo da fornire un supporto alle scuole nella gestione delle esperienze e uno strumento di tutela

a fronte di irregolarità e criticità⁹.

- Espresa la volontà di istituire presso il MIUR un Osservatorio Nazionale per l'Alternanza scuola-lavoro con il compito di monitorare l'evoluzione qualitativa dei percorsi di Alternanza.
- Lato scuola/istituti formativi si punta a un rafforzamento della formazione per le docenti e i docenti che svolgono le funzioni di tutor dedicati all'Alternanza.
- Previsti 1.000 tutor ANPAL per sostenere le scuole nella costruzione di reti territoriali per l'Alternanza, 250 saranno operativi da gennaio e gli altri si aggiungeranno via via.

Da settembre 2018

- Il Decreto Milleproroghe (DL 91/2018) ha differito all'anno accademico 2019/2020 la previsione di validità dell'attività di Alternanza scuola-lavoro per l'ammissione all'esame di Stato.
- Stando a quanto emerso dalle risposte fornite dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Marco Bussetti, agli interpellati sulla posizione rispetto all'Alternanza scuola-lavoro, è stata esplicitata l'intenzione di ridurre il numero di ore minimo obbligatorio diversificandolo da istituto a istituto.

9. Si intende creare una task force nazionale per gestire e risolvere le segnalazioni di studentesse e studenti arrivate attraverso il bottoncino rosso. Tale task force sarà composta da 110 docenti comandati e dirigenti dell'amministrazione, attivi presso gli USR (100) e la struttura centrale del Ministero (10).

Apprendistato



Cos'è

L'Apprendistato è un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.**

Obiettivo dell'Apprendistato è quello di **favorire l'inserimento di giovani in impresa**, sviluppando in essi le competenze tecniche e trasversali necessarie per apprendere come svolgere una data professione, acquisire professionalità nel lavoro e rafforzare le capacità di apprendimento continuo e trasformativo (imparare ad imparare), **coinvolgendo direttamente l'impresa nella cura della formazione teorica e pratica di questi giovani attraverso un'azione integrata con istituzioni formative** e riconoscendo all'impresa una riduzione del costo del lavoro a fronte del suo investimento formativo educativo sul giovane.

Il contratto di Apprendistato si declina secondo tre tipologie:

- **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I livello)**
- **Apprendistato professionalizzante (II livello)**
- **Apprendistato di alta formazione e ricerca (III livello).**

L'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione

secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I livello) e l'Apprendistato di alta formazione e ricerca (III livello) fanno parte del **"Sistema duale italiano"**¹⁰, un modello formativo integrato tra istituzione formativa e mondo del lavoro che, creando un rapporto continuativo e coerente tra i sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro, punta a ridurre il divario di competenze tra scuola e impresa con il fine ultimo di facilitare l'ingresso dei giovani nel lavoro, diminuire la disoccupazione giovanile e la dispersione scolastica.

L'Apprendistato è considerata la forma privilegiata di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro poiché consente di conseguire un titolo di studio maturando allo stesso tempo un'esperienza professionale diretta ("studiare e apprendere lavorando").

Il contratto di Apprendistato **può essere stipulato da tutte le imprese private appartenenti a qualsiasi settore di attività.**

L'Apprendistato è definito da un sistema strutturato di norme che sono mutate profondamente nel tempo rendendo difficile alle imprese la conoscenza e la compren-

10. Il sistema duale in Italia opera attraverso 5 strumenti: l'istruzione e formazione professionale (IeFP); l'Alternanza scuola-lavoro; l'Impresa formativa simulata; l'Apprendistato di I e di III livello. Per una loro presentazione si rimanda al sito ANPAL: <http://www.anpal.gov.it/Cittadini/Sistema%20Duale/Pagine/default.aspx>

sione delle caratteristiche di questo contratto declinato nei suoi 3 livelli. Oggi la normativa di riferimento in materia di Apprendistato è racchiusa negli articoli 41-47 del Dlgs. 81/2015 attuativo del così detto Jobs Act (L. 34/2014) aggiornato attraverso il Decreto Interministeriale 296/2015 e il Correttivo Lavoro Dlgs. 185/2016.

I principi comuni a tutti e tre i tipi di Apprendistato riguardano:

- la **forma del contratto** (forma scritta ai fini della prova)
- il **piano formativo individuale** (PFI) (descrive gli obiettivi formativi che devono essere raggiunti dal giovane; il PFI può essere modificato nel corso del rapporto fermo restando l'acquisizione della qualifica da ottenere a fine percorso; va allegato in forma sintetica al contratto)
- la **durata minima** (6 mesi)
- la **disciplina del recesso** (possibilità di recedere dal contratto durante lo svolgimento dell'Apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo)
- la **disciplina del preavviso** (alla scadenza del periodo di formazione, che coincide con la durata del contratto di Apprendistato, se una delle parti intende recedere dal rapporto - ai sensi dell'art.2118 C.C. - è tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto decorrente dalla scadenza del contratto di Apprendistato entro i termini stabiliti da CCNL.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di Apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato)

- il **divieto di retribuzione a cottimo**
- la **possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, **o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio**
- i limiti numerici di apprendisti che possono essere inseriti in base alle dimensioni di impresa il **numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, dipende dalle dimensioni aziendali: se azienda >=10 dipendenti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; se azienda 3-10 dipendenti può avere 1 apprendista ogni specializzato o qualificato in servizio; se azienda 0-2 dipendenti numero massimo apprendisti ammessi è 3** (limite non applicabile

a imprese artigiane cui si applica art. 4 L.443/1985). L'assunzione di apprendisti in violazione ai limiti numerici fa sì che gli stessi possano essere considerati fin dalla loro assunzione lavoratori subordinati a tempo indeterminato

- la presenza di un **tutor o referente aziendale**
- la possibilità di **finanziare i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti tramite i **fondi paritetici interprofessionali**
- la possibilità del riconoscimento, in base ai risultati conseguiti nel percorso di formazione (esterna e interna alla impresa) della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti
- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita
- la **possibilità di prolungare il periodo** di Apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni
- la possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in Apprendistato (senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica)

- la **non ammissibilità di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.**

A parte questi principi comuni la disciplina del contratto di Apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per favorire una maggior comprensione delle caratteristiche di ciascuna tipologia di Apprendistato rimandiamo alla lettura del Vademecum "Apprendistato Integrazione lavoro: Si può fare!" (<https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2017/11/2017-11-24-Gi-Group-Vademecum-Apprendistato.pdf>).

Focus sull'Apprendistato di I livello

Quali caratteristiche

L'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I livello) si ispira all'esperienza tedesca continentale del sistema duale e **prevede una corresponsabilità educativa fra impresa ed istituzione formativa con ampia incidenza della formazione esterna.**

L'Apprendistato di I livello è pensato per i giovani che devono concludere il periodo del diritto-dovere di istruzione e formazione arrivando al conseguimento di una certificazione che ha valore legale (Qualifica professionale o Diploma). In particolare viene considerato il contratto **ideale per il recupero dei giovani NEET, per l'inserimento di giovani studenti leFP, IP, IT, IFTS** (sia per quelli **che hanno una passione per un mestiere o una professione**, sia per quelli considerati **difficili** o semplicemente **non portati per forme di apprendimento frontale**), ma anche per quei **liceali che capiscono di non volere proseguire o non essere portati per gli studi universitari.**

Lato impresa, l'Apprendistato di I livello,

risulta la **soluzione ottimale di inserimento** dei giovani qualora le **competenze e la professionalità che l'azienda intende inserire o sviluppare** al proprio interno:

- **richiedano un periodo medio lungo di formazione e apprendimento** per essere padroneggiate e gestite in autonomia,
- siano **collegate a un ruolo operativo**
- **non si trovino facilmente sul mercato**
- **non vengano adeguatamente formate attraverso i percorsi scolastici tradizionali.**

Stipulando un contratto di Apprendistato di I livello i datori di lavoro sono tenuti a **corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione** per la prestazione lavorativa erogata ma anche la **formazione necessaria per conseguire gli obiettivi previsti dal contratto sviluppando le competenze stabilite nel piano formativo individuale**, ottenendo **in cambio** di questo investi-

mento formativo una serie di **vantaggi retributivi, contributivi e fiscali.**

Qui di seguito vengono sintetizzate le principali caratteristiche del contratto di Apprendistato di I livello in termini di target di giovani a cui è indirizzato, titoli di studio conseguibili, tempi minimi e massimi previsti, limiti previsti, indicazioni relative alla

formazione interna (aziendale) ed esterna (istituzione formativa), regolamentazione generale, responsabilità del datore di lavoro, responsabilità dell'istituzione formativa e principali benefici in capo all'impresa e al giovane.

Destinatari	Giovani 15-25 anni e 364 giorni
Titoli di studio conseguibili e durata min-max	Qualifica leFP (6 mesi-36 mesi) Diploma di leFP (6 mesi- 12 mesi) Anno integrativo per l'accesso all'esame di stato (6 mesi-24 mesi) Diploma di istruzione secondaria superiore (IT, IP, Liceo) (6 mesi-48 mesi) Certificazione IFTS (6 mesi-12 mesi) Possibilità per l'impresa di prorogare fino ad un anno il contratto di giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo oppure per mancata acquisizione del titolo nei tempi ordinari (necessaria modifica PFI)
	Obbligo in capo al giovane di partecipazione ad almeno i $\frac{3}{4}$ della formazione interna ed esterna per poter essere ammesso all'annualità successiva
Limiti	
Formazione interna (azienda)	Erogata attraverso percorsi strutturati anche in affiancamento e on the job dietro la supervisione di un tutor appositamente nominato
Formazione esterna (istituzione formativa)	Qualifica e Diploma leFP (max 60% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 1 e 2 anno; max 50% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 3 e 4 anno) Anno integrativo per l'accesso all'esame di stato (max 65% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento) Diploma di istruzione secondaria superiore (IT, IP, Liceo) (max 70% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 2 anno; max 65% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento 3, 4 e 5 anno) Certificazione IFTS (max 50% dell'orario obbligatorio previsto da ordinamento)

Regolamentazione

L'Azienda deve dimostrare di avere:

Capacità strutturali (spazi per formazione interna e abbattimento barriere architettoniche)

Capacità tecniche (essere in regola con norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, disponibilità strumentale per svolgimento formazione interna)

Capacità formative (disporre di uno o più tutor per lo svolgimento dei compiti formativi previsti dal PFI)

- **Possibilità di recedere dal contratto** durante lo svolgimento dell'Apprendistato solo in presenza di **una giusta causa o di un giustificato motivo** (il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi così come il mancato ottenimento della Qualifica/Diploma rappresentano giustificato motivo oggettivo di licenziamento)
- In caso di interruzione o cessazione anticipata del contratto l'apprendista ha assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario con il supporto del tutor esterno (istituzione formativa)
- **Possibilità di trasformare il contratto di I livello nel contratto di Apprendistato professionalizzante per l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali** (la durata massima complessiva dei due periodi di Apprendistato non può superare quella stabilita da CCNL)

Responsabilità datore lavoro

- **Stipulazione del contratto di Apprendistato** (il piano formativo individuale del giovane deve essere allegato al contratto e ne costituisce parte integrante)
- **Redazione di un Protocollo con l'istituzione formativa** che definisce i contenuti, la durata, l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna, le rispettive responsabilità, tipologia e modalità di individuazione dei destinatari, gli elementi minimi del PFI e decorrenza e durata del protocollo stesso
- **Individuazione e nomina al suo interno del tutor aziendale** (responsabile della formazione interna del giovane; partecipa alla finalizzazione del PFI dell'apprendista insieme all'Istituzione formativa; partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi)
- **Formazione del giovane** (e genitori se minorenni) nel rispetto della normativa sulla sicurezza lavoro

Responsabilità istituzione formativa

- Definizione del PFI con il coinvolgimento del datore di lavoro
- Individuazione di un tutor formativo (promuove il successo formativo degli apprendisti, favorisce il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa, garantisce l'integrazione tra la formazione interna ed esterna; collabora con il tutor aziendale alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, insieme al tutor aziendale garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di Apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto)
- Monitoraggio, valutazione degli apprendimenti e certificazione competenze anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in Apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista (se minorenne, ai titolari della responsabilità genitoriale)

Benefici azienda

(continua...)

- Esclusione degli apprendisti dal computo limiti numerici
- **Retribuzione**
 - **Possibilità di inquadramento del lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL** ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, **oppure**, in alternativa, di **stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio**. I principali Accordi Interconfederali (Confindustria, Confservizi, AGCI) fissano i seguenti parametri retributivi (da intendersi cedevoli rispetto a specifiche previsioni della contrattazione di categoria): Retribuzione ore di attività lavorativa
 - >= 45% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se primo anno frequenza corso
 - >= 55% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se secondo anno frequenza corso
 - >= 65% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se terzo anno frequenza corso
 - >= 70% della retribuzione spettante in base a livello inquadramento se quarto anno frequenza corso

Benefici azienda

(continua...)

- **Retribuzione ore di formazione interna pagate al 10%** della retribuzione spettante in base a livello inquadramento (fatta salva diversa previsione del CCNL)
- **Retribuzione ore di formazione esterna non dovuta**
- **Agevolazioni contributive**

Contribuzione pari all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (riconosciuta anche nei 12 mesi successivi a fine Apprendistato oppure in caso di qualificazione anticipata dell'apprendista)

Aliquota contributiva INPS ridotta in capo ad azienda per la durata del contratto 5% (per assunzioni dal 25 settembre 2015 al 31 dicembre 2024)

Esonero dal versamento del ticket di licenziamento (fino al 31 dicembre 2024)

Sgravio totale contributi a finanziamento NASPI (1,31%)

Sgravio totale fondi interprofessionali per formazione continua (0,30%)

L'anno successivo alla conferma in servizio dell'apprendista l'aliquota contributiva risulta pari a all'11,61%
- **Sgravi contributivi e fiscali**

Esclusione spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell'IRAP
- **Esonero contributivo strutturale per assunzioni a tempo indeterminato di giovani (L.205/2017, art. 1, comma 100 e ss.)** L'esonero contributivo totale (100% esclusi premi e contributi INAIL) per un massimo di 36 mesi in caso di assunzione dal 01/01/2018 a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio per i giovani di età inferiore ai 35 anni (per il 2018) o 30 anni (dal 2019) che hanno svolto presso il datore di lavoro che assume Alternanza scuola-lavoro per almeno 30% delle ore dovute (ITI, IPI, Licei, Iefp, ITS, Alternanza nei percorsi universitari) oppure periodi di Apprendistato (I o III livello). L'importo annuo massimo dell'esonero è pari a € 3.000 annui (€ 250 mensili)
- **Esonero contributivo previdenziale (esclusi premi e contributi INAIL) pari al 50% con un tetto annuo di € 3.000 (€ 250 mensili) riconosciuto per un massimo di 12 mesi alle aziende in caso di prosecuzione di un contratto di Apprendistato in contratto a tempo indeterminato** effettuata a decorrere dal 01/01/2018 a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30 anno di età al momento della prosecuzione.

Benefici azienda

Pertanto, in caso di prosecuzione di un rapporto di Apprendistato con un giovane di età inferiore ai 30 anni al momento della prosecuzione il datore di lavoro potrà: applicare l'aliquota prevista per gli apprendisti per i 12 mesi successivi all'assunzione e al termine di detto beneficio fruire per 12 mesi dell'esonero del 50% dei contributi INPS con un tetto massimo annuo di € 3.000

- **Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali** degli apprendisti per il tramite dei **fondi paritetici interprofessionali**
- **Possibilità di prolungare il periodo di Apprendistato** in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni

Benefici giovane

- Conseguimento titolo di studio (certificazione avente valore legale)
- Tutele derivanti da contratto a tempo indeterminato: divieto di licenziamento illegittimo (GMO licenziamento mancato ottenimento Qualifica, Diploma, Specializzazione); divieto di retribuzione a cottimo; assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; assicurazione contro le malattie; assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; maternità; assegno per nucleo familiare; nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI); premio INAIL
- Presenza di un tutor o referente aziendale
- Sviluppo di competenze tecnico professionali sul campo grazie a una formazione mirata e un inserimento "accompagnato" al lavoro
- Valutazione e certificazione competenze al termine percorso (necessario aver frequentato almeno ¾ della formazione interna e esterna prevista da PFI)
- Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino

Si ricorda che la regolamentazione del contratto di Apprendistato di I livello è rimessa alle Regioni, in assenza di regolamentazione regionale è rimessa al Ministero. Importante anche verificare i **CCNL o accordi interconfederali** per identificare eventuali **specificità relative** a: modalità di retribuzione apprendista, eventuali

vincoli per livelli di inquadramento, requisiti tutor aziendale, sospensione e prolungamento del periodo di Apprendistato, **ferie e orario** lavoro.

Come può essere realizzato

L'Apprendistato di I livello vede **scuola e impresa corresponsabili della formazione del giovane** in vista dello sviluppo di conoscenze e competenze necessarie per l'ottenimento della Qualifica/Diploma/Altro certificato con valore legale ma anche dello sviluppo di una professionalità maturata sul campo e spendibile sul mercato.

Questo contratto permette di combinare la formazione a scuola e in impresa secondo un'infinità di soluzioni e modelli, tanti quanti sono le imprese che stipulano questi contratti, purchè vengano rispettati i **limiti formativi imposti dalla normativa** (vedi tabella prima riportata) e **programmata l'attività formativa** nel luogo di lavoro (**esperienza sul campo**).

Per stipulare un contratto di Apprendistato di I livello è necessario che l'impresa effettui un **approfondimento dell'inquadramento normativo e degli adempimenti burocratici amministrativi richiesti** (CCNL, Regolamenti, strumenti e incentivi regionali per determinare diritti e doveri, eventuali limiti -es. temi sicurezza quali lavoro notturno e lavoro su legni duri che non è permesso per giovani minorenni-, modalità di definizione delle attività formative e delle retribuzioni, incentivi e contributi) **facendosi eventualmente supportare da un ente esterno competente** (Associazione di categoria, APL, Consulenti lavoro...). Le aziende di piccole e medie dimensioni tendono solitamente a farsi aiutare in questa fase del processo.

L'impresa deve poi verificare di **essere in possesso delle capacità strutturali, tecniche e formative** richieste dalla normativa (vedi tabella di sintesi iniziale), **deve trovare la scuola con cui intraprendere il percorso di Apprendistato**, selezionandola sia in base al livello di specializzazione teorico tecnica che vuole che il giovane sviluppi nel periodo di studio-lavoro sia in base alla qualità formativa dell'istituto stesso (prestigio). Una volta identificata la scuola **deve accertare l'interesse da parte dell'istituto scolastico a collaborare** insieme su questo progetto arrivando a **tracciare a grandi linee** il possibile **percorso** attraverso cui integrare fra loro le rispettive azioni formative-educative chiarendo tre punti essenziali:

- se si vogliono creare classi ad hoc in Apprendistato che raccolgano giovani di un solo istituto formativo o di più istituti del territorio oppure se si intende promuovere un'esperienza a singoli ragazzi inseriti in classi con percorsi ordinari
- come si immagina di suddividere il carico formativo fra scuola e impresa (giorni/ore in aula, giorni/ore in azienda)
- come realizzare l'iscrizione e la selezione del giovane (bando di concorso, contest, selezione¹¹).

11. La selezione viene tendenzialmente fatta dall'azienda con un supporto della scuola o con un pari coinvolgimento nella valutazione di scuola e impresa.

Tutti questi elementi serviranno per la **redazione del "Protocollo di Apprendistato"**, il documento che definisce i contenuti, la tipologia dei destinatari, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna, le responsabilità in capo all'impresa e all'istituzione formativa, le modalità di individuazione e selezione degli apprendisti, gli elementi minimi del PFI e, infine, la decorrenza e la durata di validità del protocollo fra impresa e istituzione formativa e **che deve essere firmato da entrambi** gli attori (scuola e impresa).

All'impresa spetta anche **l'individuazione e la nomina di un tutor aziendale** che ricopre un ruolo essenziale per il successo dell'esperienza di Apprendistato poichè:

- affianca il giovane nel suo inserimento in azienda e nel percorso di formazione dentro l'impresa nel rispetto della normativa sulla sicurezza del lavoro
- partecipa alla finalizzazione del PFI¹² dell'apprendista insieme all'Istituzione formativa
- è garante insieme al tutor interno dell'integrazione dei percorsi formativi
- partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo
- fornisce all'istituzione formativa ogni

12. Ricordiamo che il Piano di Formazione Individuale fa parte del contratto di Apprendistato e deve essere allegato ad esso.

elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il processo che può essere seguito per realizzare l'Apprendistato di I livello è stato descritto nel Vademecum "Apprendistato Integrazione lavoro: Si può fare!" (<https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2017/11/2017-11-24-Gi-Group-Vademecum-Apprendistato.pdf>) a cui si rimanda il lettore interessato ad approfondire il tema.

Quali sono i motivi che possono portare un'impresa a coinvolgersi nell'Apprendistato di I livello

Per le imprese l'Apprendistato è un investimento finalizzato a **rispondere al bisogno di inserimento di personale con competenze specifiche difficilmente reperibili sul mercato** che richiedono **tempo per essere sviluppate, padroneggiate e gestite in autonomia**, a cui decide di **rispondere assumendo giovani ancora inesperti**, identificati come validi e adatti rispetto al tipo di **lavoro** da svolgere (interessati e motivati al lavoro) e alla specifica **realtà aziendale** (mission, vision, valori). L'azienda accompagna questi giovani con bassa o nulla esperienza lavorativa a sviluppare le competenze necessarie alla copertura di un ruolo pro-

fessionale utile per l'evoluzione o il potenziamento dell'impresa stessa, avvalendosi di un costo del lavoro più ridotto come contropartita dell'investimento formativo realizzato.

La ricerca condotta dalla Fondazione Gi Group nel 2017, "Apprendistato Integrazione lavoro: Si può fare!" (<https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2017/11/2017-11-24-Gi-Group-Vademecum-Apprendistato.pdf>), ha permesso di identificare 4 motivi che, singolarmente o combinati fra di loro, possono guidare le imprese nella scelta dell'Apprendistato di I livello, aprendo alle imprese opportunità differenti.

Motivi	Opportunità per l'impresa
Sottodimensionamento (carezza di personale)	Provvedere al fabbisogno immediato di personale inserendo giovani con interesse e propensione per il tipo di attività svolta dall'impresa formandoli a una professione o un mestiere, a volte poco conosciuto o poco appealing (es. faticoso, manuale), potendo avvalersi di un costo del lavoro inferiore che rende più appetibile l'inserimento di giovane senza esperienza con un contratto stabile
Strategic planning (ageing, ricambio generazionale)	Identificazione e inserimento anticipato di giovani con interesse e propensione per il tipo di attività svolta dall'impresa che vengono inseriti in azienda e accompagnati a sviluppare e rafforzare le competenze tecnico-professionali necessarie avvalendosi anche del contributo e dell'esperienza di chi in futuro lascerà l'azienda, plasmando queste competenze sulla specifica realtà aziendale, guadagnando sulla produttività del giovane e utilizzando i primi anni di rapporto come "valutazione vicendevole del fit persona-lavoro-organizzazione"

Motivi	Opportunità per l'impresa
Innovazione Capitale Umano	Contaminazione dell'impresa da parte di idee, modi di vedere i problemi, entusiasmo dei giovani accompagnandoli a sviluppare e rafforzare competenze professionali "a misura" della specifica realtà aziendale avvalendosi in questo impegno formativo-educativo anche del supporto di istituzioni formative che integrano le conoscenze dell'azienda e l'arricchiscono favorendo un continuo aggiornamento del capitale umano (imparare ad imparare)
Corporate Social Responsibility	<p>Contribuire allo sviluppo del territorio attraverso</p> <ul style="list-style-type: none"> la creazione di sinergie fra imprese e istituti formativi dando vita a nuovi programmi/percorsi che rispondano in modo più compiuto alla formazione delle competenze richieste dal mercato del lavoro di quel territorio, in ottica presente e prospettica, riducendo il fenomeno dello skill shortages (aumenta capacità di inserirsi nel mercato), supportando efficacemente il ricambio generazionale e trasmettendo professionalità e mestieri caratteristici di quel territorio il recupero di NEET il favorire la riduzione dell'abbandono scolastico (CSR focus sul territorio) <p>Contribuire allo sviluppo dell'employability del giovane (apprende competenze tecniche e trasversali che sono utili al giovane in quell'impresa specifica ma aumenta anche la sua capacità di inserirsi in altre realtà del mercato del lavoro riuscendo ad essere produttivo in tempi più brevi) e al suo orientamento (esperienza che permette al giovane di comprendere meglio le proprie passioni e propensioni) attraverso un inserimento "morbido" al lavoro che mette al centro la formazione teorica e pratica del giovane avvalendosi dell'azione integrata di impresa e istituzione formativa (CSR focus sul giovane)</p>

In realtà esiste anche un ulteriore motivo: il “Costo del lavoro ridotto”, cioè l’inserimento in azienda di giovani con esperienza lavorativa nulla o limitata avvalendosi di un costo del lavoro ridotto che controbilancia l’investimento formativo fatto dall’impresa sul giovane e la sua assunzione con un contratto stabile. Tale motivazione viene però raramente ricondotta come principale motivazione di scelta di Apprendistato di I livello, accompagnandosi più frequentemente con le forme di Apprendistato professionalizzante (II livello).

Il Motivo che guida le imprese all’Apprendistato tende a far assumere caratteristiche specifiche all’esperienza di Apprendistato. Riprendendo quanto emerso dallo studio della Fondazione Gi Group del 2017, le tabelle che seguono riassumono, per ciascun motivo che può guidare l’impresa all’Apprendistato di I livello, le principali caratteristiche del processo suggerito per realizzare esperienze di Apprendistato di «successo», riportando i principali aspetti critici e i principali aspetti positivi ad esso connessi.

Un’esperienza di Apprendistato viene considerata di «successo» quando giovane, impresa, istituzione formativa sono soddisfatti dell’esperienza vissuta. In particolare, le imprese parlano di Apprendistato di «successo» quando genera esperienze in cui il giovane cresce con entusiasmo, appassionandosi al lavoro, acquisendo la professionalità di cui l’azienda ha bisogno (competenze tecnico, trasversali, umane), sviluppando un buon livello di autonomia

lavorativa e di manualità, integrandosi nel gruppo e arrivando a scegliere di rimanere in impresa al termine del percorso formativo.

Apprendistato per Sottodimensionamento		
Opportunità	Provvedere al fabbisogno immediato di personale sviluppando competenze specializzate che non si trovano sul mercato usufruendo di costo del lavoro ridotto	
Analisi strategica	Ruolo-formazione	Operativo-Elevata: Apprendistato I livello
	Creazione rete imprese	Possibile
	Responsabilità in impresa	Una persona responsabile Spesso avvalendosi di supporto di esperto esterno Non sempre distinti aspetti organizzativi e amministrativi
	Principali benefici cercati	Efficienza, Efficacia; Valorizzazione personale interno
Progettazione	Istituzioni formative con cui collaborare	Apprendistato I livello: leFP; IP; IT; IFTS
	Individuazione e selezione giovane	Da parte impresa o istituzione formativa su indicazioni impresa
	Attori interni coinvolti	HR, Responsabile Apprendistato, Responsabili area, Tutor
Valutazione	Comunicazione	Comunicazione interna mirata su motivi Apprendistato e benefici attesi su Responsabili area e Tutor Comunicazione generale a tutto personale di inserimento nuovo collega “apprendista”
		Riduzione tempi di inserimento / Incremento della produttività del giovane in tempi più brevi / Incremento capacità attrattiva impresa su giovani / Aumento fidelizzazione giovani (aumento tenure giovani) / Variazione della soddisfazione e motivazione dei lavoratori coinvolti nell’Apprendistato

Apprendistato per Strategic Planning	
Opportunità	Identificazione e inserimento anticipato di giovani che vengono formati "a misura" della specifica realtà aziendale e resi produttivi per tempo
Analisi strategica	Ruolo-formazione Operativo-Elevata: Apprendistato I livello
	Creazione rete imprese Possibile
	Responsabilità in impresa Una persona responsabile (+ team) Può esserci o no il supporto di esperto esterno Solitamente distinti aspetti organizzativi e amministrativi
	Principali benefici cercati Efficacia; Sviluppo e Innovazione; Valorizzazione Personale Interno
	Istituzioni formative con cui collaborare Apprendistato I livello: leFP; IP; IT; Licei; IFTS
Progettazione	Individuazione e selezione giovane Da parte impresa con supporto istituzione formativa
	Attori interni coinvolti HR, Responsabile Apprendistato (+ team), Responsabili area, Tutor
	Comunicazione Comunicazione interna su tutto il personale ed esterna dei motivi Apprendistato e benefici attesi
Valutazione	Efficacia dell'attività di "trapasso nozioni" da parte di più esperti / Incremento fidelizzazione giovani / Variazione della soddisfazione e motivazione dei lavoratori coinvolti nell'Apprendistato (pre e post) / Riduzione età media aziendale nel tempo / Miglioramento del processo di ricambio generazionale / Incremento della produttività del giovane in tempi più brevi

Apprendistato per Innovazione del Capitale Umano	
Opportunità	Favorire la contaminazione dell'impresa da parte di idee, modi di vedere i problemi, entusiasmo dei giovani sviluppando e rafforzando in essi competenze professionali "a misura" della specifica realtà aziendale
Analisi strategica	Ruolo-formazione Operativo-Elevata: Apprendistato I livello
	Creazione rete imprese Probabile/Possibile
	Responsabilità in impresa Una persona "dedicata" o responsabile + team Spesso avvalendosi di supporto di esperto esterno Distinzione fra aspetti organizzativi e amministrativi
	Principali benefici cercati Efficacia; Sviluppo e Innovazione; Valorizzazione personale interno; Giovane; Istituzione formativa; Territorio
	Istituzioni formative con cui collaborare Apprendistato I livello: leFP; IP; IT; Licei; IFTS
Progettazione	Individuazione e selezione giovane Da parte impresa
	Attori interni coinvolti HR, Imprenditore/Vertici aziendali, Persona dedicata o responsabile Apprendistato e team, R&D, Responsabili area, Responsabili tecnici, Tutor
	Comunicazione Comunicazione interna mirata su motivi Apprendistato e benefici attesi su tutte le persone coinvolte Comunicazione generale a tutto personale di inserimento nuovo collega "apprendista"
Valutazione	Innovazione di processi prodotti o servizi interni grazie a contributi dell'apprendista o del suo lavoro con tutor e gruppo lavoro / Incremento fidelizzazione giovani e retention giovani / Creazione di relazione e network con realtà formative di eccellenza sul territorio / Quantità e qualità nuovi programmi per formare competenze specifiche e favorire l'innovazione dell'impresa / Aumento capacità attrattiva dell'impresa sul territorio / Variazione della soddisfazione e motivazione dei lavoratori coinvolti nell'Apprendistato (pre e post) / Capacità di reperire finanziamenti per sviluppare processi innovativi di Apprendistato

Apprendistato per CSR		
Opportunità	Contribuire allo sviluppo del territorio e/o allo sviluppo dell'employability del giovane	
Ruolo-formazione	Operativo-Elevata: Apprendistato I livello	
Creazione rete imprese	Probabile	
Analisi strategica	Responsabilità in impresa	Una persona "dedicata" + team Spesso avvalendosi di supporto di esperto esterno Distinzione fra aspetti organizzativi e amministrativi
	Principali benefici cercati	Efficacia; Sviluppo e Innovazione; Valorizzazione personale interno; Giovane; Istituzione formativa; Territorio
	Istituzioni formative con cui collaborare	Apprendistato I livello: leFP; IP; IT; Licei; IFTS
Individuazione e selezione giovane	Da parte di istituto formativo su indicazioni impresa	
Progettazione	Attori interni coinvolti	HR, Imprenditore/ Vertici aziendali, Persona dedicata Apprendistato e team, CSR, Comunicazione & Marketing, Tutor
	Comunicazione	Comunicazione interna su tutto il personale dei motivi Apprendistato e benefici attesi Ampia comunicazione esterna dell'investimento in Apprendistato da parte dell'impresa e dell'eventuale modello di Apprendistato creato
Valutazione	Riduzione skills-gap (maggior preparazione competenze tecniche e trasversali dei giovani che si presentano in impresa) / Incremento contatti con le istituzioni formative del territorio / Quantità e qualità nuovi programmi per formare competenze specifiche / Incremento del numero studenti coinvolti in percorsi di Apprendistato negli anni / Quantità di Apprendisti confermati su totale Apprendisti formati e/o su totale nuovi inserimenti in impresa / Incremento del numero di giovani candidati a posizioni di Apprendistato che vengono dal territorio (pre e post) / Incremento fidelizzazione giovani/ Numero articoli, notizie, partecipazioni a convegni dell'impresa connessi ad Apprendistato	



«10 consigli» per realizzare un Apprendistato di I livello di successo

Per supportare le aziende nel realizzare esperienze di Apprendistato di I livello di «successo» riteniamo utile condividere «10 piccoli segreti» individuati attraverso il confronto con imprese e istituzioni formative:

1. **Determinare il tipo di professionalità che si vuole contribuire a sviluppare** (bisogno), il **motivo** che guida l'impresa a scegliere lo strumento dell'Apprendistato di I livello come soluzione ottimale per il raggiungimento dei propri fini. (Porsi le domande giuste)
2. **Disporre di un commitment forte da parte dell'azienda** (vertici, HR e persone interne cui è affidata la responsabilità dell'Apprendistato) ottenendo disponibilità ad investire sulla formazione del giovane
3. **Trovare un buon partner formativo con cui sviluppare rapporti di fiducia, confronto e collaborazione.** Un partner che: creda nel valore dell'Apprendistato, sia lungimirante, sia flessibile (disposto a cambiare un po', a trovare soluzioni alternative per i percorsi didattici per creare la giusta sinergia con l'impresa, a impegnarsi per il successo dell'esperienza), abbia alta capacità e qualità formativo-educativa, formi-educhi il giovane e le sue competenze combinandole con le esigenze dell'impresa e sappia identificare/cogliere le propensioni dei giovani al fine di supportare efficacemente l'impresa nella fase di pre-selezione o selezione dell'apprendista
4. **Identificare una persona interna** (dedicata o responsabile dell'Apprendistato) **o esterna** (partner esterno: Associazione, APL, Consulente lavoro...) **cui affidare la responsabilità di gestione delle relazioni con l'istituto formativo** coordinando tutte le attività di Apprendistato, eventualmente responsabile anche del coordinamento con il network di imprese con cui si sceglie di collaborare
5. **Creare progetti di Apprendistato WIN-WIN-WIN** (ragazzo-impresa-scuola) lavorando insieme alle istituzioni formative condividendo obiettivi, responsabilità, organizzazione e valutazione, costruendo percorsi in grado di sviluppare le competenze effettivamente necessarie all'impresa e creando un Patto formativo chiaro, efficiente ed efficace per tutti gli attori coinvolti
6. **Identificare e nominare il tutor aziendale** che abbia le competenze professionali e personali per gestire e rendere "significativa" l'esperienza di Apprendistato. Una persona che creda nel valore e nell'importanza di questa esperienza, voglia ricoprire questo ruolo e sia capace di trasmettere il mestiere/la professione e la passione per il lavoro
7. **Comunicare all'interno dell'impresa l'importanza, i motivi e gli obiettivi del percorso di Apprendistato** tracciato al fine di coinvolgere direttamente il personale nella realizzazione di esperienze di valore, ponendo particolare attenzione ai responsabili operativi delle diverse unità organizzative e ai tutor
8. Prima di arrivare a stipulare il contratto di Apprendistato **prevedere un periodo di almeno 2/3 mesi di stage** (tirocinio curriculare, extra-curriculare o attraverso l'Alternanza scuola-lavoro nella forma di tirocinio), in modo da **anticipare la conoscenza reciproca** fra giovane e impresa, iniziando a vedere il giovane inserito nel lavoro e nell'ambiente lavorativo prima di valutare una sua assunzione attraverso il contratto di Apprendistato e iniziare l'investimento nell'attività formativo-educativo-professionale
9. **Porre particolare cura nella selezione del giovane:** scegliere la persona giusta per l'azienda è fondamentale
10. **Cura della formazione interna** del giovane e **valutazione periodica delle competenze tecnico, trasversali e umane sviluppate**



Come Gi Group supporta l'integrazione fra scuola e lavoro realizzata attraverso l'Alternanza scuola-lavoro e l'Apprendistato:

Gi Group si fa protagonista della promozione delle soluzioni di integrazione studio lavoro a cui riconosce tre importanti funzioni:

- **individuale** (lo studente viene accompagnato a scoprire il mercato del lavoro, a orientarsi in esso acquisendo maggior consapevolezza delle proprie preferenze e propensioni, sviluppa competenze trasversali e/o tecniche che spesso lo ri-motivano allo studio);
- **imprenditoriale** (viene rafforzata l'employability degli studenti rendendoli più preparati alla realtà lavorativa, possono essere individuati talenti, possono essere comprese meglio le nuove generazioni, viene rafforzata l'immagine positiva dell'impresa).
- **sociale** (scuole e imprese si confrontano per ripensare i programmi formativi al fine di generare percorsi in linea con le esigenze di sviluppo produttivo del territorio favorendone lo sviluppo economico e sociale);

Nello specifico, per dare impulso all'**Alternanza scuola-lavoro** Gi Group ha scelto di intervenire su 5 diversi ambiti:

INTERVENTI DI ORIENTAMENTO PER CLASSI STUDENTI (classi 3°, 4°, 5°)

Temi

Mercato del lavoro (cosa cerca/cosa offre)
Casi Aziendali
Come porsi rispetto al mercato
Colloquio (come prepararsi / simulazione)
Consapevolezza e uso soft skills (comunicative, personali, interpersonali, creative, digitali, professionali, ...)
Diverse tipologie contrattuali

Attraverso

Laboratori interattivi
e Aule

PROGETTI "PER" E "CON" LE IMPRESE

Creazione di momenti di confronto e sinergia fra aziende e studenti che si raccontano
Accompagnamento alla costruzione di progetti di Alternanza eventualmente inse-
rendo attività di orientamento ad hoc
Selezione degli studenti più adatti a svolgere esperienza in azienda combinando esigenze impresa con propensioni e caratteristiche giovane
Accompagnamento in un processo di miglioramento continuo dell'Alternanza
attraverso analisi dei feedback dei giovani rispetto all'esperienza vissuta con generazione e discussione report sintesi

FACILITATORE DI INCONTRI SCUOLA-IMPRESA

Attraverso

Raccolta disponibilità aziende all'Alternanza

ENTE PROMOTORE – OSPITANTE ESPERIENZE DI ALTERNANZA

Come partner di progetto dell'Alleanza per l'Alternanza scuola-lavoro promossa dal consorzio ELIS, siamo impegnati a coinvolgere ogni anno in percorsi di Alternanza un numero di studenti pari almeno all'1% della nostra forza lavoro.

Modalità

Testimonianze e/o
Lezioni a scuola
Visite aziendali
Tirocini
Project work

INFORMAZIONE & FORMAZIONE

Ricerche su Alternanza
Sito dedicato
www.gigroup.it/la-buona-scuola
Convegni spiegazione Alternanza e condivisione Buone Pratiche
Punti informativi su Alternanza presso fiere e Recruitment Day

Considerando l'Apprendistato uno strumento di centrale importanza per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, Gi Group dal 2016 è entrata a far parte dell'European Alliance for Apprenticeships (EAfA) impegnandosi in prima persona nella promozione, a livello nazionale ed internazionale, dell'Apprendistato fra le imprese. L'impegno di Gi Group¹³ rispetto all'**Apprendistato di I livello** si traduce attraverso 5 azioni:

ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELL'APPRENDISTATO

Aziende

- sito dedicato
- convegni divulgativi
- ricerche
- vademecum

Giovani

- sito dedicato
- attività di orientamento

<https://www.gigroup.it/aziende/iniziative/guida-apprendistato/>

CREAZIONE DI PARTNERSHIP con istituti formativi per la costruzione di nuovi percorsi formativi per rispondere meglio ad esigenze di aziende e/o territori

SUPPORTO ALLE IMPRESSE NELLA REALIZZAZIONE di rapporti di Apprendistato di I livello

Creazione di progetti ad hoc per rispondere alle specifiche esigenze formative dell'impresa coordinando la relazione con l'istituzione formativa

ACADEMY

Supporto alle aziende nella realizzazione di processi integrati di reclutamento, selezione, formazione e gestione di giovani per rispondere a specifiche esigenze di una o più aziende

<https://www.gigroup.it/academy>

INFORMAZIONE & FORMAZIONE

Ricerche su Apprendistato
Sito dedicato
<https://www.gigroup.it/aziende/iniziative/guida-apprendistato/>
Convegni di presentazione dell'Apprendistato e condivisione "Buone pratiche"

13. Gi Group è anche impegnata nel supporto alle imprese per la realizzazione di Apprendistati professionalizzanti (II livello) attraverso un processo strutturato di Analisi di fattibilità, ricerca e selezione del candidato, supporto nella progettazione e redazione del PFI, contratto di Apprendistato in staffleasing (con accesso al giovane del servizio Welfare Gi4You), creazione di soluzioni di formazione ad hoc con soluzioni e-learning, Servizi di gestione amministrativa e compliance normativa, Gestione formativa attraverso DOCEBO e AppToYou, Workforce management con tutor aziendale (si veda www.gigroup.it/startapp).

ESPERIENZE DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

- Accorhotels Italia Srl
- Dallara automobili SpA
- Ducati Motor Holding SpA
- Eni SpA
- Imprese Falcon Srl (Milano Card)
- GE Healthcare Inc.
- Imeta Srl
- Italtel SpA
- Nestlé Italy
- Project Automation SpA
- Sanofi SpA
- SAS Institute Srl
- Snam SpA
- Terna SpA
- UBS Europe SE

Accorhotels Italia Srl

■ Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore Commercio e Turismo

■ 51-100 dipendenti

■ www.accorhotels.com

Fonte:

Indagine Fondazione GI Group 2018;
Ricerca Fondazione GI Group 2016

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR (focus giovani)



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza
Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

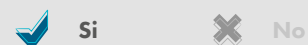
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Stage osservativi in impresa
- Tirocinio/Stage
- Poli formativi

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):

III anno ✓ IV anno ✓ V anno

Partner progetto:

- Diversi istituti professionali in tutta Italia

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

40

Territorio in cui è stato realizzato:



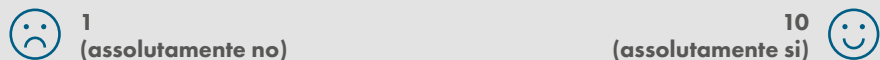
**Campania, Emilia-Romagna,
Lazio, Liguria, Lombardia,
Piemonte, Sardegna,
Toscana, Veneto**

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

- Creazione di una relazione con alcune scuole cui si dà la priorità per accoglienza ragazzi/e ruolo e introduce all'inserimento affiancando tutor (ragazzo ha vitto e alloggio presso nostra struttura)
- Raccolta delle richieste da parte delle scuole che viene inoltrata agli alberghi della catena e viene verificata la disponibilità all'accoglienza dei ragazzi/e
- Il ragazzo viene inserito nel ruolo (reception, sala, cucina) e nei turni lavorativi. Con apposito badge viene indicato che è studente in stage
- Viene fornita una risposta alla scuola rispetto alle disponibilità di accoglienza dei ragazzi specificando il periodo, la durata, ambiti e professioni
- Al termine esperienza il tutor aziendale redige una valutazione che viene mandata alla scuola
- Incontro con dirigente scolastico / responsabili Alternanza della scuola per "conoscersi" e stabilire insieme finalità esperienza e piano formativo partendo da schemi standard esistenti
- Se l'esperienza è positiva, viene data disponibilità ad accogliere ragazzo/a anche negli anni successivi nella stessa struttura o in altre strutture
- Coinvolgimento dei ragazzi che hanno già fatto esperienza in Alternanza con noi per promuoverla gli anni successivi presso le classi terze (attraverso racconti esperienze classe per classe o presentazione in assemblea)
- Firma convenzione con scuola
- Presentazione a scuola dell'azienda ai ragazzi/e delle classi 4°-5° della scuola con focus su una/due professione specifica (es. direttore albergo)
- Selezione dei ragazzi da parte della scuola sulla base delle soft skill richieste per lavoro nel settore (passione, lingua, proattività, senso vendita, accoglienza, digital...) e identificazione dei giovani da destinare alle diverse strutture con esplicitazione delle finalità educative dell'esperienza
- Accoglienza nella struttura da parte del direttore aziendale che spiega struttura,

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Trovare giovani motivati per eventuali future assunzioni.

Attrattività azienda (Promozione brand image)

Effetti positivi sulla motivazione dei dipendenti dell'azienda coinvolti come tutor nell'alternanza.

Difficoltà incontrate:

A volte non risulta chiaro il progetto formativo proposto da parte delle scuole ai ragazzi

Quali consigli darebbe?

Credo sia importante chiarire il percorso formativo insieme alla scuola, instaurando con la scuola stessa un rapporto di vera partnership...è necessario anche che l'azienda entri fisicamente nella scuola.

Dallara automobili SpA

■ Multinazionale Italiana
Settore Automotive

■ più di 600 dipendenti



■ www.dallara.it

Fonte:





Ricerca Fondazione Gi Group 2016

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:

-  CSR
-  Creazione competenze Futuro
-  Employer Branding
-  Talent Scout
-  Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza
Alternanza scuola-lavoro:

-  Informativa
-  Orientativa
-  Formativa Competenze Trasversali
-  Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

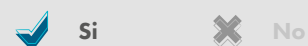
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Project work
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

- Istituto Professionale
- Istituto Tecnico

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

100

Territorio in cui è stato realizzato:



Emilia-Romagna

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Il progetto Traineeship, promosso da MIUR, INDIRE e Federmeccanica, è finalizzato a creare un modello trasferibile di Alternanza scuola-lavoro, valorizzando la co-progettazione tra scuola e impresa e l'apprendimento nei luoghi di lavoro.

Il progetto ha dato vita a una rete di imprese, che include una quindicina di aziende del territorio attive in settori affini negli ambiti meccanica, elettronica e automazione industriale, coinvolgendo anche aziende di piccole dimensioni.

A seguito dell'identificazione e selezione delle scuole con cui collaborare, la co-progettazione ha portato imprese e scuole a lavorare sulle vocazioni produttive del territorio per individuare le competenze verticali (disegno tecnico, modellazione solida tridimensionale, programmazione di macchine utensili a controllo numerico, montaggio e manutenzione macchine, programmazione informatica C++, robotica e stampa 3D) e trasversali (conoscenza dell'inglese tecnico, lavoro di gruppo, spirito iniziativa, senso di responsabilità) che gli studenti devono sviluppare al termine dell'Alternanza.

Il percorso di Alternanza è stato suddiviso sugli ultimi 3 anni di percorso scolastico dei giovani, secondo queste modalità:

Nelle classi terze:

- Lezioni con i tecnici a scuola per approfondire: temi della progettazione e della modellizzazione. Il mondo del modellismo (Categorie di automodelli; Aziende costruttrici; Circuiti gare in Italia e all'estero); il ciclo di vita di un automodello (Componenti meccaniche: disegno tec-

nico e progettazione, materiali, lavorazioni meccaniche, prototipazione rapida e stampaggio 3D; Telaio e carrozzeria, materiali compositi; aerodinamica; Motore, motore a scoppio; motore elettrico; radio comandi)

- Project work per creare un'impresa e progettare un modellino di auto telecomandata con motore elettrico a scoppio, identificando l'idea imprenditoriale (definizione di idea di impresa; ricerca di mercato nel settore modellismo) e progettando l'auto modello.

Nelle classi quarte:

- Lezioni su tecniche produttive, uso macchinari avanzati
- Tirocinio in azienda per l'apprendimento delle tecniche e delle tecnologie di progettazione e produzione (i ragazzi vengono inseriti nelle aree tecniche, in progettazione o nell'area produttiva, a seconda dell'indirizzo di studio frequentato e delle personali vocazioni)
- Produzione parti modellino automobile telecomandata

Nelle classi quinte:

- Assemblaggio finale
- Gara (su un percorso creato nell'Autodromo di Varano in presenza di tutor aziendali e scolastici con premiazione vincitori)"

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?

1 (assolutamente no) 10 (assolutamente sì)

Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Esperienza che:

- ha reso più attrattiva per i giovani la nostra azienda, il nostro settore e la filiera delle imprese del territorio e il territorio stesso
- ha permesso di creare network sul territorio sia tra imprese che tra imprese e istituti
- ha stimolato la realizzazione di progetti integrati con le scuole e con reti di imprese che possono sviluppare risultati innovativi
- permette di avere giovani meglio orientati e preparati all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

Ducati Motor Holding SpA

■ Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore Automotive

■ 1.000-5.000 dipendenti

■ www.ducati.com

Fonte:

Ricerca Fondazione Gi Group 2016;
Studio di Francesco Giubileo 2016

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

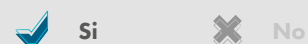
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda
- Tirocinio/Stage
- Laboratori in impresa

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

- Istituto Professionale
- Belluzzi-Fioravanti di Bologna
- Altro (ApL, Cpl, Associazione Categoria...)
- USR, della Regione Emilia-Romagna
 - strutture regionali di FIOM-CGIL, di FIM-CISL e di UILM-UIL
 - MIUR
 - Ministero Lavoro e Politiche Sociali
 - Ministeri Tedeschi (istruzione e lavoro)
 - Fondazione Volkswagen

Durata:

1 mese a scuola
1 mese in azienda

lungo i 2 anni scolastici di IV e V (per un totale di 1.100 ore in azienda nel biennio)

Numero medio studenti coinvolti:

50
2 classi, 1 di IV e 1 di V, di 25 studenti l'una

Territorio in cui è stato realizzato:



Emilia-Romagna

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Terza edizione del progetto d'istruzione e formazione DESI (Dual Education System Italy). Il primo progetto pilota che vede collaborare Ducati e Lamborghini risale all'anno scolastico 2014/2015 e ha avuto come destinatari 40 giovani 'neet' (cioè che non lavorano, non sono impegnati in un percorso di studio né un corso di formazione), con l'obiettivo di un loro reinserimento nel sistema di istruzione per l'acquisizione di professionalità richieste dall'impresa, e contestuale conseguimento di un diploma quinquennale d'istruzione professionale. I buoni risultati raggiunti attraverso la sperimentazione hanno portato i soggetti firmatari dell'intesa a realizzare nuove progettualità, per costruire un modello di alternanza scuola-lavoro rafforzato, con una presenza degli studenti nell'ambiente aziendale più ampia di quella prevista dall'ordinamento scolastico degli istituti professionali, sulla base di un progetto formativo unitario, articolato all'interno dell'orario curriculare e attraverso attività extracurricolari.

Il quadro normativo all'interno del quale i percorsi di alternanza in DESI vengono definiti è strutturato dalla 'Commissione Tecnica Bilaterale Inquadramento & Formazione[2]', composta da rappresentanti di Automobili Ducati, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Rappresentanze Sindacali Unitarie che indica le linee di indirizzo in merito a contenuti delle attività e dei progetti formativi degli studenti, gratuità, progettazione, copertura assicurativa, formazione su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, tutorship e valutazione.

Focalizzandoci sull'esperienza Ducati Motor Holding Spa, dall'anno scolastico 2018/2019, il progetto coinvolgerà nuovamente l'IIS Bel-

luzzi Fioravanti, con il supporto della regione Emilia Romagna, in un percorso biennale per il conseguimento di un diploma quinquennale di formazione in "Meccatronica settore moto" e "Operatore CNC". Le classi - quarte e quinte del professionale indirizzo "Manutenzione e Assistenza Tecnica" - saranno impegnate dal 17 settembre 2018 al 31 luglio 2019 per complessive 1.400 ore annue curricolari ed extracurricolari. Di queste, 640 saranno svolte presso i training center dell'azienda e 736 presso l'Istituto scolastico.

Al termine del percorso gli studenti conseguiranno il Diploma Professionale quinquennale e riceveranno una certificazione di competenze e delle conoscenze conseguite nel percorso; inoltre svolgeranno lezioni supplementari di inglese con docente madrelingua che offre loro la possibilità di acquisire anche una certificazione in base al livello linguistico raggiunto.

La valutazione dell'attività svolta in azienda avviene tramite la compilazione di una matrice di competenze articolata nelle specificazioni trasversali e tecnico-specialistiche i cui giudizi sono espressi dai tutors individuali e dal tutor aziendale sulla base di percorsi composti da prove esperte e test misti ai quali sono sottoposti gli studenti. Struttura e contenuti della matrice sono co-progettati con la scuola, sulla base della definizione condivisa delle attività che gli studenti svolgono in azienda. I giudizi riportati dai docenti aziendali incidono sulla valutazione espressa in sede di scrutinio finale nelle materie di indirizzo tanto quanto quelli dei professori scolastici.

Agli studenti coinvolti sarà riconosciuta dalla Regione Emilia-Romagna, attraverso le scuole, un'indennità di 450 euro mensili, calcolata sui

periodi di attività presso i training center aziendali al netto delle ore di alternanza previste per legge. Ai giovani inoltre vengono forniti a livello gratuito le tute da lavoro, i dispositivi di protezione individuale e il servizio mensa.

Al termine del percorso – oltre al conseguimento, dopo il superamento dell'Esame di Stato, del Diploma professionale relativo all'indirizzo di studi – gli studenti ricevono un Attestato Aziendale di Professionalità di Tecnico Meccatronico o Operatore CNC che, certificando le competenze acquisite durante il percorso, ha la finalità di facilitare un inse-

rimento qualificato nel settore dell'industria automotive.

La funzione Risorse umane dell'azienda (settore formazione), oltre ai tutor individuali dedicati all'affiancamento dei tirocinanti, ha predisposto tre figure dedicate alle attività di alternanza: un consulente che si occupa del coordinamento orizzontale nelle fasi di avvio e co-progettazione dei percorsi, un ingegnere referente per il Training Center con funzioni di supervisione sulle attività della struttura (tutor aziendale) e un ingegnere docente-tecnico della formazione on-the-job.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Combinare la formazione scolastica con la formazione pratica sulle linee di produzione e tecniche, creando specializzazioni utili alle diverse aziende della Motor Valley e del settore sviluppando così competenze che sostengano la crescita del tessuto produttivo territoriale nel settore Meccatronico.

La sinergia fra scuola e impresa fa sì che i ragazzi vengono preparati combinando conoscenze e sviluppando competenze innovative che al termine del percorso li renderà "lavoratori qualificati" e con esperienza specializzata nel settore formata nel cuore della Motor Valley da aziende leader a livello internazionale.

Eni SpA

Azienda italiana con più di 5 sedi all'estero
Settore Energia

30.000 dipendenti in Italia





www.eni.com

Fonte:





Indagine Fondazione Gi Group 2018;
I Campioni dell'Alternanza Buona Scuola

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:

-  CSR
-  Creazione competenze Futuro
-  Employer Branding
-  Talent Scout
-  Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza Alternanza scuola-lavoro:

-  Informativa
-  Orientativa
-  Formativa Competenze Trasversali
-  Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

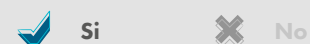
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Visite in impresa
- Stage osservativi in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Territorio in cui è stato realizzato:



Partner progetto:

- Istituto Professionale
- Istituto Tecnico
- Liceo

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

oltre 2000

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

I programmi di ASL in Italia sono di differente natura, a seconda della presenza Eni sul territorio e degli istituti coinvolti. I programmi didattici coinvolgono gruppi composti da 10 - 40 studenti, hanno una struttura "modulare" che tende ad essere così articolata:

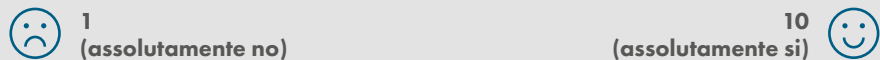
- Workshop sulle competenze personali: introduzione alla vita lavorativa nelle grandi organizzazioni e alle skill richieste nei differenti ruoli. La consapevolezza maturata dagli studenti sulle proprie competenze potrà essere utile anche in funzione delle scelte scolastiche e professionali future.
- Percorsi didattici, affiancamenti e visite in campo per approfondire tematiche tecniche, organizzative e gestionali caratteristiche di Eni, far conoscere le principali attività operative e i profili professionali raccontati e descritti direttamente da chi lavora in azienda.

- Visite didattiche settimanali: presso stabilimenti aziendali e altre realtà energetiche della zona.
- Corsi in e-learning, della durata complessiva di 15 ore, suddivise in 5 moduli, sulle principali attività di Eni (<http://eni-learning.com/contenuti/>).

La selezione degli istituti viene fatta dando priorità a quelli più vicini alle nostre sedi aziendali, con gli indirizzi di studio maggiormente in linea con i nostri business. Mentre l'individuazione degli studenti da coinvolgere nel percorso di alternanza vengono individuati in autonomia dall'ente scolastico.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

- Contribuire allo sviluppo di un sistema di education duale
- Orientare gli studenti e contribuire alla loro formazione specialistica
- Fornire risposte alle istanze del territorio
- Mantenere aperto un dialogo con le nuove generazioni

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

Fare attenzione agli aspetti di motivazione nella scelta dei ragazzi

Imprese Falcon Srl (Milano Card)

■ Azienda italiana
Settore Turismo

■ 15 dipendenti

■ www.milanocard.it

Fonte:

Ricerca Fondazione Gi Group 2016

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza

Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

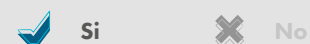
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

Liceo
■ Liceo Statale Carlo Tenca

Durata:

Aprile – Maggio
Settembre – Ottobre

Numero medio studenti coinvolti:

40

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

“Boost your dream” è un programma di Alternanza scuola-lavoro che coinvolge studenti liceali in attività di accoglienza turistica che vede collaborare fra loro due aziende del settore (Milano Turism Point e AcoorHotels Group) e due musei milanesi (Museo Poldi Pezzoli e Museo Bagatti Valsecchi). Il programma nasce nel 2015 con la volontà, in vista di Expo, di dare un volto “giovane” all'accoglienza turistica milanese. Il progetto rivolto ai ragazzi dei Licei prevede la possibilità di svolgere dei tirocini presso i Milano Point e le “Milan welcome-walks” (passeggiate gratuite accompagnate in cui gli studenti raccontano la città ai turisti) pianificati sull'intero arco del triennio.

L'esperienza prevede un'attività preparatoria seguita da un'esperienza diretta nei servizi turistici (stage) di 2 settimane distribuita su due parti dell'anno (1 settimana nel periodo aprile-maggio; 1 settimana nel periodo settembre-ottobre) che impegna i giovani 4 ore al giorno.

L'esperienza è diretta sia a ragazzi/e minorenni che maggiorenni di classi diverse.

I percorsi di tirocinio sono stati articolati secondo le seguenti fasi:

- Identificazione e selezione delle scuole con cui poter collaborare
- Incontro con le scuole selezionate compresi tutor per conoscersi reciprocamente e presentare il progetto “Boost Your Dreams” (finalità e struttura)
- Firma convenzione con scuola
- Tra il mese di dicembre e il mese di aprile vengono svolti:
 - Incontro per presentare il progetto “Boost Your Dreams” e cosa richiede prendervi parte

- Raccolta adesioni da parte degli studenti interessati (2 settimane)
- Selezione degli studenti con colloquio one-to-one con il tutor interno ed esterno per capire la motivazione dei ragazzi/e
- Sessioni formative realizzate da Milano Turism Point e AccorHotels che raccontano le loro esperienze passando know how (accoglienza, come porsi con clienti, cosa li aspetta nel mondo del lavoro...)
- Pranzo insieme
- Visite nei musei partner della società
- Firma patto formativo con il giovane
- Esperienza prevede il coinvolgimento dei giovani o nelle biglietterie/accoglienza nelle strutture museali gestite oppure nei welcome walks (i ragazzi guidano un gruppo di circa 40 persone straniere in una camminata per la città di 45 minuti presentando la città e alcune sue attrazioni)
- Raccolta suggerimenti di miglioramento e sviluppo attività da parte dei giovani

Ai ragazzi vengono offerti una serie di ingressi gratuiti in strutture del gruppo e ogni anno in cui il ragazzo/a partecipa all'esperienza viene invitato a svolgere attività con assunzione di responsabilità via via maggiori.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



1

(assolutamente no)

10

(assolutamente si)



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Riuscire a formare i ragazzi durante il loro percorso scolastico e prima che arrivino sul mondo del lavoro attraverso esperienze concrete facilita le imprese nel reclutamento delle risorse (ragazzi/e diventano pronti/e per il lavoro in tempi più brevi).

Nel nostro caso è un modo per far scoprire e far innamorare i giovani della nostra città e delle sue bellezze e avvalendoci del loro "sguardo" possiamo migliorare i nostri servizi.

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

DESCRIZIONE ESPERIENZA DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

GE Healthcare Inc.

■ Sede italiana di multinazionale estera
Settore Cura della salute/ elettromedicale e Settore Farmaceutico (farmaci diagnostici)

■ circa 53.000 dipendenti nel mondo
circa 650 dipendenti in Italia

■ www3.gehealthcare.it

Fonte:

Sito aziendale;
Ricerca Fondazione Gi Group 2016;
Assolombarda

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

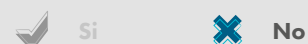
- Project work
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

- Istituto Professionale
- Istituto Opere Sociali Don Bosco di Milano*
- Liceo
- Istituto Leone XIII di Milano**
 - Liceo Marconi di Milano**
 - Liceo Volta di Milano*
 - IIS E. Majorana di Cesano Maderno (MB)*
 - Liceo E. Fermi di Cantù (CO)*

Durata:

4 mesi (Giugno – Settembre)

Numero medio studenti coinvolti:

circa 45

- 16 studenti in sede
- circa 25 studenti per il project work
- 4 ragazze per lo STEM

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Per il terzo anno consecutivo GE Healthcare (divisione medica di General Electric), dà vita al progetto di Alternanza scuola-lavoro organizzato presso la sede centrale dell'azienda per accompagnare gli studenti delle scuole superiori alla scoperta del mondo della sanità. Il progetto coinvolge circa 40 ragazzi ed è strutturato in un'unica sessione annuale, da maggio a settembre, secondo due modalità.

La prima consiste in un periodo di tirocinio di due o tre settimane presso il quartier generale, dove gli studenti vengono inseriti nei team di sede quali Customer Service Center, Business Operations, Institutional Affairs, Human Resources, Ufficio Gare, Commercial Operations e coinvolti in un'esperienza di learning by doing attraverso diversi percorsi formativi sotto la guida del proprio tutor: dall'archiviazione e analisi dei dati, all'assistenza clienti fino al supporto nella gestione degli ordini di parti di sostituzione delle apparecchiature elettromedicali. Il percorso non è finalizzato soltanto all'apprendimento di competenze tecniche ma anche allo sviluppo di competenze soft (capacità relazionali e di lavoro in team, precisione, attitudine verso il raggiungimento di un obiettivo e lingua inglese). La formazione in azienda prevede anche un training per la sicurezza sul lavoro e alcuni consigli su come redigere un CV e gestire futuri colloqui. Quest'anno verranno coinvolti anche i figli dei dipendenti dell'azienda, che avranno così l'opportunità di scoprire e vivere da vicino la realtà che i loro genitori affrontano tutti i giorni.

La seconda tipologia di attività consiste in un project work durante la quale i rappresen-

tanti di una delle funzioni aziendali tornano sui banchi di scuola per guidare gli studenti all'analisi di un caso di business e all'identificazione di una soluzione, attraverso lezioni frontali e partecipate e assegnando attività da svolgere in gruppo sia a scuola sia a casa. Ad esempio, lo scorso anno, l'argomento al centro degli incontri organizzati da GE Healthcare nelle scuole coinvolte riguardava il funzionamento del Sistema sanitario nazionale italiano e degli altri Paesi, approfondendo da un lato i diritti dei cittadini e, dall'altro, le modalità di valutazione delle tecnologie mediche adottate. Suddivisi in gruppi e seguiti da 3 persone del team Affari istituzionali di GE Healthcare, i ragazzi hanno trasformato quanto appreso in aula in progetti concreti: da un'indagine condotta su un campione di oltre 140 pazienti, medici di base e specialisti per valutare la percezione del Sistema sanitario italiano, all'analisi del rapporto costi/benefici dell'implementazione di un innovativo microinfusore per i malati di diabete, fino all'ideazione di una nuova tessera sanitaria in grado di ottimizzare l'iter di accesso a visite, esami e cure.

Nel 2018 (ottobre-febbraio 2019), si aggiunge un progetto organizzato in collaborazione con Assolombarda, per favorire l'ingresso delle ragazze nel mondo scientifico (STEM - scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) dal nome STEAMiamoci che prevede l'inserimento di 4 studentesse provenienti da scuole dell'area di Milano, nel team Connectivity del Service, impegnato nell'assistenza tecnica da remoto, fondamentale per garantire il corretto funzionamento delle apparecchiature mediche impiegate nelle strut-

ture cliniche italiane. Le studentesse avranno modo di conoscere il mercato delle apparecchiature elettromedicali nel quale opera GE Healthcare, entrando in contatto con le varie figure professionali (Ingegneri biomedici e tecnici specializzati), e confrontandosi con molte Leader che, anche grazie al loro

background STEM, hanno raggiunto posizioni apicali all'interno dell'azienda.

Sempre in autunno prenderà il via l'attività di Project Work con 25 studenti del Liceo Marconi, che avranno la possibilità di conoscere il mondo delle risorse umane attraverso classiche lezioni e attività interattive.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

I giovani possono cominciare a farsi un'idea più precisa di cosa voglia dire fare parte di una grande realtà attiva in un settore importante come quello della sanità, dall'altro grazie al loro entusiasmo i nostri dipendenti possono cogliere nuovi spunti e approcci per affrontare il loro lavoro da una prospettiva diversa.

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

Imeta Srl

- Non multinazionale
Settore Metalmeccanico

- 51-100 dipendenti

- www.imetasrl.com

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:

-  CSR
-  Creazione competenze Futuro
-  Employer Branding
-  Talent Scout
-  Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza Alternanza scuola-lavoro:

-  Informativa
-  Orientativa
-  Formativa Competenze Trasversali
-  Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

- Visite in impresa
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:

● ●● ●●● ●●●★
Min Med Max Partnership

Co-Progettazione Esperienza:

✓ Si ✗ No

Giovani coinvolti (alcuni per classe):

✓ III anno ✓ IV anno V anno

Partner progetto:

- Istituto Professionale (IPSIA)
- Istituto Tecnico (ITIS)

Durata:

Marzo – Aprile
Giugno – Luglio

Numero medio studenti coinvolti:

2

Territorio in cui è stato realizzato:



Emilia-Romagna

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

L'azienda organizza visite di classi in impresa per mostrare la propria realtà e attività mettendo in luce come, attraverso la tecnologia, il lavoro in officina si sia trasformato e richieda buone nozioni di programmazione, una mente aperta e capace di analisi per capire come realizzare i pezzi e far lavorare la/le macchine al meglio, dove non si fatica e non ci si sporca. Periodi brevi di 2 o 3 settimane di esperienza nel luogo di lavoro.

Vengono poi accolte richieste di ragazzi/e per esperienze di tirocinio in officina vicino alle macchine operatrici (torni, frese, rettifiche..) affiancando uno dei ns operatori, oppure in amministrazione. Queste esperienze di training on the job hanno una durata di 2-3 settimane.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Vedere se ci sono ragazzi/e che in futuro possono entrare nel nostro mondo lavorativo e iniziare a conoscerli.

Difficoltà incontrate:

Occorre che i giovani abbiano la possibilità di essere accompagnati o avere mezzi propri per raggiungere l'azienda.

Quali consigli darebbe?

Di provare sicuramente.

Italtel SpA

■ Azienda italiana
con 5 o più sedi all'estero
Settore Telecomunicazioni

■ più di 1.000 dipendenti

■ www.italtel.com

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

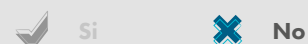
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

- Istituto Tecnico
- ITIS (Istituto Tecnico di Istruzione Superiore) ad indirizzo:
 - Informatico
 - Elettronico
 - Grafico

- Liceo
- Scientifico
 - Linguistico

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

30

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia, Sicilia

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Solitamente l'esperienza di Alternanza prevede un momento iniziale di visita presso la struttura aziendale da parte di alcune classi della scuola coinvolta nel progetto al fine di presentare ai ragazzi/e l'azienda, la sua attività, i principali ruoli professionali. A seguito di questo primo incontro Italtel fornisce alla scuola indicazione del numero di ragazzi/e che può accogliere in esperienze di tirocinio/stage spiegando il tipo di attività in cui potrebbero essere inseriti gli studenti. La scuola identifica i giovani da coinvolgere nell'esperienza di tirocinio/stage che prevede 2-3 settimane di learning by doing in azienda.

Ai giovani coinvolti è proposto l'affiancamento del tutor aziendale nella sua normale attività lavorativa, con l'assegnazione allo studente anche di piccole attività da svolgere in autonomia. La scelta del tutor aziendale a cui affidare la formazione del giovane dipende dalla tipologia di scuola che invia lo studente.

Viene sempre richiesta dalla scuola una valutazione comportamentale e formativa sullo studente durante lo stage, tale valutazione viene compilata dal tutor in autonomia.

In alcuni casi sono state anche realizzate lezioni tecniche da parte dei professionisti di Italtel presso classi di studenti per approfondire tematiche condivise con la scuola attraverso un ciclo di 3 o 4 lezioni di circa 2 ore l'una.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

La contaminazione con ragazzi giovani che offrono una visione delle cose nuova e diversa.

Difficoltà incontrate:

La difficoltà più grossa è ottenere la disponibilità dei tutor aziendali, persone solitamente molto impegnate che spesso non possono farsi carico di seguire lo studente.

Quali consigli darebbe?

Di pianificare a strutturare bene l'esperienza.

Nestlé Italy

Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore FMCG

più di 1.000 dipendenti

www.nestle.it

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018 e documenti aziendali

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR (focus giovani)



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza

Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

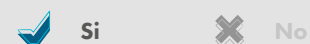
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Visite in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda
- Project work
- Poli formativi

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Territorio in cui è stato realizzato:



Partner progetto:

Istituto Tecnico
■ Istituti locali di 15 stabilimenti

Liceo
■ Liceo Scientifico Moreschi (Milano)
■ Liceo Varelli (Milano)

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

600

**Campania, Emilia-Romagna,
Lazio, Lombardia, Piemonte,
Toscana, Umbria, Veneto**

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

I progetti di Alternanza scuola-lavoro realizzati in Nestlé Italia rientrano nell'ambito dell'iniziativa dedicata all'occupazione giovanile Nestlé needs YOUth (iniziativa europea lanciata nel 2014 per l'occupazione giovanile per ampliare, incoraggiare, rafforzare e sviluppare le possibilità d'impiego dei giovani in Europa).

Le iniziative di Alternanza scuola-lavoro realizzate sono diverse e vanno dagli Open Day ai programmi strutturati di stage e tirocini che durano fino a tre settimane.

Le sessioni informative e formative vengono realizzate tramite il coinvolgimento diretto delle persone Nestlé e seguono un impianto formativo che permette agli studenti di conoscere l'organizzazione dell'azienda, venendo a contatto con diverse funzioni e attività (marketing strategico, sicurezza, controllo qualità, comunicazione su media tradizionali e social media).

Le singole attività di formazione sono progettate ad hoc per gli studenti, in moduli che li coinvolgono in piccoli gruppi in attività pratiche, realizzate spesso attraverso piattaforme interattive di gamification.

Sono inoltre previste presentazioni di business case aziendali e sessioni dedicate all'orientamento.

I percorsi di Alternanza così strutturati si focalizzano anche sulle competenze di tipo relazionale, trasversali al mondo del lavoro, e permettono agli studenti di toccare con mano

l'importanza della collaborazione e del lavoro di squadra nel rispetto dei diversi ruoli, della creatività, della flessibilità, dell'individuazione e valorizzazione dei propri punti di forza (self awareness, basic self-leadership).

Molto apprezzata anche l'opportunità di riflettere sul proprio percorso scolastico e professionale, sia tramite la condivisione delle esperienze delle persone incontrate in azienda sia grazie alle sessioni di orientamento dedicate a questo aspetto attraverso il programma Readiness for Work (programma di preparazione al lavoro che include orientamento professionale, workshop dedicati alla stesura del CV e preparazione al colloquio di lavoro presso scuole, istituti di formazione e strutture Nestlé).

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Crediamo che le aziende private debbano giocare un ruolo attivo a favore dell'occupazione giovanile, per questo abbiamo deciso di puntare in Italia sui programmi di Alternanza scuola-lavoro, che ci permettono di dare un contributo concreto per favorire un più rapido e efficace inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

I feed back raccolti dai giovani forniscono importanti spunti per migliorare il nostro ambiente di lavoro in vista dell'accoglienza delle future generazioni e aprono nuove prospettive e idee rispetto ai nostri prodotti e al nostro modo di lavorare.

Importanti risultati anche in termini di employer branding.

Infine, l'esperienza ci dimostra che questo strumento non solo aiuta gli studenti, ma è utile anche per le nostre persone: il loro coinvolgimento in qualità di tutor offre anche a loro la possibilità di crescere personalmente e professionalmente.

Difficoltà incontrate:

Non tante difficoltà ma l'aspetto amministrativo dovrebbe essere semplificato.

Quali consigli darebbe?

Coinvolgete i collaboratori interni (le persone sono felici di partecipare a questi percorsi).

Utilizzate l'esperienza per richiedere feed back rispetto alla vostra azienda e al vostro business.

Focalizzatevi sulla qualità piuttosto che sulla quantità di ragazzi coinvolti.

Project Automation SpA

■ Non multinazionale
Settore Industria

■ 101-250 dipendenti

■ www.p-a.it

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR (focus giovani)



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza
Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

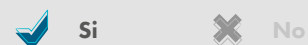
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Visite in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda
- Project work
- Impresa formativa simulata
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

- Istituto Tecnico
- Istituto tecnico Henseberger - Monza
Periti informatici
 - Istituto Mosè Bianchi - Monza -
Amministrazione Finanza e Marketing

Liceo

- Liceo Artistico della Villa Reale - Monza

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

20

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Nel 2018, con il supporto di Assolombarda, abbiamo coinvolto studenti di 3 diverse scuole creando un percorso ad hoc per ogni istituto, tutti accumulati dall'obiettivo di insegnare un metodo di lavoro cercando di trasmettere le competenze base per la costruzione di un progetto.

- Liceo artistico della Villa Reale ai ragazzi/e è stato chiesto di creare 3 pannelli murali (240x690 cm) per rendere più accogliente l'ingresso della sede distaccata di Biassono. I pannelli illustrano le principali attività dell'azienda: Monitoraggio ambientale, Controllo della mobilità, Sistemi di gestione del trasporto pubblico
- IT Mosè Banchi attraverso l'interazione con avvocati, specialisti finanziarie commercialisti sono stati realizzati incontri tematici per approfondire temi quali la costituzione di azienda, l'analisi di mercato, la creazione di business plan, la raccolta fondi, le attività di marketing arrivando a supportare la classe nella realizzazione di un'impresa formativa simulata che permettesse di dar vita a una startup "Break in Bed srl" dedicata al food delivery di colazioni con un'attenzione particolare ai prodotti biologici e a quelli a km 0, utilizzando esclusivamente mezzi green per la consegna
- ITIS Pino Henseberger l'azienda ha chiesto la revisione e il miglioramento grafico di 2 App aziendali nell'ambito della Workforce Automation: la "MobilePA" (app dedicata alla gestione delle trasferte

e delle attività svolte fuori sede attraverso timbratura da remoto specificando le ore di viaggio e dei chilometri percorsi con l'auto aziendale) e "MCube" app che interroga i sistemi di manutenzione e ne acquisisce l'anagrafica. Una terza app è stata creata ex-novo: "P@Winery" app che accompagna gli appassionati di vino in un viaggio virtuale nell'enologia, creando una cantina virtuale che permettesse la catalogazione dei vini e suggerisse abbinamenti eno-gastronomici.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Entrare in contatto con giovani (idee, velocità di apprendimento, pensiero aperto); Creare employer branding; Dare indicazioni ai giovani circa il proseguimento dei loro studi; Accompagnare gli studenti a scoprire le loro potenzialità.

Difficoltà incontrate:

La riuscita del progetto dipende molto dal commitment della dirigenza.

Quali consigli darebbe?

Fare una progettazione accurata.

Il coinvolgimento di classi al completo è stata una ulteriore chiave di successo.

Sanofi SpA

Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore Industria

più di 1.000 dipendenti

www.sanofi.it

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018;
Studio Fondazione Gi Group 2016

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza
Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

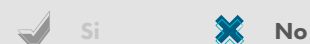
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Visite in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

- Istituto Tecnico
- Tecnico commerciale
 - ITIS

Liceo

- Scienze umane
- Scienze applicate (biotecnologie)

Durata:

Maggio – Luglio

Numero medio studenti coinvolti:

30

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

L'azienda ha organizzato dei workshop c/o l'azienda o c/o l'istituto con focus sul mondo pharma, nuovi ruoli del futuro, proponendo testimonianze aziendali in cui vengono fatte presentazioni delle funzioni, dei ruoli e delle competenze richieste, interventi di accompagnamento alla costruzione del CV e simulazione di colloqui di selezione.

In azienda vengono anche realizzate esperienze di stage/tirocinio della durata media di 2 settimane che tendono ad essere organizzate come segue:

- Raccolta della richiesta da parte della scuola per uno/due studenti in un dato periodo
- Analisi HR rispetto all' "esistenza di uno spazio di inserimento" congruo alle competenze che devono essere formate attraverso l'esperienza
- Comunicazione alla scuola della disponibilità all'accoglienza
- Firma della convenzione fra scuola-azienda
- Definizione del piano formativo tracciato dalla scuola per l'inserimento dei giovani (area finance, marketing...)
- Identificazione del tutor aziendale (figure operative di medio livello)
- Formazione del tutor
- Organizzazione aspetti logistici interni
- Creazione di un server parallelo su cui caricare i dati resi accessibili al ragazzo/a (per evitare rischio danneggiamento dati e garantire privacy)
- Inserimento dello studente in azienda, presentazione tutor e spiegazione attività che dovrà svolgere
- Coinvolgimento del giovane nell'attività sotto la supervisione del tutor
- Valutazione dell'esperienza di alternanza fatta da tutor aziendale e trasmessa a scuola

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

- Social responsibility e employer brandig
- Attraction giovani per profili tecnico -industrial
- Attenzione ai giovani
- Richiesta dei dipendenti per i figli

Difficoltà incontrate:

- Complessità nel gestire le relazioni con i referenti scolastici (irreperibilità, lentezza dei feedback, idee poco chiare).
- Timing differenti degli istituti

Quali consigli darebbe?

Non fare "numeri e volumi" ma identificare poche scuole con cui sviluppare un progetto ben definito.

SAS Institute Srl

■ Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore Produzione e Commercializzazione software

■ 251-500 dipendenti

■ www.sas.com

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

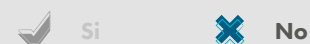
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Stage osservativi in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda
- Project work

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Territorio in cui è stato realizzato:



Partner progetto:

- Istituto Tecnico
- Tecnico informatico
 - Amministrazione finanza e marketing
 - Geometra

- Liceo
- Scientifico
 - Classico
 - Linguistico

Durata:

Giugno e Ottobre

Numero medio studenti coinvolti:

70

Lazio, Lombardia

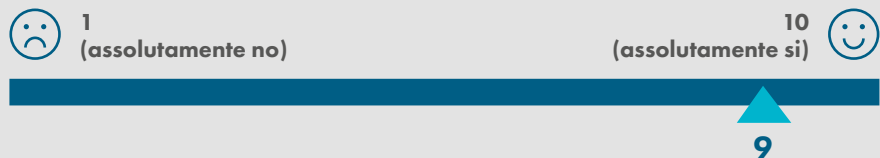
Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Il progetto "SAS@school" viene realizzato in collaborazione con Regione Lombardia con la finalità di avvicinare gli studenti delle superiori alla professione di data scientist. Si tratta di un'importante sinergia tra scuola e impresa per coltivare giovani talenti, pronti per il mondo di oggi e di domani.

Viene seguita una modalità scientifica: 4 classi vengono seguite per 3 anni dalla classe terza alla classe quinta attraverso 40 ore annue di formazione sulla programmazione SAS (lezione ed esercitazioni pratiche su software SAS realizzate con il supporto di tutor universitari esterni) dedicata ai figli dipendenti. Vengono poi realizzate a favore di alcuni ragazzi selezionati esperienze di 40 ore (5 gg) in azienda affiancati da manager SAS. Un'altra iniziativa connessa a questa esperienza è il Job&Career Accelerator: dopo uno stage in affiancamento con i nostri tutor, seguiamo direttamente il placement dei giovani data scientist presso SAS, aziende nostre clienti o partner. Nel 2016 e nel 2017 abbiamo contribuito a inserire più di 100 giovani nel mondo del lavoro.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

- Engament da parte dei tutor
- Soddisfazione dei genitori/dipendenti di SAS
- Arricchimento derivante dal confronto con i giovani

Difficoltà incontrate:

Alcune difficoltà nelle pratiche burocratiche/amministrative.

Quali consigli darebbe?

Customizzare il più possibile il percorso sul ragazzo/a

Snam SpA

■ Multinazionale Italiana
Settore Energia

■ 2.919 dipendenti

■ www.snam.it

Fonte:

Sito aziendale e sito MIUR

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR (focus giovani)



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza

Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze Trasversali



Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

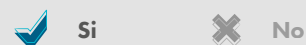
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Project work
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Territorio in cui è stato realizzato:



**Calabria, Campania,
Lombardia, Puglia,
Sardegna, Sicilia**

Partner progetto:

Istituto Tecnico

- I.I.S.S. "Marconi-Hack"
- I.T.T. "Giorgi"
- I.I.S.S. "E.Mattei"
- I.I.S.S. "E.Medi"
- I.T.I.S. "D.Scano"

Liceo

- Liceo Scientifico Statale "E.Vittorini"

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Il progetto Alternanza scuola-lavoro SNAM "Young Energy" ha natura triennale e coinvolge gli studenti delle classi III, IV e V di Istituti Tecnici e Licei con l'obiettivo di prepararli al mondo del lavoro, attraverso l'acquisizione di competenze tecniche distintive e azioni di orientamento per le successive scelte di studio e professionali. Nel corso del triennio, SNAM, in occasione delle testimonianze in aula e l'esperienza in azienda, promuove momenti di confronto tra gli alunni e i suoi professionisti trasferendo il know-how aziendale e trasferendo ai ragazzi le competenze adeguate. L'obiettivo è quello di facilitare l'integrazione delle conoscenze con l'esperienza del lavoro attraverso la giusta integrazione fra i percorsi di studio e le esigenze delle comunità locali. Il progetto prevede una serie di attività che si sviluppano nei tre anni a supporto della formazione e della crescita degli studenti su specifiche competenze tecnico-specialistiche e trasversali, quali: Conoscenza dei Business Snam; Conoscenza del settore Energy; Conoscenza base di temi legati alla salute e sicurezza; Sostenibilità; Industry 4.0; transizione energetica; Nozioni base di attività di manutenzione impianti e sorveglianza della rete; Nozioni base di attività di programmazione della manutenzione e conoscenza dei principali interlocutori (enti pubblici locali e privati); Comunicazione; Capacità di lavorare in gruppo; Capacità relazionali.

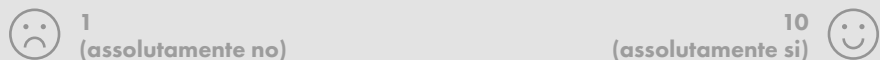
Le macro attività previste dal progetto sono:

- Eventi di presentazione del progetto a cura di SNAM tenuti presso le scuole;
- Incontri presso le scuole di presentazione del Gruppo SNAM e dei suoi business con focus sui profili professionali e sulle attività da essi svolte;
- Testimonianze aziendali a cura dei professionisti SNAM tenute presso la sede scolastica nei tre anni del progetto corredato da momenti di confronto insieme ai ragazzi e ai professori;
- Incontri presso le scuole per l'Orientamento e l'approfondimento delle soft skills utili al mercato del lavoro;
- Visite presso le sedi territoriali SNAM;
- Tirocini di 2 settimane presso le sedi territoriali SNAM previsti per gli allievi del IV e V anno per alcuni studenti selezionati fra quelli più meritevoli
- Project work su tematiche legate al business per gli studenti del V anno

Il progetto fa parte del più ampio Programma Alleanza per l'Alternanza Scuola Lavoro promosso da ELIS (<http://www.elis.org>) in collaborazione con più di 20 aziende e 130 scuole su tutto il territorio nazionale.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

L'impresa diventa luogo di apprendimento e di orientamento alla professione e gli studenti vivono un'esperienza di crescita utile ad acquisire le competenze specialistiche e trasversali richieste dal sistema produttivo e ad orientarsi con più consapevolezza verso le scelte professionali e formative.

Attrarre giovani talenti, offrendo ad alcuni di loro una concreta opportunità professionale.

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

Terna SpA

■ Azienda italiana
Settore Energia






■ 3.897 dipendenti

■ www.terna.it





Fonte:
MIUR e Sito aziendale

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:

-  CSR
-  Creazione competenze Futuro
-  Employer Branding
-  Talent Scout
-  Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza
Alternanza scuola-lavoro:

-  Informativa
-  Orientativa
-  Formativa Competenze Trasversali
-  Formativa Competenze Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro utilizzate:

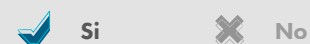
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):

III anno ✓ IV anno ✓ V anno

Partner progetto:

Istituto Tecnico

- I.I.S. "Belluzzi- Fioravanti"
- I.I.S. "Galileo Galilei"
- I.T.I. "Galilei"
- I.I.S. "Majorana"
- I.I.S. "Pentassuglia"
- I.T.I. "G.Ferraris"
- I.I.S. "Buccari-Marconi"
- I.T.I.S. "Leonardo Da Vinci"
- I.T.I. "P. Henseberger"
- I.I.S. "Van Neumann"
- I.T.T. "Grassi"
- I.T.T. "M.Buonarroti-Pozzo"
- I.I.S. "G.Segato-Brustolon"

Durata:

Numero medio studenti coinvolti:

600

Territorio in cui è stato realizzato:



**Basilicata, Calabria,
Campania, Emilia-Romagna,
Lazio, Lombardia, Puglia,
Sardegna, Sicilia,
Trentino-Alto Adige**

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Il progetto di Alternanza scuola-lavoro realizzato da TERNÀ è denominato «Trasmettere il Sapere» ed è realizzato insieme a ELIS. Il progetto mira a sostenere la capacità dei giovani ad interagire a livello globale in reti di conoscenza, a favorire la transizione dei giovani verso il mondo del lavoro e alimentare un circolo virtuoso di scambio azienda-mondo esterno.

«Trasmettere il Sapere» è rivolto a studenti del 4° e 5° anno dell'indirizzo di Elettrotecnica e coinvolge i ragazzi/e in un percorso formativo finalizzato a facilitare lo sviluppo di competenze professionali relative al Sistema Elettrico e Green Jobs e al contempo promuove sul territorio una maggiore conoscenza dei temi e delle professioni connessi al servizio elettrico, coniugando lo sviluppo di competenze comportamentali (soft skill).

La struttura del progetto prevede:

- Corso Integrativo su "Sistema Elettrico e Green Jobs" della durata di 46 ore da realizzare nel corso dell'anno scolastico presso la scuola attraverso lezioni frontali, testimonianze, visite presso impianti Terna e/o di aziende del settore al fine di promuovere sul territorio una maggiore conoscenza dei temi connessi al servizio elettrico
- Incontro presso le Scuole a cura della funzione HR e Line Terna funzionale a presentare l'azienda all'intero Istituto e alle rispettive famiglie

- Summer Camp presso ELIS della durata di 2 settimane (88 ore) dedicato a un gruppo selezionato di studenti/sse. Nel corso del modulo formativo vengono sviluppati contenuti sia tecnici che soft skills attraverso diverse attività formative (mini business game su gestione d'impresa, outdoor con focus su team working, workshop con illustrazione dei mestieri tecnici e testimonianze di successo) con finalità di orientamento delle future scelte di studio e/o lavorative. Viene anche realizzata una visita al Centro Nazionale di Controllo che permette ai ragazzi di osservare da vicino i risvolti pratici di quanto appreso durante le lezioni sul funzionamento del sistema elettrico nelle condizioni di massima sicurezza. Al termine dell'esperienza presso il campus Terna i ragazzi, divisi in gruppi, vengono invitati a rappresentare l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro vissuta utilizzando una o più metodologie (storytelling, musica, teatro...).

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?

1 (assolutamente no) 10 (assolutamente sì)

Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

L'impresa diventa luogo di apprendimento e di orientamento alla professione e gli studenti vivono un'esperienza di crescita utile ad acquisire le competenze specialistiche e trasversali richieste dal sistema produttivo e ad orientarsi con più consapevolezza verso le scelte professionali e formative.

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

UBS Europe SE

■ Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore Credito e Assicurazioni

■ 251-500 dipendenti

■ www.ubs.com

Fonte:

Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a fare Alternanza scuola-lavoro:



CSR (focus giovani)



Creazione competenze Futuro



Employer Branding



Talent Scout



Contaminazione da mondo esterno

Finalità esperienza
Alternanza scuola-lavoro:



Informativa



Orientativa



Formativa Competenze
Trasversali



Formativa Competenze
Tecniche

Modalità di Alternanza scuola-lavoro
utilizzate:

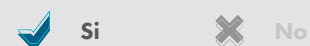
- Testimonianze a scuola per orientamento
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali presso scuola
- Visite in impresa
- Stage osservativi in impresa
- Lezioni realizzate da professionisti aziendali in azienda
- Project work
- Impresa formativa simulata
- Tirocinio/Stage

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Co-Progettazione Esperienza:



Giovani coinvolti (alcuni per classe):



Partner progetto:

Istituto Tecnico
■ Scuola ENAIP Milano

Liceo
■ Istituto Sraffa Milano e Istituto Maggiolini di Parabiago
■ Amministrazione finanza e marketing

Durata:

Febbraio – Marzo
Maggio – Luglio
Novembre

Numero medio studenti coinvolti:

200

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Come si struttura l'esperienza di Alternanza scuola-lavoro:

Grazie al coinvolgimento di circa 40 persone del team UBS (responsabili di progetto, volontari, specifico comitato interno) vengono realizzate una serie di giornate formative a scuola da parte di esperti aziendali sulle principali tematiche finanziarie/bancarie attraverso lezioni, testimonianze, simulazioni e giochi di ruolo. A queste giornate formative viene affiancato un percorso di orientamento e sviluppo di soft skill trasversali (come scegliere il lavoro, preparare un CV, come gestire la reputazione personale sui social media, simulazione colloquio individuale, simulazione colloquio di gruppo...).

A partire dal 2012 UBS ha avviato anche un progetto di Impresa Formativa Simulata.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'ASL?



1

(assolutamente no)

10



(assolutamente si)



10

Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

- Confronto con i giovani che arricchisce l'azienda.
- Effetti positivi sulla motivazione dei colleghi impegnati come tutor dei ragazzi

Difficoltà incontrate:

È fondamentale l'impegno e la collaborazione del corpo docenti: se non ci credono i professori e/o il preside ogni progetto fallisce.

Quali consigli darebbe?

Partire creando una collaborazione con un Istituto del territorio e pianificare e programmare insieme ogni iniziativa ed attività

ESPERIENZE DI APPRENDISTATO DI I LIVELLO

- Allianz SpA
- Dallara automobili SpA
- Eataly Distribuzione Srl
- Enel SpA
- Eni SpA
- Rodacciai SpA

DESCRIZIONE ESPERIENZA DI APPRENDISTATO

Allianz SpA

■ Divisione italiana di un'azienda multinazionale estera
Settore Credito e Assicurazioni

■ più di 1.000 dipendenti

■ www.allianz.it

Fonte:
Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a scegliere l'Apprendistato:



Sottodimensionamento



Strategic Planning



Innovazione
Capitale Umano



CSR



Costo del Lavoro



Altro

Offrire a studenti delle scuole superiori un'esperienza che sarà per loro un vantaggio competitivo quando, dopo l'università, cercheranno di entrare definitivamente nel mondo del lavoro

Selezione Giovani:



Azienda in autonomia



Istituto formativo
in autonomia



**Istituto formativo:
pre-selezione azienda:
selezione finale**



Azienda e Istituto
formativo insieme

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Giovani coinvolti

Anno



Singoli

Alcuni per classe

Classi intere

Minorenni e maggiorenni

Solo maggiorenni

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Partner progetto:

Istituto Tecnico Economico

- Istituto Italo Calvino di Rozzano
- Istituto Salesiani Sant'Ambrogio
- Istituto Maria Consolatrice

Licei Classico, Scientifico, Linguistico, Scienze Umane

- Collegio San Carlo
- Liceo Beccaria
- Liceo Primo Levi di San Donato

Co-Progettazione Esperienza:

Si No

Numero Totale Apprendisti avuti:

90

Numero medio di giovani coinvolti:

60

Durata media dei rapporti

24 mesi

Anno ultima esperienza:

2018

Specifiche Apprendistato

Come si struttura

L'esperienza di Apprendistato:

Il progetto Dualità Scuola-Lavoro di Allianz Italia ha preso avvio, nella sua prima edizione, ad ottobre 2016 (la seconda ad ottobre 2017 e la terza ad ottobre 2018). Il progetto è finalizzato alla realizzazione di percorsi di formazione che consentano allo studente di inserirsi in un contesto aziendale e di lavoro attraverso un contratto di Apprendistato part-time al 30%. I percorsi formativi proposti sono volti, da un lato, ad arricchire i percorsi di studio degli studenti con le competenze tecnico-professionali necessarie per un rapido e positivo inserimento nel mondo del lavoro e, dall'altro, a valorizzare i loro interessi personali, accrescere la motivazione allo studio e orientarli nelle scelte universitarie. Il progetto Dualità di Allianz non vuole sostituirsi al percorso formativo scolastico ma integrarlo con contenuti aziendali. Per questo motivo è stata pensata una formula che preveda, durante l'anno scolastico, la presenza in azienda di 22 giornate da ottobre a maggio (circa tre giorni al mese) pianificate su vari giorni della settimana al fine di non penalizzare alcune materie scolastiche rispetto alle altre. In questo periodo sono previsti interventi di formazione in aula durante i quali gli studenti incontrano via via le diverse funzioni aziendali con un approccio per business case e, contemporaneamente, sviluppano soft skill utili in azienda (team working, leadership collaborativa, comunicazione assertiva, processo decisionale, presentazioni in pubblico in italiano e in inglese) oltre ad acquisire competenze tecniche tipiche del settore assicurativo-finanziario. Ai partecipanti viene offerta una visione concreta, a 360 gradi, del funzionamento

dell'azienda e delle diverse funzioni coinvolte (risorse umane, legale e compliance, internal audit, marketing, commerciale, comunicazione e immagine, contabilità e bilancio, analisi attuariale del rischio, investment, area tecnica assicurativa, Information Technology, ecc). Durante il periodo estivo di interruzione delle lezioni scolastiche (da metà giugno a metà settembre con un'interruzione di tre settimane ad agosto), gli studenti vengono inseriti nelle varie funzioni aziendali, scelte in base alle preferenze espresse e le attitudini personali, e sono presenti in azienda per l'intera settimana lavorativa. In questo modo hanno la possibilità di applicare le nozioni apprese durante i primi mesi direttamente "sul campo". Nel corso del quinto anno di studi, durante l'anno scolastico, nei tre giorni di frequenza mensili, sviluppano conoscenze di project management attraverso l'elaborazione di un project work di gruppo, da condurre anche in logica di smart working, che presenteranno all'esame di maturità. Conseguito il diploma, dopo le vacanze estive, i giovani colleghi tornano per un periodo lavorativo in azienda fino a metà ottobre. Nei due anni di percorso duale, gli apprendisti ricevono una retribuzione annua lorda di circa 7.000 euro usufruendo di tutti i benefit aziendali (dai buoni pasto al rimborso delle spese mediche) e sono accompagnati da un tutor aziendale appartenente alla funzione HR. Attraverso l'osservazione continua dei partecipanti durante i business case di gruppo e grazie ai diversi colloqui di feedback previsti durante il percorso, il tutor ha la possibilità di conoscere in modo più approfondito gli studenti. Il com-

pito principale del tutor è quello di indirizzarli verso le esperienze lavorative più vicine alle proprie attitudini e preferenze, raccogliendo e offrendo feedback così da poter individuare e valorizzare i punti di forza di ognuno e lavorare sui punti più critici in un'ottica di miglioramento continuo. Il tutor mantiene inoltre i contatti con i referenti scolastici condividendo feedback e riflessioni in modo tale da proseguire in modo congiunto nel percorso formativo duale degli studenti. Selezione dei partecipanti: il progetto viene presentato alle classi 3^o fra aprile/maggio per poi inserire i partecipanti al progetto ad ottobre all'inizio del 4^o anno. La selezione degli studenti avviene dopo una pre-selezione da parte degli insegnanti e/o direttori degli Istituti Scolastici coinvolti, tramite un colloquio motivazionale con il personale di Risorse Umane di Allianz, realizzando così un processo di selezione

accurato e mirato all'assunzione dei candidati più meritevoli. Viene favorita l'inclusione delle diversità sia di genere che di provenienza culturale. Valutazione delle competenze acquisite: al termine dei due anni si prevede un esame finale per il conseguimento del seguente profilo professionale: "Junior Specialist in Insurance & Financial Services". La valutazione complessiva, con punteggio minimo di 60 e massimo di 100, è composta dalla somma dei risultati ottenuti nelle tre seguenti prove: Test individuale, Project Work di gruppo e Valutazione della Prestazione relativa ai due anni di lavoro effettuati. Il 2 ottobre 2017, al progetto Dualità Scuola Lavoro di Allianz, è stata riconosciuta la Certificazione DUAL.Project della Camera di Commercio Italo-Germanica che attesta la corretta applicazione dei criteri della formazione duale tedesca."

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'Apprendistato?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

L'azienda ha il piacere di offrire un'opportunità davvero unica agli apprendisti per affacciarsi al mondo del lavoro; la possibilità di contatto tra generazioni così diverse è molto utile, fornisce occasioni di dialogo e scambio. Vogliamo offrire a studenti delle scuole superiori un'esperienza che sarà per loro un vantaggio competitivo quando, dopo l'università, cercheranno di entrare definitivamente nel mondo del lavoro.

Quali consigli darebbe?

Provateci! E' un'esperienza davvero unica e siamo a disposizione per raccontare la nostra esperienza

Dallara automobili SpA

Multinazionale italiana
Settore Automotive

Più di 600 dipendenti

www.dallara.it

Fonte:




Ricerca Fondazione Gi Group 2016;
Ricerca We4Youth-Sodalitas, Fondazione
Di Vittorio, JPMorgan 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a scegliere l'Apprendistato:

-  Sottodimensionamento
-  Strategic Planning
-  Innovazione
Capitale Umano
-  CSR
-  Costo del Lavoro

Selezione Giovani:

-  Azienda in autonomia
-  Istituto formativo
in autonomia
-  Istituto formativo:
pre-selezione azienda:
selezione finale
-  Azienda e Istituto
formativo insieme

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Giovani coinvolti

Anno



Singoli



Classi intere

Minorenni e maggiorenni



Partner progetto:

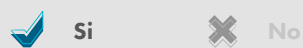
Istituto Professionale

- Carlo Emilio Gadda (Fornovo di Taro)

Network aziendale del territorio

- Consorzio Innovation Farm (aziende: Bercella, Camattini, Dallara, Turbocoating; enti di formazione: Cisita, Experis)
- MIUR

Co-Progettazione Esperienza:



Territorio in cui è stato realizzato:



Emilia-Romagna

Numero Totale Apprendisti avuti:

18

Numero medio di giovani coinvolti:

Durata media dei rapporti

24 mesi

Anno ultima esperienza:

2018

Specifiche Apprendistato

Come si struttura

L'esperienza di Apprendistato:

Dalla condivisione di un need presente sul territorio, fatta da un gruppo di 7 aziende e una scuola, nasce il Percorso Apprendistato di I livello modello Motor Valley. Il modello della Motor Valley prevede percorsi biennali di Apprendistato per il conseguimento del Diploma di Istruzione Secondaria Superiore all'interno dei reparti di carrozzeria e montaggio, alternando periodi di 4/5 settimane in azienda a periodi di 6/7 settimane a scuola. I partner di progetto hanno identificato una figura di coordinatore del progetto che si occupa di raccogliere esigenze del gruppo aziende (criticità che emergono in ciascuna realtà) e tenere rapporti con la scuola cercando le opportune soluzioni. Il modello prevede un primo periodo preliminare di avvicinamento e conoscenza reciproca in cui i ragazzi di classe terza interessati al percorso di studio-lavoro con Dallara (o le altre aziende del percorso) svolgono: 3 settimane in Alternanza scuola-lavoro (febbraio); periodo di Alternanza scuola-lavoro rafforzata svolgendo la formazione la mattina a scuola e 3 pomeriggi in azienda (marzo-aprile); periodo di formazione solo a scuola fino all'ottenimento della qualifica. Scuola e azienda selezionano insieme i giovani a cui proporre Apprendistato di I livello sulla base di un momento di presentazione del progetto e di successiva raccolta di aspettative/motivazioni da parte dei giovani attraverso un colloquio. La creazione dei Piani Formativi Individuali (PFI) viene fatta congiuntamente da scuola e azienda. I PFI prevedono, per ciascuno dei due anni, 686 ore di formazione a scuola (65% del totale delle ore di formazione), 370 ore di for-

mazione in azienda (35% del totale) e 700 ore di attività lavorativa che, in Dallara, sono state svolte nei reparti di carrozzeria e montaggio. È stata strutturata una calendarizzazione omogenea della partizione delle settimane alternando periodi di 4/5 settimane in azienda a periodi di 6/7 settimane a scuola. All'apprendista è richiesta la compilazione di un diario di bordo nel quale sono registrate le attività svolte quotidianamente in azienda. In azienda è stata creata una figura HR dedicata all'Apprendistato che si occupa anche della nomina dei tutor aziendali. Il ruolo di tutor viene tendenzialmente affidato ai capi-reparto che sono persone appositamente formate per valutare ed orientare i propri collaboratori. Per coinvolgerli in questo percorso viene loro presentato il progetto e lo strumento dell'Apprendistato, mettendone in luce punti forza e criticità, viene esplicitato il lavoro aggiuntivo loro richiesto e viene loro demandata la selezione finale dei giovani. Per gestire al meglio la parte relativa a tutti gli elementi contrattuali è stata creata una collaborazione con i consulenti lavoro. Nel corso dell'Apprendistato è previsto un incontro fra tutor aziendale e tutor scolastico in azienda in modo tale da mostrare ai tutor interni alla scuola cosa viene fatto dai ragazzi in azienda. Questo facilita anche l'eventuale modifica dei programmi alla luce dell'esperienza realizzata. Il tutor aziendale effettua una valutazione finale sulle competenze trasversali acquisite e gli obiettivi formativi raggiunti che la scuola integra nelle valutazioni delle diverse materie tecniche ai fini dello scrutinio.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'Apprendistato?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Il Polo formativo ha avuto il merito di convincere le imprese a rischiare, investendo su progetti di apprendimento duale con il sistema formativo locale, con la prospettiva di un ritorno sul medio periodo in termini di manodopera con qualifiche e competenze che rispondessero ai propri fabbisogni. Inoltre, ha facilitato la costruzione di un linguaggio comune tra scuole e mondo imprenditoriale.

L'introduzione degli apprendisti all'interno dei reparti di produzione è stata fonte di stimolo per tutti permettendo di cogliere lo sguardo nuovo dei giovani sulla nostra realtà aziendale. Il coinvolgimento in questo percorso è stato apprezzato da tutti i tutor che lo hanno considerato un modo per maturare professionalmente aiutando un giovane a sviluppare competenze utili per il suo futuro professionale.

Difficoltà incontrate:

Al di là di un primo momento di conoscenza reciproca e di coordinamento rispetto al progetto fra le aziende coinvolte nel percorso di Apprendistato, la principale difficoltà incontrata è da attribuire alla scarsa chiarezza della regolamentazione sulla retribuzione nei contratti per gli Apprendisti di I Livello e alla gestione degli aspetti contrattuali e giuslavoristici.

Pur non rappresentando un problema, è importante che le imprese siano consapevoli della necessità da parte dell'azienda di un investimento in termini di tempo da dedicare alla co-progettazione dell'esperienze e alla formazione e all'affiancamento on-the-job degli apprendisti.

Eataly Distribuzione Srl

■ **Multinazionale italiana**
Settore GDO

■ **1.000-5.000 dipendenti**

■ **www.eataly.net**

Fonte:

Ricerca Fondazione Gi Group 2017

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a scegliere l'Apprendistato:



Sottodimensionamento



Strategic Planning



**Innovazione
Capitale Umano**



CSR



Costo del Lavoro

Selezione Giovani:



Azienda in autonomia



**Istituto formativo
in autonomia**



**Istituto formativo:
pre-selezione azienda:
selezione finale**



**Azienda e Istituto
formativo insieme**

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Giovani coinvolti

Anno



✓ Singoli

Alcuni per classe

Classi intere

✓ Minorenni e maggiorenni

Solo maggiorenni

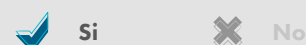
Partner progetto:

Istruzione e Formazione Professionale (leFP)

Istituto Professionale

- Istituto Galdus
- Inpresa
- Salesiani Milano e Sesto San Giovanni

Co-Progettazione Esperienza:



Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Numero Totale Apprendisti avuti:

20

Numero medio di giovani coinvolti:

5

Durata media dei rapporti

12 mesi

Anno ultima esperienza:

2018

Specifiche Apprendistato

Come si struttura

l'esperienza di Apprendistato:

Con la collaborazione dei nostri partner formativi abbiamo avviato un percorso di apprendistato di primo livello per studenti leFP.

Il progetto di Apprendistato è preceduto da un'esperienza di Alternanza Scuola lavoro realizzata sulle classi II articolata come segue:

- Un professionista che presso la scuola introduce il "mestiere" raccontandolo e facendo alcune lezioni per presentare varie tipologie di prodotti
- Esperienza di stage per 1-1,5 mesi con ragazzi delle classi II selezionati dall'ente in base alle loro propensioni per quel tipo di mestiere

A questa esperienza può seguire un periodo di stage estivo extra-curriculare in cui si approfondisce la conoscenza del giovane e il suo interesse per il mestiere. Una volta verificato il reciproco interesse per approfondire l'esperienza formativa educativa attraverso la stipulazione di un contratto di apprendistato di I livello, inizia il periodo di Apprendistato.

Il progetto di Apprendistato di I livello, fatto per la qualifica o il diploma, è diretto a giovani di classi terze e quarte e prevede la creazione di un percorso formativo ad hoc per ogni ragazzo che combina lezioni in classe e lezioni individuali presso la scuola e lezioni e affiancamento formativo on the job in azienda. I percorsi di Apprendistato a volte pre-

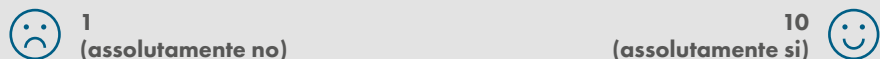
vedono lo svolgimento della formazione del giovane la mattina a scuola e il pomeriggio al lavoro, altre volte viene organizzata definendo 1 giorno a scuola e gli altri al lavoro.

Nel percorso formativo in azienda i ragazzi vengono affiancati dai responsabili di reparto e sono accompagnati a sviluppare competenze quali: Apprendimento e perfezionamento delle tecniche e delle lavorazioni del mestiere; Sviluppo delle competenze relazionali e comunicative; Conoscenza dei prodotti lavorati.

Inoltre visto che Eataly ha sedi anche all'estero, il percorso formativo realizzato sui giovani può anche permettere di proporre agli studenti maggiorenni esperienze di perfezionamento della formazione all'estero.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'Apprendistato?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

In primo luogo, è stato possibile insegnare ai ragazzi coinvolti un mestiere, nelle giuste modalità e tempistiche, formando le figure professionali secondo i requisiti che Eataly ricerca e richiede per la propria realtà (formazione di figure professionali ad hoc)

In secondo luogo, l'esperienza ha promosso l'inserimento di giovani in azienda che si sono mostrati interessati e appassionati al "mestiere" in professionalità ad oggi poco reperibili, ma estremamente preziose (macellaio, panettiere, pizzaiolo, salumiere, pescivendolo) che costituiscono il cuore dell'attività di Eataly

In terzo luogo, l'esperienza permette ai giovani di scoprire l'ambiente lavorativo in cui viene accompagnato ad integrarsi (inserimento dolce al lavoro)

In quarto luogo ha permesso una forte integrazione e collaborazione tra scuola e azienda, tra studio e lavoro dando vita a partnership importanti

Quali consigli darebbe?

L'Apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma, è uno strumento molto utile per le imprese che cercano professionalità difficili da trovare sul mercato esterno e per chi è interessato a inserire all'interno delle proprie realtà dei giovani. È importante scegliere i partner formativi giusti con cui dar vita alla corresponsabilità educativa prevista da questo strumento.

Enel SpA

- **Multinazionale italiana**
Settore Energia
- **Più di 10.000 dipendenti**
- **www.enel.it**

Fonte:

Ricerca Fondazione Gi Group
2016 e 2017

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a scegliere l'Apprendistato:

-  **Sottodimensionamento**
-  **Strategic Planning**
-  **Innovazione**
Capitale Umano
-  **CSR**
-  **Costo del Lavoro**

Selezione Giovani:

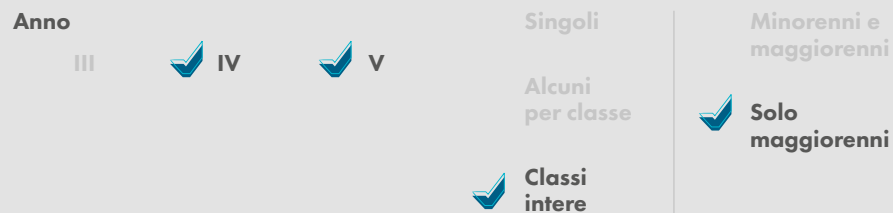
-  **Azienda in autonomia**
-  **Istituto formativo**
in autonomia
-  **Istituto formativo:**
pre-selezione azienda:
selezione finale
-  **Azienda e Istituto**
formativo insieme

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Giovani coinvolti



Territorio in cui è stato realizzato:



**Abruzzo, Calabria, Campania,
Friuli-Venezia Giulia,
Lazio, Lombardia, Piemonte,
Puglia, Sardegna, Sicilia,
Toscana, Veneto**

Il progetto

Partner progetto:

Istituto Tecnico

2017/2019

- IIS Alessandrini-Marino - Teramo
- Istituto Tecnico Industriale Statale "Luigi di Savoia" - Chieti

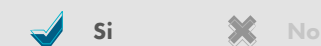
2016/2018

- Istituto Istruzione Superiore "Buccari-Marconi" - Cagliari
- Istituto Tecnico Settore Tecnologico "Ercolino Scalfaro" - Catanzaro
- Istituto di Istruzione Superiore Statale Galilei-Sani - Latina
- I.T.I. "Vittorio Emanuele III" - Palermo
- Istituto di Istruzione Superiore "Giovanni Giorgi" - Milano
- I.T.S.T. "J.F. Kennedy" - Pordenone
- ITT "Basilio Focaccia" - Salerno

2014/2016

- I.I.S. "Amedeo Avogadro" - Torino
- I.I.S. "G. Marconi" - Piacenza
- I.I.S. A. Pacinotti - Mestre
- I.T. "Antonio Meucci" - Firenze
- Istituto di Istruzione Superiore Statale "Guglielmo Marconi" - Civitavecchia
- I.T. "Fermi-Gadda" - Napoli
- I.T.I. "Giovanni Giorgi" - Brindisi

Co-Progettazione Esperienza:



Numero Totale Apprendisti avuti:

301

Numero medio di giovani coinvolti:

80

Durata media dei rapporti

36 mesi

Anno ultima esperienza:

2018

Specifiche Apprendistato

Come si struttura l'esperienza di Apprendistato:

Il modello di Apprendistato ENEL nasce dalla collaborazione tra il MIUR, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni ed Enel, viene realizzato in aree territoriali individuate da Enel in relazione ai prevedibili fabbisogni occupazionali dell'azienda e prevede un percorso formativo complessivo di 36 mesi, articolato in due fasi precedute da una fase preliminare.

Fase preliminare

Al termine dell'anno scolastico viene fatto un incontro con giovani delle classi terze delle scuole che partecipano al progetto e le loro famiglie per presentare il modello Apprendistato ENEL. I ragazzi possono scegliere di partecipare al bando di selezione (creato dall'Istituto capo fila) e chi supera l'esame (prova scritta e orale su motivazione, propensione, interessi effettuata da professionisti funzione HR aziendale) entra a far parte di una "classe ad hoc" composta da giovani (circa 20) provenienti da diverse scuole del territorio. Questi giovani vengono assunti con contratto di Apprendistato di I livello.

Prima fase

La prima fase coinvolge gli studenti del 4° e 5° anno dell'istituto tecnico ad indirizzo "elettronica e elettrotecnica" (articolazione elettrotecnica) attraverso un contratto Apprendistato di I livello della durata di 23 mesi e si conclude con il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore e la va-

lutazione di merito dell'azienda sul percorso effettuato.

Durante il biennio scolastico, la frequenza delle lezioni in classe si alterna con la formazione professionale in azienda e ogni apprendista è seguito da tutor aziendali con un rapporto non inferiore ad uno su cinque. Nel periodo delle lezioni scolastiche la presenza in azienda degli apprendisti-studenti è prevista per almeno un giorno alla settimana in cui gli apprendisti svolgono un programma formativo della durata complessiva di 280 ore che è elaborato dalla sede centrale di Enel e distribuito alle varie sedi nelle quali si svolgono i percorsi. Il percorso formativo è prevalentemente realizzato attraverso esercitazioni laboratoriali e lezioni propedeutiche all'acquisizione delle competenze specifiche per l'inserimento lavorativo. Al termine di ogni lezione svolta in azienda gli studenti sono invitati a compilare un questionario per la verifica degli apprendimenti. Nel periodo estivo fra giugno e luglio, la presenza in azienda è full time (9 settimane dal lunedì al venerdì per complessive 38 ore settimanali) ed è finalizzata al training on the job, con la possibilità di affiancare ed assistere le squadre operative. Questo periodo di training on the job viene retribuito. L'attività degli studenti sul lavoro viene valutata attraverso una scheda, co-progettata da azienda e scuola sulla base delle rispettive esigenze, finalizzata a verificare gli apprendimenti del gruppo classe con cadenza bimestrale e a monitorare costantemente l'andamento del progetto formativo. Al fine

di creare le condizioni per una valutazione integrata, sono previste delle occasioni nelle quali i tutor scolastici hanno la possibilità di osservare l'attività degli studenti in azienda e i tecnici di Enel sono invitati a scuola per approfondire alcune tematiche teoriche durante lo svolgimento della didattica tradizionale. Le valutazioni concorrono a comporre i giudizi della scuola in sede di scrutinio finale e la terza prova dell'esame di Stato è strutturata sulla base dei contenuti dell'esperienza in azienda.

Seconda fase

La seconda fase del percorso si sviluppa su un periodo di 13 mesi e prevede, a seguito di un colloquio di idoneità fatto con il giovane, la stipulazione di un contratto di Apprendistato professionalizzante (II livello) per il conseguimento della qualificazione professionale a fini contrattuali di "elettricista di base". In questa seconda fase, che si svolge senza soluzione di continuità con la precedente, l'apprendista è full time in azienda e segue una formazione interna di circa 120 ore. I ragazzi sono inseriti al primo livello di inquadramento con una retribuzione lorda di circa 7.000 €, fruiscono del sistema aziendale di "welfare benefit" (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, attività ricreative/culturali e sportive), godono di 20 giorni di ferie e 4 giorni di riposi annui, da usufruire collettivamente nei periodi estivi e in quelli di chiusura delle scuole per le festività. Dal 2018 Enel ha aderito al Programma ErasmusPlus 2018 con l'individuazione di 10 apprendisti Enel inseriti nel network di Uniser - agenzia specializzata dell'Emilia Romagna.

Per il 2018/2019 Enel sta intraprendendo un programma sperimentale di Apprendistato

«digitale» in collaborazione con il Politecnico di Torino e alcuni Istituti Tecnici Industriali di eccellenza (Torino e Ravenna) già attivato nell'anno scolastico 2018-2019 per 39 studenti-apprendisti.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'Apprendistato?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Il dialogo costruttivo tra Azienda e Scuola ha portato alla "curvatura dei programmi", allo svolgimento delle ore di laboratorio in Enel, al contatto diretto con l'innovazione tecnologica presente in azienda; tutto ciò permette un percorso capace di rispondere in maniera più efficace alle esigenze del mondo del lavoro e dell'azienda.

Arricchimento personale per chi è direttamente coinvolto nel percorso (tutor aziendali ma anche chi lo progetta a livello più strategico)

Senza dimenticare l'importanza dell'inserimento in un network internazionale di aziende interessate e impegnate sul tema (EAfA - European Alliance for Apprenticeships) che allarga la capacità di ricerca soluzioni per il continuo miglioramento delle esperienze da proporre ai nostri ragazzi arricchendosi di esperienze e confronti oltre confine.

Essere riconosciuti come miglior esperienza Europea di esperienza di Apprendistato di qualità (dall'EAfA - nel 2018) è sicuramente fattore di orgoglio e stimolo a fare sempre meglio.

Difficoltà incontrate:

Il percorso iniziale di impostazione col MIUR e con le Scuole è stato complesso ma non difficile; il fattore più importante è la motivazione reciproca nell'individuare un linguaggio comune e l'obiettivo condiviso di crescita culturale ed educativa dei ragazzi.

Quali consigli darebbe?

Non farsi scoraggiare dalla parte burocratica, concentrarsi sul vantaggio aziendale nell'investire sui giovani e porsi in atteggiamento di collaborazione attiva con le scuole.

Eni SpA

■ Azienda italiana con più di 5 sedi all'estero
Settore Energia

■ 30.000 dipendenti in Italia

■ www.eni.com




Fonte:
Indagine Fondazione Gi Group 2018

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a scegliere l'Apprendistato:

-  Sottodimensionamento
-  Strategic Planning
-  Innovazione Capitale Umano
-  CSR
-  Costo del Lavoro

Selezione Giovani:

-  Azienda in autonomia
-  Istituto formativo in autonomia
-  Istituto formativo: pre-selezione azienda: selezione finale
-  Azienda e Istituto formativo insieme

Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Giovani coinvolti

Anno



Singoli

Alcuni
per classe

✓ **Classi
interere**

✓ **Minorenni e
maggioenni**

Solo
maggioenni

Territorio in cui è stato realizzato:



**Basilicata, Emilia-Romagna,
Lombardia, Puglia, Sicilia,
Toscana, Veneto**

Partner progetto:

Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)

- Associazione CNOS-FAP San Marco (IeFP)

Istituto Professionale

- Istituto di Istruzione Superiore «C. Calvi»
- Istituto di Istruzione Superiore «Piero della Francesca»
- Istituto di Istruzione Superiore «F. Petruccelli»
- Istituto di Istruzione Superiore «A. Righi»
- Centro studi opera Don Calabria
- Fondazione ENAIP Lombardia

Istituto Tecnico

- Istituto Tecnico Industriale «N. Baldini»
- Istituto Tecnico Industriale «G. Galilei»
- Istituto Tecnico Settore Tecnologico «E. Morselli»

Co-Progettazione Esperienza:

✓ **Si** ✗ **No**

Numero Totale Apprendisti avuti:

179

Durata media dei rapporti

24 mesi (a partire da agosto/settembre)

Anno ultima esperienza:

2018

Specifiche Apprendistato

Come si struttura

L'esperienza di Apprendistato:

Dal 2016 2016 ENI ha firmato un protocollo d'intesa con MIUR e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per realizzar contratti di Apprendistato di I livello.

Obiettivi: Costruire conoscenze e competenze di base per chi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro, ed in particolare a quello di un'azienda complessa ed articolata quale Eni: competenze personali che concorrono alla creazione della «personalità lavorativa» e conoscenze di tipo tecnico connesse ai processi aziendali e/o produttivi.

Metodi: I piani formativi sono strutturati con metodologie di aula tradizionale, e-learning e on the job training.

Il modello di Apprendistato di I livello di ENI prevede che nel corso dell'intero anno scolastico i giovani frequentino corsi di formazione in azienda 1 giorno alla settimana (per 6 ore il primo anno e 7 ore il secondo anno), mentre durante il periodo di vacanze scolastiche estive svolgano attività lavorativa per l'intera settimana (5 giorni lavorativi con un impegno di per 6 ore il primo anno e 7 ore il secondo anno).

Gli studenti sono seguiti da tutor aziendali in stretto raccordo con i tutor scolastici

Sedi: I percorsi formativi si svolgono presso siti operativi/sedi direzionali di ENI e i centri di formazione di Eni Corporate University.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'Apprendistato?

1 (assolutamente no) 10 (assolutamente sì)

8

Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Formazione specifica per profili professionali che potrebbero costituire un futuro inserimento in azienda.

Difficoltà incontrate:

Quali consigli darebbe?

Rodacciai SpA

Azienda italiana
Settore Produzione industriale

750 dipendenti

www.rodacciai.it

Fonte:

Interna Gi Group; Sito aziendale

I motivi

I motivi che hanno portato l'azienda a scegliere l'Apprendistato:



Sottodimensionamento



Strategic Planning



Innovazione
Capitale Umano



CSR



Costo del Lavoro

Selezione Giovani:



Azienda in autonomia



Istituto formativo
in autonomia



Istituto formativo:
pre-selezione azienda:
selezione finale



Azienda e Istituto
formativo insieme



Altro

Agenzia per il lavoro

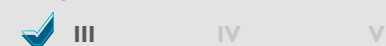
Il progetto

Relazioni Azienda-Istituzione formativa:



Giovani coinvolti

Anno



Singoli

Alcuni per classe

✓ **Classi intere**

Minorenni e maggiorenni

✓ **Solo maggiorenni**

Partner progetto:

Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)

■ ASLAM

Enti accreditati regionali

■ Gi Group

Co-Progettazione Esperienza:

✓ **Si** ✗ **No**

Territorio in cui è stato realizzato:



Lombardia

Numero Totale Apprendisti avuti:

12

Numero medio di giovani coinvolti:

12

Durata media dei rapporti

12+36 mesi

Anno ultima esperienza:

2018

Specifiche Apprendistato

Come si struttura

L'esperienza di Apprendistato:

Academy 2.0 punta a tramandare l'esperienza dei tecnici e nel contempo a insegnare nuove competenze per creare figure specializzate capaci di rispondere alle esigenze dell'Industria 4.0 coinvolgendo un gruppo selezionato di ragazzi e ragazze tra i 18 e i 24 anni in possesso della qualifica triennale di operatore meccanico, elettrico o elettronico che avranno l'opportunità di riprendere gli studi e imparare il mestiere di Manutentore meccanico.

Le candidature al progetto Academy 2.0 vengono raccolte da Gi Group che, a seguito di un test di ingresso sulle materie tecniche e un assessment di gruppo, presenta una rosa selezionata di candidati all'azienda da cui scegliere i ragazzi/e da inserire con contratto di Apprendistato di I livello. Ai giovani selezionati dall'azienda viene proposto un percorso di potenziamento delle competenze relazionali che dura circa 2 settimane.

Il primo giorno di esperienza in azienda i giovani vengono accolti con un Welcome Day e poi proseguono il percorso che li preparerà per il conseguimento del titolo di studio alternando per un anno il lavoro e la formazione in Rodacciai con lo studio e la scuola presso ASLAM. In azienda saranno formati e supervisionati dai manutentori specializzati dei plant di Sirone e di Bosisio Parini; a scuola verranno seguiti dai docenti di ASLAM per le materie base, tecnico-professionali e laboratori meccanici.

Al termine del percorso affronteranno l'esame per conseguire il diploma (IV anno IeFP) di "Tecnico per la conduzione e manutenzione di impianti automatizzati". Rodacciai, da parte sua, potrà confermarli nel proprio organico come apprendisti manutentori coinvolgendoli in un ulteriore percorso di specializzazione di 36 mesi di apprendistato professionalizzante per formare e rafforzare i requisiti minimi per operare come manutentore e potenzialmente, a fine di questa professionalizzazione, intraprendere il percorso di qualificazione come tutor dei prossimi ragazzi dell'Academy.

Feedback

Consiglierebbe ad altre aziende di impegnarsi nell'Apprendistato?



Perché? Quali benefici/opportunità dell'azienda nel realizzarlo?

Abbiamo dato il via a «un percorso che richiede addestramento sul campo e formazione sui banchi con corsi – spiega Onofri – realizzati all'interno dell'Academy per formare professionalità che consentiranno all'azienda di vincere le sfide del mercato». Si punta dunque a trasferire ai giovani l'esperienza dei senior, ma anche ad insegnare nuove competenze digitali, specialistiche e relazionali. Formare giovani a una professionalità difficile da trovare sul mercato, facendoli crescere all'interno della nostra specifica realtà.

Difficoltà incontrate:

In fase iniziale alcuni problemi di tipo logistico organizzativo oltre alla necessità di mantenere motivati i ragazzi durante il percorso che richiede da parte loro un grande investimento sia per lo studio che per il lavoro.

Quali consigli darebbe?

Provare questa soluzione per prepararsi alle trasformazioni del settore puntando sui giovani e creando per loro e con loro un percorso di formazione ad hoc.

Link Utili

A conclusione di questo Vademecum diamo indicazione di alcuni strumenti reperibili online che possono essere utili per approfondire la conoscenza teorica e pratica dell'Alternanza scuola-lavoro e dell'Apprendistato di I livello riportando una breve descrizione dei contenuti, l'ente promotore e il sito a cui accedere per scaricare il documento.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Strumento **Il Sistema Duale**
Caratteristiche Descrizione sintetica degli strumenti che fanno parte del Sistema Duale
Promotore ANPAL
Sito <http://www.anpal.gov.it/Cittadini/Sistema%20Duale/Pagine/default.aspx>

Strumento **Il Sistema Duale in punti**
Caratteristiche

- Alternanza scuola-lavoro
- Impresa formativa simulata
- Apprendistato
- Sistema duale

Promotore Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Sito <http://www.sistemaduale.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

Strumento **La buona scuola** (Target SCUOLE; 13 pag.)
Caratteristiche La legge in sintesi – Alternanza (p.9)
Promotore Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Sito <https://labuonascuola.gov.it/>

Strumento **Alternanza**
Caratteristiche

- Cos'è
- Attori
- Piattaforma
- Storie di Alternanza
- Normativa

Con sezioni dedicate a Scuola, Giovani, Famiglie e Strutture ospitanti
Promotore Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Sito <http://www.Alternanza.miur.gov.it/>

Strumento **Cerca la tua scuola**
Caratteristiche Sito per supportare le aziende nell'identificare le scuole della loro zona scoprendone le caratteristiche scuole
Promotore Istruzione
Sito <http://cercalatuascuola.istruzione.it/cercalatuascuola/>

Strumento **Registro delle imprese**
Caratteristiche Registro di raccolta delle disponibilità delle imprese all'Alternanza scuola-lavoro con specifica di tipo di esperienza, durata, periodo, numero di studenti che possono essere accolti
Promotore –
Sito <https://scuolalavoro.registroimprese.it/rasl/home>

Strumento **Alternanza scuola-lavoro per le imprese – Una guida pratica** (Target IMPRESE; 80 pag.)
Caratteristiche

- Progettazione (pp.22-30)
- **Esempi modellizzazione Alternanza** (pp.37-38)
- Documentazione fac-simili (pp. 42-72)

Promotore Confindustria Area Innovaz. ed Education, Giovani Imprenditori e Piccola Industria
Sito <http://www.giovanimpreditori.org/public/userfiles/file/GUIDA%20ASL.pdf>

Strumento **Attività di Alternanza Scuola Lavoro Guida operativa per la scuola** (Target SCUOLE; 192 pag.)
Caratteristiche

- Capacità strutturali, tecnologiche organizzative (p. 64)
- Convenzione con scuole (pp. 66-69) & fac-simile (pp. 141-151)
- Tutor aziendale (pp.72-73)
- Salute e sicurezza (pp.94-97) & fac-simile valutazione rischi (pp.152-153)
- Valutazione esperienza impresa (p.100)
- Fac-simile valutazione esperienza studente (pp. 164-171)
- Fac-simile certificazione competenze studente (pp. 180-189)
- **Esperienze Alternanza** (pp.190-191)

Promotore MIUR (2015)
Sito <http://www.istruzione.it/allegati/2015/guidaASLinterattiva.pdf>

Strumento **Modalità Alternanza: Accogliere una visita in azienda** (Target IMPRESE)
Caratteristiche Spiega aspetti pratici per punti relativi a 3 passaggi: Preparare visita; Organizzare visita; Definire itinerario visita
Promotore Assolombarda
Sito <http://www.assolombarda.it/Alternanza-scuola-lavoro/accolgere-una-visita-in-azienda>

Strumento	Modalità Alternanza: Impresa formativa simulata (Target IMPRESE)
Caratteristiche	Spiegazione strumento (pp.71-83) & griglia attività (pp.172-178)
Promotore	MIUR (2015)
Sito	http://www.istruzione.it/allegati/2015/guidaASLinterattiva.pdf
Strumento	Modalità Alternanza: Attività attraverso Polo tecnico formativo (Target IMPRESE)
Caratteristiche	Cosa sono Requisiti Perché partecipare
Promotore	Assolombarda
Sito	http://www.assolombarda.it/Alternanza-scuola-lavoro/partecipare-ai-poli
Strumento	Modalità Alternanza: Apprendimento on the job (tirocinio/ stage) (Target IMPRESE)
Caratteristiche	–
Promotore	Assolombarda
Sito	http://www.assolombarda.it/Alternanza-scuola-lavoro/offrire-apprendimento-201-con-the-job201d http://www.assolombarda.it/servizi/formazione/repertori-competenze-per-Alternanza-scuola-lavoro/ http://kitstage.assolombarda.it/
Strumento	Alternanza scuola-lavoro: why should I care?
Caratteristiche	Guida operativa per presentare le caratteristiche dell'Alternanza scuola-lavoro e del possibile processo da seguire per realizzarla
Promotore	Fondazione Gi Group
Sito	https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2016/12/Alternanza-scuola-lavoro-guida-operativa.pdf
Strumento	We4Youth
Caratteristiche	Pagina di ricerca casi ed esperienze di Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato che vengono descritti sinteticamente
Promotore	–
Sito	https://we4youth.it/esperienze/

Strumento	Storie di Alternanza
Caratteristiche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pagina iterativa da cui possono essere selezionate schede di casi di Alternanza in base all'area geografica o nome progetto o ente ospitante o istituto formativo
Promotore	Istruzione
Sito	http://www.istruzione.it/Alternanza/storie-di-Alternanza.html
Strumento	Vademecum per le imprese (Target IMPRESE; 96 pag.)
Caratteristiche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientamenti UE all'Alternanza (p.15) ▪ Obblighi sicurezza e trasporti (p.35) ▪ Esperienze Alternanza per associazioni di settore e aree geografiche in ordine alfabetico (pp. 44-91)
Promotore	CONFINDUSTRIA (ottobre 2015 Roma)
Sito	http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/AreeTematiche/Innovazione-e-Education/Documenti/Dettaglio-Doc/3a0ee5fc-4e83-4666-862b-1c52987ec4d0/3a0ee5fc-4e83-4666-862b-1c52987ec4d0/1ut/p/a0/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDDONjLz-8g41cDBz9Xf0cg_28jALdzPULshOVATW1-78!/
Strumento	Alternanza scuola-lavoro: dall'innovazione della 107 alla sperimentazione del sistema duale (Target IMPRESE e SCUOLE; 87 pag.)
Caratteristiche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buone prassi di Alternanza scuola-lavoro (pp.43-78)
Promotore	Francesco Giubileo per EYU Fondazione (ottobre 2016)
Sito	http://www.fondazioneeyu.it/Alternanza-scuola-lavoro-dall-innovazione-della-107-alla-sperimentazione-del-sistema-duale/
Strumento	Go.To.Work.InEurope (Target IMPRESE e SCUOLE)
Caratteristiche	Presentazione di alcuni progetti Europei : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Job labyrinth ▪ Go.To:Work.InEurope -Modello di Alternanza ECLI: Experience, Classroom, Laboratory Individual experience- ▪ Innovative learning Erasmus +
Promotore	–
Sito	http://www.noviter.it/progetti/progetti-europei/

Strumento **Go.To.Work.InEurope** (Target IMPRESE e SCUOLE)
Caratteristiche Presentazione di alcuni **progetti Europei**:

- Job labyrinth
- Go.To:Work.InEurope -Modello di Alternanza ECLI: Experience, Classroom, Laboratory Individual experience-
- Innovative learning Erasmus +

Promotore –
Sito <http://www.noviter.it/progetti/progetti-europei/>

Strumento **Erasmus Plus +**
Caratteristiche Progetto europeo che finanzia esperienze di studio e tirocinio presso aziende estere
Promotore –
Sito <http://www.erasmusplus.it/formazione/tirocini/>

Strumento **Traineeship**
Caratteristiche Modello di Alternanza costruito nell'ambito del settore Meccanico
Promotore –
Sito <http://www.federmeccanica.it/education/progetti/progetto-traineeship.html>

APPRENDISTATO I LIVELLO

Strumento **Pagina dedicata ad Apprendistato** (Target IMPRESE; ISTITUTI FORMATIVI; ASSOCIAZIONI; GIOVANI)
Caratteristiche

- Breve definizione forme Apprendistato (I, II, III)
- Documentazione Rapporti monitoraggio (non aggiornati)
- Normativa (Decreti ripartizione risorse; leggi riferimento; Altri atti; Interpelli)
- Accordi di attuazione TU Apprendistato accordi sindacali (Accordi Interconfederali; Accordi di Settore)

Promotore Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Sito <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Pagine/default.aspx>

Strumento **Vademecum sistema duale –Focus Apprendistato I livello** (Target: IMPRESE; pag 16)
Caratteristiche

- Apprendistato principi generali (I, II, III livello) (p.3) Focus I livello
- I vantaggi per il datore di lavoro (p.4)
- Requisiti per il datore di lavoro (p.5)
- I principi per l'accesso all'Apprendistato (p.6)
- Il protocollo e il rapporto tra ente e azienda (p.7)
- Apprendistato punto per punto (pp.8-9)
- Tutor aziendale (p.10)
- Contributi previsti (p.11) Focus Alternanza Scuola Lavoro
- Alternanza scuola-lavoro (ASL) (pp.12-14)
- L'impresa simulata (p.15)

Promotore ANPAL
Sito http://www.anpalservizi.it/wps/wcm/connect/65271cc8-027d-403a-9bb0-47eb35d84f36/Vademecum+Sistema_Duale.pdf?MOD=AJPERES

Strumento **Pagina dedicata ad Apprendistato** (Target IMPRESE; ISTITUTI FORMATIVI; ASSOCIAZIONI; GIOVANI)
Caratteristiche

- Breve presentazione Apprendistato (finalità e caratteristiche)
- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I livello)

- Apprendistato professionalizzante (II livello)
- Apprendistato di alta formazione e ricerca (III livello)
- Tutele apprendisti
- **Apprendistato nelle regioni**

Promotore ClicLavoro

Sito <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-Apprendistato.aspx>

Strumento **Apprendistato semplice** (Target IMPRESE)

Caratteristiche Il piano formativo in 5 click (Strumento on line che accompagna passo passo l'azienda nella definizione del piano professione individuale)

- Prima di salire a bordo... (Presentazione Apprendistato e normativa)
- Prepararsi al decollo ... (Adempimenti)
- Il volo... (Gestione del rapporto)
- Atterraggio ... (Conclusione periodo formativo)

Promotore Assolombarda

Sito <http://www.Apprendistatosemplice.it>

Strumento **Fare Apprendistato** (Target: IMPRESE; ASSOCIAZIONI DI CATEGORIE; STUDIOSI DEL TEMA)

[sito con banca dati costantemente aggiornata](#)

- Caratteristiche
- Normativa Nazionale (Raccolta normativa nazionale; Intese, accordi, protocolli; Circolari; Interpelli; Note)
 - Apprendistato I livello raccolta normative regionali
 - Apprendistato II livello raccolta normative regionali
 - Apprendistato III livello raccolta normative regionali
 - Contrattazione collettiva (Accordi Interconfederali; CCNL; Accordi e intese territoriali)
 - Approfondimenti e studi (Articoli e saggi di letteratura; Rapporti di monitoraggio)
 - Apprendistato quadro internazionale e comparato (Articoli e saggi; Monitoraggio studi e ricerche e report internazionali)

Promotore ADAPT

Sito <http://www.fareApprendistato.it/>

Strumento **Pagina dedicata ad Apprendistato**

- Caratteristiche
- Tipologie
 - Applicazione
 - Caratteristiche
 - Attuazione
 - Sanzioni
 - Disciplina Apprendistato Professionalizzante
 - Normativa

Promotore INPS

Sito <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?item-dir=43265>

Strumento **Approfondimenti su Apprendistato**

Caratteristiche Vari articoli on-line dedicati ad approfondire vari temi connessi ad Apprendistato

- Incentivi
- Infortunio su lavoro senza tutor
- Malattia
- Caso_Banca Monte dei Paschi di Siena e Università senese
- Caso_ENEL MIUR
- Assunzioni agevolate con FIXIO
- Apprendistato I livello i contributi

Promotore www.PMI.it

Sito <http://www.pmi.it/tag/contratto-di-Apprendistato>

Strumento **Apprendistato in Italia**

Caratteristiche Analisi Apprendistato in Italia

Promotore CEDEFOP

Sito http://www.cedefop.europa.eu/files/4159_it.pdf

Strumento **I modelli di successo della Formazione Duale**

Caratteristiche Presentazione dettagliata di 25 casi di successo fra Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato

Promotore Fondazione di Vittorio

Sodalitas

We4Youth

JP Morgan

Sito <https://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/content-attachment/WE4YOUTH-ebook-I-MODELLI-DI-SUCCESSO-DELLA-FORMAZIONE-DUALE-25-casi.pdf>



Piazza IV Novembre, 5 – 20124 Milano – Tel. +39 02.444111 – Fax. +39 02.66807343

