



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



PRÁCTICAS Y ALFABETIZACIÓN DIGITAL

BUCOLICO



ITALIA

Prácticas y alfabetización digital

¿Qué son las prácticas?

Es una medida de política activa que permite a los becarios vivir experiencias temporales en un contexto laboral para adquirir el conocimiento directo de una profesión.

Las prácticas son un periodo de orientación y formación, llevado a cabo en un contexto de trabajo y orientado a introducir a los jóvenes al mundo laboral. Las prácticas son, por encima de todo, una experiencia formativa: no se configuran como un “trabajo”.

Prácticas:

En relación al propósito general que se persigue, en Italia hay dos tipos diferentes de prácticas:

1) prácticas curriculares, orientadas a los jóvenes que asisten a un curso de educación o formación y cuyo objetivo es integrar el aprendizaje con la experiencia laboral.

Las prácticas curriculares se incluyen en un proceso formal de aprendizaje llevado a cabo dentro de un plan de estudios universitario, escolar, etc.

Por lo tanto, el propósito es refinar el proceso de aprendizaje a través de alternar estudio y trabajo. Para comenzar unas prácticas curriculares es necesario ser un estudiante matriculado en el curso de estudios, siendo el programa de prácticas activado por la persona que lo promueve.

Este tipo de prácticas se rigen por la normativa del instituto o universidad, y son promovidas por escuelas, universidades u organismos de formación acreditados.

2) prácticas extracurriculares, destinadas a facilitar la elección profesional de los jóvenes a través de un periodo de formación en un entorno productivo y, por lo tanto, con un conocimiento directo del mercado laboral. Consisten en un periodo de orientación laboral y formación "en el puesto" (en un contexto laboral), aunque no se configure como una relación laboral.

Las prácticas extracurriculares se orientan a crear un contacto directo entre la empresa y el becario para favorecer el enriquecimiento de conocimientos, la adquisición de competencias profesionales y la colocación o reinserción laboral.

Este tipo de prácticas se rigen en Italia por las Regiones y las Provincias Autónomas: a nivel nacional, se definen unas normas mínimas comunes, que hacen referencia, por ejemplo, a los elementos calificadores de las prácticas, a las modalidades de prestación de la actividad por parte del becario, o a la remuneración mínima. Estas normas están contenidas en las “Directrices sobre prácticas” de 2017, aprobadas por la Conferencia Unificada del Estado, Regiones y Provincias Autónomas el 25/05/2017.

Las prácticas reguladas por las Directrices de 2017 pueden activarse por:

- desempleados, de acuerdo con el Decreto Legislativo 150/2015 y sus modificaciones posteriores;
- trabajadores que se benefician de las redes de seguridad social en el empleo constante;
- trabajadores en riesgo de desempleo;
- personas empleadas que buscan un nuevo trabajo;
- personas discapacitadas y desfavorecidas (incluidos los solicitantes de protección internacional, los titulares de un permiso de residencia por razones humanitarias y las víctimas de violencia y/o explotación grave).

Las directrices no se aplican para:

- prácticas curriculares promovidas por universidades o escuelas o, en cualquier caso, que no estén sujetas a comunicaciones obligatorias por realizarse dentro de un curso de educación o formación formal;
- prácticas orientadas a la realización de prácticas profesionales y al acceso a las profesiones;
- prácticas internacionales realizadas en el extranjero o en un organismo supranacional;
- las prácticas para sujetos no europeos promovidas dentro de las cuotas de admisión y regidas por las Directrices del 5 de agosto de 2014;
- prácticas de inclusión social que siguen las Directrices del 22 de enero de 2015.

Las prácticas extracurriculares incluyen la formación en un entorno productivo y el conocimiento directo del mundo laboral.

Pertenecen a esta categoría:

- prácticas de formación y orientación, dirigidas a sujetos que hayan obtenido una titulación en un plazo máximo de 12 meses desde la activación y tienen como objetivo facilitar la elección de la carrera y la empleabilidad en el mercado laboral;
- prácticas de colocación/reinserción;
- prácticas de orientación de verano para jóvenes y adolescentes matriculados regularmente en un ciclo de estudios en una universidad o institución de enseñanza superior. Este tipo de prácticas solo pueden ser activadas por el Centro de Empleo en el periodo de suspensión de la actividad escolar del verano, y están destinadas a facilitar las elecciones profesionales a través de la adquisición de experiencia y habilidades que pueden ser útiles en el mercado laboral.

Las prácticas extracurriculares son un instrumento de política activa que representan uno de los accesos privilegiados al mercado laboral, ya que permiten aplicar los conocimientos adquiridos durante los estudios, pero también son una oportunidad para comprobar las propias inclinaciones y actitudes.

Además, un aspecto especialmente significativo es que la herramienta da la oportunidad de entrar en una realidad profesional relacional que puede ser útil para encontrar una posterior oportunidad de trabajo dentro de la empresa de acogida.

Elementos esenciales de las prácticas extracurriculares

Para activar una práctica, es necesario un acuerdo entre un promotor (universidad, instituto, agencia de empleo, centro de formación, etc.) y una organización de acogida (empresa, despacho profesional, cooperativa, organismo público, etc.), acompañado de un plan de formación.

Elementos esenciales mínimos que caracterizan las prácticas extracurriculares:

- sujetos implicados,
- duración,
- método de activación,
- sistema de tutorización,
- remuneración,
- certificación final esperada.

Estos son tres sujetos involucrados en la activación de unas prácticas extracurriculares:

- becario
- promotor
- entidad anfitriona

Los becarios pueden ser:

- sujetos en estado de desempleo según el art. 19 del Decreto Legislativo 150/2015 (incluidos los que han completado cursos de educación secundaria superior y terciaria);
- trabajadores que se benefician de los instrumentos de ayuda a la renta mientras están empleados;
- trabajadores en riesgo de desempleo;
- personas ya empleadas en búsqueda de un nuevo empleo;
- personas discapacitadas y desfavorecidas.

Los promotores pueden ser:

- servicios de empleo y agencias de empleo regionales;
- instituciones de enseñanza universitaria estatales y no estatales autorizadas a expedir títulos académicos, y de educación superior en arte, música y danza;
- instituciones educativas estatales y no estatales que expiden títulos con valor legal;
- fundaciones de Enseñanza Técnica Superior (ETS);
- centros públicos o con participación pública de formación y/u orientación profesional, así como los centros que funcionen en virtud de un convenio con la Región o Provincia competente, o que estén acreditados;
- comunidades terapéuticas, organismos auxiliares y cooperativas sociales, siempre que estén inscritos en los registros regionales específicos, si los hay;
- servicios de inserción laboral para discapacitados gestionados por organismos públicos delegados por la Región;
- instituciones privadas de formación, sin ánimo de lucro, distintas de las indicadas anteriormente, sobre la base de una autorización específica de la Región;

- sujetos autorizados para la intermediación por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de acuerdo con el art. 9, párrafo 1, letra h, del decreto legislativo n. 150/2015 y posteriores modificaciones o acreditados ante los servicios de empleo de acuerdo con el art. 12 del mismo decreto;
- Agencia Nacional de Políticas Activas de Empleo (ANPAL).

El anfitrión puede ser cualquier persona física o jurídica, de carácter público o privado, que esté en regla con la salud y la seguridad en el trabajo y la contratación obligatoria.

La activación no está permitida:

- en el caso de CIGS (Fondo Complementario Salarial Extraordinario) para actividades que coincidan con las de los trabajadores suspendidos (salvo acuerdo con el sindicato);
- para actividades equivalentes (salvo acuerdo sindical) a las que en los 12 meses anteriores se produjeron despidos por causa objetiva justificada (individual), despido colectivo, superación del periodo de vinculación, no superación del periodo de prueba, despidos por finalización del contrato, finalización del contrato de aprendizaje al término del periodo de formación por voluntad del empresario.

En el caso de un anfitrión multilocalizado (es decir, sujetos, incluida la Administración Pública, con oficinas operativas repartidas en varias regiones), de acuerdo con el decreto ley n° 76 de 2013, convertido en la ley n° 99 de 2013, las prácticas podrán registrarse por la legislación de la región o provincia autónoma donde se encuentre el domicilio social del anfitrión, previa comunicación a la región o provincia autónoma en cuyo territorio se realicen las prácticas. La disciplina que la institución anfitriona pretende aplicar debe indicarse obligatoriamente en el Acuerdo.

Duración de la práctica

La duración máxima prevista por las directrices nacionales de 2017, incluyendo extensiones y renovaciones, es de 12 meses; en el caso de discapacitados, pueden ser hasta 24 meses.

La duración mínima no podrá ser menor de 2 meses.

En detalle:

La duración máxima:

- 1) 6 meses para prácticas de formación y orientación
- 2) 12 meses para prácticas de inserción/reinserción y para las prácticas de orientación y/o reinserción para personas desfavorecidas
- 3) 24 meses de orientación y/o prácticas de inserción/reinserción laboral para discapacitados
- 4) 3 meses para prácticas de verano

La duración mínima:

- 1) 2 meses
- 2) 1 mes para los anfitriones que operan por temporadas

La duración debe ser en todo caso congruente con los objetivos de formación que se quieren alcanzar.

Suspensiones e interrupciones

Dentro de los límites de duración indicados, los periodos de prácticas podrán suspenderse en caso de maternidad, accidente o enfermedad de treinta días o más.

La suspensión puede producirse durante el periodo de cierre de la empresa de al menos quince días naturales. En ambos casos, la suspensión no contribuye al cálculo de la duración máxima.

La práctica puede ser interrumpida por el becario, que deberá dar comunicación razonada a los tutores de la empresa y el promotor, respectivamente, o por el promotor o la organización anfitriona en caso de incumplimiento grave por una de las partes o de imposibilidad de alcanzar los objetivos de la formación.

El becario tiene derecho a una suspensión del periodo de prácticas por maternidad o enfermedad prolongada igual o superior a 30 días naturales, o por periodos de cierre de la empresa, de una duración mínima de 15 días naturales. Además, las prácticas pueden ser interrumpidas, además de por el becario (mediante comunicación escrita), también por el anfitrión y el promotor en caso de incumplimiento grave por parte de uno de los sujetos implicados o en caso de imposibilidad de alcanzar los objetivos formativos.

Cada promotor no podrá activar más de unas prácticas para el mismo becario con el mismo proyecto formativo, o similar.

El promotor de la práctica y el sujeto anfitrión nombra cada uno a un tutor, que ayudará al becario en la elaboración del plan de formación, la inserción en el nuevo contexto, la definición de las condiciones organizativas y pedagógicas, el seguimiento de la trayectoria formativa y la certificación de la actividad realizada. Las competencias y los resultados obtenidos por el alumno se registran en el cuaderno de formación.

Aunque no constituyen una relación laboral, las prácticas reguladas por las directrices están sujetas a la obligación de comunicación obligatoria por parte de la organización anfitriona.

La práctica es la realización de una experiencia práctica, en un contexto productivo, por un tiempo limitado, que permita el conocimiento en el mundo del trabajo y que favorezca el crecimiento profesional y personal del becario.

Requisitos para la entidad anfitriona

Recordemos que por anfitrión entendemos cualquier sujeto, persona física o jurídica, de carácter público o privado, donde se realicen las prácticas.

El anfitrión debe:

- estar en cumplimiento con la legislación de salud y seguridad en el entorno de trabajo;
- estar en cumplimiento con la legislación a la que se hace referencia en la Ley 68/99;
- no haber efectuado despidos, excluidos los de causa justa y motivo subjetivo justificado y sin perjuicio de los acuerdos sindicales específicos, en los doce meses anteriores a la activación de las prácticas para actividades equivalentes y en la misma unidad operativa;
- no haberse beneficiado de fondos complementarios de ingresos, ni siquiera a título de excepción, para actividades equivalentes a las de las prácticas, en la misma unidad de producción.

La activación de las prácticas con profesionales cualificados o cualificados para el ejercicio regulado de la profesión no es posible si se trata de actividades típicas o reservadas para la profesión. Se puede realizar más de una práctica para el mismo perfil profesional, pero cada anfitrión individual no puede realizar más prácticas con el mismo becario. En relación con las mismas prácticas, una misma persona no puede actuar como promotor y como anfitrión.

Condiciones para activar la práctica

Las prácticas deben realizarse de acuerdo con los objetivos de formación establecidos en el PFI (Plan de formación individual).

Los becarios no pueden:

- cubrir las funciones o cargos pertenecientes a la organización de acogida;
- sustituir a los trabajadores subordinados en los periodos de máxima actividad;
- sustituir al personal de baja por enfermedad, maternidad o vacaciones.

Las prácticas no podrán activarse en caso de que el becario haya tenido una relación laboral, colaboración o encargo profesional con el mismo anfitrión en los dos años anteriores a la activación de las prácticas.

Las prácticas pueden activarse si el becario ha realizado trabajos auxiliares en el mismo anfitrión durante no más de 30 días, aunque no sean consecutivos, en los 6 meses anteriores a la activación.

Límites numéricos, regidos por la Región de Sicilia, L. R. 9/2013, art. 68

- empresario con un número de empleados entre 0 y 5, por tiempo indefinido y/o fijo: 2 becarios;
- empresario con entre 6 y 20 empleados, permanentes y/o temporales: no más de 4 becarios;
- empresario con 21 o más empleados permanentes y/o de duración determinada: becarios que no superen el 20% de los empleados mencionados, redondeando a la unidad más cercana.

Se excluyen de estos límites las prácticas activadas en favor de las personas discapacitadas en virtud de la Ley 68/99, de las personas desfavorecidas en virtud de la Ley 381/91, de los solicitantes de asilo y de los titulares de protección internacional.

Procedimientos para activar las prácticas

Las prácticas son activadas por medio de un acuerdo, estipulado entre el promotor y la organización anfitriona, que indica los derechos y obligaciones de las partes.

Al Acuerdo se adjunta el Plan de Formación Individual (PFI), firmado por las partes (becario, promotor y anfitrión), que indica los objetivos formativos, duración, importe de la remuneración, cobertura del seguro, deberes y obligaciones de las partes, contenido, métodos de desarrollo y objetivos de formación de las prácticas.

Además, durante la experiencia de prácticas, con el fin de hacer un seguimiento de su progreso y resultados, también se contempla la recogida de pruebas documentales, que confluyen en otro documento denominado Dossier Individual. Por pruebas se entiende cualquier documentación útil para demostrar la actividad real realizada y sus resultados (por ejemplo, muestras de productos del trabajo, cartas de referencia, actas de reuniones, informes, etc.).

El dossier individual, por otro lado, es un documento en el que los tutores, de acuerdo con el alumno, expresan una valoración de la calidad de la experiencia alcanzada (utilizando una escala de 5 niveles). Los modelos en uso son elaborados por Regiones y Provincias Autónomas.

El curso de formación debe referirse al Directorio de Cualificaciones de la Región de Sicilia. Si el proyecto formativo no parece consistente con lo que se encuentra en el mencionado Directorio, se podrá hacer referencia al Atlas de trabajo y cualificaciones. Las prácticas, aunque no constituyen una relación laboral, están sujetas a comunicación obligatoria por parte de la organización anfitriona.

Garantías del seguro

El becario tiene garantizada la cobertura del seguro de accidentes (INAIL – Instituto Nacional de Seguros de Accidentes Laborales) y la responsabilidad civil por daños a terceros. La cobertura del seguro debe incluir también cualquier actividad realizada por el becario fuera de la organización y, en cualquier caso, que se enmarquen en el Plan Individual de Formación.

El acuerdo establece el sujeto obligado a hacerlo (sujeto anfitrión, promotor o incluso la propia Región).

Remuneración por participación

Por la participación en la práctica, se abonará al becario una remuneración mensual que no podrá ser inferior a 300 euros brutos.

Las Regiones podrán aplicar esta desgravación.

La remuneración se abona íntegramente a cambio de una participación mínima en las prácticas del 70% con carácter mensual.

No hay que pagar la remuneración:

- durante el periodo de suspensión de las prácticas;
- en el caso de las prácticas a favor de los trabajadores suspendidos y, en todo caso, de los beneficiarios de formas de ayuda a la renta como beneficiarios de las redes de seguridad social: en este caso, la remuneración se paga por el periodo que coincide con el de utilización de la ayuda a la renta solo hasta el subsidio mínimo previsto por la legislación regional correspondiente para los trabajadores suspendidos y los beneficiarios de la ayuda a la renta.

En el caso de las prácticas a favor de los beneficiarios de formas de apoyo a la renta en ausencia de una relación laboral, los sujetos anfitriones tienen derecho a pagar una remuneración de participación acumulada con el amortiguador recibido, incluso más allá de la asignación mínima prevista por las disciplinas regionales.

Desde un punto de vista fiscal, la remuneración por participación es considerada un ingreso similar a los del empleo.

Sin embargo, dado que las prácticas no tienen la consideración de actividad laboral, la participación en las mismas, así como la percepción de la remuneración, no conllevan la pérdida de la condición de desempleado que pudiera tener el becario.

Obligaciones de las partes

Promotor

Es el promotor quien debe garantizar la calidad del aprendizaje del becario.

En particular, debe:

- facilitar la activación de la experiencia del becario, apoyando al anfitrión y al becario en la fase de inicio y en la gestión de los procedimientos administrativos;
- proporcionar información previa, clara y transparente sobre la disciplina aplicable a las prácticas, que el anfitrión debe cumplir;
- identificar un tutor para el becario;
- organizar la preparación del PFI, la redacción del dossier individual del becario, así como la emisión del certificado final;
- promover la buena marcha de la experiencia de prácticas a través de la supervisión y control;
- informar a la organización anfitriona de cualquier incumplimiento de los objetivos contenidos en el PFI y de los procedimientos de ejecución de las prácticas, así como a los servicios de inspección competentes en los casos en que existan razones justificadas para creer que el becario es utilizado para actividades no previstas en el PFI o que, en cualquier caso, realiza actividades atribuibles a una relación laboral;
- contribuir al seguimiento territorial del progreso de las prácticas.

Entidad anfitriona

Las tareas de la organización anfitriona son:

- estipular el acuerdo con el promotor y colaborar con el mismo en definir el PFI;
- transmitir al promotor las comunicaciones realizadas y las comunicaciones de extensión, interrupción y accidente;
- designar un tutor para asistir al becario en el lugar de trabajo, identificado entre los trabajadores que posean las competencias profesionales adecuadas y coherentes con el PFI;
- garantizar una información y una formación adecuadas sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo durante la fase de inicio de las prácticas;
- garantizar al becario, si está previsto, control médico;
- poner a disposición del alumno todo el material, instrumentos, equipos, etc., adecuados y necesarios para la realización de las actividades asignadas;
- garantizar la finalización de las prácticas de acuerdo a las previsiones del PFI;
- colaborar activamente en la redacción progresiva del dossier individual del becario, así como en la emisión del certificado final.

Becario

El becario está obligado a cumplir con las previsiones del PFI llevando a cabo las actividades acordadas con los tutores de la organización promotora y la anfitriona.

Tutoría

Para acompañar al becario en su trayectoria, el promotor y la organización anfitriona identifican a un tutor, al que se le encomiendan las siguientes tareas.

Tutor del promotor:

- elaborar el PFI en colaboración con el anfitrión;
- coordinar la organización y los planes de las prácticas;
- controlar el progreso de la práctica para asegurarse del cumplimiento de las previsiones del PFI, con el objetivo de garantizar la satisfacción del anfitrión y del becario;
- organizar la composición del dossier individual, a partir de los elementos aportados por el becario y el anfitrión, así como la preparación de la certificación final;
- adquirir del becario elementos sobre los resultados de la experiencia realizada, con especial referencia a una posible continuación de la relación con el anfitrión, cuando éste es diferente de una administración pública.

Cada tutor puede seguir a un máximo de 20 estudiantes al mismo tiempo. Este límite no está previsto para los promotores que activan las prácticas con los mismos fines de formación en la misma organización anfitriona.

Tutor de la organización anfitriona

Es responsable de la colocación y el entrenamiento del becario en el lugar de trabajo, durante todo el periodo de prácticas.

Debe tener una experiencia y habilidades profesionales adecuadas para asegurar la consecución de los objetivos de la práctica.

Cada tutor anfitrión puede seguir hasta 3 becarios al mismo tiempo.

Estas son las funciones que debe realizar:

- facilitar la integración del estudiante;
- promover y apoyar la realización de las actividades, incluidos los cursos de formación del becario según las disposiciones del PFI, coordinándose también con otros trabajadores de la organización anfitriona;
- actualizar la documentación relativa a las prácticas (registros, etc.) durante toda la duración de las mismas;
- colaborar activamente en la elaboración del dossier individual, así como en la preparación de la certificación final.

Los tutores designados respectivamente por el promotor y la organización anfitriona colaboran entre sí para:

- definir las condiciones organizativas y educativas que favorezcan el aprendizaje;
- garantizar el control del progreso del curso de formación del alumno, mediante métodos de verificación continua y al final de todo el proceso;
- garantizar el proceso de seguimiento, documentación y certificación de la actividad realizada por el estudiante.

Certificación final

Al final del curso, el becario, siempre que haya participado en al menos el 70% de la duración prevista por el PFI, recibirá un certificado final, que documenta las actividades realizadas y el alcance de la actividad.

Medidas de control, inspecciones y sanciones

La supervisión de la correcta gestión de las prácticas formativas es responsabilidad del estado; las regiones pueden prever reglas específicas de sanción para los siguientes casos:

En el caso de infracciones no subsanables, en particular en el caso de que las prácticas se activen sin respetar las condiciones y los límites previstos, con referencia a:

- los sujetos autorizados a la promoción y las características subjetivas y objetivas exigidas al anfitrión de las prácticas;
- la proporción entre el personal de la organización anfitriona y el número de prácticas;
- la duración máxima de las prácticas;
- el número de prácticas que pueden activarse al mismo tiempo;
- el número o porcentajes de contratación de becarios previamente acogidos;
- el acuerdo requerido y el plan de formación correspondiente.

En todos estos casos, la notificación de la finalización de las prácticas será facilitada por el organismo señalado por la Región o Provincia Autónoma y la interdicción por 12 meses, dirigida al promotor y/o al anfitrión, a partir de la activación de nuevas prácticas.

Por infracciones subsanables, en particular por los casos de incumplimiento de las tareas exigidas a los promotores y a los sujetos anfitriones y a sus respectivos tutores, o de infracciones del convenio o del plan de formación, cuando la duración residual de las prácticas permita restablecer las condiciones de obtención de los objetivos establecidos, o de infracciones de la duración máxima de las prácticas, cuando en el momento de la evaluación aún no se haya superado la duración máxima establecida por la normativa.

En estos casos, la Región invitará al infractor a la regularización de la situación, cuya ejecución no dará lugar a sanciones. Si no se cumple esta invitación, se ordenará el cese de las prácticas y la interdicción durante 12 meses, dirigida al promotor y/o al anfitrión, de la activación de nuevas prácticas.

Si se repite la infracción, en los 24 meses siguientes a la primera interdicción, ésta tendrá una duración de 18 meses y no de 12. En caso de nueva repetición o de una infracción mayor en los 24 meses siguientes a la primera interdicción, la prohibición durará 24 meses.

Se ordenará la prohibición de la activación de nuevas prácticas hacia la organización anfitriona incluso en el caso de recalificación de las prácticas en una relación laboral operada por los órganos de control de la Inspección Nacional del Trabajo.

Papel del Centro de Empleo

Como se ha especificado anteriormente, el centro de empleo es uno de los promotores de las prácticas.

Si, por el contrario, las prácticas son activadas por promotores "terceros", el centro de empleo competente en la materia tiene siempre la carga de realizar las comprobaciones oportunas. Por ello, el centro de empleo debe recibir del promotor tercero toda la documentación relativa a las prácticas en la fase anterior a la fecha de inicio y, tras las comprobaciones realizadas, notificar inmediatamente la falta de motivos que impidan la activación.

Marco de referencia

Europeo: Recomendación del Consejo de la Unión Europea del 10 de marzo de 2014

Nacional: Directrices sobre prácticas de formación y orientación 2017

Regional:

Resolución del Consejo Regional de 07/19/2017

Directiva regional n. 34205 del 12/09/2017

Directiva regional n. 43318 del 11/22/2017

Directiva regional n. 44432 del 01/12/2017 (adiciones a la directiva 22/11/2017)

Directiva regional n. 24724 del 17/07/2018

Domicilio	Misma zona	Distinta zona	Total	Tasa de emigración%
Noroeste	591.324	17.619	608.943	2,9
Noreste	426.996	20.183	447.179	4,5
Centro	348.503	21.320	369.823	5,8
Sur	342.981	45.553	388.534	11,7
Islas	139.235	14.920	154.155	9,7
Total	1.849.039	119.595	1.968.634	6,1

Por ello, no es de extrañar que sean las regiones del norte de Italia, en particular el noroeste, las que constituyen el principal destino de los becarios que realizan su experiencia en movilidad geográfica (tabla 2.1.8). Casi el 64% de estos últimos, de hecho, realizan las prácticas en el norte de Italia, siendo solo el noroeste el que recoge a 43% de las prácticas realizadas por personas domiciliadas en otra área territorial, las regiones del centro que reciben casi el 25% de los becarios “fuera de la sede” y las regiones del sur y las islas que registran valores porcentuales extremadamente bajos, iguales a un total de casi el 12%, dividido respectivamente en 7,9% y 3,9%.

Intervenciones reguladoras y progreso de las prácticas extracurriculares durante la emergencia sanitaria (fuente ANPAL)

Con las medidas de las Regiones durante el primer confinamiento, con el Decreto del presidente del Consejo de ministros del 9 de marzo de 2020, el gobierno amplió las medidas urgentes para la contención de la infección de Covid-19 que el DPCM del día anterior impuso a todo el territorio nacional limitado a las zonas más afectadas por el virus (Lombardía y varias provincias del norte). A partir del 10 de marzo, se prohibió en todo el territorio nacional cualquier desplazamiento que no estuviera justificado por necesidades laborales probadas, situaciones de necesidad o motivos de salud. Dado que las prácticas no constituyen una relación laboral, estas medidas implícitamente impedían a los becarios acudir a las localizaciones de las empresas anfitrionas. De este modo, se decretó efectivamente la suspensión de las prácticas existentes y el bloqueo de nuevas activaciones. Tras tomar nota de las medidas decididas por el Gobierno, las Regiones, en la reunión del 11 de marzo de la IX Comisión de la Conferencia de Regiones y Provincias Autónomas, acordaron proceder a la suspensión de las prácticas extracurriculares. Por ello, durante el mes de marzo (en su mayoría entre el 11 y el 12), las administraciones regionales y las provincias autónomas ordenaron la prohibición de continuar o activar las prácticas presenciales en sus respectivos territorios. Sin embargo, aunque algunas Regiones (Calabria, Apulia, Sicilia, Valle de Aosta, Provincia de Trento) optaron por el bloque corto de prácticas, la mayoría concedió en cambio la posibilidad de continuar las experiencias a distancia, introduciendo esa modalidad particular.

La realización de estas prácticas para algunas Regiones, para diferenciarlas del “smart working”, han sido apropiadamente denominadas “smart training” (similar al smart working en la forma, pero diferente en el fondo y la finalidad). La posibilidad de hacerlo a distancia, que obviamente solo afectaba a las prácticas cuyas actividades formativas podían realizarse a distancia, estaba vinculada al respecto de ciertas condiciones que permitían salvaguardar la naturaleza y el valor educativo de las prácticas. La introducción del smart training constituyó ciertamente una operación de considerable importancia, ya que extendió a una medida de formación un modo de ejecución propio de la relación de trabajo por cuenta ajena (y esta es precisamente la razón por la que las mencionadas Regiones han decidido no preverla). Decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 9 de marzo de 2020, por el que se desarrollan las disposiciones del decreto-ley del 23 de febrero de 2020, n. 6, que contiene las medidas urgentes relativas a la contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19, aplicables en todo el territorio nacional.

Para una visión global de las principales medidas adoptadas por las Regiones durante el primer cierre, véase el apartado 4.3. Si la línea predominante de las Regiones fue, por tanto, permitir el smart training, los plazos con los que las distintas administraciones decidieron autorizar las “prácticas ágiles” fueron diferentes: algunas Regiones, de hecho, permitieron la continuación en modalidad smart desde el mismo momento en que ordenaron la suspensión de las prácticas presenciales (el 11 de marzo en Abruzzo y Friuli-Venecia Julia, el 12 de marzo en Emilia-Romaña y Lombardía, etc.); otras, en cambio, después de haber establecido inicialmente la suspensión de todas las prácticas, abrieron posteriormente la posibilidad de las prácticas a distancia (el 23 de marzo en Liguria, el 3 de abril en Piamonte y Umbría, etc).

También hay que destacar que algunas Regiones han vinculado la posibilidad de continuación ágil a la fuente de financiación de las prácticas. El Véneto, por ejemplo, solo ha permitido el smart training en relación con las prácticas no financiadas con recursos públicos; asimismo, los Abruzzos han excluido de la posibilidad de continuar en modo smart a las prácticas activadas en el marco del Programa de Garantía Juvenil; Cerdeña, por su parte, ha limitado la formación a distancia solo a la financiada con fondos públicos. Además, mientras que algunas regiones han concedido el smart training solo en relación con las prácticas ya existentes, otras han permitido también la activación de nuevas prácticas en modo ágil. Se entiende bien cómo las distintas disposiciones regionales que se han sucedido en el periodo de emergencia han dibujado un cuadro compuesto y poco homogéneo: como hemos visto, no todas las Regiones han admitido el smart training y, en los casos en los que se ha autorizado, en cambio, la realización de prácticas ágiles, éstas se han llevado a cabo según tiempos y criterios diferentes.

Con el fin del primer confinamiento (18 de mayo de 2020), todas las Regiones ordenaron la reanudación de las prácticas presenciales, permitiendo tanto el reinicio de las prácticas suspendidas como la activación de nuevas prácticas. La provincia de Bolzano se ha adelantado, autorizando las prácticas in situ desde el 23 de abril, así como Friuli-Venecia Julia y Valle de Aosta, donde la recuperación comenzó el 4 de mayo. En las demás regiones, las prácticas presenciales se extienden, en cambio, entre el 18 y el 25 de mayo. Evidentemente, la posibilidad de realizar prácticas en la organización anfitriona se concedió exclusivamente en los sectores para los que se permitió el reinicio de las actividades y a condición de los protocolos, directrices y disposiciones nacionales y regionales para el contraste y la contención de la difusión del COVID-19.

Algunas Regiones también dispusieron que la activación o reactivación de las prácticas estaba sujeta al aval del promotor; otras, en cambio, exigían como condición el consentimiento de las tres partes implicadas (anfitrión, promotor y alumno); otras más (Abruzos, Calabria, Lombardía, Las Marcas, Molise, Toscana, Umbría) establecieron en cambio como condición para la realización de las prácticas presenciales, que el promotor adquiriera de la organización anfitriona la documentación adecuada que certificase la existencia de los requisitos exigidos. Algunas Regiones también permitieron explícitamente la posibilidad de realizar las prácticas en formato híbrido, es decir, en parte presencial y en parte a distancia. Las prácticas a distancia, impensables antes de la pandemia, representó probablemente la única respuesta posible a la necesidad de hacer frente a una situación de emergencia sin precedentes. Sin embargo, la situación de emergencia no dio a las administraciones regionales el tiempo necesario para definir los criterios y las condiciones de aplicación del smart training de forma estructurada y sistemática. En este sentido, las indicaciones de las Regiones eran necesariamente genéricas y estaban destinadas a garantizar únicamente la existencia de los elementos esenciales de las prácticas, como la tutorización y el seguimiento de las actividades realizadas.

Todas las prácticas que no se pudieron realizar a distancia se interrumpieron o se suspendieron para luego reactivarse tras el confinamiento, lo que llevó para muchos jóvenes, no solo a la suspensión o interrupción de una formación y crecimiento profesional, sino también a la no percepción de la remuneración.

Los efectos de la pandemia

En línea con las tendencias que han caracterizado la dinámica del empleo, los datos que se refieren a la tendencia de las prácticas extracurriculares también ponen de manifiesto las consecuencias de la crisis sanitaria y las consecuentes intervenciones llevadas a cabo por el Gobierno y las distintas administraciones regionales para contener los efectos del Covid-19. Razonando en términos de gestión de las Comunicaciones Obligatorias, de hecho, podemos observar las importantes diferencias que se produjeron con respecto al año 2019, tanto en términos de nuevas activaciones como en términos de bajas e interrupciones de la actividad de prácticas. En el análisis, hemos optado por utilizar como referencias temporales tres fechas especialmente significativas desde el punto de vista del impacto en todas las dimensiones relacionadas con la dinámica del trabajo, así como, de forma más general, en la vida del país. Así, se definen cuatro periodos distintos: el primero (del 1 de enero al 8 de marzo), que precede a la propagación de la crisis sanitaria a escala nacional; el segundo relacionado con las medidas más restrictivas adoptadas por el Gobierno (hasta el 3 de mayo con la inauguración de la llamada Fase 2);

el tercero, que llega hasta el 10 de junio, en vísperas de las primeras “reaperturas de verano”; el cuarto, que incluye la última parte del año, aunque, como es sabido, estos 6 meses se siguieron caracterizando por medidas restrictivas de distinto nivel.

Crescere in Digitale

Crescere in Digitale es un proyecto, perteneciente al mundo de las políticas activas, y específicamente (pero no exclusivamente) a favor de los ninis italianos, que forma parte del programa de Garantía Juvenil. Crescere in Digitale está promovido por Unioncamere, por ANPAL (Agencia Nacional de Políticas Activas de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales) y por Google. Este proyecto se financia a través de los recursos asignados al Programa de Iniciativa de Empleo Juvenil.

¿Qué es “Crescere in Digitale”?

Se trata de un itinerario compuesto de formación, autoformación y prácticas en el ámbito de la alfabetización y la adquisición de competencias digitales, destinado a estimular la empleabilidad de los jóvenes adultos nini en Italia. También es, indirectamente, una herramienta para las empresas: para adquirir nuevos contratos en formación y para orientarse hacia la digitalización y, sobre todo, hacia el mundo de internet.

Crescere in Digitale es un ejemplo de buenas prácticas en el ámbito de las políticas activas, la empleabilidad de los jóvenes y la digitalización. El escaparate de Crescere in Digitale subraya que, hasta 3.000 jóvenes, a partir de la activación del programa, han encontrado trabajo a través de las vías educativas y profesionales promovidas. También hay una sección muy motivadora dedicada a auténticas “Historias de éxito”: recursos en formación que se han convertido en unidades de trabajo imprescindibles dentro de las empresas donde han realizado sus prácticas.

¿Qué tiene de especial Crescere in Digitale?

El hecho de que sea un camino compuesto: Crescere in Digitale da, en primer lugar, la posibilidad de participar en un curso de formación online de unas 50 horas de duración, que incluye una prueba final y la obtención de una certificación específica. Estos cursos son promovidos y producidos directamente por Google, y además son fáciles de usar y totalmente gratuitos.

Posteriormente, Crescere in Digitale ofrece a los jóvenes la oportunidad, tras la primera prueba, de participar en talleres de formación, gestionados localmente. Estos talleres son tanto individuales como grupales y se desarrollan de acuerdo con las empresas participantes en el programa: el taller es, por tanto, la primera toma de contacto entre los nuevos recursos en formación y el mundo laboral. Por lo tanto, el laboratorio también tiene una función selectiva: las empresas podrán seleccionar a los candidatos que consideren más interesantes.

La primera parte del proyecto consiste en un curso de más de 50 horas al final del cual hay un examen, ambos ofrecidos gratuitamente por Google y disponibles en línea para todos los jóvenes miembros de la Garantía Juvenil. Una vez superada la prueba, los jóvenes que reúnan los requisitos serán invitados a participar en medidas de política activa como talleres de formación en el territorio (grupales e individuales) en los que podrán entrar en contacto con el mundo de las empresas registradas adecuadas y al mismo tiempo serán invitados. Si son seleccionados, los jóvenes podrán acceder a prácticas extracurriculares (medida 5) promovidas por las asignaturas del Sistema Cameral y financiadas íntegramente a través de la Garantía Juvenil.

¿Cuáles son los requisitos? ¿Qué habilidades se necesitan?

Crescere in Digitale es un programa que acompaña a jóvenes adultos, específicamente nini, a lo largo de una trayectoria de adquisición de competencias relevantes en el sector digital. Esto significa que el beneficiario no necesita tener requisitos especiales: los primeros cursos que ofrece el programa se centran en la alfabetización digital.

Otra característica de Crescere in Digitale es la dimensión progresiva: los cursos, sobre todo los iniciales y los online, están estructurados orgánicamente y en unidades bien diseñadas. Por lo tanto, los cursos son muy adecuados para los principiantes sin conocimientos particulares del sector.

La peculiaridad y eficacia de Crescere in Digitale radica en su doble naturaleza: es un programa de formación, básico y sectorial, pero también es una política activa: un acompañamiento hacia las actividades de laboratorio y prácticas (aunque dependiendo de la disponibilidad de las empresas pertenecientes a la red del Programa) que adopta las directrices de la Garantía Juvenil.

¿Qué debe hacer un nini para formar parte de Crescere in Digitale?

- 1) Registrarse primero en la Garantía Juvenil, el plan europeo que promueve el empleo juvenil, la empleabilidad y las habilidades para los desempleados menores de 30 años (35, en el caso del Sur de Italia), que no asisten a ninguna escuela y/o curso de formación. La Garantía Juvenil es una gran herramienta que ha favorecido durante mucho tiempo la integración, la adquisición de habilidades y el crecimiento individual.
- 2) Inscribirse en Crescere in Digitale, realizando en primer lugar el curso de formación y autoformación promovido por el programa.
- 3) Realizar la prueba final, que liberará la certificación.
- 4) Participar en los talleres y, con suerte, en las prácticas promovidas por las empresas que forman parte de la red Crescere in Digitale.

Al mismo tiempo, el programa Crescere in Digitale se ocupa de:

- 1) Elaborar informes exhaustivos que ofrecen una visión general de los jóvenes adultos implicados, las empresas participantes, la tasa de empleo y la empleabilidad.
- 2) Controlar la situación de los ninis para la Garantía Juvenil.
- 3) Recopilar clasificaciones y otro material, de libre acceso, sobre la eficacia de Crescere in Digital y de esta política activa específica.

Si los resultados son satisfactorios, se convocará al beneficiario, en primer lugar, para que participe en los talleres correspondientes, en sinergia con numeroso personal de la empresa. Posteriormente, tras una entrevista, se podrá realizar una primera experiencia laboral (prácticas) en una empresa anfitriona, adhiriéndose al programa.

¿Y para las empresas?

Muchas empresas, pequeñas, medianas y grandes, ya están adheridas a Crescere in Digitale. Los requisitos para formar parte de la Red de Empresas se indican en las directrices de la Garantía Juvenil (pueden acceder autónomos, empresas individuales, asociaciones comerciales, pequeñas y medianas empresas, etc., excepto los organismos públicos).

Las empresas no solo podrán interactuar con los nuevos reclutas en formación, sino que también recibirán una considerable visibilidad. Las empresas se comprometen a respetar las directrices regionales en materia de prácticas: un mínimo de 20 horas semanales, un máximo de 40 horas; identificación de un tutor de empresa...

BUCOLICO

PRÁCTICAS Y ALFABETIZACIÓN DIGITAL



ITALIA



ESPAÑOL