



# Report Nazionale Italiano

**WP2: Analisi normativa e riprogettazione dei curricula**

**Autore: TU Dublin**



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.

Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540



# Indice

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Sommario .....</b>                                                                                      | <b>3</b>  |
| <b>1 Introduzione.....</b>                                                                                 | <b>4</b>  |
| Scopo del Report.....                                                                                      | 5         |
| Metodologia.....                                                                                           | 5         |
| Importanza e benefici del WBL .....                                                                        | 6         |
| Definizione di WBL .....                                                                                   | 7         |
| <b>2 Panoramica delle politiche italiane e dell'UE in materia di apprendimento basato sul lavoro .....</b> | <b>9</b>  |
| 2.1 Politiche e quadri dell'UE .....                                                                       | 9         |
| 2.2 Politiche WBL italiane .....                                                                           | 15        |
| <b>3 Sintesi del feedback degli stakeholder .....</b>                                                      | <b>29</b> |
| <b>4 Best practices.....</b>                                                                               | <b>33</b> |
| <b>5 Analisi delle lacune e delle sfide .....</b>                                                          | <b>36</b> |
| <b>5 Raccomandazioni .....</b>                                                                             | <b>40</b> |
| <b>6 Conclusione .....</b>                                                                                 | <b>41</b> |
| <b>7 Riferimenti .....</b>                                                                                 | <b>42</b> |
| <b>8 Allegato: Dati del questionario online italiano .....</b>                                             | <b>48</b> |
| Dati del questionario italiano.....                                                                        | 48        |
| Tabelle delle best practices .....                                                                         | 67        |



# Sommario

Il presente Report esamina lo stato attuale dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) in Italia, evidenziando il suo ruolo cruciale nel colmare il divario tra l'istruzione e le esigenze del mercato del lavoro. Il WBL combina l'apprendimento accademico con l'esperienza sul posto di lavoro, fornendo agli studenti competenze pratiche e migliorando l'occupabilità. Tuttavia, il suo pieno potenziale è ostacolato da diverse sfide, tra cui la mancata corrispondenza tra i programmi di studio e le richieste del mercato del lavoro, l'insufficiente impegno dei datori di lavoro, l'inadeguatezza dei finanziamenti e la limitata consapevolezza e promozione delle opportunità di WBL. L'apprendistato, una componente fondamentale del WBL, rimane scarsamente utilizzato a causa delle complessità normative e della mancanza di consapevolezza da parte dei datori di lavoro e degli studenti. Inoltre, le disparità regionali, in particolare nel Sud Italia, e le carenze di competenze digitali tra gli studenti e il personale pongono ostacoli all'accessibilità e all'attuazione dei programmi WBL.

La ricerca sul campo e quella documentale rivelano una conoscenza limitata delle politiche WBL nazionali ed europee, con solo il 38,1% degli intervistati che le conosce. Gli stakeholder hanno individuato come ostacoli principali gli oneri amministrativi, l'uso improprio dei tirocini extracurricolari e l'insufficiente collaborazione tra istituti di istruzione e datori di lavoro. Nonostante queste sfide, gli stakeholder riconoscono il potenziale del WBL per allineare meglio l'istruzione alle esigenze del mercato del lavoro e sostenere lo sviluppo della forza lavoro.

Il report offre diverse raccomandazioni per affrontare questi problemi. È essenziale aumentare la consapevolezza e migliorare la promozione delle opportunità di WBL, così come promuovere partenariati più forti tra università, datori di lavoro e responsabili politici per adeguare più efficacemente i programmi alle richieste del mercato del lavoro. Lo sviluppo di competenze digitali tra gli studenti e gli educatori è fondamentale per soddisfare le esigenze di un mercato del lavoro sempre più tecnologico. Per attirare i partecipanti e incentivare l'impegno dei datori di lavoro, è inoltre necessario garantire un finanziamento adeguato e un'equa retribuzione per i tirocinanti e gli apprendisti. Inoltre, l'eliminazione graduale di pratiche scorrette, come i tirocini extracurricolari di bassa qualità, a favore di apprendistati strutturati, e la creazione di quadri standardizzati per il riconoscimento delle attività di WBL possono migliorare la qualità e l'accessibilità del sistema.

In conclusione, il WBL ha il potenziale per trasformare l'istruzione e l'occupazione in Italia, affrontando la disoccupazione giovanile e preparando una forza lavoro qualificata per il futuro. Attuando le raccomandazioni proposte, i responsabili politici e gli stakeholder possono costruire un quadro WBL più efficace, inclusivo e sostenibile, a beneficio degli studenti, dei datori di lavoro e dell'economia in generale.



# 1 Introduzione

Questo Report fa parte del lavoro intrapreso nell'ambito del progetto Erasmus+ "Work-Based-Learning Champion". Il progetto **si propone di elevare l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a metodologia di punta all'interno degli istituti di istruzione superiore (IIS), sviluppando un quadro strutturato per l'attuazione efficace di questa pratica in tutta l'UE**. Riconoscendo che il WBL colma il divario tra le conoscenze teoriche e le esigenze del mercato del lavoro, questo progetto mira a **migliorare l'integrazione delle esperienze in contesti reali all'interno dei curricula educativi, garantendo agli studenti l'acquisizione di competenze rilevanti per il lavoro e una maggiore preparazione al lavoro**.

Sebbene le politiche di WBL esistano all'interno dei quadri educativi dell'UE, le incoerenze nella qualità e nell'attuazione nei vari paesi dell'Unione ostacolano l'adozione diffusa negli istituti di istruzione superiore. Per risolvere questo problema, WBL Champion svolge un'analisi normativa delle politiche WBL, riprogetta i corsi di istruzione superiore che attualmente mancano di pratiche WBL, sviluppa un kit di strumenti per garantire la qualità e progetta tre corsi di sviluppo professionale continuo (CPD) per sostenere il personale e i tutor aziendali. Inoltre, una piattaforma online favorirà la collaborazione tra gli operatori del WBL e i test pilota nei Paesi partner convalideranno l'efficacia dei curricula ridisegnati con metodologie WBL integrate.

I principali destinatari del progetto sono i docenti, gli studenti e il personale degli istituti di istruzione superiore, nonché le aziende e i tutor del settore che saranno impegnati nel progetto per esaminare l'efficacia dell'attuazione delle pratiche di WBL.

## **Il progetto WBL si prefigge 3 obiettivi chiave:**

**Obiettivo 1:** migliorare le competenze digitali dei professionisti dell'istruzione superiore per integrare gli strumenti digitali nelle pratiche WBL, che a loro volta sosterranno la trasformazione digitale dell'istruzione. Ciò consentirà agli educatori di incorporare efficacemente la tecnologia nei programmi WBL, allineandosi alle priorità dell'UE in materia di preparazione digitale.

**Obiettivo 2:** fornire strumenti accessibili e innovativi per il personale degli istituti di istruzione superiore, gli studenti, le aziende e i tutor aziendali. Sviluppando risorse di facile utilizzo, questo progetto garantirà che tutti i partecipanti ai programmi WBL possano utilizzare con fiducia gli strumenti digitali, promuovendo un approccio semplificato al WBL in tutte le istituzioni.

**Obiettivo 3:** riprogettare sei corsi di studio esistenti degli IIS per integrare il WBL nei curricula, rispondendo direttamente alla domanda del mercato del lavoro di laureati con esperienza pratica. Integrando il WBL negli IIS partner, questo progetto faciliterà la transizione degli



studenti verso il mercato del lavoro e rafforzerà l'allineamento tra i programmi di istruzione e la formazione professionale.

Attraverso questi obiettivi, il progetto WBL Champion darà vita ad un quadro unificato e a strumenti per supportare gli istituti di istruzione superiore e i principali rappresentanti delle imprese, promuovendo così un uso più sistematico e d'impatto del WBL nell'istruzione superiore.

Per raggiungere i suddetti obiettivi, il progetto è suddiviso in *Work Packages*, ciascuno con una serie di obiettivi specifici. Il progetto inizia con la creazione di una solida base per il miglioramento delle pratiche di WBL all'interno dell'istruzione superiore, attraverso l'analisi delle politiche di WBL esistenti nei Paesi partner dell'UE (Malta, Italia, Portogallo e Irlanda) e a livello europeo e all'applicazione delle relative conoscenze alla riprogettazione dei corsi degli IIS. Questo *Work Package*, di seguito denominato WP2, è essenziale per garantire che gli istituti di istruzione superiore integrino efficacemente il WBL nei loro programmi di studio, migliorando così i risultati dell'apprendimento, promuovendo lo sviluppo di competenze rilevanti e allineando i programmi educativi alle richieste del mercato del lavoro.

Il primo risultato principale del progetto è il Report intitolato "Identificazione delle politiche WBL nazionali e comunitarie". Quest'ultimo rappresenta il risultato chiave del WP2 del progetto e fornirà un'analisi approfondita delle politiche e delle pratiche WBL esistenti nei Paesi partner, identificando le migliori pratiche attualmente adottate sia negli istituti di istruzione superiore che nelle aziende. Fondamentale per il progetto, tale report servirà come base per lo sviluppo di strategie, progettazione di corsi e strumenti digitali in linea con le esigenze degli insegnanti e degli studenti degli istituti di istruzione superiore, oltre a guidare l'effettiva implementazione di curricula integrati con il WBL, che saranno l'obiettivo principale della fase successiva del progetto.

## Scopo del Report

Il Report si concentra sull'identificazione delle politiche di apprendimento basato sul lavoro, sulle *best practices* e sull'analisi delle lacune e delle sfide **in Italia**, e presenta una serie di raccomandazioni correlate per il miglioramento e l'ulteriore adozione del WBL.

## Metodologia

Il Report si basa su un'approfondita **ricerca documentale e su ricerche sul campo**.

La **ricerca documentale** si è concentrata sull'analisi della letteratura di riferimento, degli articoli scientifici, dei documenti governativi e dei casi studio sul WBL in Italia pubblicati negli ultimi 8 anni. Sono stati raccolti e analizzati casi di studio di programmi WBL di successo



all'interno di diversi settori o regioni per mostrare esempi specifici di implementazione e gestione efficace del WBL. Inoltre, sono state analizzate le banche dati e le pubblicazioni degli enti nazionali che regolano le pratiche di apprendimento basato sul lavoro.

**La ricerca sul campo** è stata utilizzata per coinvolgere e ricevere informazioni direttamente dai principali gruppi target - accademici, aziende, organizzazioni di ricerca e studenti - attraverso un questionario online. I dati e i risultati ottenuti dai questionari sono riportati nell'Allegato 1 e gli elementi chiave sono stati integrati nelle diverse sezioni.

Sono state effettuate due interviste per ottenere ulteriori approfondimenti e feedback da parte di un esperto di WBL.

## Importanza e benefici del WBL

L'apprendimento basato sul lavoro (WBL) affronta in modo diretto il divario tra l'apprendimento accademico e le richieste del mercato del lavoro. Integrando l'esperienza pratica con le conoscenze teoriche, il WBL fornisce agli studenti un'esperienza di apprendimento completa che li prepara ad affrontare le sfide del mondo reale nei loro rispettivi settori.

Come sottolineato dalla Fondazione europea per la formazione, **l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) offre vantaggi significativi a diversi soggetti interessati, migliorando l'istruzione, l'occupazione e la definizione delle politiche<sup>1</sup>:**

**Le aziende** traggono grandi benefici dal WBL, in quanto promuove ambienti in cui l'apprendimento continuo è incoraggiato, portando a un aumento dell'innovazione e della produttività. Questo non solo migliora la qualità dei prodotti e il servizio ai clienti, ma riduce anche il turnover dei dipendenti, rendendo il lavoro più coinvolgente e riducendo così i costi di assunzione e formazione.

**Per gli studenti**, il WBL trasforma i programmi didattici rendendoli più rilevanti e direttamente collegati al mondo del lavoro. Questo approccio pratico non solo rende l'apprendimento più interessante, ma migliora anche in modo significativo le prospettive di lavoro, dotando gli studenti di competenze rilevanti per il lavoro e stabilendo collegamenti diretti con i potenziali datori di lavoro. Ciò è particolarmente vantaggioso per i gruppi svantaggiati contribuendo ad ampliare le opportunità e ad aumentare l'inclusione sociale nel mercato del lavoro.

Anche i **dipendenti** traggono notevoli benefici dal WBL. Rende il loro lavoro più coinvolgente e offre l'opportunità di apprendere nuove competenze, che possono portare a un ulteriore

---

<sup>1</sup> [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning\\_Handbook.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf)

sviluppo professionale e a un avanzamento di carriera. La natura dinamica del WBL assicura che i dipendenti si adattino continuamente e rimangano competitivi nei loro settori.

**I responsabili politici e le istituzioni pubbliche** riconoscono il WBL per la sua capacità di produrre competenze di alta qualità e pertinenti, più in linea con le attuali richieste del mondo del lavoro rispetto al tradizionale apprendimento in aula. Il WBL rafforza la collaborazione tra istituzioni e imprese, contribuendo a rendere i risultati formativi più aderenti alle reali esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, il coinvolgimento dei datori di lavoro nella progettazione e nella gestione dell'Istruzione e formazione professionale (IFP) aumenta la loro fiducia nel sistema degli IFP e ha senso dal punto di vista economico, poiché consente di condividere i costi tra datori di lavoro e governo.

**Le istituzioni dell'ambito dell'istruzione** traggono vantaggio dall'integrazione del WBL perché aiuta a sviluppare soft skill essenziali come il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi, oltre a trasmettere abitudini lavorative di base come la puntualità. Mostrare agli studenti l'applicazione pratica dei loro corsi aumenta il loro interesse per gli studi e può essere particolarmente importante per aumentare la partecipazione e migliorare i risultati tra gli studenti svantaggiati.

Nel complesso, gli ampi vantaggi dell'apprendimento basato sul lavoro ne fanno una pietra miliare per le moderne strategie di formazione e occupazione, migliorando il collegamento tra queste e rendendo la forza lavoro più adattabile e qualificata. Questo non solo avvantaggia gli individui in termini di occupabilità e progressione di carriera, ma aumenta anche la competitività e l'innovazione delle imprese, contribuendo in ultima analisi alla crescita economica e alla stabilità sociale.

## Definizione di WBL

Per stabilire un punto di partenza condiviso, i partner hanno concordato per il progetto una definizione comune di apprendimento basato sul lavoro. Secondo la letteratura esistente (Bound e Solomon, 2001; Linehan et al., 2008; Sweet, 2018; Sheridan e Linehan, 2013; Jackson, 2017; Kerry e Bruce, 2020) e **ai fini di questo progetto, il Work-Based Learning (WBL) è definito come:**

*"una strategia formativa che integra l'apprendimento accademico con esperienze pratiche sul posto di lavoro, consentendo agli studenti di applicare le conoscenze teoriche in contesti reali. Attraverso un impegno strutturato in ambienti di lavoro autentici, gli studenti sviluppano conoscenze, abilità e competenze. Le attività WBL includono quelle attività ed esperienze che sono direttamente rilevanti per i campi di studio e le future carriere degli studenti, sono collegate a specifici risultati di apprendimento e sono valutate per l'apprendimento".*



La seguente tabella mostra le esperienze che sono considerate incluse o escluse nel WBL, concentrandosi sulla **possibilità di valutare i risultati dell'apprendimento in un ambiente simile a quello lavorativo**.

| Incluso                                                                                                                                                                                 | Escluso                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nelle attività incluse nel WBL i progressi e le competenze degli studenti sono valutate in base a risultati di apprendimento predefiniti in ambienti reali o simili al luogo di lavoro. | Al contrario, sono escluse le attività che, pur contribuendo allo sviluppo delle competenze, non presentano un collegamento diretto e misurabile con i risultati di apprendimento predefiniti in un ambiente di lavoro reale o simulato. Queste attività si basano spesso su un apprendimento teorico o osservativo, senza prevedere una partecipazione attiva e valutabile a compiti concreti. |
| Esempio: tirocini accreditati                                                                                                                                                           | Esempio: degustazioni/esperienze che non sono collegate ai risultati dell'apprendimento e non sono valutate come parte del programma accademico.                                                                                                                                                                                                                                                |
| Formazione professionale e occupazione: valutazione delle competenze e dei risultati dell'apprendimento sul posto di lavoro.                                                            | Casi di studio e lavoro di riflessione: Utili per la comprensione concettuale, ma privi di una valutazione pratica e reale.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Tirocini che supportano la valutazione dei risultati di apprendimento.                                                                                                                  | Simulazioni o giochi di ruolo che non si svolgono in un ambiente di lavoro reale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Progetto industriale che comprende incarichi di lavoro strutturati che possono essere valutati in base a criteri accademici.                                                            | Esperienze di volontariato che non sono formalmente collegate ai risultati di apprendimento o valutate per il credito accademico.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Lavoro temporaneo che supporta la valutazione dei risultati di apprendimento.                                                                                                           | L'affiancamento al lavoro è di tipo osservativo e non prevede una valutazione formale legata ai risultati dell'apprendimento.                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Impiego come parte della formazione professionale che supporta la valutazione dei risultati di apprendimento.                                                                           | Progetti solo online o esperienze virtuali non collegate ad ambienti reali o non valutate per la loro rilevanza sul posto di lavoro.                                                                                                                                                                                                                                                            |

## 2 Panoramica delle politiche italiane e dell'UE in materia di apprendimento basato sul lavoro

### 2.1 Politiche e quadri dell'UE

L'apprendimento basato sul lavoro (WBL) nell'Unione Europea è una componente chiave dell'istruzione e della formazione, nonché delle politiche per i giovani e l'occupazione, **finalizzata a migliorare l'occupabilità dei giovani e degli adulti e a rispondere alle esigenze di competenze del settore economico**. L'approccio dell'UE all'apprendimento basato sul lavoro comprende una serie di programmi e iniziative che promuovono esperienze di apprendimento pratico in contesti lavorativi.

**Le iniziative chiave relative all'apprendimento basato sul lavoro sono:** Il programma Erasmus+, l'Agenda europea delle competenze, lo Spazio europeo dell'istruzione, il Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali, la Garanzia per i giovani dell'UE, l'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA), il Quadro europeo per la qualità e l'efficacia dell'apprendistato (EFQEA), l'Assicurazione europea della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQUAVET).

[Il Programma Erasmus+](#) (2021-2027) è l'iniziativa faro dell'UE per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport. È incentrato sull'ampliamento delle opportunità, sulla promozione dell'inclusione, sul sostegno alla transizione verde e digitale e sul rafforzamento della cooperazione a livello europeo nell'apprendimento permanente. Erasmus+ integra il WBL nelle sue priorità fondamentali sia per la formazione professionale che per gli istituti di istruzione superiore in diversi modi. **Una delle sue iniziative chiave è il sostegno alla mobilità transfrontaliera di apprendisti, tirocinanti e studenti sia della formazione professionale che degli istituti di istruzione superiore, che consente loro di acquisire esperienza pratica in contesti reali in altri Paesi dell'UE.** Questa esperienza internazionale migliora l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze in diversi settori. Inoltre, Erasmus+ finanzia partenariati tra istituti di istruzione e industrie, che sono essenziali per creare programmi WBL che riflettano le reali esigenze del mercato del lavoro.

Il programma si concentra anche sullo sviluppo di competenze verdi e digitali, sulla preparazione dei partecipanti a carriere orientate al futuro e garantisce che il WBL sia inclusivo e accessibile, offrendo sostegno finanziario e risorse a persone provenienti da contesti svantaggiati e con minori opportunità. Attraverso questi sforzi incentrati sul WBL, Erasmus+ (2021-2027) rafforza l'apprendimento permanente e l'adattabilità come percorsi essenziali per l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze in un mercato del lavoro dinamico.



In Italia, la gestione del Programma Erasmus+ è affidata a tre agenzie nazionali con diverse aree di competenza: l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE) per l'istruzione scolastica, l'istruzione superiore e la formazione degli adulti; l'*Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche* (INAPP) per l'istruzione e la formazione professionale; infine, l'Agenzia Nazionale per la Gioventù per il settore giovanile e lo sport. I finanziamenti Erasmus+ sono gestiti attraverso due tipi di azioni: una a livello nazionale, attraverso le agenzie nazionali dei Paesi partecipanti al programma, e l'altra è gestita dalla Commissione europea attraverso l'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA) e l'Agenzia esecutiva per la ricerca (REA).

L'Agenda europea delle competenze si basa sulle dieci azioni dell'Agenda delle competenze della Commissione europea del 2016. Aggiornata nel 2020, l'Agenda fissa gli obiettivi da raggiungere entro il 2025 e si propone **di migliorare lo sviluppo delle competenze in tutta l'UE**, allineandosi alle priorità del Green Deal e della Strategia digitale europea. L'Agenda pone l'accento sull'aggiornamento e la riqualificazione per rispondere alle richieste emergenti del mercato del lavoro attraverso il WBL, promuovendo iniziative a sostegno delle competenze digitali, verdi e di base. Gli obiettivi chiave dell'Agenda europea delle competenze comprendono il **miglioramento dell'apprendimento permanente, la promozione di un'istruzione e di una formazione professionale di qualità e il rafforzamento dei partenariati con le imprese**. Essa sostiene programmi come lo Spazio europeo dell'istruzione e il Pilastro europeo dei diritti sociali, con l'obiettivo di creare una forza lavoro altamente qualificata e aumentare l'occupabilità nell'UE.

Il Patto per le competenze è una delle azioni faro dell'Agenda europea per le competenze, finalizzata a **promuovere l'aggiornamento e la riqualificazione nei diversi settori industriali**. Si tratta di un modello di partenariato che sostiene le aziende e le organizzazioni nell'offrire apprendistati di alta qualità e opportunità di apprendimento sul lavoro, promuovendo la cooperazione tra imprese, enti di formazione e autorità pubbliche.

In Italia la gestione e il coordinamento delle iniziative volte a migliorare l'aggiornamento e la riqualificazione sono curati principalmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dell'Istruzione e del Merito e dalle Regioni. Inoltre, molti attori, come le imprese, i lavoratori, gli operatori del mondo dell'istruzione e della formazione, le autorità nazionali, regionali e locali, le camere di commercio e i servizi per l'impiego sono tra coloro che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi. Queste entità collaborano per assicurare che le iniziative di sviluppo delle competenze siano pienamente allineate agli obiettivi strategici dell'Italia per la ripresa economica e la resilienza della forza lavoro.

Nel 2020, l'Italia ha lanciato la sua Strategia Nazionale per le Competenze Digitali, una parte fondamentale dell'iniziativa Repubblica Digitale volta a ridurre il divario digitale tra Italia ed Europa e ad affrontare le disparità interne. La strategia si rivolge a quattro aree principali: Istruzione e formazione superiore, Forza lavoro attiva, Competenze ICT specialistiche e



Cittadini, ognuna delle quali si concentra sul miglioramento di specifiche competenze digitali. Questo approccio mira a rafforzare le competenze digitali e l'inclusività a livello nazionale<sup>2</sup>.

Inoltre, il [Piano per le Nuove Competenze](#), collegato al [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR](#) (PNRR), ha l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e dei disoccupati, rafforzando il sistema di formazione professionale e definendo livelli di qualità essenziali per le attività di aggiornamento e riqualificazione professionale (*upskilling* e *reskilling*). Il Piano integra inoltre altre iniziative, riguardanti misure a favore dei giovani – come il rafforzamento del sistema duale – e dei NEET, nonché azioni volte a sviluppare le competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse.

[Lo Spazio europeo dell'istruzione \(SEI\)](#) è stato **introdotto nel 2020** con l'obiettivo di essere pienamente istituito entro il 2025. Questa iniziativa ha sostituito il precedente quadro noto come Istruzione e formazione 2020 (ET 2020). Mentre l'ET 2020 ha rappresentato una valida base per la cooperazione in materia di istruzione e formazione tra gli Stati membri dell'UE, l'AEA si basa su questo quadro con priorità aggiornate, tra cui una maggiore enfasi sulla trasformazione digitale, l'inclusione, le transizioni verdi e la promozione di un'identità europea comune. L'AEA mira a creare uno spazio educativo unificato e di alta qualità, in cui l'apprendimento e il riconoscimento delle competenze avvengano senza soluzione di continuità attraverso le frontiere, adattandosi alle esigenze in evoluzione del panorama educativo dell'UE. **L'AEA promuove il WBL integrandolo nelle sue priorità per l'istruzione di qualità, l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze in tutta l'UE.**

In Italia il Ministero dell'Istruzione e del Merito ([MIM](#)) e il Ministero dell'Università e della Ricerca ([MUR](#)), in collaborazione con le Regioni, ove applicabile, stanno allineando le politiche educative italiane agli obiettivi più ampi fissati dall'Unione Europea, tra cui il potenziamento delle opportunità educative, la promozione della mobilità di studenti e insegnanti e il miglioramento della qualità e dell'inclusività dell'istruzione a tutti i livelli. Entrambi i ministeri hanno diversi organismi e agenzie che operano a livello nazionale con funzioni di rappresentanza, consultazione, monitoraggio e valutazione. Tra questi, l'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione ([INVALSI](#)), l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa ([Indire](#)) e l'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca ([ANVUR](#)).

Introdotta nel 2021, il [Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali](#) sostiene l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, concentrandosi **su condizioni di lavoro eque, pari opportunità, protezione sociale e inclusione**. Il piano delinea obiettivi specifici da

---

<sup>2</sup> <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/adottata-la-strategia-nazionale-per-le-competenze-digitali>

raggiungere entro il 2030, come avere il 78% della popolazione dell'UE in età lavorativa occupata, fornire formazione ad almeno il 60% degli adulti ogni anno e ridurre di 15 milioni il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale. Questo Piano d'azione si allinea con le principali iniziative dell'UE, tra cui il Green Deal europeo, l'Agenda europea per le competenze e l'AEA, garantendo che i diritti sociali siano una parte fondamentale della strategia di ripresa post-pandemia e di crescita a lungo termine dell'UE.

In Italia, l'attuazione del Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali è strettamente legata agli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che dedica risorse significative a settori chiave come l'istruzione, il lavoro, le politiche sociali e l'inclusione. Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione, sono previste iniziative per migliorare l'accesso all'istruzione e ridurre le disuguaglianze educative. L'obiettivo è migliorare le competenze digitali e la formazione professionale, sostenendo le scuole e le università nella promozione dell'inclusività e dell'innovazione. Sul fronte del mercato del lavoro, il piano mira ad aumentare l'occupazione, in particolare per le donne, i giovani e i soggetti più vulnerabili, attraverso politiche attive e il rafforzamento della formazione continua e dei corsi di riqualificazione professionale. Anche la protezione sociale è un punto chiave, con misure per combattere la povertà e ridurre le disuguaglianze. Allo stesso tempo, viene promossa l'inclusione sociale attraverso azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere e l'integrazione delle persone con disabilità, migliorando al contempo l'accesso a servizi essenziali come l'assistenza sanitaria e l'alloggio.

La Garanzia per i giovani dell'UE è stata **lanciata nel 2013 e rafforzata nel 2020 con l'iniziativa di sostegno all'occupazione giovanile**. Il suo **obiettivo è garantire che tutti i giovani sotto i 30 anni ricevano un'offerta di lavoro, istruzione, apprendistato o tirocinio di buona qualità entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dall'istruzione formale**. La Garanzia per i giovani è fondamentale per gli sforzi europei volti a combattere la disoccupazione giovanile e a promuovere una transizione positiva dall'istruzione alla forza lavoro in tutti gli Stati membri.

La Garanzia Giovani in Italia è gestita attraverso una stretta collaborazione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, i Centri per l'Impiego e gli enti privati accreditati. Precedentemente finanziate attraverso il Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (PON IOG), le misure di Garanzia Giovani continuano e sono anche incluse nel Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027, finanziato attraverso il Fondo Sociale Europeo (FSE) e fondi nazionali. In particolare, la priorità 1 del programma si concentra sulla facilitazione dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Mira a raggiungere, coinvolgere e motivare i giovani tra i 15 e i 34 anni, soprattutto quelli più lontani dal mondo del lavoro, e a offrire loro opportunità concrete attraverso un percorso personalizzato, che inizia con l'accoglienza presso gli uffici regionali, passa per l'orientamento specialistico,



l'accompagnamento e si conclude con un'offerta di lavoro, apprendistato, tirocinio o formazione.

[L'Alleanza europea per l'apprendistato \(EAfA\)](#) è stata **istituita nel 2013** e continua a operare nell'ambito degli obiettivi più ampi dell'AEA e dell'Agenda europea per le competenze, **concentrandosi sul miglioramento della qualità, della disponibilità e dell'attrattiva degli apprendistati in tutta l'UE**. L'EAfA continua a svolgere un ruolo fondamentale nel favorire i partenariati pubblico-privato, nell'**allineare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro e nel promuovere l'apprendistato come forma efficace di WBL**. Questa iniziativa stabilisce anche collaborazioni con governi, imprese, parti sociali, camere di commercio e fornitori di IFP per offrire apprendistati che migliorino l'occupabilità dei giovani, riducano le carenze di competenze e sostengano le opportunità di apprendimento permanente. Negli ultimi anni, l'EAfA si è estesa anche agli apprendistati digitali e alla formazione sulle competenze verdi, allineandosi alle priorità dell'UE.

In [Italia](#), l'attuazione dell'**Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA)** si concentra sul rafforzamento e la promozione dell'apprendistato come strumento chiave per migliorare la transizione dei giovani dall'istruzione al lavoro. Il 26 e 27 giugno 2023 si è svolto a Bruxelles l'evento di celebrazione del 10° anniversario dell'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA), che ha riunito i principali esperti, responsabili politici e stakeholder, tra cui l'**Emilia-Romagna**, che ha aderito all'Alleanza in quell'occasione. La regione è impegnata a promuovere le varie tipologie di apprendistato come canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro per i giovani<sup>3</sup>. Anche **EURES Puglia**, a nome dell'assessorato competente, ha presentato una proposta di progetto per diventare membro dell'Alleanza e utilizzare lo strumento dell'apprendistato sul territorio<sup>4</sup>.

[Il Quadro europeo per un apprendistato efficace e di qualità \(EFQEA\)](#) è stato adottato dal Consiglio dell'Unione europea nel 2018 e **fornisce linee guida e criteri per garantire apprendistati di alta qualità in tutti gli Stati membri dell'UE**. Il quadro si concentra sul miglioramento delle condizioni di apprendimento e di lavoro degli apprendisti, stabilendo criteri quali una retribuzione equa, risultati di apprendimento chiari e un sostegno strutturato. L'EFQEA viene attuato e continua a essere rilevante nell'ambito di iniziative più ampie dell'UE come l'AEA e l'Agenda europea delle competenze, in quanto sostiene l'impegno dell'UE per un WBL di qualità. Questo quadro di riferimento svolge anche un ruolo chiave nell'EAfA e in altri programmi a livello europeo che mirano a colmare il divario di competenze e a migliorare l'occupabilità nella regione.

---

<sup>3</sup><https://formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/apprendistato-l-emilia-romagna-aderisce-all-alleanza-europea>

<sup>4</sup>[https://www.sistema.puglia.it/portal/pls/portal/sispuglia.DYN\\_DYN\\_CONTENUTO.SHOW?p\\_arg\\_names=id&p\\_arg\\_v\\_alues=57274&p\\_arg\\_names=flag&p\\_arg\\_values=](https://www.sistema.puglia.it/portal/pls/portal/sispuglia.DYN_DYN_CONTENUTO.SHOW?p_arg_names=id&p_arg_v_alues=57274&p_arg_names=flag&p_arg_values=)



In Italia, l'attuazione del **Quadro europeo per l'apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA)** si basa sull'integrazione delle linee guida europee nel sistema nazionale di apprendistato, con l'obiettivo di garantire un equilibrio tra formazione teorica e pratica e di promuovere apprendistati di alta qualità che siano efficaci sia per i giovani che per le aziende. È regolato a livello nazionale attraverso il Testo Unico dell'Apprendistato che stabilisce le regole generali per questa tipologia di contratto. È elaborato dal Governo e dal Parlamento, mentre il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione e del Merito ne definiscono le linee guida e ne coordinano la formazione duale (alternanza scuola-lavoro).

L'assicurazione europea della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale (EQAVET) è nata nel 2009 da una raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio. È un quadro di riferimento europeo concepito per sostenere l'assicurazione e il miglioramento continuo della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale in tutta l'UE, aiutando gli Stati membri a sviluppare e perfezionare i sistemi di garanzia della qualità nei loro programmi di istruzione e formazione professionale. EQAVET sostiene anche l'attuazione della Raccomandazione 2020 sull'istruzione e la formazione professionale per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza. La presente raccomandazione sull'istruzione e la formazione professionale descrive come EQAVET possa essere utilizzato per rafforzare la qualità dell'istruzione e della formazione professionale iniziale e continua e presenta il quadro completo di EQAVET.

In Italia, l'attuazione di EQAVET avviene attraverso un sistema strutturato per garantire la qualità e l'efficacia dei programmi di istruzione e formazione professionale. Il coordinamento è affidato al **Ministero dell'Istruzione e del Merito** e al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, che operano in stretta collaborazione con le **Regioni** e le **Province Autonome**. Queste ultime rivestono un ruolo cruciale nella gestione e nella regolamentazione dei corsi di formazione professionale. Per agevolare l'attuazione, è stato creato un **Punto di riferimento nazionale**, il quale funge da collegamento tra i livelli nazionale ed europeo, favorendo la diffusione delle *best practices* e degli strumenti elaborati in ambito europeo. Il Punto di riferimento nazionale per l'Italia ha sede presso l' **INAPP** dal 2006 e svolge le seguenti attività: promozione, implementazione e sviluppo del Quadro europeo di garanzia della qualità; realizzazione di ricerche e studi relativi alle disposizioni in materia di garanzia della qualità; adozione di nuovi strumenti di garanzia della qualità, quali l'autovalutazione e la peer review<sup>5</sup>. Il Punto di riferimento nazionale è supportato da un Consiglio nazionale, che comprende rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Istruzione, delle Regioni e delle Province autonome, dell'INVALSI, dell'Associazione dei dirigenti scolastici, delle parti sociali, degli esperti di formazione e dei rappresentanti degli enti di istruzione e formazione professionale.

---

<sup>5</sup> <https://www.inapp.gov.it/eqavet>



## 2.2 Politiche WBL italiane

In Italia, il WBL è regolato **da una combinazione di leggi, regolamenti e quadri politici specifici** e dall'**allineamento con le direttive e le linee guida dell'Unione Europea**, concepiti per migliorare l'occupabilità dei giovani e affrontare il divario di competenze nel mercato del lavoro italiano.

In Italia, la transizione dei giovani verso il lavoro è una priorità, dal momento che il Paese si trova da tempo ad affrontare alti tassi di disoccupazione giovanile e di inattività. Inoltre, la percentuale di NEET (Not in Education, Employment or Training) è tra le più alte in Europa. In questo contesto, il Governo e le autorità pubbliche hanno adottato diverse misure per promuovere l'occupazione giovanile, tra cui incentivi fiscali e sussidi per i datori di lavoro che assumono giovani, programmi di apprendimento basati sul lavoro e misure per facilitare la preparazione al lavoro (sistemi di certificazione delle competenze, formazione professionale continua, esperienze di scuola - lavoro, tirocini, apprendistato); e sostegno al lavoro autonomo<sup>6</sup>.

L'Italia ha introdotto una serie di riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite a partire dal 1997, con la Legge Treu (Legge n. 196, giugno 1997), successivamente sostituita dalla Riforma Biagi (Decreto Legislativo n. 276, 2003), fino ad arrivare al cosiddetto "Jobs Act" del 2014 e alla "Buona Scuola" (Legge n. 107, 2015). Le politiche attive del lavoro negli ultimi anni si sono spesso "incrociate" con le politiche di riforma della scuola. Sono quindi emerse aree comuni di intervento per lo sviluppo in cui la centralità della formazione, intesa nella sua accezione più ampia, ha assunto un significato profondo in un'ottica sia di occupabilità che di formazione del soggetto - studente - lavoratore (Marcone, 2017).

Questo ha segnato **l'inizio dello sviluppo del Sistema Duale italiano**<sup>7</sup>, l'approccio di apprendimento che combina la formazione in aula (presso un'istituzione scolastica) con la formazione pratica sul posto di lavoro (presso un'azienda o un'organizzazione). Questo modello sostiene le politiche di transizione tra istruzione e lavoro, aiutando i giovani a orientarsi nel mercato del lavoro, a sviluppare competenze professionali spendibili e a ridurre i tempi di transizione dall'istruzione all'esperienza professionale.

A partire dal 2021, con l'adozione del **Piano nazionale di ripresa e resilienza** (Missione 5 - Componente 1 - Investimento 3, "Sistema duale")<sup>8</sup>, sono stati rafforzati gli sforzi per **allineare maggiormente i sistemi di istruzione e formazione alle esigenze del mercato del lavoro, promuovere l'occupabilità dei giovani e favorire l'acquisizione di nuove competenze**.

---

<sup>6</sup><https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/3-employment-entrepreneurship>

<sup>7</sup><https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/sistema-duale/pagine/default>

<sup>8</sup>[https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/en/focus/documents/PNRR-NEXT-GENERATION-ITALIA\\_ENG\\_09022021.pdf](https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/en/focus/documents/PNRR-NEXT-GENERATION-ITALIA_ENG_09022021.pdf)



Questa iniziativa ha cercato di rafforzare il sistema duale estendendone la portata a un pubblico più ampio di beneficiari.

## Alternanza scuola-lavoro

Storicamente, il sistema italiano di istruzione secondaria è stato concepito secondo un approccio sequenziale, con percorsi educativi dall'istruzione secondaria a quella superiore caratterizzati da una forte enfasi sull'apprendimento teorico. I programmi di insegnamento, in particolare nelle scuole superiori, erano prevalentemente basati sull'aula e seguivano un modello classico in cui gli studenti si concentravano prima sugli studi scolastici ed entravano nel mondo del lavoro solo dopo aver ottenuto un diploma o una laurea (Marccone, 2017).

Con la legge **"La Buona Scuola" - Legge n. 107 del 2015<sup>9</sup>**, questo approccio è cambiato in quanto il governo italiano ha introdotto riforme significative nel sistema educativo italiano, tra cui l'attuazione obbligatoria del cosiddetto programma di **"Alternanza Scuola - Lavoro"** nel 2015, successivamente rinominato **"Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento" (PCTO)<sup>10</sup>**, che richiede agli studenti dell'istruzione secondaria superiore di impegnarsi in attività di apprendimento basate sul lavoro.

L'alternanza scuola-lavoro combina esperienze pratiche con l'apprendimento in classe, consentendo agli studenti di consolidare le proprie conoscenze e applicare le proprie competenze in contesti reali. Questo approccio migliora l'istruzione e aiuta gli studenti a definire i loro percorsi accademici e professionali attraverso progetti allineati al curriculum. È una componente obbligatoria per tutti gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, compresi quelli dei licei, che riflette il principio della "scuola aperta". Gli studenti devono completare almeno 400 ore di apprendimento basato sul lavoro nelle scuole tecniche e professionali e almeno 200 ore nei licei nel corso del triennio<sup>11</sup>.

**Con questa riforma, l'apprendimento basato sul lavoro è stato finalmente introdotto in tutte le scuole, compresi i percorsi tradizionalmente considerati inadatti a tali esperienze**, come il liceo. Questo approccio supera la tradizionale divisione tra apprendimento basato sulla conoscenza e formazione pratica, integrando la teoria con la pratica e allineando la conoscenza con l'esperienza per preparare gli studenti a compiti o occupazioni specifiche. Rappresenta un cambiamento culturale in cui le scuole e le imprese, nonostante i loro ruoli distinti, sono chiamate a collaborare con una maggiore corresponsabilità educativa e sociale per migliorare lo sviluppo personale e professionale degli studenti, favorendo una crescita

---

<sup>9</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2015-07-13;107!vig=>

<sup>10</sup> [https://www.mimit.gov.it/images/stories/digitale/Rivista/2023/PCTO -  
Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'orientamento.pdf](https://www.mimit.gov.it/images/stories/digitale/Rivista/2023/PCTO_-_Percorsi_per_le_Competenze_Trasversali_e_per_lorientamento.pdf)

<sup>11</sup> <https://alternanza.miur.gov.it/>



sostenibile e inclusiva. Le caratteristiche principali allineate con l'ECVET (European Credit system for VET) sono (Bonacci, 2017):

- **Ambiente di apprendimento pratico:** Una parte della qualifica è destinata a essere completata in un ambiente di pratica o di lavoro, migliorando le attitudini personali e la creatività dello studente.
- **Unità di risultati di apprendimento:** Vengono identificate unità specifiche di risultati di apprendimento da sviluppare durante le esperienze di lavoro pratico.
- **Offerte formative flessibili:** Le imprese e le organizzazioni offrono percorsi di apprendimento flessibili e personalizzati per soddisfare le esigenze individuali.
- **Rafforzamento delle competenze:** Le esperienze all'interno delle organizzazioni contribuiscono allo sviluppo delle capacità imprenditoriali (come la trasformazione delle idee in azioni) e di altre competenze chiave, tra cui la creatività, l'innovazione, la gestione del rischio e la capacità di gestire progetti, che sono collegate alla Raccomandazione europea 2006/962/CE (Competenze chiave per l'apprendimento permanente).
- **Accumulo dei risultati di apprendimento:** I risultati dell'apprendimento vengono accumulati in un periodo di tre anni, facilitando lo sviluppo progressivo delle competenze e il conseguimento delle qualifiche.

## Apprendistato

L'apprendistato è stato introdotto per la prima volta in Italia nel 1955 come contratto di lavoro per i giovani. È stato riformato più volte nei decenni successivi, con importanti cambiamenti a partire dalla fine degli anni '90, quando le misure per l'occupazione giovanile hanno iniziato a essere concepite e progettate in connessione con le politiche di istruzione e formazione. Nel 2003, l'apprendistato ha assunto l'attuale struttura di 3 tipi di apprendistato che ha ancora oggi (CEDEFOP, 2017, p.14). Con il **"Jobs Act"** - Decreto Legislativo **n. 81/2015**<sup>12</sup> (decreto attuativo della Legge delega 183/2014) **è stato riformato il sistema dell'apprendistato in Italia con l'obiettivo di rafforzarne l'efficacia come strumento di ingresso nel mercato del lavoro.** Il decreto consolida e semplifica le norme relative alle diverse tipologie di apprendistato, comprese le condizioni relative alla durata, all'indennità e alle condizioni di apprendistato.

In quanto contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, l'apprendistato facilita il loro ingresso nel mondo del lavoro. Permette ai giovani lavoratori di acquisire competenze professionali specifiche per un lavoro o un ruolo aziendale, pur essendo assunti con un regolare contratto. Per le aziende, l'apprendistato offre incentivi fiscali e una gestione flessibile dei salari. **Un aspetto fondamentale dell'apprendistato è la formazione, che deve essere integrata con le**

<sup>12</sup><https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=4534f7f9-3a80-4b9a-a206-878aaabd3ced&tabID=0.6929926767940564&title=lbl.dettaglioAtto>

**attività lavorative ed è obbligatoria per l'apprendista.** L'apprendistato è una parte importante dell'apprendimento basato sul lavoro in Italia, con **tre tipologie disponibili**<sup>13</sup> :

- **Tipo 1 - L'apprendistato di Primo Livello** si rivolge ai giovani tra i 15 e i 25 anni. Si rivolge a studenti che conseguono diplomi professionali, diplomi di istruzione secondaria superiore o certificati di specializzazione tecnica superiore (IFTS) che consistono in competenze tecnico-professionali di livello medio o alto o in competenze pratiche altamente operative<sup>14</sup>.

Questi schemi sono regolati dalle regioni e dalle province autonome attraverso specifici accordi di conferenza Stato-Regioni. I contenuti, suddivisi in apprendimento teorico e pratico, le qualifiche specifiche offerte e il numero di ore di formazione sono stabiliti dalle regioni e dalle province autonome in base a standard minimi concordati a livello nazionale.

Questi programmi di apprendistato durano tre o quattro anni e offrono la possibilità di acquisire qualifiche a livello di operatore o tecnico - certificato di operatore professionale (EQF 3) o diploma di tecnico professionale (EQF 4). Queste qualifiche fanno parte del registro nazionale delle qualifiche. Dopo aver ottenuto il certificato di operatore, gli apprendisti possono passare al quarto anno per ottenere un diploma di tecnico, nella stessa professione. L'accesso all'università è possibile dopo aver completato con successo l'istruzione secondaria e un corso aggiuntivo di un anno presso un istituto di istruzione. L'apprendistato per il conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore (EQF 4) dura un anno ed è rivolto ai giovani che hanno assolto il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione<sup>15</sup>.

- **Tipo 2 - L'apprendistato professionalizzante** è rivolto a persone fino a 29 anni e fornisce le competenze necessarie per una specifica occupazione. La formazione si articola in due parti: a) acquisizione di competenze chiave (120 ore nell'arco di un triennio) regolamentate dalle Regioni e dalle Province autonome ed erogate da centri di formazione e rilascio di una qualifica regionale; b) acquisizione di competenze professionali per specifiche aree occupazionali erogate direttamente dalle aziende. Le aree occupazionali e i contenuti formativi sono definiti dai contratti collettivi di lavoro. Questi programmi hanno una durata massima di tre anni (eccezionalmente cinque anni per il settore dell'artigianato).

---

<sup>13</sup> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/apprendistato/pagine/default>

<sup>14</sup> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/formazione/pagine/formazione-tecnica-superiore>

<sup>15</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>

- **Tipo 3- L'apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca** combina formazione e ricerca per studenti e laureati dell'istruzione superiore.

Questo schema porta a una serie di livelli di qualifica che comprendono i livelli 4-8 del Quadro europeo delle qualifiche. Si rivolge ai giovani tra i 18 e i 29 anni e soddisfa diversi obiettivi. Gli apprendisti possono acquisire qualifiche normalmente offerte attraverso programmi scolastici, nell'istruzione superiore o nelle università, compresi i dottorati di ricerca. Gli apprendisti possono anche impegnarsi in attività di ricerca in aziende private o svolgere il tirocinio necessario per accedere alle libere professioni (avvocato, architetto, consulente aziendale); quest'ultimo non è ancora stato regolamentato dalla contrattazione collettiva. In accordo con le parti sociali e i centri pubblici di istruzione e formazione, le regioni e le province autonome decidono la durata dei contratti e l'organizzazione dei programmi, assicurando che siano compatibili con i programmi scolastici completi. Definiscono inoltre i crediti di istruzione superiore che gli studenti ottengono presso scuole, università o centri di formazione e le competenze da acquisire attraverso la formazione sul lavoro in azienda. In assenza di una normativa regionale, sono possibili accordi ad hoc tra istituti di formazione e aziende. La ripartizione dei costi di formazione è definita dalle autorità locali, sulla base dei regolamenti nazionali, regionali e dei fondi sociali europei<sup>16</sup>.

Gli apprendisti **di tipo 1 e 3** sono concepiti per **portare al conseguimento di un titolo di studio o di un diploma, facendo parte di un sistema di istruzione duale che combina la formazione istituzionale con la formazione sul posto di lavoro presso un'impresa**. L'apprendistato di tipo 2, invece, non è legato al conseguimento di un titolo di studio, ma si concentra sul conseguimento di una qualifica professionale<sup>17</sup>.

L'apprendistato è una posizione distinta che colloca gli apprendisti come dipendenti a tutti gli effetti, che ricevono uno stipendio e acquisiscono esperienza pratica, affrontando una barriera comune all'occupazione.

I **criteri e le misure di conformità per l'apprendistato** sono regolati nei relativi documenti legislativi<sup>18</sup> e si allineano anche al Quadro europeo per la qualità e l'efficacia dell'apprendistato (EFQEA) in alcuni aspetti chiave. Tra questi, la necessità di un contratto scritto, di un piano di formazione individuale (in particolare per gli apprendisti di tipo 1 e 3, che coinvolgono sia l'istituzione formativa che l'azienda), di una durata minima di sei mesi e di disposizioni obbligatorie in materia di previdenza e assicurazione. Il contratto di apprendistato deve delineare esplicitamente i ruoli, le responsabilità, i termini e le condizioni, compresi dettagli

---

<sup>16</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>

<sup>17</sup> Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, art. 43. (2015).

<sup>18</sup> Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, art. 45, sezione 6. (2015).

come i periodi di prova, le mansioni, la progressione salariale, i livelli di ingresso e di inquadramento finale e l'obiettivo della qualifica. Sia il contratto che il programma di formazione devono essere firmati dal datore di lavoro e dall'apprendista. Come lavoratori dipendenti, gli apprendisti hanno diritto a una gamma completa di prestazioni assicurative che coprono gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'invecchiamento, l'invalidità, la maternità, gli assegni familiari e, dal 1° gennaio 2013, l'assicurazione sociale del lavoro. Inoltre, il governo italiano sostiene l'apprendistato attraverso incentivi come sgravi contributivi per i piccoli datori di lavoro e mandati di assunzione per le aziende più grandi, garantendo un'integrazione sostenibile degli apprendisti nella forza lavoro.

Per sottolineare l'importanza dell'apprendistato, vale la pena ricordare che il governo italiano è intervenuto in situazioni di crisi per sostenere e incentivare le aziende a stipulare nuovi contratti. Nel 2020, ad esempio, i datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 che hanno stipulato contratti di apprendistato di primo livello hanno potuto usufruire di uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto<sup>19</sup>. Le aziende che assumono con un contratto di apprendistato possono beneficiare di numerose agevolazioni. Per evitare abusi nell'utilizzo di questo tipo di contratto e per poter assumere nuovi apprendisti, le aziende con più di 50 dipendenti devono assumere almeno il 20% degli apprendisti al termine della formazione negli ultimi tre anni<sup>20</sup>.

### Stato di attuazione dell'apprendistato

Nonostante i suoi vantaggi, l'apprendistato non sta vivendo una fase di grande diffusione (Marcone, 2017). Il 22° rapporto sull'apprendistato in Italia evidenzia un leggero aumento dell'occupazione complessiva in apprendistato per l'anno 2022 rispetto al 2021. Il numero di contratti stipulati nell'anno ammonta a 569.264 (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). Il 98% di questi sono apprendistati professionalizzanti (tipo 2), mentre le restanti tipologie coinvolgono un numero significativamente inferiore di partecipanti: i contratti di tipo 1 (diplomi professionali o di specializzazione tecnica superiore) comprendono 11.775 partecipanti, mentre quelli di tipo 3 (formazione superiore) hanno 1.307 partecipanti (D'Agostino & Vaccaro, 2025).

Nonostante gli sforzi per modernizzare l'apprendistato per rispondere meglio alle esigenze delle imprese e dei giovani, nel 2023 esso rappresentava solo il 14,5% delle attivazioni lavorative per gli individui di età pari o inferiore a 24 anni e il 6,5% per quelli di età compresa tra 25 e 34 anni (MLPS, 2023). Inoltre, solo un apprendista su cinque partecipa a brevi attività di apprendimento fuori dal lavoro (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). **Di conseguenza, l'apprendistato rappresenta attualmente una quota limitata di giovani che entrano nel mercato del lavoro.** Sulla base delle esperienze di altri Paesi europei, l'apprendistato potrebbe

<sup>19</sup> MyAnpal. *Incentivo per giovani tra i 15 e i 29 anni - Assunzione con contratto di apprendistato.*

<sup>20</sup> <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>



svolgere un ruolo più importante nel facilitare la transizione scuola-lavoro e nel supportare gli adulti nel passaggio da un'azienda all'altra, da un'occupazione all'altra e da un settore all'altro nel corso della loro carriera (D'Agostino/Vaccaro, 2025).

Come sottolineato da (Marcone, 2017), l'elemento centrale dell'apprendistato è la formazione, che deve necessariamente essere integrata con l'attività lavorativa e deve essere obbligatoriamente erogata all'apprendista. Il problema principale di questo contratto risiede proprio nell'insufficiente valorizzazione della componente formativa, che spesso non riesce a sviluppare adeguatamente le competenze del lavoratore, limitando così il suo potenziale di crescita professionale durante l'apprendimento e il lavoro.

## Tirocini

Introdotta in Italia nel 1997, il tirocinio è *"un periodo di orientamento e formazione svolto in un contesto lavorativo e finalizzato all'inserimento dei giovani nel contesto lavorativo. Non si configura come un rapporto di lavoro"*<sup>21</sup>. Sono previsti due tipi diversi di tirocinio: **tirocini curriculari e tirocini extracurriculari**.

Il **tirocinio curriculare** è pensato per i giovani iscritti a un programma di istruzione o formazione, con l'obiettivo di integrare l'apprendimento accademico con un'esperienza lavorativa pratica. Questi tirocini sono offerti come parte di un programma di istruzione o formazione formale, concentrandosi sul miglioramento del processo di apprendimento e sviluppo piuttosto che sulla promozione diretta dell'inserimento lavorativo. Il contenuto formativo del tirocinio deve essere in linea con il percorso accademico o formativo dello studente<sup>22</sup>.

Questa tipologia di tirocinio è disciplinata dal Regolamento di Istituto o di Ateneo ed è promossa da scuole, università o enti di formazione accreditati, che definiscono tutti gli aspetti relativi alle convenzioni di tirocinio con le aziende, alla promozione dei tirocini e al loro riconoscimento formativo. La normativa generale di riferimento che le scuole e le università devono rispettare è l'art. 18 della Legge 196/97 e il suo regolamento attuativo (Decreto Interministeriale 142/98). Il tirocinio curriculare, a differenza di quello extracurriculare, non obbliga le organizzazioni ospitanti a fornire un corrispettivo per questi tirocini, in quanto essi consentono agli studenti di acquisire crediti accademici per il conseguimento del titolo di studio universitario, anche se l'azienda può, a sua discrezione, rimborsare eventuali spese<sup>23</sup>.

I **tirocini extracurriculari** sono incentrati sulla formazione e mirano a sensibilizzare i giovani al mondo del lavoro e a sostenere le loro scelte professionali senza costituire un rapporto di lavoro. Questi tirocini possono essere avviati dai laureati entro 12 mesi dalla laurea e vengono attivati attraverso un contratto di "progetto formativo", sottoscritto dal tirocinante, dal soggetto

<sup>21</sup> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/tirocinio/pagine/default>

<sup>22</sup> <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>

<sup>23</sup> <https://www.randstad.it/gestione-risorse-umane/selezione-del-personale/quanti-stagisti-puo-ospitare-un-azienda>



ospitante e da un soggetto promotore (un soggetto terzo che ha il compito di garantire la qualità del tirocinio, monitorare il processo formativo e valutare i risultati dell'apprendimento. Il tirocinio extracurriculare è una misura di formazione alle politiche attive ampiamente diffusa e applicata<sup>24</sup>.

Sebbene i tirocini extracurricolari siano regolamentati dalle Regioni e dalle Province Autonome, standard nazionali comuni sono delineati **nelle "Linee guida sui tirocini formativi e di orientamento"** (Accordo Stato - Regioni del 25 maggio 2017)<sup>25</sup>. Tali standard definiscono elementi qualificanti quali le attività del tirocinante, le indennità minime e le finalità dei tirocini come politiche attive per mettere in contatto i tirocinanti con i soggetti ospitanti, arricchire le loro conoscenze, sviluppare le competenze professionali e facilitare l'occupazione o il reinserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con l'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), ha pubblicato il "Manuale del tirocinante", una guida pratica per i tirocini extracurricolari<sup>26</sup>, garantendo standard minimi nazionali comuni.

### **Criteri e norme di conformità per i tirocini**

Per avviare un tirocinio **è necessario stipulare** una **convenzione** tra l'istituzione scolastica e il datore di lavoro pubblico o privato. Per ogni tirocinio deve essere redatto un **progetto formativo** che specifichi gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, garantendo la coerenza tra il percorso accademico dello studente e l'attività formativa svolta presso l'ente ospitante. Il progetto formativo deve inoltre contenere i nominativi del tutor nominato dall'ente promotore e del responsabile aziendale; i dati identificativi dell'assicurazione; la durata e il periodo di svolgimento del tirocinio; il settore aziendale di inserimento. I soggetti promotori devono garantire la presenza di un tutor come responsabile organizzativo delle attività, mentre i soggetti ospitanti devono indicare l'azienda responsabile dell'inserimento dei tirocinanti a cui fanno riferimento.

Gli enti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), nonché presso un'adeguata compagnia assicurativa per la responsabilità civile.

I tirocini (sia curricolari che extracurricolari) hanno una **durata massima**:

- non superiore a sei mesi nel caso in cui i beneficiari siano lavoratori disoccupati o inoccupati, compresi gli iscritti alle liste di mobilità;
- non più di sei mesi nel caso in cui i beneficiari siano studenti di istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti che frequentano attività formative

<sup>24</sup> <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>

<sup>25</sup> <https://www.indicenormativa.it/norma/urn:nir:presidenza.consiglio.ministri:accordo.stato.regione:2017-05-25:86>

<sup>26</sup> <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>



post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;

- non più di 12 mesi per gli studenti universitari, compresi quelli che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole di specializzazione, anche nei 18 mesi successivi alla conclusione degli studi.

Esiste un limite al numero di stagisti che possono essere inseriti in un'azienda in ogni periodo. Questo limite dipende dall'attività dell'azienda e dal numero di dipendenti fissi. Ad esempio, le aziende con non più di cinque dipendenti fissi possono avere un solo tirocinante, mentre se il numero di dipendenti fissi è compreso tra sei e diciannove, l'azienda può assumere fino a due tirocinanti contemporaneamente. Le autorità di regolamentazione hanno introdotto questo limite legale per garantire che il tirocinante abbia un'esperienza di apprendimento adeguata e che le aziende non approfittino del programma di tirocinio per sostituire i dipendenti o compensare le carenze di personale<sup>27</sup>. Ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche, nonché degli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011 e del 07/07/2016, durante il periodo di tirocinio gli studenti devono quindi ricevere un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>28</sup>.

### **Stato di attuazione dei tirocini**

Come evidenziato da (D'Agostino, 2025), nel 2022 sono stati avviati quasi 313.000 tirocini, con un calo di oltre 16.000 unità rispetto all'anno precedente. Circa il 44,5% dei tirocini ha portato a un contratto di lavoro un mese dopo la conclusione dell'esperienza. Nel tempo, questa percentuale aumenta, con un tasso di occupazione che sale al 51,2% entro i primi tre mesi e raggiunge il 55,9% dopo sei mesi. In quasi sette casi su dieci (69,5%) in cui un tirocinio è seguito da un contratto di lavoro entro un mese, l'ex tirocinante viene assunto dallo stesso datore di lavoro che ha ospitato il tirocinio. Tuttavia, questa percentuale scende al 55,6% sei mesi dopo il completamento. Per le professioni di livello medio-alto e alto, il 54% dei tirocini completati si traduce in un inserimento lavorativo entro un mese, con una percentuale che sale al 65% dopo sei mesi. Al contrario, per le occupazioni a bassa qualifica, il tasso di inserimento lavorativo dopo sei mesi è solo del 34%. Come già accennato, l'attuale quadro normativo si basa sulla definizione di standard minimi a livello nazionale, stabiliti attraverso accordi tra Stato e Regioni e ispirati al Quadro europeo di qualità dei tirocini, e su ulteriori regolamenti emanati dalle Regioni.

## **Apprendimento basato sul lavoro nell'istruzione superiore**

<sup>27</sup> <https://www.randstad.it/gestione-risorse-umane/selezione-del-personale/quantitativi-stagisti-puo-ospitare-un-azienda/>

<sup>28</sup> <https://www.unive.it/pag/10356>



In Italia, l'apprendimento basato sul lavoro è prevalentemente integrato nell'istruzione e formazione professionale. La nostra ricerca documentale ha rivelato che le informazioni sull'integrazione del WBL a livello di istruzione superiore, al di là dei tirocini, sono piuttosto limitate, in particolare per quanto riguarda la collaborazione tra istituti di istruzione superiore e aziende nella progettazione e nell'erogazione dei programmi di studio. A livello di istruzione superiore, il WBL è attuato attraverso tirocini curriculari, apprendistati di tipo 3 e progetti di collaborazione con l'industria.

Le università promuovono l'apprendimento basato sul lavoro integrando l'apprendimento accademico con esperienze pratiche sul posto di lavoro per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro. Agendo da intermediari tra studenti e datori di lavoro, stabiliscono partnership con le organizzazioni per creare tirocini, apprendistati (Tipo 3) e opportunità di apprendimento basate su progetti, formalizzate attraverso accordi che garantiscono la qualità e il rispetto delle normative. Offrono inoltre servizi di orientamento professionale e tutoraggio per sostenere gli studenti nella transizione dall'istruzione al mondo del lavoro.

### **Tirocini curriculari**

I tirocini sono ampiamente praticati e spesso sono una componente obbligatoria dei programmi accademici. Sono tipicamente disponibili per gli studenti che conseguono lauree e master e sono regolati da leggi nazionali e regionali. Settori come l'economia, l'ingegneria, l'architettura e le scienze della salute pongono particolare enfasi sui tirocini come modo per collegare l'apprendimento accademico con l'esperienza pratica in contesti reali. Più della metà dei laureati ha dichiarato di aver svolto un tirocinio durante la laurea (D'Agostino, 2025).

### **Apprendistato di tipo 3**

Gli apprendistati rappresentano un'altra forma di apprendimento basato sul lavoro (WBL) nell'istruzione superiore italiana, sebbene siano meno comuni dei tirocini. Questi programmi, noti anche come Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca di tipo 3, integrano il lavoro part-time in azienda con gli studi universitari, consentendo agli studenti di percepire uno stipendio mentre completano il master o il dottorato. Questo tipo di apprendistato presenta notevoli vantaggi, come sgravi fiscali, riduzione del costo del lavoro e, in alcune regioni, incentivi finanziari specifici. Inoltre, consente alle aziende di costruire partnership più forti con gli istituti di istruzione superiore e di ricerca, promuovendo l'innovazione e aumentando la loro competitività. Inoltre, le aziende che assumono persone di età inferiore ai 30 anni che hanno completato un apprendistato di ricerca entro sei mesi dal conseguimento della qualifica



possono beneficiare dell'esenzione totale dai contributi previdenziali. Questo esonero ha un tetto massimo di 3.000 euro all'anno e si applica per un massimo di 36 mesi<sup>29</sup>.

Le università italiane solitamente promuovono tirocini e apprendistati attraverso una pagina dedicata sul proprio sito web e con un ufficio di supporto agli studenti. Questo ufficio è solitamente denominato "servizi di orientamento professionale" e svolge diverse funzioni. Innanzitutto, promuove tirocini e stage offerti direttamente dall'università in collaborazione con aziende partner. Fornisce consulenza professionale, servizi di orientamento e aiuta gli studenti a progettare percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali. Offre assistenza nelle procedure amministrative, come la redazione di accordi tra aziende e università, e supporta gli studenti nell'attivazione e nella gestione dei tirocini.

## Governance e garanzia della qualità WBL

L'apprendimento basato sul lavoro in Italia è uno sforzo collaborativo che coinvolge diversi attori istituzionali a livello nazionale e regionale, ciascuno dei quali svolge un ruolo importante nella sua attuazione e nel suo successo.

### Il ruolo dei Ministeri e delle Regioni

In Italia, il governo svolge un ruolo centrale nel WBL in qualità di regolatore, garantendo un collegamento strutturato tra istruzione e mercato del lavoro. Coordinati principalmente dal Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM)<sup>30</sup> e dal [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)<sup>31</sup>, i programmi di WBL sono regolati da un quadro giuridico e istituzionale e da accordi Stato-Regioni che adattano questi programmi alle esigenze locali. Il Ministero del Lavoro collabora con le Regioni, le Province autonome e le istituzioni formative per definire gli standard nazionali per i tirocini, gli apprendistati e i corsi di orientamento.

Le Regioni e le Province autonome sono responsabili della pianificazione, della programmazione, dell'organizzazione e dell'attuazione degli interventi previsti nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale, dell'istruzione tecnica superiore, dell'istruzione e formazione tecnica superiore, dei percorsi di istruzione e formazione post-professionale e dell'istruzione post-universitaria per la maggior parte delle tipologie di formazione basate sull'apprendistato e per gli interventi di formazione continua a finanziamento pubblico.

---

<sup>29</sup> <https://www.adecco.it/servizi-per-le-aziende/somministrazione-di-lavoro/apprendistato-di-terzo-livello>

<sup>30</sup> <https://www.mim.gov.it/>

<sup>31</sup> <https://www.lavoro.gov.it/g7-labour/ministro-e-ministero/Il-ministero>

Inoltre, il governo ha sfruttato i fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (2023)<sup>32</sup> per promuovere riforme e investimenti volti a rafforzare i percorsi di WBL e a migliorare il legame tra istruzione e occupazione. Attraverso queste iniziative, il governo italiano garantisce che il WBL sia efficace, standardizzato e allineato alle richieste del mercato del lavoro.

## Il ruolo delle parti sociali

Le parti sociali in Italia svolgono un ruolo chiave nella formulazione delle politiche formative e contribuiscono alla loro declinazione nei percorsi che poi costituiscono l'offerta formativa. Svolgono inoltre un ruolo fondamentale nella promozione di programmi di formazione in azienda, settoriali e territoriali, finanziati dalle Regioni o realizzati grazie ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua; contribuiscono a elaborare e organizzare politiche attive nel mercato del lavoro. Oltre al ruolo di consulenza a livello nazionale e locale, le parti sociali svolgono un ruolo cruciale nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante<sup>33</sup>.

Difendono i diritti e gli interessi degli studenti e dei lavoratori, garantendo che i programmi WBL siano giusti, equi e vantaggiosi per tutti i partecipanti. Lavorano per garantire che le esperienze WBL siano adeguatamente riconosciute e valorizzate, contribuendo alla loro qualità complessiva. Le parti sociali si adoperano anche per garantire che gli studenti ricevano una formazione adeguata e che le loro esperienze lavorative siano protette dallo sfruttamento. Inoltre, raccolgono feedback da studenti e lavoratori per valutare l'efficacia dei programmi e proporre miglioramenti, garantendo che le politiche e le pratiche rimangano pertinenti e rispondano alle esigenze settoriali<sup>34</sup>.

Le principali "parti sociali" sono le organizzazioni datoriali (Confindustria) e le tre principali federazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL) che si impegnano nella contrattazione collettiva e in altre forme di dialogo sociale.

## Il ruolo degli istituti nazionali

L'**Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)**<sup>35</sup> è un ente pubblico di ricerca sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che svolge attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego, delle

---

<sup>32</sup> [https://www.agenziacoesione.gov.it/dossier\\_tematici/nextgenerationeu-e-pnrr/](https://www.agenziacoesione.gov.it/dossier_tematici/nextgenerationeu-e-pnrr/)

<sup>33</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-u3>

<sup>34</sup> Memoria predisposta per l'audizione del 12 giugno 2024 presso la XIV Commissione Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati, in merito alla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da Tirocini ("Direttiva sui tirocini") - COM(2024) 132 Final del 20 marzo 2024.

<sup>35</sup> <https://www.inapp.gov.it/>



politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, più in generale, delle politiche che hanno un impatto sul mercato del lavoro.

L'INAPP è l'Agenzia Nazionale del Programma Erasmus+ per l'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale e dal 2018 opera come Organismo Intermedio del Programma Nazionale FSE+ Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027, su delega del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'istituto è il punto di riferimento nazionale per EQUAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) dal 2006 e svolge le seguenti attività: promozione, implementazione e sviluppo del Quadro europeo di garanzia della qualità; svolgimento di ricerche e studi relativi alle disposizioni in materia di garanzia della qualità; adozione di nuovi strumenti di garanzia della qualità, quali l'autovalutazione e la revisione tra pari, a sostegno dell'attuazione del programma della rete EQAVET; promozione dello sviluppo di centri di eccellenza professionale (CoVEs), che mirano ad allineare le competenze alle esigenze del mercato del lavoro.

Il Punto di riferimento nazionale è supportato da un Comitato nazionale, che comprende rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Istruzione, delle Regioni e delle Province Autonome, dell'INVALSI, dell'Associazione dei Dirigenti Scolastici, delle parti sociali, degli esperti di formazione e dei rappresentanti degli enti di istruzione e formazione professionale.

L'INAPP promuove la formazione professionale di studenti, apprendisti, giovani laureati, insegnanti, formatori e operatori attraverso esperienze di tirocinio e job shadowing all'estero, tra l'altro attraverso stage4eu<sup>36</sup>. L'accento è posto sull'innovazione e sulla trasformazione digitale dei sistemi di istruzione e formazione, con l'obiettivo sia di sviluppare modelli di apprendimento basati sul lavoro, sia di promuovere la mobilità e la cooperazione transnazionali per acquisire le competenze richieste dal mercato del lavoro<sup>37</sup>.

L'INAPP è l'organismo intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027. All'agenzia sono delegate le funzioni relative alle azioni della priorità Modernizzazione dei servizi per l'impiego e politiche attive e della priorità Assistenza tecnica del Programma.

Inoltre, l'INAPP è l'istituzione partner nazionale italiana per il progetto CEDEFOP ReferNet, che fornisce informazioni sul sistema e sulle politiche di istruzione e formazione professionale (IFP) in Italia, coordina l'attuazione dell'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti e partecipa all'indagine PIAAC dell'OCSE. Infine, è membro del Consorzio europeo ERIC-ESS ed è responsabile dell'Indagine sociale europea per l'Italia

---

<sup>36</sup> <https://stage4eu.it/>

<sup>37</sup> <https://www.inapp.gov.it/istituto/funzioni-e-compiti>



Uno strumento promosso dall'INAPP è *"l'Atlante del lavoro"*, emerso da un lavoro di ricerca-intervento a supporto del Gruppo Tecnico formato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, dall'ANPAL, dal Coordinamento delle Regioni e dalle Regioni, con l'assistenza tecnica di Tecnostruttura delle Regioni (Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015). Si tratta di una mappa dettagliata del lavoro e delle qualifiche, organizzata in tre sezioni: Atlante Lavoro, Atlante e Qualifiche e Atlante e Professioni. Lo strumento funge da supporto al sistema di apprendimento permanente e ai servizi per l'occupabilità<sup>38</sup>.

**L'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE)**<sup>39</sup> è da 100 anni il punto di riferimento per la ricerca educativa in Italia. Dal 1925 investe nella formazione e nell'innovazione didattica, sostenendo i processi di miglioramento delle scuole. L'Istituto sviluppa nuovi modelli didattici, sperimenta l'uso delle nuove tecnologie nell'educazione e promuove la ridefinizione del rapporto tra spazi e tempi di apprendimento e insegnamento.

Inoltre, si occupa della formazione del personale docente, amministrativo, tecnico e ausiliario e dei dirigenti scolastici ed è stato coinvolto in alcune delle più importanti esperienze di e-learning a livello europeo.

Insieme all'INVALSI (Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e Formazione) e all'Ispettorato del Ministero dell'Istruzione, l'INDIRE fa parte *del Sistema Nazionale di Valutazione dell'Istruzione e della Formazione*<sup>40</sup>. In questo ambito, l'Istituto sviluppa azioni a sostegno dei processi di miglioramento dell'istruzione per aumentare la qualità dell'insegnamento e i risultati degli alunni.

INDIRE osserva e documenta lo sviluppo dei curricula di istruzione e formazione tecnica e professionale e la transizione scuola-lavoro, attraverso un monitoraggio quantitativo e qualitativo, banche dati e rapporti di ricerca.

L'INDIRE è anche l'Agenzia Nazionale Italiana per Erasmus+ nei settori dell'istruzione scolastica, dell'istruzione superiore e dell'educazione degli adulti. Inoltre, è l'Organizzazione Nazionale di Supporto per eTwinning<sup>41</sup> - la comunità per gli insegnanti per connettersi, collaborare e condividere idee in Europa - così come per Epale - la Piattaforma Elettronica per l'Educazione degli Adulti in Europa - e per Eurydice, la rete che fornisce informazioni sui sistemi e le politiche educative in 37 Paesi. INDIRE finanzia progetti nel settore, tra cui questo progetto Erasmus+ - Work-Based-Learning Champion e altri progetti, come il progetto biennale "Modelli innovativi di alternanza scuola-lavoro" volto a comprendere e modellare i processi formativi che

<sup>38</sup> <https://atlantelavoro.inapp.org/>

<sup>39</sup> <https://www.indire.it/en/>

<sup>40</sup> <https://snv.pubblica.istruzione.it/snv-portale-web/>

<sup>41</sup> <https://www.indire.it/en/progetto/etwinning/>



accompagnano le esperienze di alternanza scuola-lavoro nelle pratiche didattiche, nei metodi di organizzazione e nei risultati dei prodotti<sup>42</sup>.

**L'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e di Formazione (INVALSI)<sup>43</sup>** svolge un ruolo cruciale all'interno del sistema nazionale di valutazione italiano. Il suo obiettivo principale è garantire il coordinamento funzionale del sistema nazionale di valutazione, che attua la garanzia della qualità nel sistema di istruzione e formazione, dalla scuola primaria alla scuola secondaria superiore.

L'istituto è responsabile della proposta di protocolli di valutazione e dell'organizzazione di visite alle scuole da parte di unità di valutazione esterne. Sviluppa inoltre indicatori di efficienza ed efficacia per individuare le scuole e gli istituti di formazione che necessitano di un sostegno prioritario e di una valutazione esterna. Inoltre, l'INVALSI crea strumenti per facilitare le azioni di valutazione per le scuole e le strutture di formazione. Definisce indicatori specifici per la valutazione dei dirigenti scolastici e si occupa di selezionare, formare e gestire l'anagrafe degli esperti per i nuclei di valutazione esterna. Inoltre, l'INVALSI redige rapporti periodici sullo stato del sistema di istruzione e formazione e rappresenta l'Italia nelle indagini internazionali e in altre iniziative di valutazione, contribuendo alla comprensione globale e al miglioramento continuo degli standard educativi.

## 3 Sintesi del feedback degli stakeholder

È stato sviluppato e distribuito un questionario online ai principali stakeholder per sollecitare un feedback sulle politiche nazionali ed europee e sulle pratiche di apprendimento basato sul lavoro in Italia<sup>44</sup>. Il tasso di risposta è stato più basso del previsto, probabilmente a causa della distribuzione durante i mesi di dicembre e gennaio. Per migliorare il coinvolgimento, sono stati privilegiati metodi di contatto diretto come le telefonate. Nonostante questi sforzi, la risposta è stata ancora limitata, soprattutto da parte delle PMI. Su quasi 150 stakeholder contattati, l'indicatore di prestazione chiave (KPI) è stato raggiunto solo dall'84%, con 21 risposte ricevute invece delle 25 previste.

L'indagine ha coinvolto 21 partecipanti italiani provenienti da diversi settori. La maggior parte dei partecipanti **(47,6%)** lavora nel settore dell'istruzione superiore, con 7 su 10 impiegati nelle università, **il 23,8% sono studenti o neolaureati. Il 9,5% era costituito da professionisti**

<sup>42</sup> <https://www.indire.it/progetto/modelli-innovativi-di-alternanza-scuola-lavoro/>

<sup>43</sup> <https://www.invalsi.it/invalsi/index.php>

<sup>44</sup> Per maggiori dettagli si rimanda all'allegato.

**dell'istruzione e della formazione professionale** e da **rappresentanti di aziende**. I settori di lavoro variano da ICT e Ricerca e Sviluppo a commerciale, culturale e legale.

## **Consapevolezza ed esperienza con l'apprendimento basato sul lavoro**

L'indagine rivela che gran parte dei partecipanti, l'85,7%, riferisce un certo livello di familiarità con le pratiche di WBL all'interno delle loro organizzazioni. In particolare, il 42,9% degli intervistati ha dichiarato di avere "poca familiarità", il 28,6% una "leggera familiarità" e il 14,3% si è definito "molto familiare". Nonostante questa consapevolezza relativamente alta, il 14,3% degli intervistati ha ammesso di non avere alcuna familiarità con le pratiche WBL. Questi risultati sottolineano una gamma diversificata di livelli di familiarità tra gli intervistati, anche se è evidente **che più della metà degli intervistati ha familiarità con le pratiche WBL**.

Per quanto riguarda il loro **coinvolgimento e la loro esperienza diretta con i programmi** o le iniziative **WBL**, come apprendistati, tirocini o sistemi di istruzione duale, la maggior parte degli intervistati è stata **impegnata come educatori o accademici** (40%), seguiti da partecipanti (28,6%), **supervisori** (19%) e **coordinatori di programmi** (14,3%). Al contrario, solo pochi partecipanti hanno lavorato come datori di lavoro o hanno agito come intermediari tra aziende e istituzioni educative. Inoltre, il 9,5% degli intervistati ha dichiarato di non avere alcun coinvolgimento diretto con il WBL nelle proprie organizzazioni, sottolineando le potenziali lacune di partecipazione tra i diversi gruppi di stakeholder.

La maggior parte dei partecipanti, il 66,7%, ha dichiarato **un impegno recente o frequente nelle pratiche di WBL**, sia nell'ultimo anno (42,9%) sia su base giornaliera (23,8%). Inoltre, il 19% ha dichiarato che l'ultimo coinvolgimento risale a un periodo compreso tra 1 e 2 anni fa, mentre il 9,5% ha interagito più di 2 anni fa. Solo il 4,8% degli intervistati ha dichiarato di non aver mai partecipato a pratiche di WBL. Questi risultati suggeriscono che **il WBL è una componente attiva** del panorama professionale ed educativo **per la maggior parte degli intervistati**, evidenziando la sua importanza e il valore attribuito ai modelli di apprendimento pratico ed esperienziale. I dati suggeriscono la necessità di un supporto continuo e possibilmente di aggiornamenti per coloro che non sono stati in contatto con il WBL per oltre due anni, per garantire che tutti i professionisti rimangano equipaggiati con le pratiche più attuali ed efficaci.

## **Valutazione delle politiche nazionali ed europee**

È emersa una questione cruciale riguardo alla conoscenza delle politiche nazionali o europee a sostegno del WBL: solo il 38,1% dei partecipanti ne è a conoscenza. **Ciò evidenzia una significativa lacuna nella consapevolezza e nella comprensione dei quadri o delle iniziative esistenti che mirano a sostenere i programmi WBL**.

Solo il 25% circa degli intervistati ha indicato **le politiche con cui ha dimestichezza**; tra le politiche e i meccanismi più frequentemente citati figurano i **tirocini, i tirocini curriculari e**



**professionalizzanti, gli apprendistati, l'alternanza scuola-lavoro, il programma Erasmus+ e il sistema duale nell'istruzione e formazione professionale.**

Il basso tasso di risposta può **riflettere la mancanza di consapevolezza e comprensione delle politiche WBL nazionali ed europee e delle modalità di apprendimento** tra gli stakeholder, la **scarsa familiarità con la terminologia utilizzata** (come "Work-based Learning" o "Apprendimento basato sul lavoro") **o entrambe le cose**. Questa situazione sottolinea la **necessità di migliorare le strategie educative e di comunicazione** per far conoscere meglio agli stakeholder questi importanti termini e politiche.

### **Le sfide più significative delle attuali politiche nazionali WBL**

**Le principali sfide** identificate dai partecipanti includono la **mancata corrispondenza tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro e la mancanza di consapevolezza delle opportunità di WBL**, citate dal 57,1% degli intervistati. Queste sfide evidenziano uno scollamento critico tra l'offerta formativa e le esigenze del mercato del lavoro e suggeriscono che molti potenziali partecipanti o stakeholder non sono pienamente consapevoli dell'esistenza o dei vantaggi dei programmi WBL, il che ne ostacola l'adozione e l'efficacia.

Inoltre, oltre la metà dei partecipanti (52,4%) ha sottolineato che le **opportunità di WBL non sono sufficientemente promosse**, il che indica una lacuna nella commercializzazione di questi programmi/modalità di apprendimento a potenziali beneficiari come studenti, datori di lavoro o educatori. Inoltre, il 47,6% degli intervistati ha individuato **nel limitato impegno dei datori di lavoro** un ostacolo significativo, che riflette le difficoltà nel promuovere le collaborazioni tra le istituzioni educative e il settore imprenditoriale, essenziali per un WBL efficace.

**Altre** preoccupazioni hanno riguardato gli oneri amministrativi e la complessità (28,6%), che potrebbero scoraggiare il coinvolgimento, in particolare delle piccole e medie imprese, e una minore enfasi sui problemi di finanziamento (19%), suggerendo che i vincoli finanziari non sono percepiti come l'ostacolo principale. Una piccola percentuale (4,8%) degli intervistati ha anche menzionato sfide più specifiche, come migliorare l'integrazione dell'istruzione con la forza lavoro, migliorare la qualità delle esperienze di WBL, affrontare le disparità regionali nella disponibilità dei programmi e facilitare l'accesso ai gruppi vulnerabili.

### **Politiche e iniziative dell'Unione Europea**

I partecipanti hanno una percezione generalmente positiva delle politiche e delle iniziative dell'UE come Erasmus+ e il Quadro europeo per l'apprendimento basato sul lavoro, con quasi la metà dei partecipanti che ha espresso il proprio sostegno. Tuttavia, una parte significativa degli intervistati è rimasta neutrale (33,3%) o non era a conoscenza di queste politiche (19%), evidenziando la necessità di una maggiore consapevolezza e di una comunicazione più chiara sugli sforzi dell'UE nel sostenere l'apprendimento basato sul lavoro.



**Le raccomandazioni principali per migliorare le politiche includono:** l'aumento dei finanziamenti e degli stipendi, la necessità di semplificare i processi burocratici e di rendere il WBL più accessibile. Inoltre, le raccomandazioni includono il rafforzamento della connessione tra le attività aziendali e il sistema educativo, l'espansione delle pratiche di WBL all'interno delle università, soprattutto nel Sud Italia, e una maggiore promozione dei benefici del WBL e delle metodologie applicabili. È stato anche chiesto di promuovere il coinvolgimento delle piccole e medie imprese per favorire lo sviluppo di competenze pratiche, di aggiungere risorse umane per sostenere le iniziative di WBL e di creare opportunità di tirocinio retribuito per facilitare la transizione degli studenti verso la forza lavoro.

## **Competenze digitali e strumenti WBL**

**Le competenze digitali sono state evidenziate come cruciali per l'attuazione dei programmi WBL**, con la maggior parte dei partecipanti che ne ha valutato l'importanza in modo elevato - il 42,9% ha assegnato loro un punteggio di 4 su 5 e il 28,6% ha dato il massimo. Tuttavia, l'indagine ha rivelato la necessità di una formazione digitale mirata sia per gli studenti che per il personale, per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più tecnologico. Sono state identificate anche sfide come la navigazione nei portali universitari e la scarsa usabilità dei siti web relativi al WBL.

Nonostante l'importanza delle competenze digitali, solo il 14,3% dei partecipanti conosceva gli strumenti digitali rilevanti per il WBL in Italia, come SELFIE e Stage4eu. I partecipanti hanno trovato più utili le piattaforme di e-learning come Moodle e Trello, i software di gestione dei programmi e le piattaforme che collegano università e aziende. Tuttavia, molti hanno riferito di aver incontrato difficoltà tecniche e resistenze amministrative nell'utilizzo di questi strumenti, evidenziando le barriere che ne impediscono l'effettiva implementazione.

## **Testimonianze e raccomandazioni future**

### **Pratiche WBL di successo**

Tra le pratiche di WBL considerate di successo, i partecipanti hanno citato programmi come Erasmus+, apprendistati e tirocini legati a visite aziendali e progetti specifici come quelli della Fondazione Sant'Agata e dell'INAPP. Questi esempi dimostrano il potenziale delle esperienze di WBL se supportate da un coordinamento efficace.

### **Raccomandazioni per migliorare i programmi WBL in Italia o in Europa:**

Le raccomandazioni per migliorare i programmi WBL a livello nazionale ed europeo sottolineano un migliore coordinamento, riconoscimento e accessibilità. Le proposte principali includono una maggiore diffusione e coordinamento per garantire il riconoscimento curriculare delle attività, la creazione di un quadro comune per il riconoscimento del WBL, il potenziamento della collaborazione tra università, aziende e servizi per gli studenti e la promozione della digitalizzazione insieme a maggiori finanziamenti. Altre misure prevedono la formazione di tutor aziendali, l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione, la garanzia di salari equi e il



miglioramento dell'interazione tra istruzione e mercato del lavoro attraverso standard di qualità e sostegno finanziario. Infine, la creazione di reti e partenariati tra gli stakeholder è fondamentale per ridurre le disparità, migliorare l'accesso dei gruppi vulnerabili e promuovere un sistema WBL inclusivo ed efficace.

## Collaborazione

Per quanto riguarda la disponibilità a partecipare a futuri workshop su WBL e competenze digitali, il 52,4% si è detto favorevole, mentre il 47,6% ha risposto negativamente. Questi risultati evidenziano un forte interesse per il tema del WBL, ma anche la necessità di affrontare sfide significative per garantirne un'attuazione efficace e inclusiva.

# 4 Best practices

## APPRENDISTATO DUALE: ISTRUZIONE SUPERIORE E RICERCA

La best practice consiste in un apprendistato duale per l'alta formazione e la ricerca sviluppato dal Dipartimento di Ingegneria dell'Università dell'Aquila (UnivAQ) e da Enel. Fondata nel 1962, Enel è la più grande azienda elettrica in Italia e da sempre contribuisce al suo sviluppo economico e sociale.

Una selezione di 11 studenti che frequentano il secondo anno della Laurea Magistrale in Ingegneria Elettrica viene assunta da Enel con un contratto di apprendistato per fare esperienza diretta nel campo della generazione e distribuzione di energia elettrica. **UnivAQ** ed **Enel** hanno creato un piano di studi integrato con nozioni che rispondono alle attuali esigenze del mondo produttivo, della transizione energetica e della digitalizzazione dei processi lavorativi. Il programma alterna lezioni e studio in aula a formazione tecnico-professionale svolta direttamente in fabbrica e gli studenti saranno affiancati da un tutor di UnivAQ e uno di Enel. A partire dall'anno accademico 2023/2024, 15 studenti del secondo anno del corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Elettrica alterneranno le lezioni e lo studio con la formazione tecnico-professionale in azienda.

**L'obiettivo principale della prima edizione** è sviluppare *una comprensione pratica e approfondita dei processi e delle tecnologie del settore energetico*, altamente competitivo e molto dinamico. Per Enel l'iniziativa mira a trasmettere nuove competenze, ma si allinea anche all'impegno del gruppo di fornire una formazione di qualità. Enel vuole ispirare i giovani con una maggiore consapevolezza delle innumerevoli opportunità del settore energetico e attrarre i migliori talenti. **L'obiettivo della seconda edizione** è, infatti, il conseguimento di un titolo universitario arricchito da contenuti formativi altamente professionalizzanti.

Non sono state riscontrate sfide nell'attuazione del programma. L'unico aspetto critico riguarda il fatto che il numero di partecipanti è diminuito da 15 a 11 rispetto alla prima edizione del



progetto, svoltasi nel 2023. La reputazione di Enel può essere considerata un fattore facilitante nell'implementazione della pratica, data la sua attrattiva come datore di lavoro. **L'impatto** principale osservato è che gli studenti acquisiscono conoscenze pratiche nel loro campo di lavoro prima di completare gli studi. Enel, d'altra parte, è stata in grado di attrarre e selezionare risorse eccellenti già formate con competenze specifiche.

A ottobre 2025 partirà la terza edizione del programma sperimentale di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca. Enel offrirà a 15 studenti l'opportunità di avviare un rapporto di lavoro come **apprendisti** contestualmente al completamento dell'ultimo anno della Laurea Magistrale in Ingegneria Elettrica. Il programma di apprendistato si sviluppa attraverso l'alternanza tra la frequenza delle lezioni all'Università e la presenza in azienda per la formazione tecnico-professionale e per avviare contemporaneamente un'esperienza lavorativa coerente con gli studi svolti, in un contesto lavorativo dinamico, che consente l'acquisizione di competenze immediatamente spendibili sul lavoro.

## EUNICE - UNIVERSITÀ EUROPEA

L'Università di Catania fa parte del progetto **Eunice - "The European University of Customised Education"**, finanziato **dal programma Erasmus+** dal 2020 al 2023 (prima call) e dal 2023 al 2027 (seconda call). Il consorzio è composto da **dieci università europee**, tra cui, oltre all'Università di Catania, la Brandenburg University of Technology (Germania), il Politecnico di Hauts-de-France (Francia), la Poznan University of Technology (Polonia, coordinatore), l'Università di Mons (Belgio), l'Università di Cantabria (Spagna) e l'Università di Vaasa (Finlandia), l'Università del Peloponneso (Grecia), l'Istituto Politecnico di Viseu (Portogallo) e la Karlstad University (Svezia).

L'**obiettivo** principale è la creazione di **alleanze transnazionali** tra istituti di istruzione superiore di tutta l'UE che si uniscono a beneficio di studenti, docenti, enti pubblici e imprese. L'Università di Catania si unisce alle nuove **24 Università europee**, alleanze transnazionali di istituti di istruzione superiore di tutta l'UE che si uniscono a beneficio di studenti, docenti, enti pubblici e imprese. Il finanziamento ottenuto permetterà di realizzare azioni volte a facilitare l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro e a favorire la loro proiezione internazionale.

**Gli obiettivi** principali della prima call sono stati i seguenti:

- Creazione delle fondamenta: la **strategia** a lungo termine dove l'istruzione di qualità incontra la ricerca, l'innovazione, la società e il settore industriale;
- Creare un **campus** EUNICE: uno spazio interuniversitario unico nel suo genere, in cui gli studenti e il personale sono ispirati dalla mobilità, dai programmi di studio personalizzati (orientati agli studenti) e dalle attività lavorative;
- **Identità europea** basata sulla diversità culturale e linguistica;



- Creare **ponti** tra studenti, ricercatori, partner del mondo industriale e attori della società: attraverso la ricerca industriale e la formazione orientata alle sfide.

Il secondo bando presenta **aspetti innovativi**. EUNICE continuerà a sviluppare le sue attività e a promuovere:

- Lo sviluppo delle competenze chiave EUNICE e l'apprendimento esperienziale;
- Comunità di pratica: tra i dipendenti che operano in settori chiave dell'attività per consentire la risoluzione congiunta dei problemi;
- Revisione delle politiche e dei processi accademici e amministrativi per consentire l'**innovazione** tra le istituzioni in termini di iscrizioni, mobilità e sviluppo dei programmi;
- Migliorare l'impegno regionale in modo che le nostre università abbiano un impatto positivo sull'istruzione, ma anche sul trasferimento delle conoscenze e sulla risposta alle esigenze della società.

L'Università di Catania, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ha ideato il **"Portale EIIP - Eunice International Internship"**, favorendo la mobilità e i progetti internazionali. Le opportunità sono aperte a studenti universitari, laureandi e laureati, ma anche a giovani iscritti alle scuole superiori, per introdurli al contesto di cooperazione tra l'università e le imprese. Tra le 200 aziende iscritte al portale, l'Università di Catania è associata a: Comune di Catania, Camera di Commercio, Confindustria, Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi, INFN, CSFNSM, CNR, **STMicroelectronics**, Enel Green Power, Fidia Farmaceutici, SIFI, Medivis, Sasol e Parmalat.

Inoltre, grazie al **portale "EUNICE - International Thesis Portal"**, il servizio si estende anche alla possibilità di mobilità internazionale legata a progetti di ricerca PHD. Più di 100 professori e ricercatori di vari settori di studio hanno già dato la loro disponibilità ad ospitare studenti di Bachelor, Master e PhD<sup>45</sup>.

## STAGE DI INGEGNERIA IN STMICROELECTRONICS

Nel 2021 l'Università di Catania ha firmato un accordo con la **STMicroelectronics** per attività di formazione e ricerca nel campo dell'elettronica di potenza. La ST è un'azienda globale ad alta tecnologia che crea tecnologie per i semiconduttori con più di cinquemila dipendenti nella città di Catania. Nel 2024, l'azienda ha annunciato un investimento di 5 miliardi di euro per la costruzione di un nuovo stabilimento produttivo che sarà operativo a partire dal 2026 e dovrebbe impiegare circa 2.700 nuovi lavoratori.

---

<sup>45</sup> <https://eunice-university.eu/project/eunice4u/>

L'obiettivo della collaborazione è **favorire la formazione accademica e professionale degli studenti** attraverso l'organizzazione di corsi multidisciplinari e il coordinamento di progetti di ricerca, tesi di laurea e stage post-laurea nel campo dell'elettronica di potenza. Le attività congiunte sono finalizzate alla ricerca di nuovi tipi di applicazioni e allo sviluppo di nuovi dispositivi di potenza utilizzando metodologie innovative sia su materiali attualmente utilizzati che su nuovi materiali. Inoltre, l'azienda ha finanziato **12 premi di studio** del valore di 8.000 euro ciascuno, a 6 studenti maschi e 6 studentesse dell'Università di Catania iscritti al corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Elettronica per l'anno accademico 2023/2024. Oltre al premio, è prevista un *mentorship* da parte del personale tecnico della STMicroelectronics per tutta la durata degli studi. I vincitori partecipano a incontri formativi, seguono un piano individuale specifico da concordare con i referenti aziendali e potranno svolgere la tesi di laurea e/o un tirocinio presso gli uffici e i laboratori di STMicroelectronics.

## STAGE4EU

Stage4EU è un progetto realizzato dall'**INAPP** nel 2019, come naturale evoluzione dell'esperienza maturata con il "Manuale dei tirocini in Europa". Si tratta di un'app per dispositivi mobili e di un sito web che offrono un servizio gratuito di pubblicazione di annunci di *stage presso istituzioni ed enti pubblici nazionali e internazionali, organizzazioni riconosciute a livello internazionale e aziende multinazionali*. Il progetto Stage4eu è cofinanziato dal programma nazionale "Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027". Il **gruppo target** è composto per lo più da studenti universitari o neolaureati, di età compresa tra i 20 e i 30 anni, ma può includere anche persone più giovani o più anziane. Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma. **L'impatto principale** è quello di permettere agli studenti di acquisire competenze professionali in un contesto internazionale, acquisendo soft e hard skills, come lo spirito d'impresa, la capacità di adattarsi confrontandosi con diversi modelli culturali e organizzativi e, non ultimo, imparare a parlare fluentemente una lingua straniera. Inoltre, è molto probabile, a seconda degli obblighi vigenti in alcuni Paesi, che il tirocinio sia retribuito o compensato con benefit quali alloggio, abbonamenti ai trasporti pubblici, buoni pasto, ecc. Inoltre, le aziende potranno disporre di personale qualificato e formato proveniente da un altro Paese.

## 5 Analisi delle lacune e delle sfide

Sulla base delle ricerche condotte sul campo e documentarie, sono state individuate le seguenti lacune e sfide principali relative alle politiche e ai programmi di WBL in Italia:



- **Mancata corrispondenza tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro**

Il 57,1% dei partecipanti ha sottolineato una discrepanza tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro, con il risultato che gli studenti si laureano senza le competenze necessarie per trovare un impiego nel settore prescelto.

- **Mancanza di consapevolezza delle opportunità WBL**

Il 57,1% degli intervistati ha rilevato una mancanza di consapevolezza sulle opportunità di WBL disponibili. La ricerca documentale ha anche rivelato difficoltà nel reperire programmi e informazioni pertinenti.

- **Mancanza di promozione delle opportunità WBL**

Il 52,4% ha segnalato un'insufficiente promozione delle opportunità di WBL. Gli esperti di Confindustria hanno sottolineato che la mancanza di relazioni strutturate tra istituti di formazione e aziende influisce negativamente sulla qualità e sulla varietà dei tirocini offerti<sup>46</sup>.

- **Mancanza di una formazione WBL efficace**

La mancanza di una formazione WBL efficace non consente agli studenti di acquisire le competenze, le conoscenze e le esperienze necessarie per avere successo nel mercato del lavoro e ostacola la loro comprensione di come i loro studi si allineino con i potenziali percorsi professionali. Di conseguenza, molti studenti potrebbero essere costretti a intraprendere carriere in settori completamente nuovi.

- **Mancanza di tutor formativi competenti**

Nelle aziende mancano tutor professionali qualificati in grado di fornire la formazione necessaria. Questa carenza ostacola la capacità dei tirocinanti/apprendisti di acquisire le competenze essenziali per svolgere efficacemente le loro mansioni lavorative. Soprattutto nel Sud Italia, molte piccole e medie imprese (PMI) si trovano ad affrontare problemi nel reclutamento di tutor per la formazione dei nuovi assunti a causa della scarsità di risorse. Anche il CEDEFOP ha evidenziato la necessità di formare insegnanti e formatori.

---

<sup>46</sup> Documento di sintesi di Confindustria sui tirocini curriculari, pag. 3.

- **Impegno limitato dei datori di lavoro**

Il 47,6% dei partecipanti ha individuato nel limitato coinvolgimento dei datori di lavoro un ostacolo all'implementazione efficace del WBL, riflettendo le difficoltà nel promuovere le collaborazioni tra le istituzioni educative e il settore imprenditoriale.

- **Barriere normative e lacune legislative**

L'Italia si trova ad affrontare le sfide dell'armonizzazione delle normative nazionali sul WBL con le direttive europee, come la Proposta di Direttiva Europea COM (2024) 132 relativa al miglioramento e all'applicazione delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta contro i rapporti di lavoro regolari mascherati da tirocini ("Direttiva Tirocini"). Gli stakeholder hanno citato difficoltà nella definizione di "tirocinante", mancanza di chiarezza negli strumenti di formazione sul posto di lavoro e quadri legislativi e finanziari incoerenti.

- **Onere amministrativo**

Il 28,6% dei partecipanti ha citato come sfida la complessità amministrativa, compresi gli ostacoli burocratici che scoraggiano i datori di lavoro dall'adottare programmi WBL.

- **Mancanza di fondi**

Il 19% degli intervistati ha evidenziato come problema principale la carenza di fondi, tra cui l'inadeguatezza del sostegno finanziario per i tirocinanti. Le indennità per i tirocinanti variano notevolmente da regione a regione, creando disuguaglianze, e non sono previste indennità per i tirocini curriculari.

- **Scarso utilizzo dell'apprendistato**

L'apprendistato rimane uno strumento scarsamente utilizzato in Italia a causa della complessità normativa, degli alti costi percepiti e della scarsa consapevolezza dei giovani e dei datori di lavoro. Le aziende spesso privilegiano contratti più flessibili, come quelli a tempo determinato, rispetto all'apprendistato. Il CEDEFOP<sup>47</sup> sottolinea inoltre l'importanza di rafforzare l'apprendistato per integrare meglio la formazione e l'occupazione dei giovani all'interno di un sistema duale. Ciò comporta il potenziamento dei programmi di apprendistato per l'istruzione e la formazione superiore, la semplificazione della legislazione vigente e una maggiore attrattiva dell'apprendistato per le imprese.

- **Uso improprio dei contratti di tirocinio**

---

<sup>47</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>

Gli stakeholder hanno riportato opinioni contrastanti sui meccanismi di controllo per prevenire l'uso improprio dei contratti di tirocinio. I sindacati e le associazioni studentesche auspicano un rafforzamento dei controlli, mentre Confindustria ritiene che i meccanismi attuali siano sufficienti. L'apprendistato viene suggerito come alternativa più efficace agli tirocini extracurricolari<sup>48</sup>.

- **Standard minimi di salute e sicurezza**

Gli stakeholder hanno concordato sulla necessità di garantire standard minimi di salute e sicurezza per i tirocinanti, equivalenti a quelli previsti per i dipendenti con contratti standard.

- **Mancanza di consapevolezza delle politiche**

Esiste un divario nella consapevolezza e nella comprensione delle politiche nazionali ed europee a sostegno del WBL e una potenziale scarsa familiarità con la terminologia utilizzata ("Work-based Learning" o "Apprendimento basato sul lavoro").

- **Altre sfide**

- Disparità territoriali e difficoltà di accesso ai programmi per i gruppi vulnerabili e/o svantaggiati.

Queste lacune e sfide sottolineano la necessità di un maggiore allineamento tra i curricula educativi e i requisiti del mercato del lavoro, di una maggiore consapevolezza e promozione delle opportunità di apprendimento basato sul lavoro e di collegamenti più forti tra le istituzioni educative e le imprese. Inoltre, c'è un bisogno urgente di tutor formativi più competenti, soprattutto nelle PMI, di quadri normativi semplificati, di un maggiore impegno dei datori di lavoro nei programmi di WBL e di una rivalutazione del sistema di apprendistato per renderlo più accessibile e attraente sia per i giovani che per i datori di lavoro.

---

<sup>48</sup><https://www.bollettinoadapt.it/direttiva-tirocini-la-posizione-delle-associazioni-di-rappresentanza-italiane/>

## 5 Raccomandazioni

Di seguito sono elencate le raccomandazioni per migliorare l'implementazione e l'efficacia del WBL in Italia, con particolare attenzione su potenziamento del coordinamento, del riconoscimento e dell'accessibilità:

- **Migliorare le politiche WBL**
  - Attuare politiche volte a favorire ulteriormente l'interazione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro e a garantire adeguati standard di qualità delle esperienze di WBL.
- **Aumentare la consapevolezza delle politiche e delle pratiche WBL**
  - Migliorare la comprensione delle politiche WBL nazionali ed europee per affrontare l'attuale scarsa familiarità e garantire che gli stakeholder siano ben informati.
  - Estendere la conoscenza dei programmi WBL alle aziende per aiutare l'integrazione dei giovani nella forza lavoro e promuovere il coinvolgimento delle piccole e medie imprese per migliorare lo sviluppo delle competenze pratiche.
  - Promuovere l'impegno attivo nelle pratiche di WBL per dissipare la disinformazione e migliorare la comprensione dei benefici e dei processi coinvolti.
  - Organizzare giornate aperte per sensibilizzare studenti e professionisti sulle opportunità offerte dall'apprendimento basato sul lavoro, incoraggiando una maggiore partecipazione.
  - Organizzare programmi WBL privati e retribuiti che forniscano una formazione completa ai giovani, incentrata non solo sulle competenze professionali ma anche sulle responsabilità civiche e sociali.
- **Rafforzare il coordinamento tra le principali stakeholder per allineare i programmi di studio alle esigenze del mercato del lavoro**
  - Rafforzare il dialogo tra istituzioni pubbliche, decisori politici, beneficiari e imprese.
  - Creare reti e partenariati efficaci per coinvolgere tutte gli stakeholder nella pianificazione, nell'attuazione e nella valutazione dei programmi WBL.
  - Migliorare la collaborazione tra università, aziende e servizi agli studenti per garantire il riconoscimento curriculare delle esperienze WBL, creando strumenti standard per il riconoscimento e affrontando le questioni di equivalenza tra Paesi.
  - Sviluppare un "percorso formativo" strutturato, dalla scuola all'università, per consentire uno sviluppo progressivo delle competenze ed evitare sovrapposizioni tra strumenti simili.



- **Creare opportunità di WBL maggiori e di migliore qualità per gli studenti.**
  - Estendere la durata dei tirocini curriculari all'interno dei piani di studio esistenti per fornire agli studenti un tempo sufficiente per sviluppare le competenze professionali.
  - Migliorare i servizi di orientamento e inserimento universitario per garantire che gli studenti scelgano consapevolmente i loro enti promotori.
  - Rafforzare l'apprendistato e garantire che la componente formativa sia valorizzata in modo più efficace, sia negli apprendistati che nei tirocini.
  - Creare opportunità di tirocinio retribuito per facilitare il passaggio degli studenti al mercato del lavoro.
  - Formare i tutor aziendali al mentoring per migliorare l'acquisizione di competenze da parte del personale.
  - Fornire un sostegno finanziario alle iniziative che migliorano la qualità e l'accessibilità delle esperienze WBL.
  - Aumentare i tirocini curriculari all'interno dei corsi di laurea integrando il sistema duale. Ciò ridurrebbe la necessità di tirocini extracurriculari e contribuirebbe ad affrontare il fenomeno dei NEET.
  - Affrontare le disparità territoriali, migliorare l'accesso per gli individui vulnerabili ed elevare la qualità complessiva delle esperienze WBL.
- **Aumentare i finanziamenti e garantire un'equa compensazione**
  - Fornire maggiori finanziamenti alle aziende per sostenere le iniziative WBL e garantire stipendi adeguati agli apprendisti, creando maggiori opportunità di lavoro per coloro che completano la loro formazione.
- **Migliorare le competenze digitali**
  - Migliorare le competenze digitali di studenti e il personale per implementare e gestire al meglio le pratiche WBL, allineandosi alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più tecnologico.

## 6 Conclusione

Il Report evidenzia il ruolo critico dell'apprendimento basato sul lavoro nel colmare il divario tra istruzione ed esigenze del mercato del lavoro in Italia. Nonostante il crescente riconoscimento della sua importanza, persistono diverse lacune e sfide, tra cui la mancata corrispondenza tra i curricula formativi e le richieste del mercato del lavoro, il limitato impegno



dei datori di lavoro, i finanziamenti insufficienti e la mancanza di consapevolezza e promozione delle opportunità di WBL. Inoltre, le barriere normative, la complessità amministrativa e lo scarso utilizzo dell'apprendistato ostacolano il pieno potenziale del WBL nel promuovere l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze.

I risultati sottolineano la necessità di un approccio più coeso e inclusivo all'attuazione del WBL. Le raccomandazioni principali includono una maggiore consapevolezza delle politiche e delle pratiche di WBL, il rafforzamento della collaborazione tra università, aziende e responsabili politici, la necessità di affrontare le disparità territoriali e il miglioramento delle competenze digitali per sostenere i moderni programmi di WBL. Inoltre, per migliorare la qualità e l'accessibilità delle iniziative WBL sono essenziali maggiori finanziamenti, un'equa retribuzione e l'eliminazione di pratiche improprie, come l'abuso di tirocini extracurricolari.

Le best practice identificate in questo Report, come l'apprendistato duale e strumenti come Stage4EU, dimostrano il potenziale del WBL se sostenuto da un coordinamento efficace e da strategie innovative. Attuando le raccomandazioni proposte e promuovendo i partenariati tra i principali stakeholder, l'Italia può rafforzare il suo quadro WBL, preparare meglio gli studenti alla forza lavoro e contribuire a un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo.

## 7 Riferimenti

Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", ai sensi dell'articolo 1, commi da 34 e 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Accordo ai sensi dell'articolo 1, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Aprile, K. T., & Knight, B. A. (2020). La VOGLIA di imparare: Le prospettive degli studenti sull'impatto dei tirocini di apprendimento integrati nel lavoro sulla loro preparazione professionale. *Ricerca e sviluppo dell'istruzione superiore*, 39(5), 869-882. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>

Bonacci, M., (2017), Un'esperienza basata sul lavoro: l'alternanza scuola-lavoro in Italia (2017.: <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/c2b7f9c9-a525-4165-82e8-6272a52db793/content>

Boud, D., Solomon, N., & Society for Research into Higher Education. (2001). *Apprendimento basato sul lavoro: Una nuova istruzione superiore?* Society for Research into Higher Education & Open University Press.



CEDEFOP (2017), REVISIONE DELL'APPRENDISTATO Costruire opportunità di istruzione e formazione attraverso l'apprendistato. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4159\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf)

D'Agostino, S., & Vaccaro, S. (2025). Modernizzare l'apprendistato per sostenere il lavoro del futuro. 8a Conferenza Internazionale ASTRIL - Sessione speciale INAPP: Cambiamenti tecnologici, contenuti formativi e competenze on the job. Le dinamiche del mercato del lavoro e l'importanza di coordinare e rafforzare le politiche pubbliche che promuovono la mobilità e la transizione dei lavoratori. <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8273e7ef-9f33-4a90-ab2e-afb223e529fc/content>

D'Agostino, S. (2025), Transizione scuola-lavoro: Il ruolo dell'apprendimento basato sul lavoro, presentazione alla visita dei membri del gruppo di lavoro inter-agenzie dell'Ucraina sulla garanzia per i giovani, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e8aaf987-f7b2-4cdb-bfe7-386f1b5459f6/content>.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, artt. 43 e 45 sezione 6, "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni", a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34).

D.M. 25 marzo 1998, n. 142. Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento. Gazzetta Ufficiale 12 maggio 1998, n. 108.

INAPP, Infante V., Vaccaro S. (2024). Segnali di potenziamento dell'apprendistato duale: XXII Report di monitoraggio, Roma, Inapp <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4512> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-orientamento-e-formazione/focus/xxii-Report-di-monitoraggio-apprendistato>.

ISFOL, a cura di Giuseppe Iuzzolino e Silvia Lotito. (2014). Manuale del tirocinante Guida pratica al tirocinio extrascolastico, <https://inapp.infoteca.it/ricerca/dettaglio/manuale-del-tirocinante-guida-pratica-al-tirocinio-extracurriculare/20155>.

MyAnpal. (n.d.). Incentivo per giovani tra i 15 e i 29 anni - Assunzione con contratto di apprendistato.



Jackson, D. A. (2017). L'utilizzo dell'apprendimento integrato nel lavoro per migliorare la pianificazione della carriera tra i laureandi in economia. *Australian Journal of Career Development*, 26(3), 153-164.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Linehan, M. (2008). Apprendimento basato sul lavoro: Laurearsi attraverso il posto di lavoro.

Marcone, V. M. (2017) Imparare facendo: Towards new paradigms of work-related learning, in *European Journal of Research on Education and Teaching "Twenty years after the Delors Report"*, Università Ca' Foscari, Venezia (pp. 159-170) [https://issuu.com/pensamultimedia/docs/00\\_f\\_i\\_2\\_17\\_suppl.\\_unico/255](https://issuu.com/pensamultimedia/docs/00_f_i_2_17_suppl._unico/255)

Marcone, V. M. (2016) La Formatività del Work-Based Learning in *European Journal of Research on Education and Teaching "Rethinking the good school"*, Università Ca' Foscari di Venezia (pp. 391-400) [https://issuu.com/pensamultimedia/docs/\\_merged](https://issuu.com/pensamultimedia/docs/_merged)

Memoria predisposta per l'audizione del 12 giugno 2024 presso la XIV Commissione Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati, in merito alla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da Tirocini ("Direttiva sui tirocini") - COM(2024) 132 Final del 20 marzo 2024.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2015). Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: Manuale operativo (Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, art. 43). Disponibile online: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Manuale-operativo-apprendistato.pdf>

MLPS (2024), REPORT ANNUALE SULLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE 2024 Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato, disponibile online: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Report-annuale-sulle-comunicazioni-obbligatorie-2024.pdf>

Position Paper Confindustria. Nota di Confindustria sui tirocini curriculari. Protocollo N.416 - Bonomi Camera Deputati - Commissioni VII e XI - Richiesta di contributo scritto su proposte di



legge C. 1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419 Invidia e C. 3396 Tuzi, recanti disposizioni in materia di tirocinio formativo curricolare.

Sheridan, I. e Linehan, M. (n.d.). Un approccio di partnership all'inserimento lavorativo nell'istruzione superiore. Istituto di tecnologia di Dublino.

Sobiechowska, P. e Maisch, M. (2006). Apprendimento basato sul lavoro: Alla ricerca di un modello efficace. Educational Action Research, 14(2), 267-286.

Sweet, R. (2018). Apprendimento basato sul lavoro: Un manuale per i responsabili politici e le parti sociali nei paesi partner dell'ETF. Fondazione europea per la formazione. Disponibile all'indirizzo: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>

### Fonti online:

- <https://www.unibocconi.it/it/employer-e-partner/employer/recruitment-online/tirocinio-curriculare-ed-extracurriculare-principali-caratteristiche>
- <https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq>
- <https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies>
- <https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscritte-unict>
- <https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq>
- <https://uan.univaq.it/2024/07/31/apprendistato-duale-di-alta-formazione-enel-univaq-ecco-il-primato-laureato/>
- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/apprendistato/pagine/default>



- <https://www.cgil.it/ci-occupiamo-di/mercato-del-lavoro-politiche-attive-del-lavoro/memoria-cgil-audizione-su-proposta-di-direttiva-tirocini-xmmqa2wl>
- <https://www.mur.gov.it/it/pnrr/misure-e-componenti/dalla-ricerca-allimpresa>
- <https://www.unive.it/pag/10356>
- <https://www.cisl.it/cose-la-cisl/>
- <https://www.repubblicadeglistagisti.it/article/focus-alto-apprendistato-terzo-livello>
- <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/perche-in-italia-non-funziona-apprendistato/>
- <https://www.bollettinoadapt.it/lapprendistato-che-non-ce-alcune-riflessioni-a-partire-dallultimo-report-inapp-inps/>
- <https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq>
- <https://www.unict.it/it/internazionale/eunice-european-university>
- <https://www.unict.it/it/internazionale/news/progetto-eunice-al-formare-una-nuova-generazione-di-europei-creativi#:~:text=di%20europei%20creativi-.Progetto%20EUNICE%20al%20via%20per%20formare%20una%20nuova%20generazione%20di,e%20finanziato%20dal%20programma%20Erasmus%2B>
- <https://eunice-university.eu/project/eunice4u/>
- <https://internships.eunice-university.eu/>
- [https://www.st.com/content/st\\_com/en.html](https://www.st.com/content/st_com/en.html)
- <https://www.archiviobollettino.unict.it/articoli/unict-e-stmicroelectronics-firmano-accordo-di-collaborazione-attivita-di-formazione-e>
- <https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscritte-unict>



- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-orientamento-e-formazione/focus/xxii-Report-di-monitoraggio-apprendistato>
- <https://snv.pubblica.istruzione.it/snv-portale-web/>
- <https://www.invalsi.it/invalsi/index.php>
- <https://www.anvur.it/en>
- <https://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/apprendistato-l-emilia-romagna-aderisce-all-alleanza-europea>
- [https://www.sistema.puglia.it/portal/pls/portal/sispuglia.DYN\\_DYN CONTENUTO.SHOW?p\\_arg\\_names=id&p\\_arg\\_values=57274&p\\_arg\\_names=flag&p\\_arg\\_values=](https://www.sistema.puglia.it/portal/pls/portal/sispuglia.DYN_DYN CONTENUTO.SHOW?p_arg_names=id&p_arg_values=57274&p_arg_names=flag&p_arg_values=)



## 8 Allegato: Dati del questionario online italiano

È stato sviluppato e distribuito un questionario online ai principali stakeholder per sollecitare un feedback sulle politiche nazionali ed europee e sulle pratiche di apprendimento basato sul lavoro in Italia<sup>49</sup>. Il tasso di risposta è stato inferiore alle aspettative, probabilmente a causa della distribuzione nei mesi di dicembre e gennaio, particolarmente intensi. Per migliorare il coinvolgimento, sono stati privilegiati metodi di contatto diretto come le telefonate. Nonostante questi sforzi, la risposta è stata ancora limitata, soprattutto da parte delle PMI. Su quasi 150 stakeholder contattati, l'indicatore di prestazione chiave (KPI) è stato raggiunto solo dall'84%, con 21 risposte ricevute invece delle 25 previste.

L'indagine ha coinvolto 21 partecipanti italiani provenienti da diversi settori. La maggior parte dei partecipanti (**47,6%**) lavora nel settore dell'istruzione superiore, con 7 su 10 impiegati nelle università, **il 23,8%** sono **studenti o neolaureati**. **Il 9,5%** era costituito da **professionisti dell'istruzione e della formazione professionale** e da **rappresentanti di aziende**. I settori di lavoro variano da ICT e ricerca e sviluppo a commerciale, culturale e legale.

### Dati del questionario italiano

#### Questionario online: Pratiche e politiche di apprendimento basate sul lavoro (Work-Based Learning)

*Il seguente questionario è relativo al progetto Erasmus+ "Work-Based-Learning Champion" (WBL Champion), un'iniziativa volta a considerare l'apprendimento basato sul lavoro come sistema educativo ottimale per preparare gli studenti al successo nel mercato del lavoro e a migliorare le competenze digitali del personale degli istituti di istruzione superiore. Questo questionario è stato progettato per raccogliere opinioni sulle politiche nazionali e dell'Unione Europea (UE) e sulle attuali pratiche di WBL nel vostro Paese.*

*Ai fini di questo progetto, per apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning-WBL) si intende: Una strategia educativa che integra l'apprendimento accademico con esperienze pratiche sul posto di lavoro, consentendo agli studenti di applicare le conoscenze teoriche in contesti reali. Attraverso un impegno strutturato con ambienti di lavoro autentici, gli studenti sviluppano conoscenze, abilità e competenze.*

---

<sup>49</sup> Per maggiori dettagli si rimanda all'allegato.



*Le attività di WBL includono quelle attività ed esperienze che sono direttamente rilevanti per i campi di studio e le future carriere degli studenti, sono collegate a specifici risultati di apprendimento e sono valutate per l'apprendimento.*

*Per questo progetto si considerano le seguenti attività come WBL:*

- Un tirocinio in cui lo studente intraprende un lavoro per conto di un'azienda come esperienza di apprendimento approvata e valutata come parte dei suoi voti durante il programma di studio.*
- Un progetto formativo che lo studente intraprende per conto dell'azienda come esperienza di apprendimento approvata e valutata come parte dei suoi voti durante il programma di studio.*

*Per questo progetto le seguenti attività non possono essere considerate WBL:*

- Progetti di ricerca*
- Lavoro a tempo parziale che non è stato approvato come WBL dall'università di riferimento come parte del programma di studio*

*Si prega di notare che i dati personali raccolti in questo sondaggio sono protetti in conformità con il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR). Le vostre risposte rimarranno anonime e saranno utilizzate solo dal consorzio del progetto WBL Champion allo scopo di creare un Report sulle pratiche e le politiche di apprendimento basato sul lavoro.*

*I vostri dati personali non saranno condivisi o diffusi al di fuori del consorzio, a meno che non diate il vostro esplicito consenso. Il sondaggio dovrebbe richiedere circa 15 minuti per essere completato.*

**21 risposte sono state raccolte attraverso il questionario italiano:**

## **Informazioni generali**

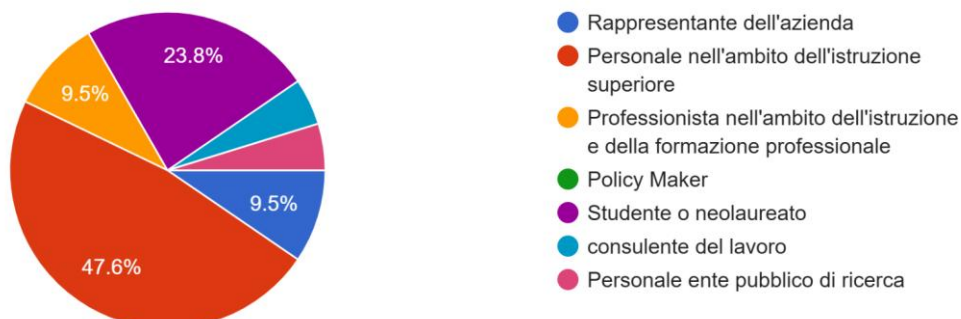


**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.  
Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

### Quale categoria la descrive meglio?

21 responses



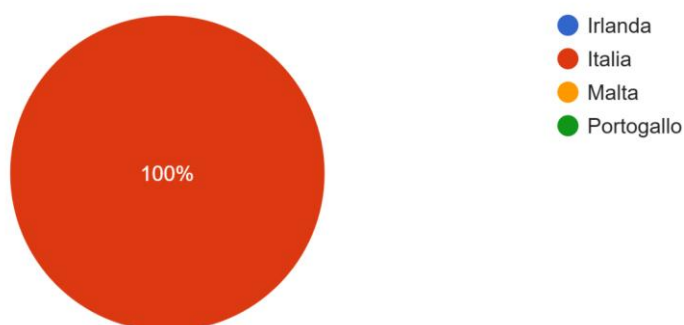
Ai 21 intervistati è stato chiesto di identificare la propria **categoria**, scegliendo tra le seguenti opzioni: rappresentante di un'azienda, personale dell'istruzione superiore, professionista dell'istruzione e della formazione professionale (IFP), decisori politici, studente o neolaureato, consulente del lavoro o personale di un'organizzazione di ricerca pubblica.

I risultati hanno mostrato che:

- La maggior parte (**47,6%**) era costituita da **personale dell'istruzione superiore**.
- Il **23,8%** erano **studenti o neolaureati**.
- Il **9,5%** era costituito da **professionisti dell'istruzione e della formazione professionale** e da **rappresentanti di aziende**.
- I **consulenti del lavoro** e il **personale degli enti pubblici di ricerca** hanno registrato le percentuali più basse, ciascuna pari al **4,8%**.

### Paese di residenza:

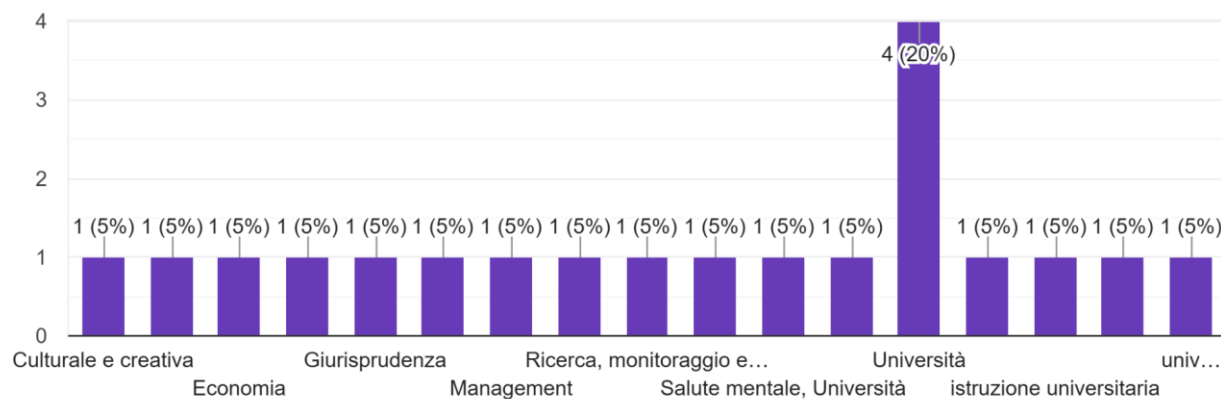
21 responses



L'indagine è stata condotta in Italia e sono stati intervistati solo italiani.

In quale settore/industria lavora principalmente?

20 responses



Agli stakeholder è stato chiesto il settore o il comparto in cui lavorano principalmente. La maggior parte degli intervistati (**7 su 20**) ha dichiarato di lavorare nelle **università**. Inoltre:

- **5 intervistati** lavorano nel settore **delle ITC, della ricerca e dello sviluppo**.
- **3 intervistati** sono impiegati nel settore **commerciale e gestionale**.
- **2 intervistati** lavorano nel **settore culturale**.
- **1 intervistato** lavora nel settore dell'**istruzione giovanile**.
- **1 intervistato** si occupa di **risorse umane**.
- **1 intervistato** lavora nel settore **legale**.
- **1 intervistato** non ha risposto.

**Consapevolezza ed esperienza con l'apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning - WBL)**

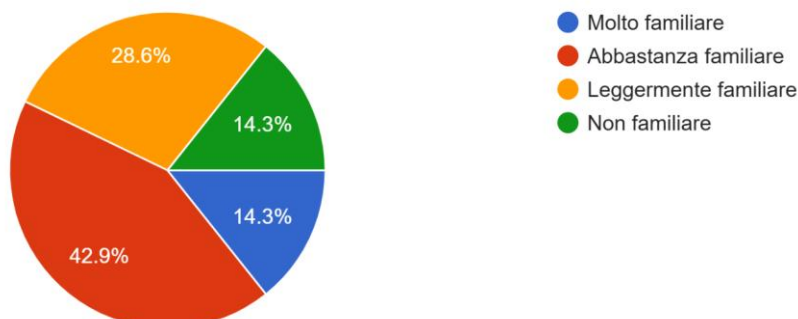


Cofinanziato  
dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.  
Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

Quanta familiarità ha con le pratiche di WBL nella sua organizzazione?

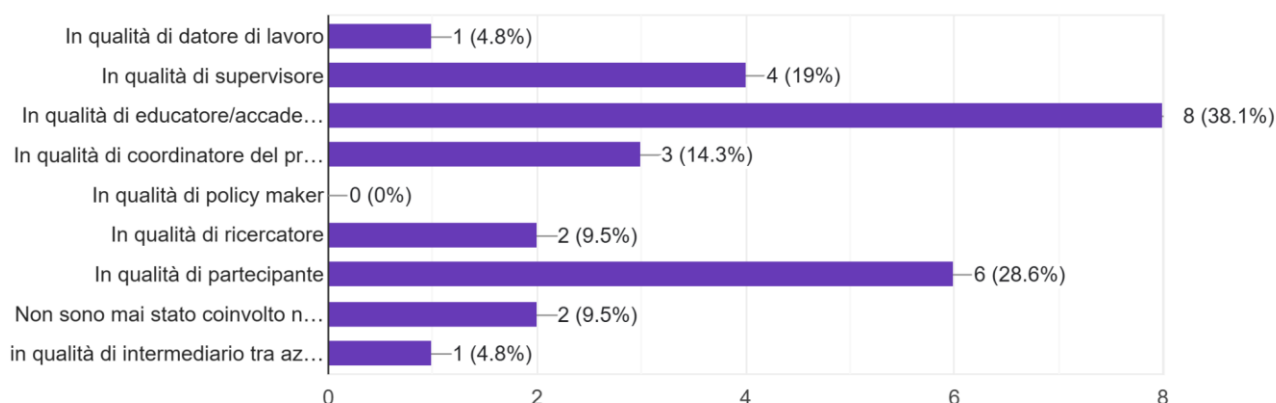
21 responses



In risposta alla domanda "Quanto è familiare la vostra organizzazione con le pratiche di WBL (Work-Based Learning)?", il **42,9%** degli intervistati ha dichiarato di avere **"una discreta familiarità"**, mentre il **28,6%** ha riferito di avere **"una leggera familiarità"**. Inoltre, il **14,3%** si è definito **"molto familiare"** e un altro **14,3%** ha dichiarato di **"non avere familiarità"**. Questi risultati evidenziano una gamma diversificata di livelli di familiarità tra gli intervistati, anche se è evidente **che più della metà degli intervistati ha familiarità con le pratiche WBL.**

Qual è/era la natura del suo coinvolgimento in programmi o iniziative WBL (ad esempio: apprendistato, stage, sistemi di istruzione duale, altri)? (è possibile scegliere più risposte)

21 responses

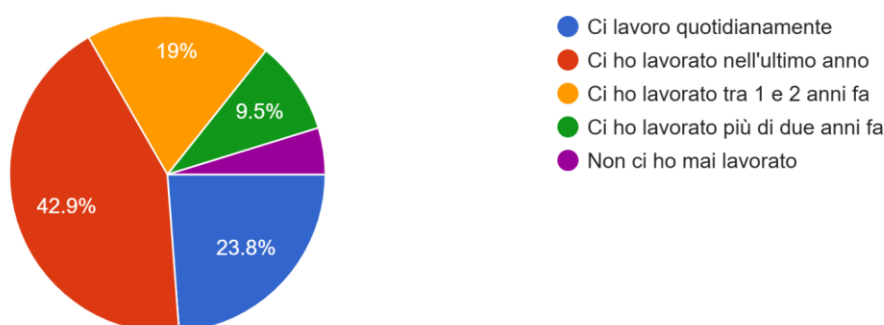


L'indagine ha chiesto ai partecipanti di indicare il **loro coinvolgimento in programmi o iniziative di apprendimento basato sul lavoro**, come apprendistato, tirocini o sistemi di istruzione duale.

- **Docenti o accademici (38,1%, 8 partecipanti):** Il gruppo più numeroso di intervistati è stato coinvolto come docente o accademico.
- **Partecipanti (28,6%, 6 partecipanti):** Una parte significativa dei partecipanti ha vissuto i programmi WBL esclusivamente come discenti, evidenziando l'importanza del WBL come strumento di formazione diretta per gli individui.
- **Supervisor (19%, 4 partecipanti):** I supervisor rappresentano un gruppo più piccolo ma importante, che supervisiona l'attuazione pratica dei programmi WBL sul posto di lavoro.
- **Coordinatori di programma (14,3%, 3 partecipanti):** I coordinatori di programma svolgono un ruolo chiave nella gestione e nell'organizzazione delle attività WBL, anche se la loro rappresentanza nell'indagine è relativamente limitata.
- **Ricercatori (9,5%, 2 partecipanti):** L'inclusione dei ricercatori indica un certo livello di interesse accademico o istituzionale nello studio e nel miglioramento dei sistemi WBL.
- **Datori di lavoro (4,8%, 1 partecipante):** Solo un datore di lavoro ha partecipato all'indagine, il che può suggerire un coinvolgimento diretto limitato delle imprese nei programmi WBL degli intervistati.
- **Intermediari (4,8%, 1 partecipante):** Un partecipante si è identificato come intermediario, che rappresenta un ruolo di collegamento tra aziende, istituzioni educative o centri di ricerca.
- **Nessun coinvolgimento (9,5%, 2 partecipanti):** Una piccola parte degli intervistati ha dichiarato di non essere coinvolta in alcun programma WBL, il che indica che non tutti i partecipanti hanno un'esperienza diretta con il WBL.

Quanto recentemente si è impegnato in pratiche di apprendimento basate sul lavoro (implementando, supervisionando, come partecipante, ecc.)?

21 responses



Ai partecipanti è stato chiesto quanto recentemente si fossero impegnati in pratiche di apprendimento basato sul lavoro (WBL), attraverso l'implementazione, la supervisione o la partecipazione. **La maggior parte, il 42,9%, ha dichiarato di aver interagito con le pratiche**



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.  
Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

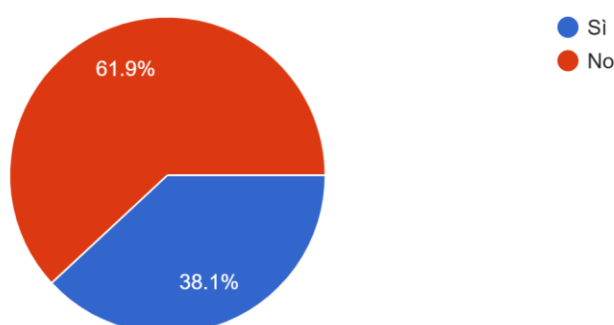
**WBL nell'ultimo anno.** Inoltre, il **23,8%** ha dichiarato di essere coinvolto **quotidianamente**, mentre il 19% ha indicato che il coinvolgimento risale a un periodo compreso tra 1 e 2 anni fa. Un gruppo più ristretto, il 9,5%, ha dichiarato di aver interagito più di due anni fa e solo un partecipante (4,8%) ha dichiarato di non aver mai interagito con le pratiche WBL.

**La maggior parte dei partecipanti (66,7%, combinando le risposte "nell'ultimo anno" e "impegno quotidiano") ha riferito di aver interagito di recente o frequentemente con le pratiche di WBL.** Questo indica che la maggior parte degli intervistati è attivamente impegnata nel WBL, disponendo con ogni probabilità di prospettive pertinenti e aggiornate.

## Valutazione delle politiche nazionali ed europee

Conosce le politiche nazionali o europee a sostegno del WBL?

21 responses



L'indagine chiedeva ai partecipanti se fossero a conoscenza di **politiche nazionali o europee a sostegno dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL)**, richiedendo una semplice risposta, "sì" o "no".

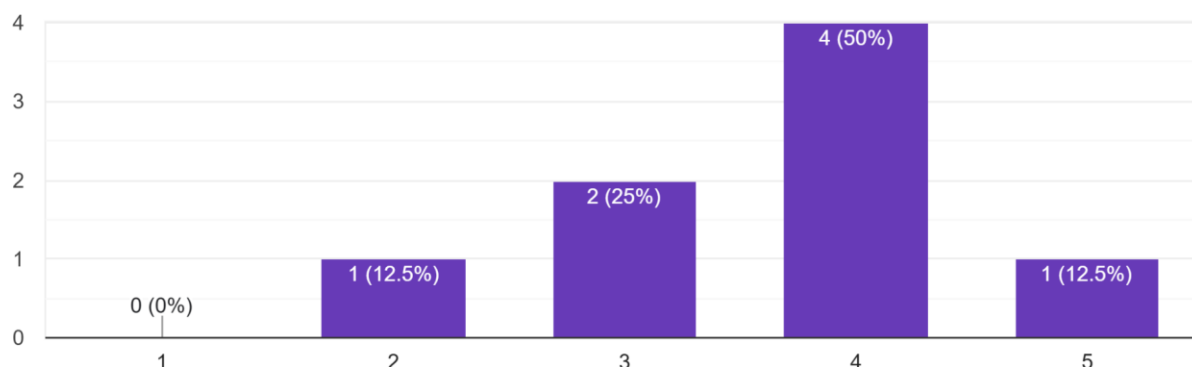
- **Consapevolezza limitata (61,9%, No):** La maggior parte degli intervistati ha dichiarato di non essere a conoscenza di politiche nazionali o europee a sostegno del WBL. Ciò evidenzia una significativa lacuna nella consapevolezza e nella comprensione dei quadri o delle iniziative esistenti che mirano a sostenere i programmi WBL.
- **Consapevolezza (38,1%, Si):** Una percentuale minore di intervistati ha dichiarato di essere a conoscenza di queste politiche, a dimostrazione del fatto che alcuni stakeholder sono informati ma che la consapevolezza è tutt'altro che diffusa.

**Risultati chiave:** Mancanza di consapevolezza delle politiche nazionali o europee a sostegno del WBL.



Se ha risposto "Sì" alla risposta precedente, come giudica l'efficacia delle politiche nazionali o europee nel sostenere il WBL nel suo Paese?

8 responses



Ai partecipanti che hanno risposto "sì" alla domanda precedente è stato chiesto di valutare l'efficacia delle politiche nazionali o europee nel supportare l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) nel loro Paese, utilizzando una scala da 1 a 5. Tra gli **8 intervistati, la maggior parte (50%, 4 partecipanti) ha dato un punteggio di 4, indicando una visione positiva**. Inoltre, il 25% (2 partecipanti) ha valutato l'efficacia con un punteggio di 3, mentre il 12,5% (1 partecipante) ha dato un punteggio di 2 e un altro 12,5% ha dato un punteggio perfetto di 5.

Ciò suggerisce che, sebbene si possano apportare miglioramenti, i **quadri europei e nazionali esistenti sono fondamentalmente di supporto e vantaggiosi per l'attuazione di iniziative WBL in Italia**.

### Può citare le politiche che conosce?

5 risposte

TIROCINI FORMATIVI - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE-ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Alternanza scuola lavoro, Formazione professionale

Erasmus+;

Alternanza scuola lavoro, apprendistato, tirocinio curriculare e stage, tirocinio extra-curriculare

Sistema duale IEFP, Apprendistato



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.  
Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

Il sondaggio ha chiesto ai partecipanti che hanno risposto "sì" di indicare le politiche WBL nazionali che conoscevano. **Solo 5 partecipanti hanno risposto, identificando le seguenti politiche:**

- Stage e tirocini
- Apprendistato
- Alternanza scuola-lavoro
- Formazione professionale
- Erasmus+
- Il sistema duale nell'istruzione e formazione professionale

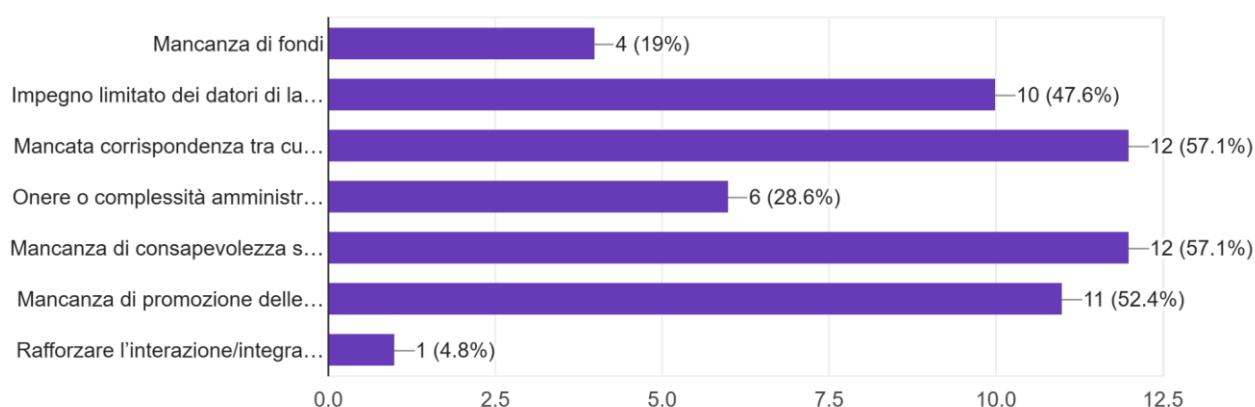
**Basso tasso di risposta:** Di tutti i partecipanti, solo 5 hanno fornito una risposta, il che potrebbe indicare una limitata familiarità o fiducia nel discutere le politiche WBL nazionali ed europee. Ciò suggerisce che **la consapevolezza di specifiche politiche WBL potrebbe essere relativamente bassa tra il gruppo, o che i partecipanti potrebbero semplicemente non avere una conoscenza dettagliata delle politiche in vigore.**

**Allo stesso tempo, le risposte includono un mix di meccanismi/modalità di apprendimento WBL ben noti,** come tirocini, apprendistato e formazione professionale, nonché iniziative specifiche come Erasmus+ e il sistema duale.

**Il basso numero di risposte suggerisce la necessità di migliorare tra gli stakeholder la consapevolezza e la comprensione delle politiche WBL, nazionali ed europee, e delle modalità di apprendimento.**

Quali sono, secondo lei, le sfide più significative nell'ambito delle attuali politiche nazionali sul WBL? (Selezionare fino a 3 opzioni)

21 responses



**Tutti i 21 partecipanti hanno identificato le sfide più significative delle attuali politiche nazionali WBL, con la possibilità di selezionarne fino a tre.**

#### **Sfide principali:**

- **Mancata corrispondenza tra curriculum formativo ed esigenze del mercato del lavoro (57,1%)**

Oltre la metà dei partecipanti ha individuato in questo aspetto una sfida fondamentale, evidenziando una criticità nell'allineamento dell'istruzione alle richieste del mercato del lavoro.

- **Mancanza di consapevolezza delle opportunità WBL (57,1%)**

Indicato in egual misura come la principale problematica, ciò suggerisce che molti potenziali partecipanti o stakeholder non siano a conoscenza dell'esistenza o dei benefici dei programmi di WBL, ostacolandone così l'adozione e l'impatto.

#### **Sfide rilevanti:**

- **Mancanza di promozione delle opportunità WBL (52,4%)**

Più della metà dei partecipanti ha sottolineato una promozione insufficiente, indicando che anche quando le opportunità di WBL esistono, queste potrebbero non essere adeguatamente pubblicizzate agli studenti, ai datori di lavoro o agli insegnanti.

- **Coinvolgimento limitato dei datori di lavoro (47,6%)**

Quasi la metà degli intervistati concorda sul fatto che il coinvolgimento dei datori di lavoro nei programmi WBL rappresenta una sfida. Ciò riflette la difficoltà di creare partenariati, che sono fondamentali per un WBL efficace, tra il mondo dell'istruzione e il settore imprenditoriale.

#### **Sfide di media entità:**

- **Onere amministrativo o complessità (28,6%)**

Più di un quarto dei partecipanti ha identificato la burocrazia come una barriera, suggerendo che i processi di attuazione e gestione dei programmi WBL possono scoraggiare i soggetti interessati, soprattutto le piccole e medie imprese.

- **Mancanza di fondi (19%)**

Sebbene i finanziamenti siano spesso un problema, un numero minore di partecipanti li ha indicati come sfida principale, indicando che le barriere finanziarie potrebbero non essere così significative come le difficoltà strutturali o legate alla consapevolezza.

#### **Altre sfide (4,8%, 1 intervistato):**

Un partecipante ha menzionato questioni specifiche e sfumate, tra cui:

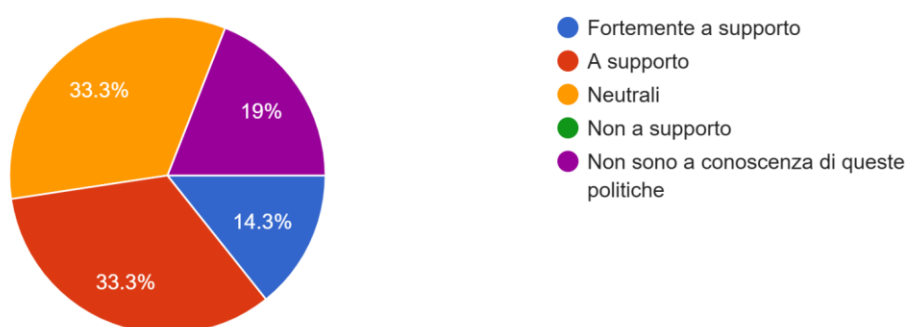
- Rafforzare l'integrazione tra il sistema educativo e il mondo del lavoro.
- Aumentare la qualità delle esperienze WBL.



- Affrontare le disparità territoriali nell'accesso ai programmi di apprendimento basato sul lavoro.
- Incoraggiare e facilitare l'accesso ai gruppi vulnerabili.

In che misura ritiene che le politiche e le iniziative dell'Unione Europea (ad esempio, Erasmus+, European Framework for WBL) stiano sostenendo il WBL nel suo Paese?

21 responses



**Ai partecipanti è stato chiesto in che misura ritenevano che le politiche e le iniziative dell'Unione Europea (UE) (ad esempio, Erasmus+, European Framework for WBL) sostenessero il WBL nel loro Paese:**

- **33,3% (sostegno):** Un terzo dei partecipanti ha dichiarato di ritenere che le politiche e le iniziative dell'UE siano di supporto al WBL nel proprio Paese, il che riflette una percezione positiva del ruolo dell'UE.
- **33,3% (neutro):** Un altro terzo è rimasto neutrale, suggerendo di non avere un'opinione forte o di ritenere che l'impatto di queste politiche non fosse né particolarmente utile né negativo.
- **19% (non consapevole):** Una buona parte dei partecipanti ha ammesso di non essere a conoscenza di queste politiche, evidenziando una mancanza di consapevolezza o di impegno nei confronti delle iniziative dell'UE.
- **14,3% (forte sostegno):** Un gruppo più ristretto ha espresso un forte sostegno, indicando di ritenere che le politiche dell'UE stiano avendo un notevole impatto positivo sul WBL nel proprio Paese.
- **0% (Nessun sostegno):** Nessun partecipante ha dichiarato di non sostenere queste politiche, il che suggerisce che gli intervistati non sono apertamente contrari alle iniziative dell'UE.

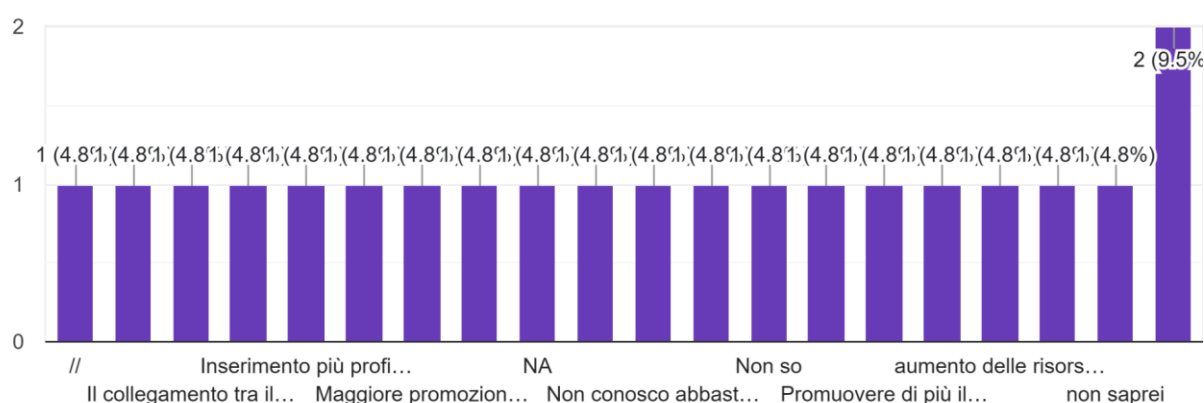
Nel complesso, i risultati dell'indagine indicano una percezione generalmente positiva delle politiche e delle iniziative dell'UE come Erasmus+ e il Quadro europeo per l'apprendimento basato sul lavoro, con quasi la metà dei partecipanti che esprime sostegno o forte sostegno per



il loro impatto sull'apprendimento basato sul lavoro nei loro Paesi. Tuttavia, una parte significativa degli intervistati è rimasta neutrale o non era a conoscenza di queste politiche, evidenziando la necessità di una maggiore consapevolezza e di una comunicazione più chiara sugli sforzi dell'UE nel sostenere l'apprendimento basato sul lavoro.

Ci sono aspetti delle politiche WBL dell'Unione Europea che ritiene debbano essere migliorate per rispondere meglio alle esigenze del suo settore?

21 responses



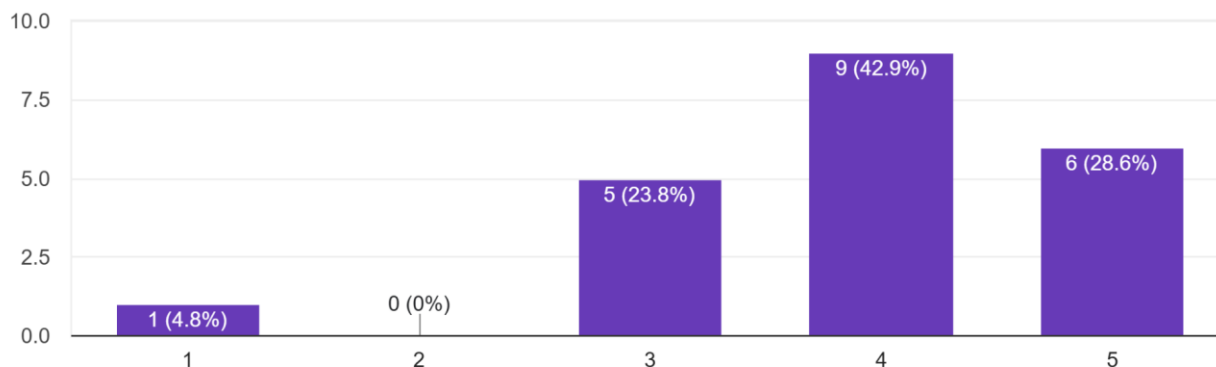
Agli intervistati è stato chiesto di **identificare gli aspetti delle politiche WBL dell'Unione Europea che necessitano di miglioramenti** per rispondere meglio alle esigenze del loro settore. I dati raccolti mostrano che, mentre 5 partecipanti non sapevano rispondere e altri 2 non conoscevano la questione, altre risposte hanno indicato:

- 2 partecipanti hanno segnalato la **necessità di miglioramenti in termini di fondi e stipendi.**
- **Fortificare il rapporto tra le attività aziendali e il sistema educativo.**
- 2 partecipanti hanno suggerito di **semplificare i processi burocratici per rendere il WBL più accessibile.**
- **Ampliare la diffusione delle pratiche di WBL nelle università, in particolare nel Sud Italia.**
- 3 partecipanti hanno evidenziato la **necessità di una maggiore promozione dei benefici del WBL e delle metodologie che possono essere applicate.**
- **Promuovere il coinvolgimento delle piccole e medie imprese per migliorare lo sviluppo delle competenze pratiche.**
- **Aumentare le risorse umane per sostenere le iniziative WBL.**
- **Creare opportunità di tirocinio retribuito per aiutare gli studenti a inserirsi nel mondo del lavoro.**

## Competenze digitali e strumenti WBL

Quanto ritiene importanti le competenze digitali per un'efficace attuazione dei programmi WBL?

21 responses



Agli stakeholder è stato chiesto di valutare l'**importanza delle competenze digitali per l'attuazione efficiente dei programmi WBL**, utilizzando una scala da 1 (non importante) a 5 (estremamente importante). Tutti i partecipanti hanno risposto, fornendo i seguenti risultati:

- **42,9% (punteggio di 4):** La maggior parte dei partecipanti **ha valutato le competenze digitali molto importanti**, mostrando un forte riconoscimento della loro rilevanza per i programmi WBL.
- **28,6% (punteggio di 5):** Una parte significativa dei partecipanti ritiene che **le competenze digitali siano essenziali**, sottolineando il loro ruolo critico nell'implementazione del WBL.
- **23,8% (punteggio di 3):** Quasi un quarto degli intervistati ha valutato le competenze digitali come **moderatamente importanti**, il che suggerisce che, pur vedendo il valore delle competenze digitali, potrebbero non considerarle una priorità assoluta.
- **4,8% (punteggio di 1):** Solo un partecipante **ha giudicato le competenze digitali non importanti**.

**Il 71,5% (punteggi di 4 e 5) dei partecipanti considera le competenze digitali altamente importanti**, dimostrando un forte consenso sulla loro importanza. I dati evidenziano il ruolo significativo delle competenze digitali nel migliorare l'efficienza delle iniziative WBL, con la maggior parte dei partecipanti che attribuisce loro un'importanza elevata.

**Si prega di spiegare le ragioni della scelta della valutazione nella domanda precedente.**

21 risposte

1. Il mercato del lavoro qualificato è sempre più orientato verso il digitale e le sue applicazioni, competenze necessarie come abilità di base;
2. Sia il PTA che si occupa delle pratiche sia la popolazione studentesca dovrebbero essere in grado di reperire e usare facilmente le conoscenze disponibili su internet, applicare, comunicare tramite canali digitali. Al tempo stesso, spesso l'informazione alla base nei siti internet universitari è difficile da trovare, e spesso la popolazione studentesca lamenta che i siti web relativi alle opportunità citate non sono facilmente navigabili né ben indicizzati. Io sono dentro l'organizzazione da un anno, e forse anche noi docenti (seppur non direttamente coinvolti nelle procedure) dovremmo ricevere divulgazione e formazione per orientare opportunamente i discenti;
3. Maggiore fluidità e trasparenza delle procedure attuative;
4. I ragazzi spesso sono nativi digitali ma poco informati sull'effettivo funzionamento delle piattaforme che usano tutti i giorni. Si sta perdendo dimestichezza con i programmi base di lavoro;
5. Per facilitare l'apprendimento e la formazione anche a distanza e in modalità agile.
6. Le competenze specialistiche possono essere acquisite durante la fase di attuazione della formazione.
7. Le competenze digitali rappresentano ormai un elemento costitutivo nell'attuazione dei programmi WBL e, più in generale, una condizione essenziale per l'accesso al mercato del lavoro.

Agli intervistati è stato chiesto di spiegare il motivo della loro precedente risposta:

La maggior parte dei partecipanti all'indagine ha sottolineato che **le competenze digitali sono essenziali** per l'attuazione efficiente dei programmi WBL e per il successo nell'attuale mercato del lavoro, che è sempre più guidato dalla tecnologia digitale. Hanno notato che **le competenze digitali sono ormai indispensabili** per svolgere quasi tutti i lavori.

I partecipanti hanno osservato che **i giovani di oggi**, nati nell'era tecnologica, hanno spesso sviluppato **le competenze informatiche in modo autonomo**. Tuttavia, sono state evidenziate



alcune criticità, come la **mancaanza di familiarità con i programmi basati sul lavoro tra i giovani**, sottolineando la necessità di fornire **specifiche opportunità di apprendimento digitale** per aiutarli a inserirsi nelle aziende che cercano dipendenti con forti competenze digitali.

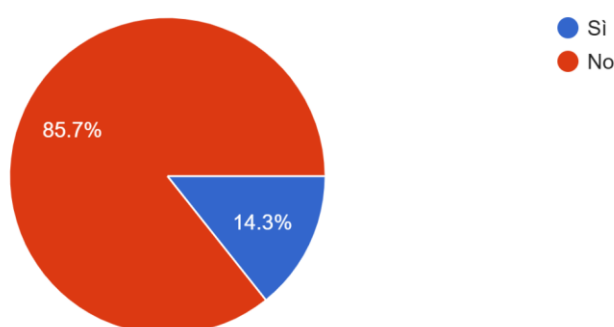
È stato inoltre ampiamente concordato che **sia gli studenti che il personale coinvolti nei programmi WBL dovrebbero ricevere una formazione adeguata**, per sfruttare pienamente gli strumenti digitali e soddisfare le crescenti richieste delle aziende.

Nelle università, i partecipanti hanno sottolineato che sia il **personale tecnico/amministrativo**, che gestisce le pratiche, che gli studenti dovrebbero avere la possibilità di accedere, candidarsi e far circolare facilmente le informazioni attraverso i canali digitali. Tuttavia, hanno notato che i **siti web delle università spesso mancano di navigabilità e di un'adeguata indicizzazione**, rendendo difficile per gli studenti trovare le informazioni pertinenti.

Gli studenti si sono spesso lamentati di questi problemi di usabilità e i partecipanti hanno sottolineato che **sia gli studenti che gli insegnanti**, anche se non direttamente coinvolti nelle procedure amministrative, dovrebbero ricevere **una formazione e informazioni adeguate** a guidare meglio gli studenti. Ciò migliorerebbe l'accessibilità e l'efficienza complessiva degli strumenti digitali relativi ai programmi WBL.

È a conoscenza di strumenti digitali attualmente utilizzati per supportare il WBL nel suo Paese o sua istituzione?

21 responses



Ai partecipanti è stato chiesto se fossero a conoscenza di **strumenti digitali utilizzati per supportare il Work-Based Learning nel loro Paese o istituzione**, con la possibilità di scegliere tra "sì" e "no". La maggioranza (85,7%) ha risposto "no", mentre solo il 14,3% ha risposto "sì".



Questi risultati evidenziano **una significativa mancanza di consapevolezza riguardo agli strumenti digitali per il WBL in Italia**, suggerendo che si tratta di un'area che richiede maggiore attenzione e comunicazione.

**Se ha risposto "Sì" alla domanda precedente, può condividere il nome e la funzione principale di tale strumento?**

4 risposte

SELFIE

SELFIE per gli insegnanti

Portale europeo per i giovani, è una piattaforma in cui vengono elencati tirocini e lavori disponibili nei Paesi membri.

L'INAPP mette a disposizione diversi strumenti a supporto del WBL: Stage4eu (piattaforma per studenti e laureati che intendono svolgere uno stage in Europa), l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, la piattaforma interistituzionale Competenze e Lavoro, il Portale delle professioni ecc.

Ai partecipanti che hanno risposto "sì" alla domanda precedente è stato chiesto di indicare gli strumenti digitali di cui erano a conoscenza. Tra le 4 risposte:

- **Due partecipanti** hanno citato **SELFIE**, un'applicazione sviluppata dalla Commissione europea per supportare le competenze digitali degli insegnanti e migliorare l'apprendimento nell'era digitale.
- **Un partecipante** ha fatto riferimento al **Portale europeo per i giovani**, che fornisce informazioni su tirocini e posti di lavoro disponibili nei Paesi partner.
- **Una risposta** ha evidenziato gli strumenti forniti dall'**INAPP**, tra cui:
  - **Stage4eu**, una piattaforma per studenti e laureati che pianificano tirocini in Europa.
  - **L'Atlante delle professioni e delle qualifiche**.
  - La piattaforma interistituzionale **Competenze e Lavoro**.
  - Il **Portale delle Professioni**, tra gli altri.

Queste risposte mostrano una consapevolezza limitata ma diversificata degli strumenti a supporto del WBL, con particolare attenzione alle iniziative e piattaforme europee.

### Quali sono gli strumenti digitali più utili per sostenere i programmi WBL (ad esempio, piattaforme online, sistemi di gestione dell'apprendimento, strumenti di valutazione digitale)?

In risposta alla domanda sugli **strumenti digitali più utili per sostenere i programmi WBL**, la maggior parte degli intervistati ha evidenziato l'uso generale di piattaforme online e strumenti di e-learning, come **Moodle** e **Trello**, per l'organizzazione del lavoro.

Altri esempi citati sono i **software LMS (Learning Management System)**, che supportano la gestione, la documentazione, il monitoraggio, la reportistica, l'automazione e l'erogazione di corsi di istruzione, programmi di formazione o iniziative di apprendimento e sviluppo.

Inoltre, gli intervistati hanno sottolineato l'importanza delle **piattaforme di condivisione dello schermo e di desktop remoto**, nonché degli strumenti che facilitano i collegamenti tra università e aziende, particolarmente utili per l'implementazione dei sistemi di valutazione.

### Quali sfide ha incontrato (se ne ha incontrate) quando ha cercato di integrare gli strumenti digitali nelle pratiche WBL?

Alla domanda sulle **sfide incontrate nell'uso degli strumenti digitali nelle pratiche di WBL**, le risposte hanno evidenziato diverse questioni chiave:

- **9 partecipanti** hanno dichiarato di non aver incontrato alcuna difficoltà.
- **3 partecipanti** hanno menzionato sfide quali **difficoltà tecniche, mancanza di competenze digitali di base e scarsa familiarità con gli strumenti**.
- **1 partecipante** ha notato una **certa resistenza da parte del personale amministrativo** nell'implementazione delle piattaforme WBL.
- **8 partecipanti** hanno dichiarato di **non aver mai utilizzato strumenti digitali** per il WBL.

Queste risposte sottolineano l'importanza di affrontare le questioni tecniche, migliorare le competenze digitali e superare le resistenze organizzative per migliorare l'adozione degli strumenti digitali nelle pratiche di WBL.

### **Testimonianze e raccomandazioni future**

**Condivida esempi specifici di pratiche WBL di successo nel suo Paese o nella sua organizzazione (se possibile, fornisca i link).**

I partecipanti all'indagine hanno condiviso **esempi specifici di pratiche WBL di successo nei loro Paesi o nelle loro organizzazioni**.



**3 partecipanti** hanno citato il **programma Erasmus+** come esempio significativo.

**6 partecipanti** hanno evidenziato **tirocini formativi o apprendistati** legati alle visite aziendali.

Altre risposte fanno riferimento a iniziative proposte dalle organizzazioni dei partecipanti. Esempi di pratiche meritevoli di nota sono:

- Il lavoro condotto dall'**Istituto Confucio** di Macerata.
- Le attività del **CESIE ETS**, un centro europeo di studi e iniziative incentrato sulla formazione professionale.
- Le iniziative condotte **dalla Fondazione Sant'Agata**, come: "**Change: Decarbonizzare la cultura**", che prevede due settimane di affiancamento lavorativo a seguito di lezioni online. "**Green Culture**", un programma di formazione volto a sostenere la transizione ecologica nel settore culturale.
- Gli **stage** della **Fondazione Crui** organizzati dal MAECI (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale).

Strumenti e piattaforme digitali forniti dall'**INAPP**, come la **piattaforma "Stage4eu"**, che supporta i giovani nella ricerca di stage in Europa.

Questi esempi mostrano una varietà di approcci di successo all'integrazione delle pratiche WBL in diversi settori e regioni.

## Quali raccomandazioni proporrebbe per migliorare i programmi WBL nel suo Paese o in tutta Europa?

21 risposte

- Più divulgazione e maggior coordinamento in Europa su come riconoscere queste attività a livello curricolare. Il problema delle equipollenze delle attività, anche lavorative, è ancora piuttosto marcato. Se ognuno di noi non conosce come vengono valutate certe attività lavorative negli altri Paesi e non decidiamo una linea comune, si rischia che l'esperienza WBL non sia poi riconosciuta come valore aggiunto a livello di CV. Inoltre, nel caso dell'Italia, anche più raccordo tra le università o le aziende e altri erogatori di servizi agli studenti. Ad esempio, non solo fornire una borsa di studio ma anche opportunità di alloggio per tutti.
- sono fondamentali per l'inserimento nel mercato del lavoro, quindi vanno assolutamente incrementati. Gli studenti devono entrare in contatto con le aziende non solo durante gli stage ma anche prima per comprendere le sfide del presente e del futuro per poi poter sviluppare le competenze adeguate.
- maggiore sviluppo delle digitalizzazioni; maggiori fondi alle imprese
- Maggiore pubblicità e consapevolezza dei programmi attraverso open day per professionisti e ragazzi.
- Retribuzione e maggiore possibilità di assunzione nell'ente in cui si fa la pratica visto che si è formati secondo le esigenze di quel posto di lavoro
- Più raccomandazioni pratiche
- Rafforzare il dialogo tra pubbliche istituzioni, policy maker, beneficiari e aziende.



Cofinanziato  
dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.  
Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

- Formare i tutor aziendali al mentoring
- Implementare politiche volte a: alimentare ulteriormente l'interazione tra il sistema dell'istruzione e il mercato del lavoro; garantire adeguati standard qualitativi delle esperienze di WBL; incrementare la diffusione di esperienze di WBL di qualità e facilitarne l'accesso ai soggetti deboli; ridurre le disomogeneità territoriali.
- Costituire reti e partenariati che coinvolgano attivamente i vari attori a diverso titolo coinvolti nella progettazione, attuazione e valutazione delle esperienze di WBL.
- sostegno economico delle iniziative
- Creazione di strumenti standard per il riconoscimento.

Le raccomandazioni per migliorare i programmi WBL, sia a livello nazionale che europeo, si concentrano sul **miglioramento del coordinamento, del riconoscimento e dell'accessibilità**:

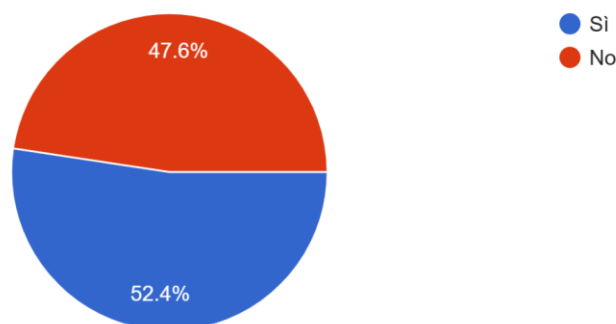
- Sono necessari **una maggiore diffusione e un maggiore coordinamento** per garantire il riconoscimento curricolare delle attività e affrontare la questione delle equivalenze tra i Paesi. È fondamentale un **quadro comune per la valutazione delle esperienze WBL nei CV**.
- In Italia, si raccomanda di migliorare il **coordinamento tra università, aziende e servizi agli studenti**, fornendo non solo formazione ma anche alloggio e altre forme di supporto.
- **L'ulteriore digitalizzazione** dei processi, **l'aumento dei finanziamenti** alle imprese e il **rafforzamento del dialogo** tra istituzioni pubbliche, imprese e beneficiari sono passi essenziali.

Ulteriori raccomandazioni includono:

- **Formazione dei tutor aziendali** al *mentoring* per migliorare la qualità dell'orientamento fornito agli studenti.
- **Organizzare open day** per sensibilizzare studenti e professionisti sulle opportunità di WBL.
- **Garantire salari equi** e creare **maggiori opportunità di lavoro** per coloro che completano l'apprendistato.
- Migliorare l'**interazione tra istruzione e mercato del lavoro**, adottare **standard di qualità** per le esperienze di WBL, fornire **sostegno finanziario** alle iniziative e creare **strumenti standard per il riconoscimento** dei risultati del WBL.
- Infine, una proposta chiave è quella di creare **reti e partenariati** che coinvolgano attivamente tutte gli stakeholder nella pianificazione, nell'attuazione e nella valutazione delle esperienze di WBL. Ciò contribuirebbe a ridurre **le disparità territoriali**, a migliorare l'accesso degli **individui vulnerabili** e a garantire un sistema WBL più inclusivo ed efficace.

Sarebbe interessato a partecipare a futuri workshops o tavole rotonde sul WBL e sulle relative competenze digitali?

21 responses



Infine, l'ultima domanda chiedeva se gli intervistati fossero disponibili a partecipare a futuri workshop sul WBL e sulle relative competenze digitali. Delle 21 risposte, il 52,4% ha risposto "sì", mentre il 47,6% ha preferito "no".

## Tabelle delle best practices

### APPRENDISTATO DUALE: ALTA FORMAZIONE E RICERCA

|                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Titolo della best practice</b> <i>(se non c'è un titolo specifico, scrivete una breve descrizione):</i>                                                                                                            | Apprendistato duale: Formazione superiore e ricerca (Partenariato tra Enel e l'Università dell'Aquila)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Tipo di ente attuatore</b> <i>(Scuola pubblica, Scuola privata, Centro di formazione per insegnanti/scuole, Istituti di istruzione superiore o Università, Centri di gestione della carriera degli insegnanti,</i> | <b>Università dell'Aquila (UnivAQ)</b> <a href="https://www.univaq.it/">https://www.univaq.it/</a><br><br>in collaborazione con <b>Enel Italia S.p.A.</b> , una multinazionale dell'energia e uno dei principali operatori integrati nei mercati globali dell'energia elettrica, del gas e delle energie rinnovabili. Ha sede a Roma, in Italia, ed è stata originariamente fondata come entità di proprietà statale nel 1962. Nel corso dei decenni, Enel è cresciuta fino a diventare uno dei maggiori operatori del settore energetico europeo e |



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili. Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

|                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ministero o Dipartimento dell'Istruzione, o altro)<br><u>Specificare qui</u>                                                                                                                           | ha ampliato le proprie attività in Nord America, Sud America, Africa e Asia.<br><br><a href="https://www.enel.it/">https://www.enel.it/</a>                                                                                                                                          |
| <b>A quale livello è/è stato applicato:</b><br><br>(Livello scolastico, livello aziendale, rete aziendale, livello locale, livello regionale, livello nazionale, livello europeo, altro (specificare)) | Livello nazionale                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Anno di inizio</b><br>(mese/anno)                                                                                                                                                                   | 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>È ancora in corso?</b> (Se la pratica è ancora in corso, indicare "Sì". Se è stata completata, indicare l'ultimo anno di attuazione).                                                               | Sì<br><br>Il nuovo bando per l'anno accademico 2025/2026 è disponibile qui:<br><a href="https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf">https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf</a> |



|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obiettivi chiave</b>                      | <p>L'obiettivo del corso è il conseguimento di un titolo universitario arricchito da contenuti formativi altamente professionali.</p> <p>Gli studenti sviluppano una comprensione pratica e approfondita dei processi e delle tecnologie del settore energetico, che è altamente competitivo e molto dinamico.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Breve descrizione della best practice</b> | <p>Enel Italia S.p.A. e l'Università degli Studi dell'Aquila hanno siglato un protocollo per l'avvio di un programma sperimentale di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca (art. 45 del D. Lgs. 81/2015): a partire dall'anno accademico 2023/2024, sono stati coinvolti 15 studenti maschi e femmine del secondo anno del corso di laurea magistrale in Ingegneria Elettrica, che hanno alternato lezioni e studio con tirocini tecnico-professionali in azienda.</p> <p>Agli studenti che hanno partecipato al Dual Apprenticeship è stato proposto un curriculum di studi denominato "Energia" che, oltre a offrire la consolidata formazione in Ingegneria Elettrica erogata dall'Università dell'Aquila da oltre 50 anni, è stato arricchito di contenuti aggiuntivi, definiti e sviluppati congiuntamente dall'Università e dall'azienda e rispondenti alle attuali esigenze del mondo produttivo, legate alla fase di transizione energetica e di trasformazione tecnologica e digitale dei processi di lavoro, in particolare per le attività legate alla generazione di energia e alle reti elettriche.</p> <p>L'integrazione tra l'apprendimento in aula e l'esperienza lavorativa è stata sostenuta e facilitata per ogni "studente-apprendista" da un tutor aziendale e da un tutor universitario.</p> <p>L'apprendistato di alta formazione e ricerca ha portato al conseguimento di un master in ingegneria elettrica entro la durata del corso di studi.</p> |

|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                         | <p>Nel secondo anno hanno partecipato 11 studenti e attualmente (marzo 2025) è stato pubblicato il terzo bando per l'anno accademico 2025/2026 per accogliere un altro gruppo di 15 studenti.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>I principali attori coinvolti</b>                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutor universitario</li> <li>• Tutor aziendale</li> <li>• Studente-apprendista</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Gruppo target</b>                                                                                                                    | <p>Studenti del corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Elettrica di UnivAQ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Fonti</b> ( <i>siti web, link, documenti</i> )                                                                                       | <p><a href="https://www.ing.univaq.it/cdl/apprendistato-ingegneria-elettrica.php">https://www.ing.univaq.it/cdl/apprendistato-ingegneria-elettrica.php</a></p> <p><a href="https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf">https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf</a></p> <p><a href="https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq">https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq</a></p> |
| <b>Quale metodologia è stata utilizzata per l'applicazione di questo BP?</b>                                                            | <p>I due partner sviluppano un programma di studi integrato con nozioni che rispondono alle attuali esigenze del mondo manifatturiero, in merito alla transizione energetica e alla digitalizzazione dei processi lavorativi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Elementi che hanno facilitato l'implementazione della best practice</b><br>( <i>istituzionali, economici, sociali e ambientali</i> ) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Le principali sfide incontrate nella realizzazione di questa best practice e come sono state superate?</b></p> | <p>Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma.</p>                                                                                                                                                       |
| <p><b>Qual è stato l'impatto complessivo dell'implementazione di questa pratica?</b></p>                             | <p>Gli studenti hanno acquisito conoscenze pratiche sul campo di lavoro prima del completamento degli studi.</p> <p>Enel è stata in grado di attrarre e selezionare risorse eccellenti già formate con competenze specifiche.</p> |



## STAGE DI INGEGNERIA IN STMICROELECTRONICS

|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Titolo della best practice</b><br>(se non c'è un titolo specifico, scrivete una breve descrizione):                                                                                                                                                                                      | Partnership tra il Dipartimento di Ingegneria Elettrica Elettronica e Informatica dell'Università di Catania e la STMicroelectronics. |
| <b>Tipo di ente attuatore</b><br>(Scuola pubblica, Scuola privata, Centro di formazione per insegnanti/scuole, Istituti di istruzione superiore o Università, Centri di gestione delle carriere degli insegnanti, Ministero o Dipartimento dell'Istruzione, o Altro) <u>Specificare qui</u> | Università di Catania                                                                                                                 |
| <b>A quale livello viene/veniva applicato:</b><br>(Livello scolastico, livello aziendale, rete aziendale, livello locale, livello regionale, livello nazionale, livello europeo, altro (specificare))                                                                                       | Livello universitario e post-laurea, livello nazionale e regionale                                                                    |
| <b>Anno di inizio (mese/anno)</b>                                                                                                                                                                                                                                                           | 2023                                                                                                                                  |
| <b>È ancora in corso?</b> (Se la pratica è ancora in corso, indicare "Sì". Se è stata completata, indicare l'ultimo anno di attuazione).                                                                                                                                                    | sì                                                                                                                                    |



|                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obiettivi principali</b>                                                                                                 | Favorire la formazione accademica e professionale degli studenti attraverso l'organizzazione di corsi multidisciplinari e il coordinamento di progetti di ricerca, tesi di laurea e tirocini post-laurea nel campo dell'elettronica di potenza.                                                                                                                                                                                                |
| <b>Breve descrizione della migliore pratica</b>                                                                             | Pianificazione di corsi multidisciplinari;<br><br>Coordinamento di progetti di ricerca e tesi di laurea;<br><br>Stage post-laurea nel campo dell'elettronica di potenza;<br><br>12 premi di studio per gli studenti iscritti al corso di laurea magistrale in Ingegneria elettronica.                                                                                                                                                          |
| <b>I principali attori coinvolti</b>                                                                                        | Dipartimento di Ingegneria Elettrica Elettronica e Informatica - Università di Catania                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Gruppo target</b>                                                                                                        | Studenti, potenziali studenti di ingegneria elettronica, ricercatori nel campo dell'elettronica di potenza                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Fonti</b> (siti web, link, documenti)                                                                                    | <a href="https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies">https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies</a><br><br><a href="https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscrittie-unict">https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscrittie-unict</a> |
| <b>Quale metodologia è stata utilizzata per l'applicazione di questo BP?</b>                                                | L'azienda è direttamente coinvolta nel sistema accademico, offrendo corsi di formazione e la possibilità di effettuare tirocini e lavori post-laurea presso le proprie strutture.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Elementi che hanno facilitato l'implementazione della best practice</b> (istituzionali, economici, sociali e ambientali) | La collaborazione diretta con l'Università di Catania, la disponibilità dell'azienda e i fondi che offre.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                                               |                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>Le principali sfide incontrate nella realizzazione di questa best practice e come sono state superate?</b> | Non sono state identificate sfide significative |
| <b>Qual è stato l'impatto complessivo dell'implementazione di questa pratica?</b>                             | Incoraggiare gli studenti                       |

## EUNICE - UNIVERSITÀ EUROPEA

|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Titolo della best practice</b><br>(se non c'è un titolo specifico, scrivete una breve descrizione):                                                                                                                                                                                      | <b>Eunice - "L'università europea dell'istruzione personalizzata"</b>                               |
| <b>Tipo di ente attuatore</b><br>(Scuola pubblica, Scuola privata, Centro di formazione per insegnanti/scuole, Istituti di istruzione superiore o Università, Centri di gestione delle carriere degli insegnanti, Ministero o Dipartimento dell'Istruzione, o Altro) <u>Specificare qui</u> | Si tratta di un progetto finanziato dal Programma Erasmus+ e realizzato dall'Università di Catania. |
| <b>A quale livello viene/veniva applicato:</b><br><br>(Livello scolastico, livello aziendale, rete aziendale, livello locale, livello regionale, livello nazionale, livello europeo, altro (specificare))                                                                                   | Livello universitario, livello regionale                                                            |



| Anno di inizio (mese/anno)                                                                                                               | 2020 (prima call), 2023 (seconda call)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>È ancora in corso?</b> (Se la pratica è ancora in corso, indicare "Sì". Se è stata completata, indicare l'ultimo anno di attuazione). | sì                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Obiettivi principali</b>                                                                                                              | <p><b>Gli obiettivi</b> principali della prima call sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione delle fondamenta: la <b>strategia</b> a lungo termine in cui l'istruzione di qualità incontra la ricerca, l'innovazione, la società e il settore industriale;</li> <li>• Creare un <b>campus</b> EUNICE: uno spazio interuniversitario unico nel suo genere, in cui gli studenti e il personale sono ispirati dalla mobilità, dai programmi di studio personalizzati (orientati agli studenti) e dalle attività lavorative;</li> <li>• <b>Identità europea</b> basata sulla diversità culturale e linguistica;</li> <li>• Creare <b>ponti</b> tra studenti, ricercatori, partner industriali e attori della società: attraverso la ricerca industriale e la formazione guidata dalle sfide.</li> </ul> <p>La seconda call presenta <b>aspetti innovativi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo sviluppo delle <u>competenze chiave</u> EUNICE e <u>l'apprendimento esperienziale</u>;</li> <li>• <u>Comunità di pratica</u>: tra i dipendenti in aree chiave di attività per consentire la risoluzione congiunta dei problemi;</li> <li>• Revisione delle politiche e dei processi accademici e amministrativi per consentire l'<b>innovazione</b> tra le istituzioni in termini di iscrizioni, mobilità e sviluppo dei programmi;</li> <li>• Migliorare l'<u>impegno regionale</u> in modo che le nostre università abbiano un impatto positivo sull'istruzione, ma anche sul trasferimento delle conoscenze e sulla risposta alle esigenze della società.</li> </ul> |



|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Breve descrizione della best practice</b>                                                                                         | Creazione <b>di alleanze transnazionali</b> tra istituti di istruzione superiore di tutta l'UE che si uniscono a beneficio di studenti, docenti, enti pubblici e aziende.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>I principali attori coinvolti</b>                                                                                                 | Il consorzio è composto da <b>dieci università europee</b> , tra cui, oltre all'Università di Catania, la Brandenburg University of Technology (Germania), il Politecnico di Hauts-de-France (Francia), la Poznan University of Technology (Polonia, coordinatore), l'Università di Mons (Belgio), l'Università di Cantabria (Spagna) e l'Università di Vaasa (Finlandia), l'Università del Peloponneso (Grecia), l'Istituto Politecnico di Viseu (Portogallo) e l'Università di Karlstad (Svezia). |
| <b>Gruppo target</b>                                                                                                                 | Studenti, insegnanti, enti pubblici e aziende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Fonti</b> ( <i>siti web, link, documenti</i> )                                                                                    | <a href="https://eunice-university.eu/project/eunice4u/">https://eunice-university.eu/project/eunice4u/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Quale metodologia è stata utilizzata per l'applicazione di questo BP?</b>                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Elementi che hanno facilitato l'implementazione della best practice</b> ( <i>istituzionali, economici, sociali e ambientali</i> ) | Cooperazione attraverso una solida rete di interazioni incrociate tra istituzioni educative, partner industriali e commerciali, nonché altri attori sociali, culturali, artistici e sportivi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Le principali sfide incontrate nella realizzazione di questa best practice e come sono state superate?</b>                        | Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Qual è stato l'impatto complessivo dell'implementazione di questa pratica?</b> | L'Università di Catania, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ha ideato il "Portale EIIP - Eunice International Internship", favorendo la mobilità e la proiezione internazionale. Le opportunità sono aperte a studenti universitari, laureandi e laureati, ma anche a giovani iscritti alle scuole superiori, per introdurli al contesto di cooperazione tra università e impresa. |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## STAGE4EU

|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Titolo della best practice</b><br>(se non c'è un titolo specifico, scrivete una breve descrizione):                                                                                                                                                                                      | Stage 4 UE                                                                                                                                                                                        |
| <b>Tipo di ente attuatore</b><br>(Scuola pubblica, Scuola privata, Centro di formazione per insegnanti/scuole, Istituti di istruzione superiore o Università, Centri di gestione della carriera degli insegnanti, Ministero o Dipartimento dell'Istruzione, o altro) <u>Specificare qui</u> | Stage4EU è un'applicazione mobile e un sito web che offre un servizio gratuito realizzato dall'INAPP, come naturale evoluzione dell'esperienza acquisita con il "Manuale dei tirocini in Europa". |
| <b>A quale livello viene/veniva applicato:</b><br>(Livello scolastico, livello aziendale, rete aziendale, livello locale, livello regionale, livello nazionale, livello europeo, altro (specificare))                                                                                       | Livello universitario                                                                                                                                                                             |
| <b>Anno di inizio (mese/anno)</b>                                                                                                                                                                                                                                                           | 2019                                                                                                                                                                                              |
| <b>È ancora in corso?</b> (Se la pratica è ancora in corso, indicare "Sì". Se è stata                                                                                                                                                                                                       | Sì                                                                                                                                                                                                |



|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>completata, indicare l'ultimo anno di attuazione).</i>                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Obiettivi principali</b>                                                                                                          | Offrire a giovani studenti universitari o neolaureati l'opportunità di svolgere un tirocinio all'estero                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Breve descrizione della best practice</b>                                                                                         | Si tratta di un servizio che offre formazione professionale agli studenti, che soddisfa le esigenze sia dei giovani che si specializzano in un settore e fanno esperienza all'estero, sia delle aziende multinazionali che formano personale di valore esperto nel settore. Inoltre, è molto probabile che, a seconda degli obblighi vigenti in alcuni Paesi, il tirocinio sia retribuito o compensato con benefit quali alloggio, abbonamenti ai trasporti pubblici, buoni pasto, ecc. |
| <b>I principali attori coinvolti</b>                                                                                                 | Aziende e giovani                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Gruppo/i di riferimento</b>                                                                                                       | Per lo più studenti universitari o neolaureati, tra i 20 e i 30 anni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Fonti</b> ( <i>siti web, link, documenti</i> )                                                                                    | <a href="https://stage4eu.it/">https://stage4eu.it/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Quale metodologia è stata utilizzata per l'applicazione di questo BP?</b>                                                         | Il programma utilizza una metodologia pratica, offrendo agli studenti la possibilità di lavorare all'estero, il che consente di sviluppare numerose competenze.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Elementi che hanno facilitato l'implementazione della best practice</b> ( <i>istituzionali, economici, sociali e ambientali</i> ) | Chiarezza del sito web, feedback molto positivi da parte degli studenti coinvolti nel progetto, comunicazione diretta con un dipendente INAPP che lavora all'iniziativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Le principali sfide incontrate nella realizzazione di questa</b>                                                                  | Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>best practice e come sono state superate?</b>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Qual è stato l'impatto complessivo dell'implementazione di questa pratica?</b> | <p>L'impatto che emerge è soprattutto l'acquisizione da parte degli studenti di competenze professionali in un contesto internazionale, l'acquisizione di soft e hard skills, come lo spirito d'impresa, la capacità di adattarsi confrontandosi con modelli culturali e organizzativi diversi e, non ultimo, l'apprendimento di una lingua straniera in modo fluente. Inoltre, le aziende potranno disporre di personale qualificato e preparato proveniente da un Paese diverso.</p> |





# **wbl**champion

