

Youth Employment Skillset in Posting – YES Project

Caso studio - Italia – Il distacco di apprendisti da parte di una azienda italiana

Autore: Caterina De Cal (Cassa Edile di Udine)

YES



Aprile 2022

Contesto

Il caso studio riguarda la ICOP spa società benefit, azienda operante in tutto il mondo, che ha di recente operato in Danimarca, Svezia e Norvegia come subappaltatrice di grandi realtà per la costruzione di linee della metropolitana commissionate da soggetti pubblici.



La tipologia di lavorazioni svolte dall'azienda in Italia come all'estero non varia ed in Europa consiste principalmente nella costruzione di stazioni della metropolitana sotterranea. Tuttavia, a parità di lavoro, la principale variabile che ha portato all'identificazione del caso come buona prassi è l'attenzione alla sicurezza richiesta nei contesti lavorativi nord europei, aspetto considerato come una opportunità per l'azienda e per i lavoratori impiegati in tali cantieri.

Descrizione dell' esperienza

Nella realizzazione delle commesse l'azienda non fa normalmente ricorso all'assunzione di personale locale, principalmente per ragioni legate alla lingua, ma opera con personale in distacco. La durata del distacco non supera in genere i dodici mesi.

Sono principalmente degli apprendisti classificati come impiegati, che acquisiranno il titolo di assistente di cantiere, per esempio, ad essere avviati all'estero. A monte, il contratto ed il piano formativo descrivono per il lavoratore selezionato il percorso di formazione e gli assegnano un tutor nella figura del project manager, responsabile di progetto che lo segue nelle varie fasi del suo percorso. La formazione esterna del personale in apprendistato avviato all'estero viene comunque svolta in Italia con la collaborazione della locale scuola edile, mentre la formazione interna viene svolta sul campo, quindi all'estero.

Per quanto riguarda gli apprendisti operai, si preferisce organizzare un affiancamento in Italia, dove sono disponibili tutti i macchinari aziendali e dove possono svolgere ogni singola tecnica di lavorazione che ICOP realizza.

Ciascuna squadra avviata in distacco è formata da un minimo di 5 ad un massimo di 20 persone, metà dei quali ingegneri, ed include un apprendista quando possibile. I giovani soggetti selezionati si trovano nella quasi totalità dei casi ad affrontare la prima esperienza di lavoro all'estero.

L'azienda, che normalmente opera nel paese attraverso una sua filiale locale, mette a disposizione del personale in distacco propri alloggi ed assicura una persona di riferimento nelle città nelle quali si svolgono le lavorazioni; inoltre è previsto un rientro a casa ogni mese a spese dell'azienda.

Ma quali sono le caratteristiche peculiari di questo genere di formazione e perché è così qualificante? L'aspetto principale riguarda la preparazione sugli aspetti della sicurezza, che svolge un ruolo chiave nelle lavorazioni di quest'azienda, ma che è ancora più attenta e rigorosa nei cantieri oggetto di analisi. All'interno del cantiere si svolgono periodici safety meeting, in lingua inglese, ai quali partecipano tutte le aziende presenti in cantiere. Inoltre l'azienda organizza dei cosiddetti "tool box meeting" con cadenza quotidiana. Nel corso di questi incontri all'inizio della giornata l'intera squadra è chiamata alla revisione



di una parte del lavoro che avverrà nel corso della stessa: si tratta di riunioni operative nel corso delle quali si ripassa una delle attività nel dettaglio, si affrontano le relative problematiche, si ricevono e si forniscono indicazioni vincolanti, ad esempio in caso di sollevamento: non passare sotto i carichi, seguire le istruzioni del rigger, ripassare i segnali, delimitare l'area...

L'aspetto su cui si pone l'accento non è tanto e solo la preparazione (tutti i soggetti che operano in cantiere, a maggior ragione i giovani, possiedono infatti una preparazione sulla sicurezza ampiamente testata), quanto la tipologia di insegnamento che questa buona prassi garantisce: i tool box meeting contribuiscono a creare la squadra, ad impartire e a ricevere indicazioni univoche da parte dei responsabili di progetto, a formare competenze di gruppo ed individuali specifiche. A ciò si aggiunga che contribuisce a fare riconoscere a ciascuno il proprio ruolo nel cantiere ed a collaborare per il buon esito dello stesso.

Conclusioni

Operare in contesti lavorativi come quelli del nord Europa nei quali l'attenzione alla sicurezza dei lavoratori è considerata prioritaria è senz'altro una delle ragioni dell'adozione delle procedure descritte, che tuttavia, sono state implementate e migliorate fino a giungere all'introduzione dal 2021 di un riconoscimento economico, rivolto a tutti i membri della squadra del cantiere per il raggiungimento di specifici obiettivi volti all'eliminazione di eventi incidentali. L'esito di questo riconoscimento ha contribuito a creare un legame ancora più saldo tra i membri di ciascuna squadra.

È ambizione dei responsabili la replicazione delle medesime attività quotidiane nei cantieri italiani per offrire la possibilità anche a chi lavora in Italia di raggiungere le medesime competenze. Gli apprendisti in distacco all'estero sviluppano infatti una sensibilità più solida e organica nei confronti di problematiche e buone prassi basilari sul tema fondamentale della sicurezza rispetto ai loro colleghi che non sono mai stati inviati all'estero, come anche un approccio più ordinato e organico al lavoro in squadra, al rispetto delle precedenze e alla cooperazione fra squadre, e questo bagaglio di conoscenze di certo costituisce un punto di partenza positivo e un valore aggiunto per la loro successiva carriera lavorativa. Il giovane impiegato apprendista ottiene una formazione completa, un giusto riconoscimento economico e una conoscenza del mondo del lavoro estero, per quanto schermata dalle tutele imposte dall'azienda e dalla relativa brevità dei cantieri, che costituiscono una formazione d'eccellenza.

La replicabilità di questo genere di formazione in Italia è ostacolata dai noti limiti dimensionali delle nostre aziende, davvero molto esigue.

Lo svolgimento di una parte del proprio lavoro all'estero consente quindi all'apprendista di integrare una parte della propria formazione con competenze difficilmente ottenibili in Italia e sfruttabili dallo stesso sul piano economico e personale. Di contro l'azienda è in grado di valutare il dipendente in modo più completo di quanto potrebbe fare in Italia.

Infine, l'azienda sta valutando la possibilità di inserire una valutazione delle competenze attraverso l'adozione di questionari specifici in merito alla permanenza all'estero.

Pensando alla possibilità di replicare e scalare la pratica, l'azienda ritiene auspicabile l'introduzione di un programma europeo sull'apprendistato che faciliti il reciproco riconoscimento dei percorsi formativi e favorisca la creazione di reti fra gli enti formativi accreditati, così da consentire la prosecuzione all'estero anche della formazione esterna all'azienda, oltre che di quella interna e sul campo.



This paper was produced for the YES project, which received funding under the Call for proposals VP/2019/008 of the DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission. The opinions hereby expressed reflect only the authors' view. The European Commission is not responsible for any use that can be made of the information contained therein.



For more information on the YES project: www.yesproject.net