



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

Linee guida per l'organizzazione di iniziative di apprendimento basato sul lavoro nel campo del turismo e eno-gastronomia

Linee guida per i responsabili politici



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

Capitolo 1: Introduzione.....	3
1.1 - Politiche dell'UE per la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro.....	3
1.2 - Approcci WBL e mercato del lavoro	4
1.3 - Perché l'apprendimento basato sul lavoro è un vantaggio importante per l'Europa, gli Stati e le regioni in futuro nell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale)	6
Capitolo 2: Come supportare un tirocinio	8
2.1 - Come supportare gli istituti di IFP nell'organizzazione del WBL	8
2.2 - Come motivare / supportare le aziende a essere protagoniste delle iniziative WBL	9
2.3 - Come cooperare con organizzazioni internazionali / nazionali per promuovere iniziative WBL.....	10
Capitolo 3: Come produrre un quadro normativo chiaro e trasparente per promuovere i tirocini	12
3.1 - Specifiche del quadro normativo a livello europeo, nazionale e regionale	12
3.2 - Specifiche normative per le iniziative di WBL	13
3.3 - Status legale dell'iniziativa di apprendimento basato sul lavoro riguardante i Partecipanti (studenti), le questioni sociali, le assicurazioni sanitarie, ecc.	14



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

CAPITOLO 1: INTRODUZIONE

1.1 - Politiche dell'UE per la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro

Uno dei diritti fondamentali nell'Unione europea è la libera circolazione delle persone e questo diritto si applica anche agli alunni, ai giovani e ai tirocinanti. L'UE promuove l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzando lo dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti, seguendo le strategie generali, come la Strategia di Lisbona, la Strategia 2020 e numerosi documenti di analitici.

La risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2010 sulla promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, il rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti, (2009/2221 (INI)) sta prendendo in considerazione molte informazioni e tendenze, come ad esempio:

- La crisi economica ha causato un massiccio aumento dei tassi di disoccupazione negli Stati membri dell'UE; considerando che i giovani sono stati colpiti in modo sproporzionato da questa tendenza
- Esistono poche possibilità per i giovani di trovare un'occupazione regolare e permanente;
- I datori di lavoro sembrano utilizzare più spesso tirocini e stage per sostituire il lavoro regolare
- La disoccupazione e la sottoccupazione giovanile impongono pesanti costi sociali ed economici
- Il passaggio dall'istruzione al lavoro e tra posti di lavoro è una sfida strutturale per i giovani di tutta l'UE; considerando che l'apprendistato ha un impatto ampiamente positivo sull'accesso dei giovani all'occupazione, soprattutto se consentono l'acquisizione diretta in loco di competenze e competenze professionali

In tale ambito, il commissario per l'Occupazione, gli Affari sociali, le Competenze e la Mobilità del lavoro, Marianne Thyssen, ha dichiarato: "Vogliamo essere sicuri che i giovani apprendano le competenze di cui hanno bisogno per lavorare: l'apprendistato è il "gold standard "nell'Istruzione e Formazione: due apprendisti su tre entrano direttamente in posti di lavoro dopo aver terminato la loro formazione. "La Commissione Europea definisce cosa fa brillare l'apprendistato. Una volta adottato, questo assetto (Framework) assicurerà che sia gli studenti che i datori di lavoro beneficino di apprendistati di qualità.

Per valutare la qualità e l'efficacia di un apprendistato, il Framework proposto prevede sette criteri per l'apprendimento e le condizioni di lavoro:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

1. Contratto scritto;
2. Risultati di apprendimento;
3. Supporto pedagogico;
4. Posto di lavoro;
5. Pagamento e / o compensazione;
6. Protezione sociale;
7. Lavoro, salute e condizioni di sicurezza.

Il Framework propone inoltre sette criteri per le condizioni quadro:

1. Quadro normativo;
2. Coinvolgimento delle parti sociali;
3. Supporto per le aziende;
4. Percorsi flessibili e mobilità;
5. Orientamento professionale e sensibilizzazione;
6. Trasparenza;
7. Assicurazione della qualità e tracciamento dei laureati.

1.2 - Approcci WBL e mercato del lavoro

La promozione di progetti comuni di scuole e imprese è una soluzione importante per la disoccupazione giovanile.

Le conoscenze teoriche fornite dalle scuole rappresentano una parte delle conoscenze e delle capacità complessive necessarie agli studenti per trovare un lavoro dopo gli studi. Compresa la formazione pratica o il tirocinio, in particolare nell'IFP, agli studenti viene offerta la garanzia che otterranno tutte le conoscenze e abilità pratiche necessarie per l'impiego in posizioni operative e manageriali.

Una revisione della letteratura della Fondazione europea per la formazione fornisce una panoramica completa delle prove sui benefici dell'alt apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning, WBL) per discenti, datori di lavoro e società in generale. Dalle prove riportate, i benefici chiave per gli studenti identificati includono:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

Forti capacità, competenza tecnica e conoscenza tacita: la ricerca suggerisce che le competenze tecniche siano considerate più efficacemente se apprese sul posto di lavoro.

Competenze trasversali, altre competenze e comportamenti: le competenze tecniche non sono considerate sufficienti per il successo nel mercato del lavoro in quanto sono le competenze più delicate come la comunicazione, il lavoro di squadra e le abilità di relazione con il cliente che sono spesso valutate. Tipicamente, si tratta di competenze sviluppate fuori dal luogo di lavoro e trasversali, che consentono il movimento tra datori di lavoro e settori. Socializzazione, motivazione e autostima: l'apprendimento basato sul lavoro può influire positivamente sull'autostima e sull'efficacia di chi apprende quando possono dimostrare le proprie capacità e la risoluzione dei problemi in un contesto lavorativo. Può anche dare ai nuovi allievi un nuovo entusiasmo per l'apprendimento e lo sviluppo personale. Gli studenti che si impegnano in modo positivo in questo modo creano potenti opportunità per aumentare le aspirazioni, la fiducia e la motivazione delle persone.

Passaggio più agevole dalla scuola al lavoro: questo può essere visto in esiti positivi nell'occupazione precoce con prove che suggeriscono che il coinvolgimento nel mercato del lavoro durante il WBL fornisce una transizione più facile al lavoro una volta completato il WBL

Promuovere l'imprenditorialità: i dati dal Regno Unito suggeriscono che gli ex apprendisti di età compresa tra 25 e 27 hanno quasi tre volte più probabilità di avviare un'attività in proprio.

Impatto sui salari: questo è riportato nel caso dell'apprendistato e dimostra che in certi contesti il WBL può avere un impatto positivo sui salari. Va notato che ciò dipende dal prestigio del programma, dalla sua competitività e dal livello di qualifica raggiunto.

Progressione della carriera: è dimostrato che il WBL può essere importanti nel migliorare la progressione della carriera di uno studente. Si ritiene che il WBL aiuti le persone a comprendere meglio la cultura e le aspettative del posto di lavoro, ma anche a sviluppare buone abitudini lavorative. Una revisione statunitense della ricerca sui programmi scuola-lavoro (compreso il WBL) ha rilevato che gli studenti che partecipano all'apprendimento basato sul lavoro sono meglio preparati a scegliere le loro future direzioni di carriera e che lavorare con un tutor è stato particolarmente importante per la progressione della carriera.

Le prove suggeriscono che l'apprendimento basato sul lavoro è particolarmente utile per i giovani vulnerabili e per i disoccupati a causa della sua capacità di coinvolgere gli studenti disimpegnati dalla tradizionale disposizione basata sulle classi.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

1.3 - Perché l'apprendimento basato sul lavoro è un vantaggio importante per l'Europa, gli Stati e le regioni in futuro nell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale)

A livello europeo:

Il Comunicato di Bruges, l'agenda europea rinnovata per l'apprendimento degli adulti e le conclusioni di Riga adottate di recente, che fissano obiettivi a medio termine per il settore dell'IFP nel periodo 2015-20, sono i principali riferimenti all'apprendimento basato sul lavoro (WBL in Italia) per la formazione continua (CVET) quando arriva alla politica europea. Questi importanti statuti dell'UE raccomandano che (Figura 3): (a) l'apprendimento basato sul lavoro per gli adulti, dovrebbe essere promosso in tutte le sue forme (8); (b) il funzionamento e l'attuazione dell'apprendimento basato sul lavoro nella formazione continua (CVET) dovrebbero essere effettuati in combinazione con altre forme di formazione per adulti); (c) la combinazione dovrebbe essere mirata al raggiungimento di due obiettivi: (i) sviluppare "competenze professionali e competenze più ampie" (Consiglio dell'UE, 2011, p.5), che copre l'intera gamma di competenze; (ii) accrescere la flessibilità dell'apprendimento in modo da soddisfare la diversità dei bisogni e delle situazioni degli studenti. La flessibilità della fornitura di apprendimento dovrebbe essere finalizzata a sostenere l'inclusione dei gruppi a rischio ridotto e a rischio.

I principali modi di trasmettere questi messaggi alle politiche e agli attori nazionali sono la fornitura di finanziamenti, l'ispirazione su come condurre una formazione efficace e la promozione della cooperazione volontaria tra gli Stati membri e altre parti interessate, come le parti sociali europee. L'UE può influenzare la quantità di apprendimento basato sul lavoro richiesta / fornita assicurando che i suoi meccanismi finanziari supportino l'uso dell'apprendimento basato sul lavoro come metodo. Il Fondo sociale europeo è uno dei principali strumenti di finanziamento: la richiesta di elementi di apprendimento basato sul lavoro come condizione per accedere ai fondi dell'UE si è rivelata un modo efficace per promuovere questa forma di apprendimento (come evidenziato ad esempio in questo studio per Bulgaria e Italia). Inoltre, l'UE conduce ricerche su questioni rilevanti, promuove lo scambio e fornisce ispirazione fornendo informazioni sui vantaggi e sui metodi di apprendimento basato sul lavoro, sulla condivisione di buone pratiche, ecc. Infine, ma non meno importante, promuove la cooperazione volontaria nel quadro dello Schema di Copenaghen per la cooperazione europea in materia di IFP. Il summenzionato comunicato di Bruges e le conclusioni di Riga hanno fissato l'agenda per l'IFP in Europa e includono raccomandazioni sui WBL. Nel contesto del Quadro strategico ET 2020 per la cooperazione europea in materia di istruzione e



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

formazione, la Commissione europea ha anche istituito due gruppi di esperti che trattano tra gli altri questioni relative ai WBL .

A livello nazionale / autorità regionali

Normalmente le autorità nazionali / regionali non regolamentano i WBL per la CVET (formazione continua) in quanto tali, ma possono garantire il diritto alla formazione e / o al finanziamento della formazione (WBL o no) o promuovere i WBL attraverso campagne di sensibilizzazione (come volantini informativi, formazione volontaria sui metodi WBL per i formatori). Possono anche regolare i fornitori e / o alcuni aspetti generali della formazione fornita. Attraverso questo, sono in grado di influenzare la quota di WBL in CVET, ad esempio esplicitando il WBL , ma anche - più indirettamente - richiedendo aspetti pratici rispetto alla formazione, assicurando che la formazione possa svolgersi presso le sedi delle imprese attraverso la certificazione di istituti di formazione interni. In generale, la formazione delle persone occupate sembra essere principalmente lasciata alla discrezione dei datori di lavoro e dei dipendenti o è regolata solo salvaguardando i diritti dei datori di lavoro e dei lavoratori e forse assicurando risorse finanziarie per la formazione, ma di solito senza ulteriori specificazioni di argomenti e metodi . Questo è diverso quando si tratta di politiche e programmi nazionali / regionali per i disoccupati (Cedefop, 2013).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

CAPITOLO 2: COME SUPPORTARE UN TIROCINIO

2.1 - Come supportare gli istituti di IFP nell'organizzazione del WBL

È possibile adottare una serie di strategie organizzative e istituzionali per garantire che l'apprendimento basato sul lavoro sia un'opzione interessante per gli studenti e per le imprese e che il tempo trascorso nel luogo di lavoro si traduca nell'apprendimento. Nell'addestramento all'apprendistato, il più importante di questi è un salario di formazione adeguatamente impostato. Se impostato su un valore troppo basso, scoraggerà le persone a chiedere di essere addestrate; se impostato troppo alto, incoraggerà i datori di lavoro a usare apprendisti per manodopera produttiva relativamente non qualificata, e li scoraggerà dal passare il tempo ad addestrarli (Dionisius et al., 2008; Dustmann e Schoenberg, 2008). È inoltre importante che le disposizioni relative al tipo di apprendistato siano supportate da adeguati quadri giuridici e normativi, compresa la fornitura di contratti di lavoro e di formazione tra l'apprendista e il datore di lavoro. In Medio Oriente e Nord Africa, ad esempio, l'assenza di tali disposizioni è un fattore che impedisce l'aumento graduale dei programmi pilota regionali promettenti, in modo che abbiano un'applicazione di massa e nazionale (Sweet, 2009). Altre precondizioni istituzionali e organizzative per sistemi di apprendistato efficaci includono sistemi di finanziamento adeguati, qualifiche e accordi di certificazione compresi i collegamenti regolamentati tra professioni e qualifiche e accordi di governance ben stabiliti a livello settoriale, compresa la cooperazione istituzionale tra datori di lavoro, governi e sindacati per stabilire i risultati dell'apprendimento concordati per le componenti dentro e fuori il lavoro dell'apprendistato e il loro collegamento con gli standard e le qualifiche di formazione e le disposizioni locali di assicurazione della qualità per la formazione dei giovani all'interno delle imprese e per collegare le imprese con istituzioni educative fuori dal lavoro (cfr. per esempio Ryan, 2000). Al di fuori degli accordi di apprendistato, l'efficace apprendimento degli studenti attraverso l'esperienza lavorativa può essere ostacolato dall'organizzazione della scuola, dall'assenza di adeguate politiche centrali per sostenere l'esperienza lavorativa e da risorse insufficienti per il monitoraggio del programma e il controllo di qualità. Una recente revisione in Cile (Kis and Field, 2009) ha dimostrato che in molti casi questi tipi di fattori organizzativi agiscono come un impedimento all'efficace apprendimento basato sul lavoro nei programmi di istruzione professionale secondaria superiore. In Cile, gli studenti di istruzione professionale ricevono un diploma di scuola secondaria dopo quattro anni di studio. Tuttavia devono completare tra 480 e 960 ore di formazione sul posto di lavoro per ricevere un certificato professionale. In genere, questo avviene dopo che gli studenti hanno conseguito il diploma di scuola superiore, con solo una piccolissima



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

percentuale di studenti che alternano periodi nel posto di lavoro con studio in classe. E così l'apprendimento basato sul lavoro non è integrato nel curriculum, ma è visto come un'applicazione di ciò che è stato precedentemente appreso in classe. Perché completare la formazione sul posto di lavoro significa che gli studenti devono ritardare l'accesso all'istruzione terziaria di un anno, forse la metà non lo completa. Inoltre, la supervisione dell'apprendimento basato sul lavoro non fa parte del normale carico di lavoro degli insegnanti, ma deve essere fatto come un dovere aggiuntivo, le visite degli insegnanti ai luoghi di lavoro per verificare se la qualità della formazione è limitata. Strumenti pratici come i piani di formazione che possono aiutare le aziende a formare gli studenti sono spesso assenti

2.2 - Come motivare / supportare le aziende a essere protagoniste delle iniziative WBL

Per motivare e supportare le aziende a essere protagoniste nello sviluppo di iniziative WBL, la ricerca suggerisce che è necessario lavorare a diversi livelli dopo aver identificato:

Il concetto di sviluppo basato sul lavoro a valore aggiunto

L'indagine offre una visione positiva delle imprese europee per quanto riguarda i datori di lavoro che gestiscono internamente una cultura di "talento crescente" attraverso lo sviluppo del personale. Suggestisce che la formazione continua e l'orientamento professionale svolgono un ruolo chiave nelle menti dei datori di lavoro nell'alleviare le transizioni nel mercato del lavoro, conseguire una maggiore sicurezza occupazionale e aumentare la flessibilità del mercato del lavoro. Lo sviluppo basato sul lavoro è un fattore comune tra i paesi nella ricerca e pertanto l'impegno con successo nei programmi apprendimento basato sul lavoro è importante per i datori di lavoro.

L'influenza di diversi driver sull'atteggiamento allo sviluppo della forza lavoro

I driver economici, demografici e politici influenzano l'atteggiamento di un'organizzazione verso lo sviluppo della forza lavoro. I driver economici sono chiaramente importanti per i datori di lavoro in tutti i paesi e continueranno ad essere finché le economie dell'UE rimarranno in uno stato depresso. Mentre l'Europa emerge dalla recessione, potrebbe creare un potenziale in quanto i datori di lavoro potrebbero adottare l'apprendimento basato sul lavoro come un modo di formare il personale che è stato assunto per sfruttare la crescente attività economica. Nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione (2020), la Commissione europea collaborerà con gli Stati membri per sviluppare strumenti del mercato del lavoro esistenti a livello regionale, nazionale e dell'UE per correggere gli squilibri delle competenze nei



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

mercati del lavoro. Fattori demografici come la distribuzione della popolazione, l'età e le competenze esercitano un'influenza cruciale sullo sviluppo del WBL nell'UE.

Ciò implica un focus sul WBL come mezzo di rigenerazione economica, che indica l'importanza dei datori di lavoro che riconoscono i fattori politici nello sviluppo o nell'attuazione di programmi di WBL.

Valutazione delle prestazioni della forza lavoro attraverso metodi formali e informali

Le interviste approfondite mostrano che i datori di lavoro misurano formalmente le prestazioni attraverso la valutazione periodica del personale e le misure di produttività sul posto di lavoro. Le misure informali di prestazione comprendono la valutazione del morale e del turnover del personale nonché la progressione della forza lavoro acquisendo qualifiche.

Raccolta di feedback dai datori di lavoro su come lavorare con i programmi accademici

La ricerca mostra che l'educazione degli adulti e le attività dei WBL sono distribuite in modo non equo tra piccole e grandi aziende e grandi aziende con un numero maggiore di dipendenti che si impegnano maggiormente nei programmi WBL.

Individuazione dei modi per allineare le opinioni dei datori di lavoro e accademici sullo sviluppo della forza lavoro

La gamma di punti di vista sullo sviluppo della forza lavoro condivisa tra datori di lavoro e istituti di istruzione e formazione professionale varia notevolmente tra i paesi e i singoli datori di lavoro. Sembra che le opinioni dei datori di lavoro e accademici sullo sviluppo della forza lavoro variano ampiamente tra i vari paesi. Alcuni datori di lavoro hanno stretto collaborazioni formali strettamente gestite con le istituzioni IFP nello sviluppo e nella fornitura di programmi di WBL, mentre altri hanno contatti scarsi o nulli.

2.3 - Come cooperare con organizzazioni internazionali / nazionali per promuovere iniziative WBL

Anche i responsabili (decisionali) dovrebbero supportare organizzazioni internazionali o nazionali, istituite allo scopo di fornire servizi di intermediazione a studenti, scuole e aziende. Il sostegno a tale organizzazione apporta notevoli vantaggi a regioni, paesi e UE in numerose aree, principalmente nell'organizzazione di mobilità e stage all'estero o in mobilità:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

- Un'organizzazione affidabile e verificata può garantire la sicurezza degli studenti che viaggiano e soggiornano, ad es. lontano da casa e garantire i requisiti di sicurezza in ricezione / accettazione aziendale degli stagisti. La sicurezza per i cittadini è uno degli interessi fondamentali di ogni singolo paese.
- L'organismo intermedio deve verificare anche le aziende per essere sicuro che il lavoro e il processo di coaching forniranno esperienze reali, adeguate e appropriate, in linea con le esigenze dei singoli tirocinanti. In questo caso, le risorse e il tempo consumati verranno utilizzati efficacemente.
- L'organismo intermedio deve sviluppare un quadro legislativo (accordi) per tutte le parti coinvolte, che copra tutti gli aspetti necessari dell'organizzazione dello stage.
- L'azienda può anche beneficiare della cooperazione con l'intermediario, utilizzando servizi di reclutamento di tirocinanti con un'adeguata specializzazione di studio e potenziali requisiti aggiuntivi. Questo è anche interesse del paese, come parte della creazione di un adeguato ambiente di business.

Intermediatore (Organizzazioni internazionali / nazionali per l'organizzazione di stage) può essere responsabile per: mantenere i sistemi per adempiere ai propri obblighi di diligenza; fornire servizi di orientamento e consulenza per la salute e la sicurezza degli studenti; condurre le loro operazioni secondo un quadro normativo comprendente procedure per la gestione della scuola e dei tirocini aziendali dello studente; assicurare che l'assicurazione sanitaria / di viaggio sia stata concordata e pagata e che le spese di soggiorno siano coperte per la durata del tirocinio; notificare a tutte le organizzazioni coinvolte (soprattutto a scuola) in caso di gravi cambiamenti nella natura dello stage; informare gli interessati coinvolti se gli studenti non vengono o lasciano l'azienda prima del previsto; assicurare il rispetto della legislazione sulla protezione dei minori; raccolta di dati per l'ottimizzazione dei processi, ad es.

In caso di buona cooperazione dell'organizzazione internazionale e nazionale, i responsabili politici possono ottenere i dati necessari per le decisioni future e le correzioni o il quadro normativo.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

CAPITOLO 3: COME PRODURRE UN QUADRO NORMATIVO CHIARO E TRASPARENTE PER PROMUOVERE I TIROCINI

3.1 - Specifiche del quadro normativo a livello europeo, nazionale e regionale

La legislazione dell'UE protegge trentadue settori di attività. L'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport sono uno di questi.

L'obiettivo centrale nella politica educativa dell'UE è costituito dalla mobilità nell'istruzione e nella formazione. La mobilità è anche una parte essenziale della libertà di movimento delle persone.

Il trattato sul funzionamento dell'UE afferma che l'Unione dovrebbe integrare e sostenere le attività degli Stati membri nei settori della protezione sociale e della sicurezza sociale dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e anche l'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro e la lotta all'esclusione sociale.

Anche i diritti e le libertà specifici che sono contenuti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea possono essere rilevanti per le misure che possono essere decise in merito ai tirocini (cfr. Strumenti operativi).

Il quadro normativo più importante in caso di stage internazionali è la legislazione del paese in cui è situata l'organizzazione di accoglienza. Esistono serie preoccupazioni giuridiche che dovrebbero essere regolamentate a livello nazionale:

- Secondo la legislazione nazionale di ogni stato membro, ogni dipendente ha diritto a un salario minimo, a un risarcimento aggiuntivo per gli straordinari e ad altri vantaggi. Un rapporto di lavoro avrà anche conseguenze per il datore di lavoro in relazione al risarcimento del lavoratore, alle leggi sulla discriminazione, ai benefici per i dipendenti, alle leggi statali sul lavoro e alla copertura dell'assicurazione contro la disoccupazione.
- In alcuni casi esiste un'esenzione per i requisiti legislativi per le persone che lavorano per il loro vantaggio personale piuttosto che per quello del loro datore di lavoro. Tale persona può essere considerata un tirocinante invece di un dipendente a fini di legge. È possibile identificare alcuni fattori nel decidere se un programma di lavoro fosse per il beneficio educativo del tirocinante o il vantaggio del datore di lavoro. Il datore di lavoro e lo stagista comprendono che lo stagista non ha diritto alle retribuzioni per il tempo trascorso nello stage. Il quadro normativo dovrebbe anche considerare i casi, quando lo stage dovrebbe essere pagato.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

- Lo stage, anche se include l'effettivo funzionamento delle strutture del datore di lavoro, è (secondo la legislazione) simile alla formazione che verrebbe fornita in un ambiente educativo. L'esperienza di stage è a beneficio dello stagista. Lo stagista non ha necessariamente diritto a un posto di lavoro al termine dello stage.
- Lo stagista non sostituisce i dipendenti regolari, ma lavora sotto stretta supervisione del personale esistente. Ogni mobilità o tirocinio deve prendere in considerazione questi aspetti, che dovrebbero essere regolati dalla legislazione nazionale, ma in un quadro coordinato dalla legislazione dell'UE: assicurazione sociale, assicurazione sanitaria, accordo con l'azienda, sicurezza sul lavoro, salute, assicurazione di viaggio, Altre precondizioni sulla sicurezza

Il livello regionale ha raramente ambizioni per regolamentare i tirocini. Un'eccezione è la definizione di un quadro normativo per il supporto dello stage e di altri tipi di mobilità, come parte del sistema di formazione, che può essere sotto il potere decisionale dei governi regionali.

3.2 - Specifiche normative per le iniziative di WBL

Le iniziative di WBL attraverso l'uso di strumenti digitali sono in linea con le tendenze globali come l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Ad esempio, lo stage virtuale può essere utilizzato principalmente per attività, in cui gli stagisti non hanno bisogno di esercitare alcune operazioni fisiche. I tirocini virtuali comportano spesso la partecipazione a progetti di ricerca o attività con i social media, per i quali sono necessari solo un PC e una connessione Internet. Possono essere applicati in aziende globali e forze di lavoro virtuali che lavorano da un posto lontano. Le aziende tradizionali possono trovare nei tirocinanti il know-how giovane per gestire YouTube o altri account di social media. In molti modi, è più produttivo di lavorare in un ufficio e i costi sono molto più bassi.

Punti importanti dal punto di vista dei responsabili politici:

- Lo stage virtuale non contiene viaggi e alloggio. Le spese di viaggio e l'assicurazione non saranno coperte.
- Nel caso in cui lo stage non venga pagato, nella maggior parte dei casi non vengono pagati anche l'assicurazione sociale e l'assicurazione sanitaria.
- Molte volte, durante lo svolgimento di uno stage, gli stagisti devono essere assicurati per la responsabilità per la durata del tirocinio (possono essere coperti dalla società ospitante).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

- Il problema della sicurezza dei lavori è per lo più irrilevante.
- È necessario un accordo con la società, ma può essere concluso in qualche modo virtuale.
- Se lo stagista produrrà qualcosa, che è utilizzabile per l'azienda, la questione del pagamento è molto importante.
- Ulteriore questione importante: la sicurezza virtuale, la sicurezza dei dati forniti, in particolare i dati personali dovrebbero essere regolati dall'autorità responsabile, per evitare o prevenire i reati virtuali.

La politica o i responsabili delle decisioni a livello europeo, nazionale (regionale) devono considerare, quali elementi devono essere regolamentati. Tutti gli aspetti devono essere parte di un accordo tra azienda e tirocinante o scuola, ma le responsabilità devono essere definite al livello superiore.

3.3 - Status legale dell'iniziativa di apprendimento basato sul lavoro riguardante i Partecipanti (studenti), le questioni sociali, le assicurazioni sanitarie, ecc.

Un quadro giuridico coerente per l'IFP e l'apprendistato

Nello sviluppo o nella riforma delle leggi, dovrebbe essere prestata particolare attenzione alla chiarezza e alla coerenza in quanto l'apprendistato, più di ogni altra forma di istruzione, è spesso soggetto a leggi (istruzione, gioventù, lavoro, ecc.) e regolamentari (ad esempio accordi collettivi) ed è spesso governato su più livelli (ad esempio nazionale, regionale). Esistono vari modi per attuare un quadro giuridico coerente per l'IFP; alcuni paesi possono concentrare le loro riforme su come evitare o ridurre le incoerenze esistenti, mentre altri potrebbero dare priorità alla razionalizzazione dell'amministrazione. Ad esempio, un argomento ricorrente di chiarimento è lo stato degli apprendisti come studenti o impiegati; a ciò si aggiungono questioni relative al diritto alle ferie, alla regolamentazione dell'orario di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, al congedo parentale, all'assicurazione sanitaria e simili. Questo spesso non è solo un problema tecnico da risolvere, ma anche una preoccupazione politica in quanto diversi soggetti interessati (ad esempio, i ministeri del lavoro o dell'istruzione) possono avere prospettive diverse sull'apprendistato. Le riforme amministrative, in corso in molti paesi, potrebbero anche rappresentare un'opportunità per modernizzare la legislazione dei sistemi di apprendistato. Inoltre, è importante notare che i sistemi di apprendistato fanno generalmente parte di un più ampio sistema di IFP. Alcuni paesi hanno concentrato i



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

loro sforzi di riforma sul riposizionamento dell'apprendimento basato sul lavoro compreso l'apprendistato in questo contesto più ampio e hanno promulgato un singolo atto di IFP. Oltre alla struttura di governance, un quadro giuridico coerente per l'IFP deve infine raggiungere anche il livello individuale; gli apprendisti dovrebbero avere un contratto significativo che includa una chiara descrizione del compito e condizioni di lavoro per l'apprendista.

Efficace legislazione multilivello

Nel caso in cui siano coinvolti diversi livelli (ad esempio, a livello nazionale e regionale), è necessario un accordo in base al quale il governo nazionale è responsabile degli orientamenti generali per l'IFP, mentre i dettagli della sua attuazione sono disciplinati dalle istituzioni a livello regionale. Ciò consente un certo grado di autonomia locale ed è particolarmente importante per i paesi con grandi disparità regionali in termini di capacità di sviluppare l'apprendistato.

Bilanciamento degli obblighi collettivi e dell'autonomia locale

Anche in paesi senza strutture federali e legislazione regionale, le funzioni strategiche e operative devono essere distinte e adeguatamente assegnate. Idealmente, il livello nazionale ha il controllo delle funzioni strategiche e persegue obiettivi a lungo termine, mentre i livelli regionale e locale svolgono funzioni operative. Un piano nazionale regolarmente aggiornato per l'apprendistato concordato da tutti i partner dell'apprendistato e che include una visione e degli obiettivi comuni può essere uno strumento appropriato a livello nazionale per adempiere a tale funzione strategica.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.