

Euroguidance News

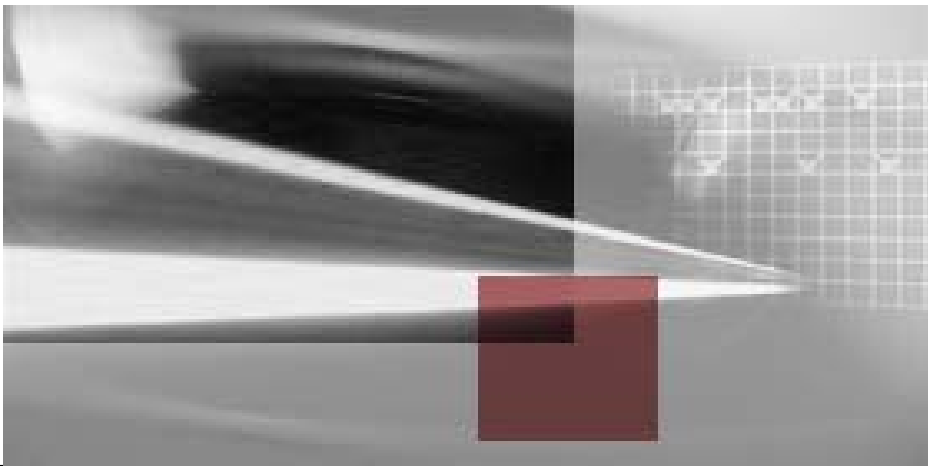
Numero 2

Dicembre 2015

Rivista del Centro Euroguidance Italia

ISFOL



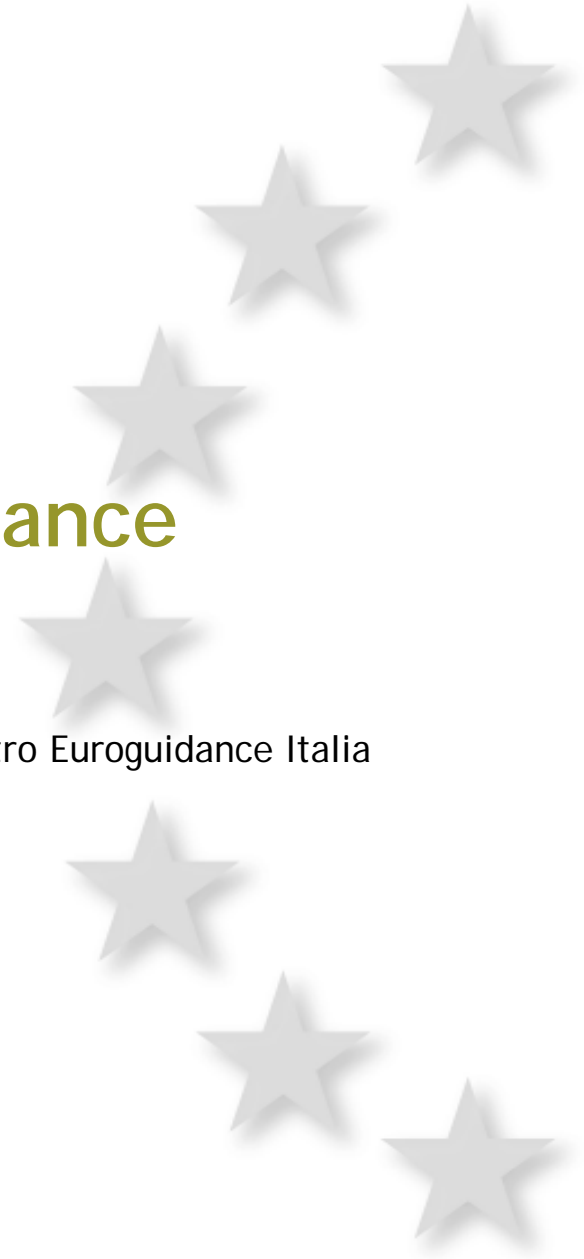


Euroguidance News

è la rivista del Centro Euroguidance Italia

Numero 2 - Dicembre 2015

ISSN 2281-4752



Euroguidance News

Rivista del

Centro Euroguidance Italia

Numero 2 - Dicembre 2015

Centro Euroguidance Italia - ISFOL

Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma

tel. +39.06.85447.1

fax. +39.06.85447358

Email: minformo@isfol.it

www.isfol.it/euroguidance

Direttore responsabile:

Claudio Bensi

Coordinatore scientifico:

Ismene Tramontano

Redazione:

Concetta Fonzo, Francesca Ludovisi

(*caporedattore*), Paola Patasce, Anna

Maria Senatore, Giulia Tosi

(*coordinamento editoriale*)

Impaginazione: Valter Belliscioni

I contenuti redazionali di questa rivista sono distribuiti con una licenza Creative Commons 4.0

(Attribuzione - Non commerciale - Condivisi allo stesso modo 4.0 Italia)



Il Centro Euroguidance Italia è un organismo promosso dalla Commissione europea - DG Lavoro, Affari sociali e Inclusione, e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione. Il Centro favorisce e supporta la mobilità per motivi di studio e lavoro tra i Paesi dell'Unione, attraverso: l'elaborazione e la diffusione di materiali informativi; l'organizzazione e la partecipazione ad eventi e manifestazioni di settore; il supporto informativo specialistico agli operatori dell'orientamento, della formazione e della mobilità; l'animazione e la promozione di reti e lo scambio di buone pratiche; l'organizzazione di visite di studio per gli operatori dell'orientamento e della mobilità europea. La diffusione delle informazioni avviene attraverso: il sito www.isfol.it/euroguidance; la spedizione gratuita delle pubblicazioni agli enti interessati; la distribuzione di materiale divulgativo in occasione di fiere e di eventi dedicati all'orientamento e alla mobilità; l'attività di sportello nazionale ed europeo volta a soddisfare i quesiti degli utenti sulle possibilità di studio e formazione in Europa.

Il Centro si rivolge a tutti coloro che hanno interesse a ricevere informazioni e supporto tecnico sui temi della mobilità transnazionale, con particolare riguardo ai giovani e agli studenti, nonché agli operatori dell'orientamento e agli organismi che svolgono a favore di queste tipologie di utenza un'attività di promozione della dimensione europea dell'apprendimento e delle opportunità di mobilità in Europa per motivi di formazione e di lavoro.

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. Ciascun autore è responsabile per i contenuti del proprio articolo. La Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.



EDITORIALE

La cooperazione europea e l'investimento nel "capitale umano"
di **Ismene Tramontano**, Isfol 8

L'ANALISI DELL'ESPERTO

La trasparenza nella valutazione degli apprendimenti e nelle relazioni
all'interno delle comunità scolastiche
di **Paolo Corbucci**, Miur 11

L'APPRENDISTATO IN ITALIA

Risultati raggiunti e prospettive di rilancio
di **Silvia Vaccaro**, Isfol 19

IL TUO PRIMO LAVORO EURES

Un sostegno alla mobilità professionale dei giovani
di **Catia Mastracci**, Isfol 25

POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

Le politiche europee illustrate ai Centri per l'impiego
di **Valentina Curzi**, Isfol 31

LA RETE EUROGUIDANCE SI RACCONTA

Partire è un po' riuscire
Intervista ad **Andrea Lombardi**, Uniser Forlì
di **Claudio Bensi**, Isfol 35

VISITA DI STUDIO

Il Centro Euroguidance Italy accoglie i colleghi stranieri
di **Concetta Fonzo**, Isfol 39

EUROGUIDANCE

Una finestra su altre realtà nazionali
di **Concetta Fonzo**, Isfol
e **Francesca Ludovisi**, Isfol 49

EUROGUIDANCE ITALY

Il seminario della Rete nazionale di Diffusione
di **Concetta Fonzo**, Isfol
e **Giulia Tosi**, Isfol 65

EDITORIALE

La cooperazione europea e l'investimento nel "capitale umano"

A conclusione del 2015, si può iniziare a fare un'analisi dei risultati conseguiti alla luce delle priorità individuate a livello comunitario e a fronte degli ostacoli ancora esistenti al pieno esercizio del diritto di cittadinanza europea. Difficoltà dovute non solo a una ripresa economica più volte annunciata, risultata nei fatti più lenta del previsto, ma anche ad una persistente crisi sociale e di identità legata prevalentemente alla crescente pressione migratoria e ai recenti e sanguinosi attacchi terroristici che hanno generato sfiducia nell'azione comune europea.

La Commissione europea ha pubblicato nel mese di ottobre il programma di lavoro per il 2016¹ nel quale declina azioni specifiche riferite alle dieci priorità per l'occupazione, la crescita, l'equità e il cambiamento democratico, già individuate dal Presidente Juncker² e che devono costituire una risposta a tali criticità attraverso lo strumento principale dell'azione comune:

- 1) un nuovo impulso all'occupazione, alla crescita e agli investimenti;
- 2) un mercato unico digitale connesso;
- 3) un'Unione dell'energia resiliente con politiche lungimiranti in materia di cambiamenti climatici;
- 4) un mercato interno più profondo e più equo con una base industriale più solida;
- 5) un'Unione economica e monetaria più profonda e più equa;
- 6) un accordo realistico ed equilibrato e di libero scambio con gli Stati Uniti;
- 7) uno spazio di giustizia e di diritti fondamentali basato sulla reciproca fiducia;
- 8) una nuova politica di gestione della migrazione;
- 9) un ruolo più incisivo dell'Ue a livello mondiale;
- 10) un'Unione di cambiamento democratico.

In questo contesto è evidente la centralità del ruolo dei sistemi educativi, affinché formino gli individui ad agire assumendo un ruolo attivo di cittadini e di lavoratori. In altri termini, tali priorità richiamano la necessità di

¹ http://ec.europa.eu/atwork/key-documents/index_en.htm.

² http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg_it.pdf.

investire in “capitale umano” attraverso il miglioramento delle opportunità formative e del riconoscimento dei titoli e delle qualifiche oltretché la messa in trasparenza dei risultati di apprendimento ovunque conseguiti. Non solo le politiche ma anche le conseguenti attività devono andare in questa direzione.

Proprio per questi motivi nel 2015 abbiamo concentrato le attività del gruppo di lavoro "Reti europee" dell'Isfol - in raccordo con le Istituzioni nazionali - sulla valutazione di impatto di Europass, sulla selezione di buone pratiche per l'orientamento alla mobilità, sull'elaborazione del repertorio di supplementi al certificato per gli studenti diplomati di scuola secondaria superiore, sul monitoraggio del rilascio degli strumenti per la trasparenza, sulla formazione/informazione degli operatori del sistema (docenti, operatori dei centri per l'impiego, dirigenti scolastici, orientatori, ecc.), sul dialogo con i cittadini, su una prima revisione del Piano nazionale per la Garanzia di qualità del sistema di istruzione e formazione professionale³.

Rispetto a quest'ultimo punto siamo consapevoli del fatto che in un contesto di sempre maggiori investimenti per le qualifiche e le competenze, il fattore determinante del successo è legato prevalentemente a un sistema efficace di garanzia della qualità. Garantire la qualità dell'offerta formativa equivale a garantire il successo e la pertinenza dei risultati dell'apprendimento: la messa in trasparenza di tali risultati ne favorirà una maggiore spendibilità.

Su questa linea si pone il contributo di Paolo Corbucci del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, che ribadisce la centralità del tema della trasparenza nella valutazione degli apprendimenti degli studenti e nell'insieme delle relazioni di questi ultimi con i docenti e con il sistema di istruzione in genere.

Nel 2016 il Centro Euroguidance Italy, all'interno del gruppo di lavoro sulle reti europee, si concentrerà prevalentemente sulla diffusione dei risultati delle attività realizzate, sulla valorizzazione e sul trasferimento delle migliori pratiche per l'orientamento alla mobilità, sulla valutazione di impatto del lavoro finora svolto e, conseguentemente, sulla revisione dei processi e dei

risultati delle nostre attività in termini di revisione per il miglioramento del lavoro di rete, con l'obiettivo di continuare ad appoggiare il processo di riforma delle politiche della formazione e dell'orientamento permanenti.

di Ismene Tramontano

ISFOL - Coordinatrice nazionale Euroguidance Italia



³ Il Piano nazionale, approvato nel 2012 dai Ministeri del lavoro e dell'istruzione, università e ricerca e dal Coordinamento delle Regioni, con il supporto del Reference Point nazionale, è stato elaborato in risposta alla Raccomandazione EQAVET del giugno 2009.

L'ANALISI DELL'ESPERTO

La trasparenza nella valutazione degli apprendimenti e nelle relazioni all'interno delle comunità scolastiche

di **Paolo Corbucci**, *Dirigente scolastico, Miur*

Parole chiave: trasparenza, valutazione degli apprendimenti, sistema di istruzione

Nei giorni 1 e 2 ottobre 2015 si è svolto nella capitale della Repubblica Ceca, presso l'Università Carlo IV, il settimo Forum di Praga del Consiglio d'Europa, dedicato al tema dell'etica, della trasparenza e della legalità nell'istruzione: "Towards a pan-european platform on ethics, transparency and integrity in education" (www.coe.int/education).

I rappresentanti dei 50 governi membri della "European cultural convention" del Consiglio d'Europa hanno discusso su come cooperare tra loro, con le agenzie - come Isfol - e le organizzazioni internazionali altrettanto impegnate nella formazione e nell'istruzione in difesa dei valori oggetto del tema del Forum. "Il rischio che anche la scuola sia minacciata dalla mancanza di etica, trasparenza e legalità costituisce un grave pericolo non solo per la for-

mazione dei giovani, ma anche per la stessa democrazia" ha detto Snežana Samardžić-Marković, Direttore generale per la Democrazia del Consiglio d'Europa. Il primo impegno di tutti i Paesi partecipanti è stato quello di creare una piattaforma europea (Etined, the Pan-european platform on ethics, transparency and integrity in education) destinata a far condividere le migliori pratiche nell'ambito della trasparenza, a rispondere alle nuove domande di legalità che riguardano anche la scuola, a dare vita a un circolo virtuoso in materia di istruzione, affinché tutti gli attori si impegnino per l'affermazione dei fondamentali principi etici.

Per l'Italia ha partecipato Paolo Corbucci, Dirigente scolastico presso il Ministero dell'istruzione, con due contributi, l'uno rivolto a illustrare il Sistema nazionale di valutazione quale esempio di trasparenza, l'altro relativo alla trasparenza nella valutazione degli apprendimenti e nelle relazioni all'interno delle comunità scolastiche. Di seguito pubblichiamo il secondo.

Premessa

La valutazione degli apprendimenti degli studenti e l'insieme delle relazioni di questi ultimi con i docenti e con il sistema di istruzione in genere costituisce uno degli ambiti in cui il principio della trasparenza fa valere positivamente i suoi

effetti. I risultati conseguiti dagli studenti possono essere molto influenzati dall'affermazione di relazioni e processi di valutazione ispirati alla trasparenza. Per questo motivo una sfida per il sistema di istruzione nazionale, anche rispetto agli obiettivi europei, è rappresentata dal tentativo in atto da alcuni anni di trasferire i principi generali sulla trasparenza dal piano formale a quello sostanziale, dalle norme ai comportamenti dei soggetti coinvolti nell'insegnamento e nella valutazione dei risultati.

Trasparenza e diritti degli studenti

Una norma del 1998 (D.P.R. 24 giugno 1998, n. 249, *Statuto delle studentesse e degli studenti della scuola secondaria*) fissa in modo esplicito e dichiarato che "Lo studente ha diritto ad una formazione culturale e professionale qualificata che rispetti e valorizzi, anche attraverso l'orientamento, l'identità di ciascuno e sia aperta alla pluralità delle idee. La scuola persegue la continuità dell'apprendimento e valorizza le inclinazioni personali degli studenti, anche attraverso un'adeguata informazione, la possibilità di formulare richieste, di sviluppare temi liberamente scelti e di realizzare iniziative autonome".

In questo quadro uno dei diritti fondamentali dello studente è quello a una valutazione trasparente e tempestiva, nel senso che ogni allievo

deve poter conoscere qual è il livello dei suoi apprendimenti e della sua crescita man mano che avanza, giorno per giorno, lungo il percorso formativo; in questo modo soltanto potrà maturare la consapevolezza necessaria per diventare un attore responsabile dei suoi futuri risultati e delle sue potenzialità. In questo caso quindi la trasparenza serve ad attivare un processo di autovalutazione che conduca a individuare i punti di forza e di debolezza e a migliorare i rendimenti.

Trasparenza, comportamenti degli studenti e sanzioni disciplinari

Un esempio di buone relazioni interne alla scuola guidate dal principio di trasparenza si ritrova nel modo in cui sono regolate le questioni relative alla disciplina e più in generale ai comportamenti degli studenti. Le istituzioni scolastiche devono infatti individuare in via preventiva quali comportamenti si configurano come mancanze disciplinari, indicando quali sono i doveri degli studenti, qual è il corretto svolgimento dei rapporti all'interno della comunità scolastica, quali sono le relative sanzioni, gli organi competenti ad irrogarle e quali sono i relativi procedimenti.

Stabilire in anticipo i limiti e le finalità degli interventi dell'autorità scolastica in caso di mancanze disciplinari degli allievi è un modo per

affermare il principio di trasparenza e per favorire delle relazioni costruttive che avranno un positivo effetto sui livelli di apprendimento. Un esempio riguarda le sanzioni disciplinari: "Le sanzioni sono sempre temporanee, proporzionate alla infrazione disciplinare e ispirate, per quanto possibile, al principio della riparazione del danno. Esse tengono conto della situazione personale dello studente. Allo studente è sempre offerta la possibilità di convertirle in attività in favore della comunità scolastica". In questo modo trasparenza e integrità si influenzano a vicenda: comportamenti trasparenti e dichiarati in anticipo da parte dell'autorità scolastica favoriscono comportamenti corretti, e quindi l'integrità, da parte degli utenti e in genere di tutti gli *stakeholder*.

Trasparenza e "contratto educativo" con gli studenti

Un esempio del coinvolgimento di tutti gli *stakeholder* in azioni nate dall'esigenza di condividere in modo trasparente e preventivo dei comuni obiettivi, da perseguire da posizioni e con compiti diversi, è rappresentato dal *Patto educativo di corresponsabilità* (D.P.R. 235/2007) che vincola scuola, studenti e famiglie ad un "contratto", alla negoziazione, trasparente, delle rispettive responsabilità: "Contestualmente all'iscrizione alla singola istituzione scolastica, è richiesta la sottoscri-

zione da parte dei genitori e degli studenti di un *Patto educativo di corresponsabilità*, finalizzato a definire in maniera dettagliata e condivisa diritti e doveri nel rapporto tra istituzione scolastica autonoma, studenti e famiglie".

Affinché il *Patto* non rimanga scritto solo sulla carta, ogni scuola, nelle prime settimane di ogni nuovo anno scolastico, dovrebbe attuare "le iniziative più idonee per le opportune attività di accoglienza dei nuovi studenti, per la presentazione e la condivisione dello statuto delle studentesse e degli studenti, del Piano dell'offerta formativa, dei regolamenti di istituto e del patto educativo di corresponsabilità" (D.P.R. 235/2007, art. 3).

Trasparenza e organi collegiali della scuola

Anche gli organi collegiali all'interno delle scuole sono chiamati alla sfida della trasparenza a partire da quando stabiliscono nella loro autonomia le strategie e i mezzi con cui raggiungere gli obiettivi generali fissati a livello nazionale ed europeo.

Ecco due esempi di trasparenza, riferiti al D.P.R. 122/2009, che riguardano gli organi collegiali e la valutazione degli apprendimenti degli studenti.

Il primo: il collegio dei docenti, l'organo collegiale che riunisce tutti i professori di una scuola, deve definire prima dell'inizio dell'attività di-

dattica modalità e criteri per assicurare omogeneità, equità e trasparenza della valutazione, nel rispetto del principio della libertà di insegnamento. Di conseguenza lo stesso collegio dei docenti dovrà "fissare preventivamente le tipologie di verifica nel rispetto dei principi definiti dai decreti istitutivi dei nuovi ordinamenti". La progettazione didattica deve quindi seguire i criteri della trasparenza, che anche di recente con un'apposita circolare del Ministero dell'istruzione sono stati richiamati alle scuole italiane ai fini della valutazione: "La valutazione, periodica e finale, costituisce una delle principali responsabilità delle scuole (...) e deve pertanto rispondere a criteri di coerenza, motivazione, trasparenza e documentabilità rispetto a tutti gli elementi di giudizio che, acquisiti attraverso il maggior numero possibile di verifiche, hanno condotto alla sua formulazione" (Circolare ministeriale del Direttore generale per gli Ordinamenti scolastici del Ministero dell'istruzione n. 89 del 18 ottobre 2012).

Trasparenza e risultati di apprendimento

La stessa nota ministeriale sopra citata ricorda ancora il collegamento molto stretto che unisce la trasparenza e la coerenza agli obiettivi di apprendimento: "Nei piani dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche dovranno di conseguenza

essere esplicitate, preventivamente, le tipologie e le forme di verifica utilizzate *in itinere*, le modalità e i criteri di valutazione adottati al termine di ogni periodo valutativo. Ciò al fine di rendere l'intero processo di valutazione trasparente e coerente con gli specifici obiettivi di apprendimento e con i risultati di apprendimento". Ogni soggetto interessato deve quindi poter conoscere in anticipo non solo quali sono gli obiettivi formativi, ma quali sono le tipologie di verifiche che verranno usate per stabilire se siano stati raggiunti. Non solo: tutti potranno anche verificare, in modo trasparente, la coerenza tra le tipologie di verifica fissate in anticipo e gli obiettivi di apprendimento. Se infatti uno degli obiettivi è rappresentato, per esemplificare, dallo sviluppo delle attitudini alla sperimentazione e all'uso del laboratorio, allora le verifiche degli apprendimenti non potranno essere svolte tutte esclusivamente attraverso test in aula.

Faccio solo un breve accenno ad un altro aspetto, in prospettiva interessante, del rapporto tra trasparenza e valutazione: una delle prossime sfide, per effetto della recente legge di riforma della scuola italiana (L. 107 del 13 luglio 2015), riguardo al riconoscimento dei risultati di apprendimento, scaturirà infatti dalla necessità di certificare le competenze acquisite con l'alternanza scuola-lavoro, negli ultimi tre anni della

scuola secondaria di secondo grado, e di tenerne effettivamente conto, in modo documentabile e trasparente, ai fini della valutazione periodica e finale da parte dei consigli di classe.

Secondo esempio: le istituzioni scolastiche devono assicurare alle famiglie un'informazione tempestiva circa il processo di apprendimento e la valutazione degli alunni effettuata nei diversi momenti del percorso scolastico. Per questo scopo devono avvalersi, sempre però rispettando i principi della *privacy*, degli strumenti informatici e telematici.

Trasparenza, informazione e nuove tecnologie

L'importanza delle nuove tecnologie per l'affermazione del principio di trasparenza, anche al di là della questione della valutazione, si ritrova anche nella già citata legge n. 107 che ha lanciato il *Piano nazionale per la scuola digitale*, in sinergia con la programmazione europea, allo scopo di "sviluppare e di migliorare le competenze digitali degli studenti e di rendere la tecnologia digitale uno strumento didattico di costruzione delle competenze in generale". Oltre a questo scopo il *Piano nazionale* per la scuola digitale si prefigge il preciso obiettivo della trasparenza nelle relazioni scuola-dirigenti-docenti-studenti (e non solo), attraverso "l'adozione di strumenti organizzativi e tecnologici per favorire la

governance, la trasparenza e la condivisione di dati". Un altro esempio di riforma in atto nella scuola italiana legata all'uso delle tecnologie, in relazione ai principi della trasparenza e dell'accessibilità, è quella che riguarda il passaggio dagli strumenti cartacei agli strumenti elettronici per la gestione dei dati degli studenti: pagella, registri, comunicazioni alle famiglie. Il Ministero dell'istruzione ha infatti da poco elaborato e diffuso delle apposite Linee guida, utili soprattutto per coniugare i principi della trasparenza e dell'accessibilità con quelli della sicurezza informatica e della protezione dei dati personali.

Il Piano dell'Offerta formativa

Il rapporto di trasparenza tra scuola, famiglie, studenti e territorio si esprime anche attraverso il *Piano dell'offerta formativa*, che la citata legge 107/2015 ha trasformato in *Piano triennale dell'offerta formativa* (Ptof).

Il Piano, ancora noto in Italia come Pof, presenta in modo trasparente "la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa" che le singole scuole adottano grazie alla loro autonomia". Per permettere una valutazione comparativa da parte degli studenti e delle famiglie, e assicurare la loro piena trasparenza e pubblicità, i piani triennali dell'offerta formativa andranno dal prossimo anno pubblicati

in un portale web unico, che sta per nascere, relativo al sistema di istruzione italiano. Nel caso del Piano dell'offerta formativa il principio della trasparenza è funzionale all'affermazione di altri due principi, quello dell'autonomia e quello della comparabilità delle offerte e quindi della possibilità di scelta.

Trasparenza, autonomia e offerta formativa

L'autonomia progettuale e decisionale delle scuole trova infatti nella trasparenza documentaria del Piano un momento di riequilibrio, che impedisce che l'autonomia si traduca in autoreferenzialità, contraria quest'ultima sia agli scopi della stessa autonomia sia agli interessi sociali attribuiti al sistema scolastico, garantito da istituzioni pubbliche.

La trasparenza dei *Piani* decisi dalle scuole permette alle famiglie di effettuare scelte consapevoli e informate, nel momento soprattutto dell'iscrizione dei figli, e di vedere quindi valorizzata la propria libertà di scelta attraverso la possibilità di confrontare le diverse identità e offerte formative delle scuole. Anche in questo caso un problema è tuttavia rappresentato dal rischio che le enunciazioni, sia pure trasparenti, non corrispondano poi ai processi effettivi con cui vengono tradotte in pratica. Il Piano dell'offerta formativa costituisce tuttavia, così come il *Patto educativo di corresponsabilità*, un

potente strumento di condivisione e di trasparenza per tutti - docenti, studenti, famiglie e territorio - a cui richiamarsi in caso di dissonanze o zone d'ombra, ma soprattutto per costruire relazioni "pro-positive" tra tutti gli attori.

Ipotesi e proposte a livello europeo

Le riforme in corso a cui ho accennato riguardano soprattutto la valutazione degli apprendimenti e le relazioni finalizzate ad innalzare i livelli di preparazione, di competenza degli allievi; esse potrebbero ricevere ulteriore sviluppo a livello europeo dal confronto istituito dal Consiglio d'Europa. Altre modalità e ipotesi si possono infatti qui solo sommariamente prevedere e indicare, perché andranno approfondite e discusse in seno ai gruppi di lavoro del Consiglio.

- 1) In primo luogo e in generale ogni sistema scolastico nazionale dovrebbe conoscere gli strumenti con cui in ambito europeo il principio della trasparenza si afferma e si declina nel concreto.
- 2) Più in dettaglio, rispetto ai casi particolari e agli esempi che ho fatto, sarebbe di grande utilità conoscere le differenti modalità seguite nei Paesi europei a sostegno di una valutazione trasparente - e coerente con i comuni obiettivi europei sugli apprendimenti, per es. quelli di Lisbona 2020 - e di un sistema di relazioni fondato

sui principi della trasparenza e dell'integrità.

- 3) La Piattaforma europea del Consiglio d'Europa che si intende far nascere dovrebbe avere lo scopo non solo di confrontare principi e politiche per la trasparenza, ma anche le buone pratiche adottate o adottabili da parte delle scuole, al fine di una loro concreta applicazione nella vita scolastica.

Altri esempi di politiche per la trasparenza

Non riporto nello specifico, per ragioni di spazio, altri esempi nazionali di politiche per la trasparenza e la legalità, di recente entrate nella vita della scuola italiana. Ne indico, tra gli altri, solo tre, e solo per titoli e brevi sommari:

- 1) Il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, previsto dalla legge 150/2009 sulla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e sull'efficienza, trasparenza e integrità nelle Pubbliche amministrazioni. Con il nuovo Programma annuale, da poco lanciato per il 2015-2017, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca italiano dà attuazione al principio di trasparenza, intesa non solo come diritto di accesso agli atti, bensì come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo sco-

po di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Per mezzo delle azioni del Piano triennale si vuole accrescere la consapevolezza che la trasparenza, oltre ad essere fonte di adempimenti formali costituisce un fondamentale principio di buona amministrazione capace di "valorizzare" le *performances* organizzative ed individuali.

- 2) La *Carta d'intenti* firmata da Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Direzione nazionale antimafia, Autorità nazionale anticorruzione e Associazione nazionale magistrati, dal titolo *Educare alla legalità e alla deterrenza, al controllo e al contrasto dei fenomeni mafiosi e di criminalità organizzata*, con l'obiettivo di promuovere un programma di attività in tal senso.
- 3) La *Carta d'intenti per l'educazione alla legalità economica* sottoscritta il 10 giugno 2015 dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca italiano insieme con numerosi altri soggetti e istituzioni nazionali allo scopo di diffondere la cultura della legalità nell'ambito dell'educazione economica e finanziaria.



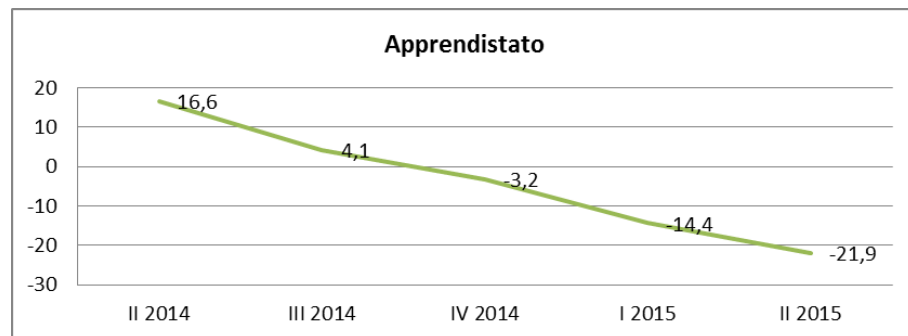
L'APPRENDISTATO IN ITALIA Risultati raggiunti e prospettive di rilancio

di **Silvia Vaccaro**, *Isfol*

Parole chiave: apprendistato, alternanza scuola-lavoro, contratto

Il contratto di apprendistato continua a manifestare segni di affaticamento. È quanto emerge dai dati sugli avviamenti in apprendistato del Sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie. Pur segnalando una ripresa nel 2014, con una variazione positiva rispetto all'anno precedente

Grafico 1 - Variazione tendenziale del numero dei contratti di apprendistato attivati
Il trim. 2014-II trim. 2015 (valori %)



Fonte: Sistema Informativo CO, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2015.

del 4,4%, questi dati mostrano che l'effetto di stimolo sull'apprendistato

prodotto dai provvedimenti emanati nel corso del 2014 è stato di breve durata. Nonostante la spinta positiva registrata nei primi tre trimestri, l'anno si chiude, infatti, con una variazione negativa (-1% rispetto al IV trimestre 2013). Il trend negativo prosegue e si accentua nel primo trimestre (-14,4%) e nel secondo trimestre (-21,9%) del 2015 (cfr. Grafico 1). È possibile supporre che gli sgravi collegati all'approvazione della legge 183/2014 e l'introduzione del contratto a tutele crescenti abbiano indotto un effetto di "spiazzamento" nei confronti dell'apprendistato.

Questa tendenza non rappresenta

una novità. I dati contenuti nel XV Rapporto di monitoraggio dell'apprendistato, elaborato dall'Isfol in

collaborazione con l'Inps e su incarico del Ministero del lavoro, ci dicono, infatti, che lo stock medio di rapporti di lavoro nel 2013 è stato di 451.954, in flessione del 3,9% rispetto all'anno precedente, facendo rilevare una perdita di circa 18 mila rapporti di lavoro (cfr. Tab. 1). L'effetto netto dei flussi in entrata e in uscita è dunque una continua contrazione dello stock medio di occupati, contrazione iniziata nel 2009 che prosegue anche nel 2013, sia pure in modo meno accentuato.

età prevalente è quella dei 18-24 anni, aumentano, in quota percentuale e in valore assoluto, gli apprendisti delle classi di età più avanzate: nel 2013 si rileva un incremento del 4,2% per la classe 25-29 anni e del 9,6% per la classe oltre i 29 anni, mentre i minori assunti in apprendistato passano da 6.532 nel 2011 a 2.592 nel 2013, con una diminuzione nell'ultimo anno di quasi un terzo (-32,6%).

Tabella 1 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di contribuzione: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Nord	77.392	265.360	257.827	-4,3%	-2,8%
Nord Ovest	147.571	139.847	136.720	-5,2%	-2,2%
Nord Est	129.821	125.513	121.107	-3,3%	-3,5%
Centro	127.755	120.192	115.378	-5,9%	-4,0%
Sud e Isole	87.345	84.504	78.749	-3,3%	-6,8%
Italia	492.492	470.056	451.954	-4,6%	-3,9%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Il XV Rapporto di monitoraggio fornisce altre informazioni interessanti sull'andamento dell'apprendistato. Conferma, ad esempio, che l'apprendistato di tipo professionalizzante continua ad essere la forma contrattuale di gran lunga più frequente, con quasi il 91% dello stock dei contratti del 2013 e che, sebbene la classe di

Per quanto riguarda la componente formativa del contratto, lo stesso monitoraggio mostra come il rapporto tra apprendisti formati e occupati si fermi al 32%, il che significa che poco meno di un apprendista su tre nel 2013 ha potuto usufruire di una formazione pubblica. Si conferma, inoltre, la grande dif-

ficoltà a contrastare la perdurante marginalità delle tipologie contrattuali di apprendistato finalizzate al conseguimento di un titolo di studio. Infatti, nel 2013, sul totale dei giovani che hanno partecipato all'offerta formativa regionale, gli assunti in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale rappresentano una quota pari al 2,4%, ovvero 3.302 giovani, ripartiti tra cinque regioni e PA, per oltre il 90% nella Provincia di Bolzano. I dati relativi all'apprendistato di alta formazione e ricerca sono ancora meno confortanti: i giovani che nel 2013 hanno preso parte ad interventi per l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono stati 508 e la quota di apprendisti in formazione diminuisce al decrescere del valore del titolo di studio da conseguire.

È in questo quadro che s'inseriscono gli ultimi provvedimenti adottati in materia di apprendistato, il cui obiettivo è di trovare una via italiana al sistema duale attraverso il rafforzamento delle tipologie di apprendistato di primo e terzo livello. Si tratta di quelle forme di apprendistato la cui forte valenza formativa è rintracciabile nello stretto legame con il sistema di istruzione e formazione, essendo queste tipologie finalizzate all'acquisizione degli stessi titoli di studio che si conseguono nei percorsi ordinari a tempo pieno: qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria su-

periore, titoli di laurea triennale o magistrale, master, dottorato.

Il provvedimento normativo che intende aprire la strada al sistema duale italiano è il decreto legislativo n. 81/2015, che, in coerenza con l'obiettivo che il legislatore vuole conseguire, interviene prevalentemente sull'apprendistato di primo e di terzo livello.

In particolare, l'apprendistato di primo livello viene ampliato, poiché in esso confluiscono sia i percorsi di scuola secondaria superiore, prima collocati nella terza tipologia di apprendistato, sia i percorsi lfts e assume la denominazione di "Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore".

Il d.lgs., inoltre, per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale e nei percorsi di istruzione tecnica superiore, definisce la durata massima della formazione esterna all'azienda in termini percentuali rispetto all'orario ordinamentale dei rispettivi percorsi.

Con successivo decreto ministeriale, in via di pubblicazione, sono definiti gli standard formativi, che costituiscono i livelli essenziali delle prestazioni, i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, i requisiti che debbono possedere le imprese per poter ricorre-

re a tale strumento, il monte orario di formazione aziendale e scolastica, le modalità di definizione della convezione fra istituzione formativa e imprese.

Dal punto di vista delle imprese, la novità più rilevante dei provvedimenti di riforma dell'apprendistato riguarda probabilmente i costi dell'apprendistato di primo e di terzo livello, che vengono ridotti in modo significativo, sia per la parte retributiva, che per quella contributiva. Il d.lgs. n. 81/2015, infatti, limita fortemente la retribuzione degli apprendisti, stabilendo che, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre, per le ore di formazione a carico dell'azienda, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Le novità riguardano anche gli aspetti contributivi, infatti, per l'apprendistato di primo e terzo livello, il d.lgs. n. 150/2015 introduce, a titolo sperimentalmente e sino alla fine del 2016, uno sgravio dal pagamento dei contributi per l'Aspi rivolto alle imprese artigiane, la cancellazione della contribuzione dello 0,30% per la formazione continua, il dimezzamento dell'aliquota di contribuzione dovuta dai datori di lavoro con più di 9 dipendenti per gli apprendisti, che passa dal 10% al 5% della retri-

buzione imponibile ai fini previdenziali, la cancellazione del contributo di licenziamento.

Infine, tra le misure a favore delle imprese vi è anche l'eliminazione dell'obbligo di stabilizzazione per gli apprendisti assunti con contratto di primo e terzo livello per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti. L'auspicio del legislatore è che attraverso la consistente riduzione dei costi a carico delle imprese sia possibile diffondere quelle tipologie di apprendistato in cui più rilevante è il peso della componente formativa.

Per dare immediata attuazione alla riforma dell'apprendistato è stato avviato un progetto sperimentale, approvato a fine settembre 2015 in sede di Conferenza Stato-Regioni, che è finalizzato a realizzare azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale. Nel sistema duale sono ricompresi: l'apprendistato, l'alternanza scuola-lavoro e l'impresa formativa simulata.

Il progetto si articola in due linee. La prima prevede l'emanazione di un avviso pubblico per l'individuazione di 300 centri di formazione che in tutta l'Italia andranno a realizzare la sperimentazione del sistema duale. Ai centri saranno assicurati supporto e assistenza tecnica per rafforzare le competenze e i servizi necessari alla realizzazione del proget-

to. L'avviso è stato pubblicato lo scorso ottobre 2015; le strutture formative individuate, cui verrà affidata la gestione di oltre mille percorsi formativi, dovranno garantire servizi aggiuntivi rivolti alle imprese per poter avviare in apprendistato o in percorsi di alternanza i giovani dai 15 ai 25 anni di età che si iscriveranno ai percorsi formativi. La linea 1 dispone di risorse, pari a 10,5 milioni di euro, che provengono dal Pon Iniziativa Occupazione giovani e dal Pon Sistemi di politiche attive per l'Occupazione a titolarità del Ministero del lavoro. La seconda linea finanzia percorsi formativi relativi all'istruzione e formazione professionale. I giovani che parteciperanno al progetto potranno essere inseriti in un percorso di alternanza o di impresa simulata per non meno di 400 ore annue, oppure saranno assunti con contratto di apprendistato di primo livello, e in questo caso dovranno svolgere periodi di formazione non formale in impresa per almeno il 40% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e il 50% per il terzo e quarto anno. Questa linea di intervento è finanziata con 60 milioni di euro per ciascuno degli esercizi finanziari 2015 e 2016, a valere sulle risorse che finanziano la formazione per gli apprendisti realizzata dalle Regioni, incrementate di ulteriori 27 milioni di euro per ciascuna delle annualità 2015 e 2016. L'operazione appena avviata, che si

ispira alle migliori pratiche degli altri Stati europei pur tenendo presente e valorizzando le caratteristiche strutturali del nostro Paese, mostra un alto grado di complessità e di difficoltà, soprattutto per quanto riguarda l'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio che, nonostante le numerose riforme e modifiche cui è stato sottoposto negli anni, non è mai riuscito a riscuotere successo presso le imprese. Il monitoraggio e la valutazione di cui saranno oggetto i percorsi di apprendistato di primo e terzo livello offriranno un contributo importante all'analisi degli effetti della riforma e, attraverso la descrizione delle criticità e degli aspetti positivi dei progetti sperimentali che saranno realizzati, potranno fornire utili indicazioni per la costruzione delle condizioni necessarie all'implementazione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro.



IL TUO PRIMO LAVORO EURES Un sostegno alla mobilità professionale dei giovani

di **Catia Mastracci**, *Isfol*

Parole chiave: occupazione, Eures, giovani

Il tuo primo lavoro Eures è un programma europeo che sostiene la mobilità professionale dei giovani nei 28 Stati dell'Ue, in Norvegia e in Islanda.

Possono partecipare i giovani interessati a fare un'esperienza di lavoro, tirocinio o apprendistato in un altro Paese e i datori di lavoro che sono alla ricerca di competenze e professionalità per le proprie aziende.

Il programma mette a disposizione una serie di servizi per la ricerca di opportunità di lavoro e un sostegno finanziario a copertura dei costi sostenuti per partecipare a dei colloqui di selezione o per il trasferimento in un Paese diverso dal proprio in caso di assunzione. Sono previsti dei finanziamenti anche per usufruire di un corso di lingua o per sostenere i costi legati al riconoscimento di una qualifica.

Occupazione giovanile e mobilità europea: lo schema di mobilità per i giovani YfEj

Dopo tre anni di sperimentazione di progetti innovativi a favore della mobilità dei giovani, dal 2015 *Your first Eures job (YfEj)* è diventato uno "schema di mobilità mirato", finanziato nel quadro dell'asse Eures del [Programma per l'Occupazione e l'Innovazione sociale \(EaSI\)](#) 2014-2020. La valutazione positiva dei progetti condotti nell'ambito dell'Azione preparatoria 2011-2014 ha infatti messo in luce come YfEj potesse rappresentare una risposta interessante alle necessità di professionalità del mercato del lavoro europeo, da una parte, e ai tassi sempre più elevati di disoccupazione giovanile, soprattutto in alcuni Paesi, dall'altra.

Il suo valore aggiunto risiede soprattutto nel combinare dei servizi personalizzati di supporto alla ricerca di lavoro, di incontro domanda-offerta e di selezione, con aiuti finanziari che possano sostenere i percorsi di inserimento lavorativo dei giovani. La complementarità di questi servizi mirati con quelli offerti dalla [Rete Eures \(European employment services\)](#) per promuovere la mobilità lavorativa in Europa, ha costituito un ulteriore fattore di successo dell'iniziativa, che ne ha favorito l'ulteriore sviluppo nel quadro delle politiche europee per l'occupazione.

YfEj è considerato, infatti, uno degli

strumenti chiave, insieme alla Garanzia per i giovani e a Erasmus+, incoraggiati dalla Commissione europea nella comunicazione "Lavorare insieme per i giovani d'Europa" del 2013⁴, in coerenza con la Strategia europea 2020⁵ e con le iniziative lanciate successivamente "Youth on the move"⁶, "Opportunità per i giovani"⁷ e il "Pacchetto per l'occupazione giovanile"⁸, attraverso le quali vengono progressivamente rafforzati gli sforzi e le azioni per favorire la piena partecipazione dei giovani al mercato del lavoro.

A *Your first Eures job* è affidato il compito di:

- sviluppare la libera circolazione dei lavoratori⁹, soprattutto dei giovani;
- contribuire all'incontro tra offerte di lavoro difficili da soddisfare e disponibilità di giovani candidati in cerca di lavoro;
- migliorare i servizi di supporto alla mobilità europea e rafforzare la qualità dei servizi offerti ai datori di lavoro che intendano as-

sumere lavoratori provenienti da altri Paesi;

- sviluppare servizi di intermediazione e collocamento per apprendisti e tirocinanti, per supportare la transizione scuola-lavoro;
- sperimentare modalità innovative per migliorare l'integrazione dei giovani candidati nei Paesi ospitanti, in particolare per favorire lo sviluppo di una cultura "dell'accoglienza e dell'integrazione".

Il progetto YfEj 4.0 (2015-2017)

A febbraio 2015 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato il progetto *Your first Eures job - Targeted mobility scheme (YfEj 4.0)*, che prosegue le esperienze dei progetti "YfEj Europe4you" gestito dal Ministero stesso tra il 2013 e il 2014, e "YfEj 3.0" (2014-2015), a titolarità della Provincia di Roma (ora Città Metropolitana di Roma Capitale). Grazie a queste prime sperimentazioni è stato possibile costruire a livello nazionale una rete di collaborazioni istituzionali che ha portato a sviluppare le basi di un "modello ita-

⁴ COM (2013)447final.

⁵ COM (2010)2020 del 3.30.2010.

⁶ COM (2010)477final.

⁷ COM (2011)933final.

⁸ COM (2012)173.

⁹ Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, art. 45. Versione consolidata GUUE 326/47.

liano" di servizi YfEj che si intende consolidare ulteriormente proprio attraverso l'implementazione dell'attuale progetto.

YfEj 4.0 è aperto ai giovani europei dai 18 ai 35 anni che intendono trovare un lavoro o un'opportunità di formazione sul lavoro (tirocinio o apprendistato) in uno dei 28 Stati membri dell'Unione europea, in Islanda o in Norvegia, e alle imprese che hanno sede legale in questi Paesi e che possono offrire un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Il progetto favorisce e sostiene la mobilità e lo sviluppo linguistico e professionale dei giovani in cerca di occupazione in Europa e offre nuove opportunità e servizi mirati alle imprese, mettendo a disposizione informazioni sui mercati del lavoro europei e sulle condizioni di vita e di lavoro nei diversi Paesi e fornisce assistenza e consulenza a partire dalla fase di ricerca, di lavoro o di lavoratori, fino al momento dell'assunzione.

Per raggiungere questi obiettivi è stato costituito un **partenariato** molto ampio, costituito da altri 8 Ministeri del lavoro europei coordinatori dei servizi pubblici per l'impiego e della Rete degli Eures Adviser (Cipro, Repubblica ceca, Germania, Spagna, Francia, Croazia, Irlanda, Portogallo) e da altri 32 partner associati e contact point a livello europeo e nazionale, tra i quali diverse Regioni e Province/città metro-

politane italiane (cfr. Figura 1). Oltre a questi servizi mirati, YfEj prevede anche un **sostegno finanziario** (*forfait* stabiliti dalla Commissione europea) per partecipare a dei colloqui di lavoro o per il trasferimento legato all'avvio di un'esperienza di lavoro in un Paese europeo diverso da quello di residenza. Sono previsti dei finanziamenti anche per partecipare a un corso di lingua o per sostenere i costi legati al riconoscimento di una qualifica e per le Pmi che intendano erogare programmi di integrazione per i neoassunti (vedi Box 1). Il progetto è aperto a tutte le imprese, ma solo le PMI possono accedere ai finanziamenti messi a disposizione. Sono ammesse al progetto anche le imprese della Confederazione Svizzera e del Liechtenstein, a condizione che abbiano una sede legale in un Paese dell'Ue, in Norvegia o in Islanda. Per usufruire dei servizi e dei finanziamenti sia i giovani che le imprese devono registrarsi nella **piattaforma EUJob4EU**, che rappresenta l'innovazione più significativa nel panorama delle esperienze YfEj finora condotte a livello europeo. La piattaforma, infatti, consente di raggiungere tre obiettivi rilevanti:

- facilitare il *matching* tra offerte di lavoro inserite dai datori di lavoro e curricula vitae inseriti dai giovani in cerca di lavoro;
- semplificare le procedure di presentazione delle richieste di accesso ai finanziamenti e demateria-

lizzare la documentazione richiesta, che viene compilata e trasmessa on-line;

- garantire il monitoraggio costante dei dati riferiti alle registrazioni, allo stato del *matching* dei servizi a esso collegati, alle richieste di finanziamento e ai relativi pagamenti.

La piattaforma costituisce lo strumento di lavoro della Rete dei circa 170 "YfEj Adviser" del progetto, composta prevalentemente dai consulenti e assistenti Eures, presenti nei servizi pubblici per il lavoro in Italia e nei Paesi europei coinvolti, e da tutti gli altri esperti di mobilità operanti all'interno degli organismi partner. Nella prima edizione del progetto gestito dal Ministero del lavoro, chiusa a novembre 2014, 337 giovani hanno beneficiato di un sostegno finanziario e, tra questi, ben 278 sono

stati collocati in 18 diversi Paesi europei (vedi Box 2).

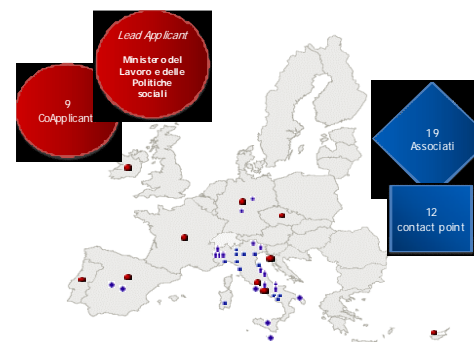
Con l'attuale progetto, entro il 2017 sarà possibile finanziare almeno 600 collocamenti, 150 tirocini, 150 contratti di apprendistato, 500 programmi di integrazione e un numero consistente di corsi di formazione linguistica preparatoria e di procedimenti per il riconoscimento delle qualifiche professionali.

Per approfondimenti sul programma è possibile consultare il sito europeo: ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1160&langId=it.

Per saperne di più sul progetto e sulle modalità di accesso ai servizi e ai benefit, consultare il sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: www.cliclavoro.gov.it/YourFirstEuresJob/ITA/Pagine/default.aspx.

Per registrarsi al progetto: www.yourfirsteuresjob.eu/it/home.

Figura 1: Il partenariato del progetto YfEj



Box 1 Benefit finanziari disponibili	
<p>Giovani</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viaggio per sostenere un colloquio <i>(fino a 350 €)</i> • Trasferimento in un altro Paese e per avviare un lavoro/tirocinio/apprendistato <i>(fino a 1.270 €)</i> • Corso di lingua <i>(fino a 1.270 €)</i> • Riconoscimento delle qualifiche <i>(fino a 1.000 €)</i> • Assegno supplementare per il trasferimento <i>(fino a 500 €)</i> 	<p>Piccole e Medie Imprese (meno di 250 dipendenti)</p> <p>Programma di integrazione per i nuovi assunti (di base o completo) <i>(fino a 1.270 € per lavoratore)</i></p>

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2015.

Box 2 I risultati del progetto YfEj "EUROPE for YOU" (2013-2014) gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali
<p>Giovani</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7.101 registrati al progetto • 337 beneficiari di un sostegno finanziario • 138 colloqui di lavoro in 11 differenti Paesi europei (soprattutto Germania, Regno Unito e Paesi Bassi) • 278 collocamenti, in 18 differenti Paesi europei (soprattutto Portogallo, Germania, Repubblica Ceca, Regno Unito e Spagna) • 48 giovani beneficiari di un programma di integrazione presso la PMI ospite • 16 voucher per corsi di lingua (formazione preparatoria) <p>Datori di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • 131 registrati al progetto (28 grandi imprese e 103 PMI) • 73 hanno assunto giovani lavoratori, in 18 differenti Paesi europei (soprattutto Regno Unito e Germania) • 21 PMI hanno erogato programmi di integrazione per i nuovi assunti.

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2015.

POTENZIAMENTO DEI SERVIZI

Le politiche europee illustrate ai Centri per l'impiego

di **Valentina Curzi**, *Isfol*

Parole chiave: Centri per l'impiego, mobilità, programmi europei

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ritiene fondamentale il rafforzamento dei Centri per l'impiego (Cpi) e delle loro capacità di rispondere adeguatamente a cittadini e imprese. I Cpi rappresentano, infatti, uno snodo fondamentale e il punto di prima accoglienza e di gestione di diversi servizi rivolti sia ai lavoratori che alle imprese. Il potenziamento degli operatori dei Cpi risulta, pertanto, fondamentale per fornire risposte adeguate ai beneficiari finali in termini di conoscenza e utilizzo di servizi, strumenti, opportunità e questo soprattutto a seguito del ruolo centrale assunto dai Cpi nell'attuazione del Programma Garanzia Giovani. A questo scopo è, quindi, fondamentale l'approfondimento delle conoscenze da parte degli operatori dei Cpi delle opportunità e servizi derivanti dalle politiche europee in materia di istruzione, formazione e oc-

cupazione. La promozione dell'apprendimento permanente e la libera circolazione di cittadini per studio e lavoro costituiscono, infatti, gli obiettivi attorno cui ruotano le politiche europee. Il raggiungimento di tali obiettivi si basa, inoltre, sulla trasparenza e la comparabilità delle qualificazioni e delle competenze.

A tal proposito il Ministero del lavoro ha concepito un ciclo di seminari di potenziamento informativo su tali materie per gli operatori dei Cpi, mettendo a sistema e facendo interagire tra di loro i programmi, i progetti e le iniziative europee esistenti. Si è trattato di tre giornate informative - a Bologna, Napoli, Roma (ottobre/novembre 2015) - tutte articolate secondo il medesimo schema che ha previsto, a partire da un approfondimento a monte sugli obiettivi di *policy* europei in materia di istruzione e formazione, una serie di focalizzazioni sui programmi e le iniziative di mobilità per l'apprendimento, di trasparenza, di orientamento, nonché di mobilità lavorativa.

Gli affondi specifici hanno riguardato:

- gli schemi di mobilità ai fini di apprendimento offerti dal Programma Erasmus+ nel ciclo 2014-2020;
- le strategie e le iniziative di trasparenza e orientamento, sempre sostenute dal Programma Erasmus+ , quali in particolare:

- > le iniziative utili al rafforzamento della trasparenza e della comparabilità delle qualificazioni e delle competenze, rappresentate dal Quadro europeo per le qualificazioni (Eqf) e dagli strumenti di trasparenza del Portafoglio Europass;
- > le iniziative di orientamento per la mobilità rappresentate da Euroguidance;
- > gli schemi e le iniziative di mobilità ai fini lavorativi rappresentati nell'ambito della Rete Eures da *Your first Eures job*.

Gli obiettivi di *policy* europei in materia di istruzione e formazione sono, infatti, particolarmente rilevanti in quanto, innanzitutto, guidano l'implementazione delle politiche a livello nazionale e in quanto, poi, producono una "strumentazione" operativa che sostiene e agevola la realizzazione delle suddette politiche. Si tratta nello specifico, di una serie di obiettivi condivisi (*benchmarks*) a livello europeo da raggiungere entro il 2020 (Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione - Et 2020), quali:

- la riduzione dell'abbandono scolastico precoce;
- l'aumento dei 30-34enni con un'istruzione universitaria;
- la partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente;
- il raggiungimento di livelli ade-

- guati di competenze di base (lettura, matematica, scienze);
- la partecipazione all'istruzione della prima infanzia;
- la promozione della mobilità ai fini di apprendimento.

Le politiche in questo settore riguardano l'apprendimento in tutti i contesti (formale, non-formale e informale) e a tutti i livelli (dall'istruzione della prima infanzia all'istruzione e formazione professionale all'istruzione superiore e alla formazione degli adulti) e gli obiettivi strategici sono quelli dello sviluppo dell'apprendimento permanente, della qualità ed efficienza nell'istruzione e formazione, dell'equità, della coesione sociale e della cittadinanza attiva, nonché della creatività e dell'innovazione.

Il Processo di Copenaghen guida, in particolare, la cooperazione europea rafforzata in materia di Istruzione e formazione professionale (Ifp) e ha identificato cinque obiettivi di medio termine (2015-2020) per lo sviluppo delle politiche degli Stati membri:

1. l'apprendimento basato sul lavoro (*work-based learning*), e in particolare l'apprendistato;
2. i meccanismi di garanzia di qualità nell'Ifp e il ritorno delle informazioni dai sistemi di Ifp (iniziale e continua);
3. l'accesso all'Ifp e alle qualifiche per tutti grazie a permea-

- bilità e flessibilità dei sistemi;
4. le competenze chiave nei curricula lfp;
 5. lo sviluppo professionale iniziale e continuo dei docenti e formatori lfp.

Nell'ambito di questo Processo di cooperazione rafforzata sono stati, inoltre, elaborati e diffusi i principali strumenti europei per la trasparenza e la qualità delle competenze e delle qualificazioni che permettono e agevolano da un lato l'apprendimento permanente, dall'altro i percorsi di mobilità dei cittadini europei sia nell'ambito dei confini nazionali, sia nel territorio Ue.

Si tratta, quindi, di una strumentazione operativa (i cosiddetti *tools* europei) a diretto uso sia dei singoli che dei sistemi di lfp o degli erogatori dell'lfp e in particolare:

- > Quadro unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass. Comprende un "Portafoglio" di cinque documenti: due documenti di libero accesso e compilati dai cittadini europei (Curriculum vitae e Passaporto delle lingue) e tre documenti rilasciati da enti d'istruzione e formazione (Europass mobilità, Supplemento al certificato, Supplemento al diploma);
- > Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento per-

manente - Eqf. Si tratta di un meta-quadro di riferimento per i quadri e i sistemi nazionali di qualificazioni, rispetto al quale i vari Stati sono chiamati a rileggere e/o ridefinire i propri sistemi d'istruzione e formazione. I Paesi posizionano tutte le qualificazioni rilasciate in esito a percorsi educativi e formativi, basandosi sui risultati dell'apprendimento;

- > Quadro europeo di riferimento per la garanzia di qualità nell'istruzione e formazione professionale - Eqavet. Comprende un ciclo di garanzia e di miglioramento della qualità (pianificazione, attuazione, valutazione, revisione) sulla base di criteri qualitativi, descrittori e indicatori applicabili alla gestione della qualità a livello sia di sistema sia di erogatori di istruzione e formazione professionale;
- > Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale - Ecvet. Si tratta di un sistema di trasferimento di crediti per facilitare il riconoscimento e il trasferimento dei risultati di apprendimento in vista dell'acquisizione di una qualificazione o di una sua parte. Si applica a tutte le qualificazioni dei sistemi di istruzione e formazione non accademica;

- > Orientamento permanente - LLL Guidance. Predisporre linee di azione miranti a: favorire l'acquisizione delle capacità di orientamento nell'arco della vita, facilitare l'accesso di tutti i cittadini ai servizi di orientamento, rafforzare la garanzia di qualità dei servizi di orientamento, incoraggiare il coordinamento e la cooperazione dei vari soggetti a livello nazionale, regionale e locale;
- > Validazione dell'apprendimento non-formale e informale, che predisporre le modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale attraverso le modalità riferite ai risultati degli apprendimenti acquisiti in tali contesti: individuazione, documentazione, valutazione e la certificazione della valutazione.

Il materiale utilizzato per le presentazioni nel corso dei seminari è disponibile all'indirizzo: isfoloia.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1160.



LA RETE EUROGUIDANCE SI RACCONTA "Partire è un po' riuscire". Intervista ad Andrea Lombardi, Uniser Forlì



di Claudio Bensi, Isfol

Parole chiave: tirocinio, Erasmus+, mobilità, Fse

Uniser è una realtà che segue da vicino il tema della mobilità. In che ambiti e con quali approcci interviene?

Siamo una cooperativa sociale che si occupa di mobilità formativa, i nostri servizi sono rivolti a soggetti pubblici e privati interessati all'organizzazione di esperienze all'estero per la loro utenza. Scuole ed enti

di formazione, università, pubbliche amministrazioni, fondazioni bancarie, aziende. Per l'80% si tratta di tirocini formativi in azienda, a cui si aggiungono visite studio e volontariato.

La cooperativa è nata nel 1998 come ente di invio per il Servizio Volontario Europeo, da allora sono aumentate le opportunità di mobilità e con esse i nostri servizi, che oggi permettono ad oltre 100 strutture in Italia e in Europa di offrire esperienze all'estero grazie al *know-how* e alla rete che mettiamo loro a disposizione. Un aspetto importante del nostro approccio riguarda la passione. Lo staff e i soci di Uniser sono tutti "generazione Erasmus", persone a cui l'opportunità di fare esperienze all'estero ha cambiato la vita. Far sì che queste opportunità siano alla portata di tutti credo che sia il motivo principale della passione per il nostro lavoro.

I giovani sono il vostro *target* privilegiato. Quali progetti e quali opportunità offrite loro?

Giovani ma non solo. In Emilia-Romagna coordiniamo l'organizzazione di tirocini Erasmus+ per una rete di 72 scuole ed enti di formazione.

I tirocini restano la misura principale anche per universitari, neolaureati e disoccupati, per questi ultimi ci sono sempre più risorse provenienti dal Fse. Molte meno per via dei fondi, ma straordinarie come

impatto sono le esperienze di volontariato europeo che offriamo a giovani fra i 18 e i 30. Per i lavoratori visite studio di breve durata presso aziende o realtà formative estere sono le attività che vanno per la maggiore.

Dal 2016 inizieremo anche a occuparci di mobilità lavorativa attraverso il programma Eures: abbiamo appena firmato un accordo con il Ministero del lavoro per promuovere in Emilia-Romagna "*Il tuo primo lavoro Eures*".

Quali sono, secondo il vostro punto di vista, le resistenze alla mobilità?

Credo che ad oggi le principali "resistenze", se così possiamo chiamarle, siano di carattere politico. Nel senso che la domanda di mobilità è in costante crescita, e questo lo vediamo molto bene con le scuole ad esempio, che ogni anno ci chiedono di poter inviare più studenti, o con i laureati, per i quali il tirocinio all'estero è ormai un'esigenza.

A livello italiano tuttavia c'è ancora molta strada da fare sul piano istituzionale per la creazione di vere e proprie politiche per la mobilità. Un esempio su tutti è Garanzia Giovani, su cui i risultati dell'asse mobilità, mai realmente partito in molte regioni, testimoniano la necessità di valorizzare maggiormente queste misure. Infatti, non è ancora sufficientemente percepito il valore del-

la mobilità in quanto misura per creare occupazione, come dimostra ampiamente lo studio sull'impatto del programma Erasmus pubblicato dalla Commissione europea nel settembre 2014.

...E su quali fattori, invece, è opportuno far leva?

Gli incentivi alla mobilità formativa, sotto forma di vari programmi, rappresentano una sorta di *welfare* europeo che andrebbe maggiormente integrato a quello nazionale. Mi spiego meglio con un esempio. Se è ormai dimostrato che effettuare un'esperienza di studio o tirocinio all'estero aumenta sensibilmente le possibilità occupazionali del partecipante grazie allo sviluppo o rafforzamento di competenze trasversali quali flessibilità, autostima, spirito d'iniziativa, interculturalità, dovrebbe conseguire la creazione di politiche che rendano la mobilità la regola piuttosto che l'eccezione all'interno dei sistemi educativi e formativi. Sul piano tecnico si tratta di combinare fondi nazionali ed europei (sia diretti che strutturali), ma la questione è prima di tutto politica.

Mondo del lavoro e formazione viaggiano spesso su binari paralleli, come riesce Uniser a metterli in contatto?

Uniser svolge un ruolo di ponte tra questi due mondi, consentendo l'in-

contro tra il mondo della formazione in un Paese e quello aziendale nell'altro. È il valore principale che diamo alle strutture che lavorano con noi: la nostra rete. Collaboriamo con oltre 300 aziende in Italia per l'organizzazione di stage rivolti a studenti di scuole ed università europee che si avvalgono dei nostri servizi, mentre sono circa 800 le imprese in Europa con cui abbiamo contatti diretti, più la rete di partner fidati in diversi Paesi con i quali collaboriamo all'organizzazione di tirocini per i partecipanti italiani.

Aggiornamento, innovazione sono fattori cruciali nell'offerta di servizi dedicati alla mobilità. È così anche per voi?

Sì fondamentali, in parte perché l'accesso ai fondi è sempre più competitivo, ed è quindi essenziale poter creare valore aggiunto attraverso prassi innovative che migliorino sia la qualità del processo organizzativo che quella dell'apprendimento e del riconoscimento.

L'altro tema chiave è quello della sostenibilità. Il nostro sta diventando un settore molto complesso su questo piano, basti pensare che Erasmus+ ha tagliato il 40% dei costi dedicati agli enti che curano organizzazione e preparazione alla mobilità. L'innovazione è quindi la chiave per l'efficientamento delle attività e la creazione di nuovi servizi. Un ottimo esempio è il progetto

"Mobilitas" (www.mobilitasonline.net), su cui abbiamo avuto l'appoggio anche di Euroguidance Italy e che ha sperimentato in Emilia-Romagna il funzionamento di un Centro di orientamento e accompagnamento alla mobilità a cui gli utenti possono rivolgersi per qualsiasi esigenza di studio, lavoro, tirocinio o volontariato all'estero, prenotando online un appuntamento con gli operatori e potendo scegliere la modalità (di persona, via skype o telefono).

Per un giovane, oggi, partire è un po'?

Secondo me "è un po' riuscire". Un'esperienza all'estero è innanzitutto un percorso di scoperta di sé, di ricostruzione delle certezze e presa di coscienza delle proprie capacità. Prima di partire ai ragazzi dico sempre "preparatevi, state per avere dei problemi", perché andare all'estero significa superare delle difficoltà, e questo fa sì che per tante persone non sia solo una bella esperienza ma un primo grande successo che non si dimentica più.

VISITA DI STUDIO Il Centro Euroguidance Italy accoglie i colleghi stranieri

di **Concetta Fonzo**, *Isfol*

Parole chiave: orientamento, mobilità transnazionale, reti, Euroguidance

Ogni anno i centri nazionali Euroguidance organizzano incontri, sotto forma di visite di studio e *job shadowing*, riservati ai membri della Rete. Le visite di studio della Rete Euroguidance sono parte integrante dei piani di lavoro annuali del *network* all'interno del Programma Erasmus+ e di supporto all'apprendimento permanente dei membri di Euroguidance. Le visite, infatti, promuovono la cooperazione europea, lo scambio di informazioni ed esperienze tra specialisti sia del settore educativo sia del settore professionale, nell'ottica degli obiettivi dell'Area Europea delle competenze e delle qualificazioni.

Nei giorni 7 e 8 ottobre 2015, l'Isfol ha ospitato una delegazione composta dai referenti nazionali Euroguidance provenienti dai seguenti Paesi: Bulgaria, Francia, Germania e Grecia, in visita presso il Centro nazionale Euroguidance Italia.

La visita di studio, durata complessivamente due giorni, ha visto la partecipazione di dodici esperti di sistemi e politiche di istruzione, formazione e lavoro, che si sono riuniti per condividere le loro conoscenze, esperienze e competenze e per discutere di argomenti di interesse comune.

Le politiche e le pratiche di orientamento alla mobilità in una dimensione europea sono state al centro della visita di studio che è stata organizzata e coordinata dal gruppo di ricerca Reti europee: Euroguidance, Elgpn, Europass ed Eqavet dell'Isfol.

L'incontro è stato inaugurato dal Centro nazionale Euroguidance Italia, con la presentazione delle principali funzioni e attività del Centro che vanta una lunga esperienza in termini di promozione della mobilità transnazionale per l'apprendimento e di cooperazione e collaborazione a livello nazionale e transnazionale, sia con la Rete Euroguidance e la Rete nazionale di diffusione, che con le altre reti e partner promotori della mobilità educativa e professionale in Europa.

Euroguidance Italy, infatti, rappresenta un importante punto di riferimento per la comunità di orienta-

mento nazionale a partire da due obiettivi generali previsti dall'Unione europea:

1. favorire una dimensione europea dell'orientamento permanente;
2. supportare la diffusione di informazioni di qualità per promuovere la mobilità per motivi di studio e formazione in Europa.

Tali obiettivi generali sono declinati in obiettivi specifici a livello nazionale che includono: la diffusione di una cultura dell'orientamento alla mobilità e l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione e formazione; l'aggiornamento e la formazione di professionisti ed esperti che operano nell'ambito dell'orientamento alla mobilità; la promozione della mobilità transnazionale come esperienza da valorizzare nell'ottica di concetti come: *lifelong learning*, acquisizione di *soft skills*, potenziamento dell'*employability* e sostegno alla *fair mobility* che sono alla base delle principali iniziative di mobilità europee.

Tali obiettivi generali sono declinati in obiettivi specifici a livello nazionale che includono: la diffusione di una cultura dell'orientamento alla mobilità e l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione e formazione; l'aggiornamento e la formazione di professionisti ed esperti che operano nell'ambito dell'orientamento alla mobilità; la promozione della mobilità transnazionale come esperienza da valorizzare nell'ottica di concetti come: *lifelong learning*, acquisizione di *soft skills*, potenziamento dell'*employability* e sostegno alla *fair mobility* che sono alla base delle principali iniziative di mobilità europee.

Tra le attività realizzate dal Centro Euroguidance Italy nel 2015 sono state citate:

1. le attività editoriali per i diversi

target group: ossia, da un lato, i professionisti per cui sono state realizzate la newsletter "Minformo" e la rivista scientifica "Euroguidance News"; dall'altro, gli utenti finali per cui sono state elaborate le guide per la mobilità (tra cui "Vivere l'Europa - Germania") e la IV edizione del Manuale dello stage in Europa, aggiornato e stampato proprio grazie al contributo di Euroguidance;

2. i portali nazionale ed europeo: www.isfol.it/euroguidance e www.euroguidance.eu;
3. la partecipazione ad eventi di settore (tra cui seminari, workshop, convegni, manifestazioni e fiere di settore).

Negli ultimi anni, le attività di Euroguidance Italy si sono ampliate e rafforzate grazie al lavoro in rete svolto quotidianamente sia a livello transnazionale (con la Rete europea Euroguidance) che a livello nazionale (con la Rete nazionale di diffusione). I centri Euroguidance che hanno partecipato alla visita sono stati invitati a presentare i propri sistemi nazionali di istruzione e di orientamento e di fornire una descrizione della struttura che li caratterizza e delle attività che implementano a livello nazionale in base alle proprie priorità.

Per la **Francia**, è stato descritto lo scenario nazionale in cui si colloca-

no le attività dei centri appartenenti alla Rete Euroguidance France che ad oggi comprende ben 4 Centri localizzati nelle seguenti città: Strasburgo, Marsiglia, Lione e Lilla. Per il contesto francese, in particolare, è stata evidenziata la necessità di un sempre maggiore coordinamento dei servizi orientativi che sono spesso diversificati e frammentati a livello locale, con scarsa visibilità per gli utenti finali, pur essendo tali servizi inseriti in un unico quadro legislativo a livello nazionale.

Attualmente, sono circa 30 mila i professionisti francesi che lavorano nel campo della *lifelong guidance* ed operano presso diverse strutture per fornire percorsi e servizi orientativi a differenti *target* (studenti, giovani e adulti, disoccupati, ecc.).

In Francia, l'offerta dei servizi orientativi è davvero vasta. Tale offerta è ripartita tra servizi promossi nel settore istruzione, con la supervisione del Ministero dell'istruzione, come ad esempio i Cio (*Centres d'information et d'orientation*) che fanno parte dello Spro (*Service public régional pour l'orientation*); e servizi promossi nel settore lavoro, con l'intervento del Ministero del lavoro, come ad esempio quelli offerti da: *Pôle emploi*, *Maisons de l'emploi* e *Centre Inffo*.

Oltre alle numerose strutture presenti su tutto il territorio nazionale e alle reti locali e nazionali, l'orientamento in Francia è offerto anche

online attraverso strumenti elaborati dai diversi erogatori di servizi orientativi. A tal proposito, ricco di informazioni per l'orientamento alla mobilità è il sito internet di Euroguidance France: www.euroguidance-france.org; ma possono risultare molto utili anche i *tools* presenti sul portale: www.orientation-pour-tous.fr sviluppato e animato da *Centre Inffo*.

Anche per la **Germania**, il sistema di orientamento nazionale può contare sia su meccanismi di coordinamento a livello nazionale che su una fitta e articolata rete di operatori presso i servizi per il lavoro a livello locale.

In Germania, naturalmente, l'iniziativa in proprio è la premessa per cercare le informazioni e le offerte giuste nel campo dell'apprendimento e del lavoro. Esistono, però, anche numerosi centri di supporto per chi cerca offerte formative oppure opportunità occupazionali.

La *Bundesagentur für Arbeit* (Ba) offre punti di contatto per coloro che cercano servizi di orientamento su tutto il territorio nazionale e promuove il portale del lavoro *Jobboerse* (jobboerse.arbeitsagentur.de), il più grande in Germania. Inoltre, presso i servizi pubblici tedeschi sono presenti sia gli uffici *Zav* (*Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*), dove sono collocati anche i servizi di Euroguidance Germany e di Eures, ric-

chi di informazioni per l'orientamento alla mobilità in Europa; sia gli uffici *Biz* (*Berufsinformationszentrum*), che offrono informazioni e orientamento su percorsi formativi, profili professionali ed aree occupazionali. Ovviamente, anche per la Germania, sono tanti i servizi orientativi promossi online; tra i più ricercati troviamo: il database della Ba chiamato *Kursnet* (kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs) per la formazione e l'aggiornamento professionale; l'archivio chiamato *Berufnet* (berufnet.arbeitsagentur.de) per l'orientamento alle professioni e il portale *Berufe.tv* (www.berufe.tv) completo di filmati e video per l'orientamento.

Per la **Grecia**, invece, a livello nazionale rilevante è il lavoro svolto dall'Eoppep (*National organisation for the certification of qualifications and vocational guidance*) che rappresenta la struttura di coordinamento e supervisione del sistema di orientamento con il compito di offrire assistenza tecnica e supporto scientifico a entrambi i Ministeri, istruzione e lavoro, nel disegno e nell'implementazione delle politiche nazionali per l'orientamento.

Un ruolo strategico è svolto dall'Eoppep soprattutto in termini di formazione e aggiornamento degli operatori di orientamento nonché di potenziamento e sviluppo degli strumenti multimediali ed *e-tools* per i

professionisti del settore e gli utenti finali. Nell'ambito delle attività implementate a livello nazionale dall'Eoppep rientra la realizzazione di un portale interattivo per adolescenti (www.eoppep.gr/teens/index.php/tests), ricco di strumenti per l'orientamento; un sito internet per l'orientamento degli adulti (www.e-stadiodromia.eoppep.gr) ed il database sull'offerta formativa nazionale che si chiama *Ploigos* ploigos.eoppep.gr.

Ad investire, infine, nell'uso delle nuove tecnologie nel campo dell'orientamento, ci sono anche i servizi del Centro nazionale Euroguidance bulgaro. In **Bulgaria**, i servizi di orientamento sono erogati sia in presenza che *online*. Vi sono numerosi progetti che sono stati sviluppati e messi a punto per creare percorsi di orientamento rivolti a giovani e giovanissimi.

Durante la visita di studio, è stata illustrata l'iniziativa di un gruppo di volontari bulgari che, dopo un'attenta analisi della realtà nazionale e l'individuazione di un forte fabbisogno orientativo da parte dei giovani, ha creato una piattaforma per l'orientamento alla carriera dal nome *WishBox* - www.wishbox.org.

Nel corso delle due giornate, con l'ausilio di un gruppo di esperti e ricercatori dell'Isfol, sono stati anche introdotti temi come la trasparenza

ed il riconoscimento delle competenze e delle qualificazioni e il ruolo dell'Isfol in termini di implementazione dei quadri nazionali e regionali delle qualificazioni e dei sistemi per le certificazioni.

In particolare, durante la sessione dal titolo: *Eu tools for transparency: the impact of Eqf on Italian E&T system* sono stati descritti i principali *tools* europei per la trasparenza: Europass, Eqf, Ecvet, Ects, Eqavet ed Esco; e si è evidenziata la necessità sempre crescente di creare sinergie tra i diversi strumenti nell'ottica del *lifelong learning* della trasparenza delle competenze e delle qualificazioni per favorire la mobilità geografica (nazionale e transnazionale) e settoriale (tra sistemi di istruzione, formazione e lavoro) per l'apprendimento ed il lavoro.

Alla delegazione straniera sono state dettagliate le finalità e funzionalità dell'Eqf (*European qualification framework*)¹⁰, ossia il Quadro comune europeo di riferimento che collega fra loro i sistemi delle qualifica-

zione di diversi Paesi, fungendo da dispositivo di "traduzione" utile a rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili tra differenti Paesi e sistemi europei.

In Italia, il processo di implementazione dell'Eqf è parte di un'ampia gamma di riforme che hanno l'obiettivo di introdurre un approccio ispirato all'Eqf e centrato sui risultati dell'apprendimento piuttosto che sulle caratteristiche dei percorsi di apprendimento (durata, struttura dei curricula, ecc.). Attualmente, in Europa, i Paesi che supportano l'Eqf sono i 28 Stati membri, i 3 Paesi dello See, i 3 Paesi coinvolti nel processo di allargamento dell'Ue e la Svizzera. In riferimento al contesto nazionale, è stato inoltre introdotto il Sistema italiano di istruzione e formazione ed il processo di *governance* alla base delle politiche educative e formative in Italia. Tutto ciò al fine di illustrare il lungo processo di referenziazione dei sistemi italiani all'Eqf¹¹.

Sempre in tema di qualificazioni e

certificazioni, sono state anche introdotte le novità del Decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n. 13: "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze". Si tratta di un decreto applicativo che mira, con particolare riferimento all'art. 8, ad un riordino del "sistema delle qualificazioni" italiano, inserendo in una stessa cornice regolatoria qualificazioni già presenti nel sistema con qualificazioni non ancora definite in modo univoco e chiaro, la cui rappresentazione risulta però rilevante, al fine di rendere praticabili le prospettive della validazione e certificazione di competenze acquisite dalle esperienze. Con l'art. 8, l'attenzione è stata posta anche su un altro grande tema, quello del Repertorio unico nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, che da anni è oggetto di confronti socio-istituzionali, per cui non è un argomento nuovo per l'Italia, ma le modalità con cui esso è formulato nell'ambito del decreto introducono elementi di innovazione. È stato, poi, discusso il Quadro nazionale delle qualificazioni che sarà progettato come strumento di raccordo con il Quadro comune europeo Eqf e illustrato il percorso

che sta portando l'Isfol alla costruzione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali, quale segmento del Repertorio nazionale. Nell'ottica di condividere gli strumenti Isfol per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in modo da estendere l'*employability* dei giovani, anche in riferimento ad una possibile mobilità geografica e professionale degli stessi, sono stati infine presentati i lavori realizzati dall'Istituto sul tema del tirocinio in Italia. A partire dalla definizione fornita dalla Raccomandazione del Consiglio europeo su un Quadro di qualità per i tirocini del 2014, ove il tirocinio è visto come un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuito o no, con una componente di apprendimento e di formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare, sono state percorse le principali tappe normative sia a livello comunitario che nazionale.

Per il contesto italiano, sono state in particolare descritte e approfondite le Linee guida in materia di tirocini extracurricolari del 24 gennaio 2013 (Accordo sancito in sede di Conferenza Stato-Regioni) e quelle del 22 gennaio 2015 destinate ai tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento, finalizzati all'inclusione sociale, all'auto-

¹⁰ *Gli obiettivi principali dell'Eqf sono due: promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini e agevolare l'apprendimento permanente. L'Eqf collegherà i quadri e i sistemi nazionali delle qualificazioni di vari Paesi basandosi su otto livelli, che prendono in considerazione l'intera gamma di qualifiche previste, da un livello di base (livello 1, ad esempio uscita dall'istruzione primaria) ai livelli più avanzati (livello 8, ad esempio i dottorati). Gli otto livelli di riferimento sono descritti in termini di learning outcome (risultati di apprendimento nella traduzione italiana), che rende possibile comparare i livelli di apprendimento raggiunti secondo il loro contenuto, e non secondo le modalità e i relativi percorsi di acquisizione.*

¹¹ *Per ulteriori informazioni consultare il sito internet del punto di contatto nazionale dell'Eqf per l'Italia: www.isfol.it/eqf.*

nomia delle persone e alla riabilitazione, fornendo una panoramica della legislazione sui tirocini extracurricolari che oggi, in Italia, è di esclusiva competenza regionale.

In questo quadro sono state sinteticamente illustrate le diverse tipologie di tirocini presenti in Italia:

- curriculari;
- extracurricolari (di formazione e orientamento; di inserimento/reinserimento lavorativo; di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di persone svantaggiate e soggetti disabili);
- finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione delle persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti;
- estivi;
- per l'accesso alle professioni ordinarie;
- transnazionali;
- per i cittadini extracomunitari.

È stata infine ribadita l'importanza di fare uno stage in Italia e in Europa già durante la scuola o la frequenza dell'università, piuttosto che al termine. Ciò serve a rendere i giovani più appetibili sul mercato del lavoro, ad acquisire quelle



conoscenze e competenze fra le quali rientrano anche le cosiddette *soft skills*. Lo scopo è quello di allargare gli orizzonti culturali e professionali dei giovani e di aiutarli ad imparare a lavorare in un'altra lingua, in contesti sempre più dinamici e globali.

Carriere Internazionali, col suo staff, ha partecipato alla visita illustrando l'omonimo portale di informazione carriereinternazionali.com che nasce dal fervido impegno dell'associazione non profit

Giovanissimi nel Mondo. Il suddetto sito internet, che si pone quale contenitore unico delle numerose opportunità di studio e lavoro esistenti a livello nazionale, europeo ed internazionale, è dedicato

ai giovani che sognano una carriera negli organismi internazionali, nelle istituzioni europee e nel settore della cooperazione internazionale. Sulle sue pagine web si segnalano quotidianamente le più interessanti opportunità di lavoro e tirocinio presso le Nazioni Unite e gli altri organismi internazionali, l'Unione europea, le Ong e molti altri enti attivi sul fronte della cooperazione e dello sviluppo.

L'obiettivo di Carriere Internazionali è quello di favorire la competitività professionale e accademica dei giovani attraverso la loro internaziona-

lizzazione. A tal fine, il *team* dell'associazione organizza e realizza eventi di orientamento come ad esempio *Career day*, all'interno delle più prestigiose università italiane; conferenze sulle carriere internazionali; giornate di orientamento e cicli di seminari tematici, che permettano ai giovani di relazionarsi in modo diretto con alcune delle più importanti personalità appartenenti al mondo delle relazioni internazionali. Su carriereinternazionali.com è anche possibile consultare gratuitamente tutti i numeri in archivio della rivista trimestrale di orientamento "Go international - I giovani e le carriere internazionali" contenente approfondimenti, interviste e testimonianze rilasciate sia da giovani appena entrati nel mondo del lavoro, sia da esperti ormai veterani del settore.

Carriere Internazionali, inoltre, organizzerà dal 5 all' 8 marzo 2016 il *Rome International Careers Festival*, il primo nella sua fattispecie dedicato interamente ai giovani, all'occupazione e all'internazionalizzazione, come fattori di crescita e di sempre maggiori opportunità. Il Festival includerà al suo interno diversi progetti, quali ad esempio: *Rome model United nations*; *Rome Press game*; *Rome Business game*; *International careers course* e *International careers fair*.

Per la prima volta durante una visita Euroguidance, anche Aspic Lavoro

ha presentato la sua *mission*, le sue attività, le sue iniziative e i suoi progetti.

Aspic Lavoro (www.aspiclavoro.it) è un'associazione di promozione sociale fondata nel 2014 ed è il settore dell'Aspic - Associazione per lo sviluppo psicologico dell'individuo e della comunità - dedicato alla progettazione e realizzazione di attività formative e di servizi consulenziali integrati e innovativi per il mondo del lavoro, rivolti agli individui, alle organizzazioni e alla comunità.

La *mission* di Aspic Lavoro è quella di contribuire alla tutela del lavoro, favorire l'occupabilità delle persone e l'*empowerment* delle organizzazioni mediante la valorizzazione e lo sviluppo delle potenzialità, del talento e delle competenze. Denominatore comune delle sue iniziative è la centralità delle competenze trasversali (*soft skills*) e delle abilità relazionali, indispensabili per l'efficacia nel lavoro, sia per gli individui che per le organizzazioni.

Sono tante le attività di studio e ricerca realizzate da Aspic Lavoro e numerosi sono gli eventi di disseminazione (seminari, workshop, conferenze, ecc.) a cui ha partecipato l'associazione nel 2015. Difatti, Aspic Lavoro pone al centro delle sue iniziative il "lavoro di rete", fondamentale per creare collaborazioni, promuovere e diffondere buone pratiche, favorire il supporto sociale e

l'*empowerment* individuale e collettivo. Sul piano individuale ciò significa partecipare a iniziative, seminari, eventi, incontri su tematiche riguardanti il lavoro, occasioni di socializzazione, dove incontrarsi, sviluppare, sperimentare ed esercitare le proprie competenze, consolidare il cambiamento, uscire dall'isolamento, scambiare idee, confrontarsi, sostenersi e condividere il sapere, il saper fare, il saper essere e il saper divenire.

A raccontare la propria esperienza, è intervenuto anche il Ciofs Fp Lazio - Centro italiano opere femminili salesiane, formazione professionale - che opera dal 1977 nella formazione professionale, riconoscendo ai giovani una posizione centrale nel processo educativo e privilegiando un modello di crescita integrale, professionale ed umana, da sempre attento alla dialettica tra momento culturale e formativo propriamente detto e sviluppo della diverse dimensioni dell'educazione: intellettuale, affettiva, sociale, politica e religiosa dell'educazione, come pure alle sfide provenienti dal mondo civile. Il Ciofs Fp Lazio (www.ciofslazio.it), con la sua offerta educativa, risponde alla nuova domanda di preparazione divenuta, da parte delle famiglie, dei giovani e delle fasce deboli, ricerca di uno strumento che possa facilitare non solo il primo inserimento nel mondo del lavoro ma an-

che processi di riconversione e mobilità professionale che valorizzino le pari opportunità. Il quadro culturale formativo elaborato e proposto è in linea con i tempi grazie all'utilizzo di strutture, strumenti e metodologie adeguate ed all'impiego di risorse umane costantemente aggiornate. Gli ambiti di intervento del Ciofs Fp Lazio attengono il terziario avanzato, i servizi, l'artigianato ed il turismo.

Ciofs Fp Lazio è accreditato presso la Regione Lazio anche per le utenze speciali ed è certificata Iso 9001/2008 dai Lloyds per le attività di formazione iniziale, superiore, continua e permanente e per i servizi di orientamento (informazione orientativa, formazione orientativa, *counselling*, sostegno all'inserimento lavorativo). In particolare, il Ciofs Fp Lazio collabora con partner, istituzionali e non, e dispone di un servizio di orientamento, presente sul territorio con appositi sportelli informativi, e realizzando le proprie attività con sei sedi operative.

L'incontro con la delegazione straniera si è concluso con una visita sul campo a Porta futuro (www.portafuturo.it), dove sono state introdotte le principali funzioni e i compiti degli addetti all'orientamento.

Porta futuro è un progetto innovativo, inaugurato il 5 luglio 2011, pensato per facilitare l'incontro tra do-

manda e offerta di lavoro. Nato sul modello di Porta 22 a Barcellona e delle Città dei mestieri, Porta futuro mette a disposizione dei cittadini e delle aziende del territorio una struttura di 1.800 metri quadri, nel cuore di Testaccio, dotata di wi-fi, postazioni per l'autoconsultazione e di una *indoor* Tv.

Visitando le aree e gli spazi di Porta futuro e incontrando responsabili, operatori, docenti e altri professionisti, gli esperti stranieri hanno discusso vari argomenti tra cui l'attuazione delle politiche attive del lavoro a livello locale e l'utilizzo di strumenti multimediali per l'orientamento. I servizi offerti da Porta futuro sono infatti innovativi e multimediali; e, se da un lato, è possibile trovare un accompagnamento personalizzato "in presenza" in tutte le fasi della ricerca del lavoro, dall'altro vi è la possibilità di seguire le attività via Facebook, Twitter o Youtube, di utilizzare software di autovalutazione e di autoconsultazione, e di prenotare online la partecipazione ad eventi info-formativi.

Uno staff di professionisti risponde di persona alle esigenze di giovani e meno giovani in cerca di lavoro, a partire da un *desk* che accoglie chi si presenta a Porta futuro per la prima volta. Effettuata la registrazione presso la sede di Porta Futuro, è possibile inserire online il proprio CV e il proprio portafoglio delle competenze. L'area del portale di Porta fu-

turo dedicata ai cittadini è consultabile al seguente indirizzo: www.portafuturo.it/cittadini. L'utente registrato sul sito può consultare le offerte di lavoro e usare il proprio profilo per accedere a servizi - personalizzati o di gruppo - di orientamento, bilancio di competenze, stesura del CV o preparazione al colloquio di lavoro.

Con la visita sul campo a Porta futuro, si è concluso il percorso delle due giornate che, con il contributo di Euroguidance Italy ed il suo coordinamento, ha permesso a tutti i partecipanti di stabilire nuovi contatti per future collaborazioni e ha consentito a tutti di tornare a casa con nuovi stimoli e nuove idee. Per ulteriori informazioni, consultare i materiali presentati durante la visita di studio Euroguidance al seguente indirizzo: www.isfol.it/euroguidance.



EUROGUIDANCE Una finestra su altre realtà nazionali

di **Concetta Fonzo**, *Isfol*
e **Francesca Ludovisi**, *Isfol*

Parole chiave: orientamento, mobilità transnazionale, reti, Euroguidance

È uno spaccato del "fare orientamento" alle opportunità di studio e di lavoro all'estero quello che emerge dai colloqui con i colleghi dei Centri

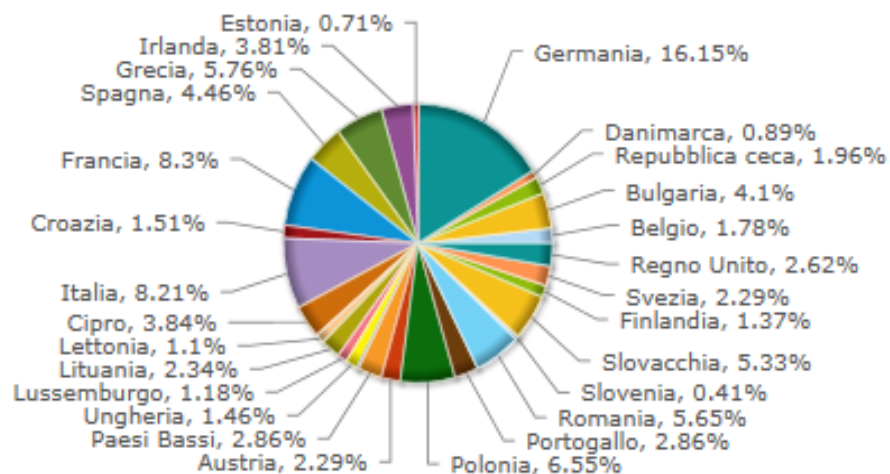
Euroguidance stranieri, ospiti a Roma per la visita di studio organizzata da Euroguidance Italia lo scorso ottobre.

Quattro esperienze che testimoniano quattro realtà diverse: la Germania, Paese fondatore dell'Unione europea, con il maggior numero di abitanti e il maggior numero di studenti stranieri accolti nel suo territorio; la Francia, anch'essa fondatrice dell'Ue e Paese più grande per estensione geografica; la Grecia, entrata successivamente (1981) e fortemente segnata dalla crisi economica globale; la Bulgaria, testimone dell'Est europeo annessa di recente all'Unione (2007).

Dalla condivisione delle esperienze che vi presentiamo di seguito, ci auguriamo possano scaturire idee e soluzioni innovative, in grado di ampliare ed arricchire qualitativamente l'offerta di servizi erogata dai Centri, nonché la crescita continua di tutto il sistema.



Tab. 1 - Studenti di un Paese dell'Ue che studiano in un altro Paese, per Paese ospitante



Fonte: Eurostat, 2012.



Alla visita hanno partecipato:

Antoaneta Andonova, Desislava Dobrova, Elena Georgieva, Galina Stoilova, Krasimira Dimitrova, Ilinca Ilieva, Polina Gospodinova (Bulgaria); Dimitra Dede, Stavroula Doulami (Grecia); Eric Modrof, Klaus Münstermann (Germania); Graziana Boscato (Francia); Ismene Tramontano e Concetta Fonzo (Italia)

GERMANIA

Oggi avete visitato il Centro Euroguidance italiano. Avete individuato delle analogie con la vostra organizzazione?... e qualche differenza?

Sì, la differenza è evidente. Il Centro Euroguidance della Germania è regolamentato a livello federale e

opera a livello nazionale; per cui, l'informazione e i servizi di consulenza del Centro Euroguidance hanno gli stessi standard di qualità in tutto il Paese ed è comparabile con il Centro Euroguidance italiano laddove questo è influenzato da assetti regionali diversi.

Potreste descrivere le principali attività del/dei vostro/i centro/i nazionale/i? È pubblico o privato? Dove è collocato e chi lo supporta a livello nazionale?

La *Federal employment agency* (Fea) è un Ente pubblico ed è stato designato come Centro nazionale Euroguidance dal Ministero dell'istruzione e della ricerca. Il Centro Euroguidance è collocato presso l'*International Placement Service* (il cui acronimo tedesco è Zav) del Fea che si trova a Bonn e coordina tutte le attività di Euroguidance Germany.

Il Fea è il più importante fornitore di servizi integrati di orientamento e *counselling* in Germania. I consulenti di orientamento supportano i ragazzi delle scuole di ogni ordine e grado: tirocinanti, studenti universitari e laureati così come tutti coloro i quali intendono iscriversi ad un corso di formazione professionale iniziale oppure vogliono cambiare professione.

Il consulente di orientamento delle Agenzie regionali per il lavoro opera in una dimensione nazionale, mentre l'operatore di orientamento dello Zav offre servizi orientativi sia educativi che professionali in una dimensione europea ed internazionale.

Lo Zav con i suoi ben 12 Centri regionali disseminati in tutta la Germania offre, per utenti sia stranieri che nazionali, servizi di orientamento e *counselling* nonché di *place-*

ment per studiare, apprendere e lavorare all'estero, con l'obiettivo di promuovere la mobilità e l'esperienza transnazionale per l'apprendimento ed il lavoro. Nell'ottica di adempiere i propri compiti, lo Zav coopera strettamente con altre Reti nazionali, europee ed internazionali, in particolare con *network* come ad es. Eures, Europass ed Eurodesk.

Com'è gestita la disseminazione delle informazioni a livello nazionale?

Il Fea, con i suoi Centri per il lavoro regionali e di informazione alle carriere presenti in tutta la Germania, possiede una buona struttura di disseminazione delle informazioni sulla mobilità transnazionale, sia educativa che professionale indirizzata agli utenti finali e agli operatori di orientamento nonché ai consulenti e assistenti Eures. Tali informazioni possono essere promosse sotto forma di materiale cartaceo oppure elettronico, eventi di disseminazione e seminari oppure sessioni formative.

Il sito internet www.zav.de offre informazioni sulle opportunità di apprendimento e sui tirocini formativi in Germania ed Europa avendo a disposizione un ampio repertorio di link e siti web consultabili online. Inoltre, il Centro Euroguidance scambia regolarmente informazioni con altri *network* partner sia telefonicamente che in presenza durante *meeting*

individuali ed eventi e seminari congiunti.

Una maggiore cooperazione tra i tool/europei è sollecitata dalla Commissione europea. Quale tipologia di *liaison* avete stabilito tra tali strumenti?

Due *meeting* congiunti annuali con le più rilevanti organizzazioni partner nazionali ed europee per lo scambio di informazioni e la cooperazione per possibili attività comuni; tutti gli organismi delle più rilevanti Reti europee come ad es. Eures, Euro-pass, Eurodesk, Eurydice, Naric e l'Agenzia nazionale Erasmus+ con cui Euroguidance coopera sono localizzati a Bonn con il vantaggio della cosiddetta "*short distance communication*" e *meeting* personali *ad hoc* nel caso vi fosse una specifica necessità di organizzarli.

Infine, in Germania, i *network* Euroguidance ed Eures sono entrambi coordinati dallo Zav, sotto lo stesso tetto. I consulenti Eures ed Euroguidance lavorano all'interno di un unico gruppo di lavoro.

Potreste descrivere brevemente i punti di forza e di debolezza della vostra organizzazione?

Possiamo distinguere i seguenti punti di forza: con la sua infrastruttura ben stabilita e i suoi centri regionali disseminati in tutta la Germania, il Centro Euroguidance ha un contatto diretto con i suoi utenti finali. Inol-

tre, i consulenti Euroguidance, con formazione specialistica, offrono informazioni e orientamento di qualità su tematiche legate alla mobilità europea ed internazionale.

Per quanto riguarda i punti deboli, dal momento che il Centro Euroguidance è dotato di professionisti europei di orientamento, con formazione specialistica, che lavorano presso i Centri Euroguidance per erogare servizi che sono prettamente targetizzati agli utenti finali (giovani, studenti e disoccupati, ecc.) piuttosto che agli operatori di orientamento presenti al di fuori dei centri, è necessario sviluppare meglio le attività nei confronti di questo gruppo *target* al fine di aumentare la consapevolezza e la conoscenza della comunità nazionale di orientamento sulle tematiche legate alla mobilità europea e i servizi promossi da Euroguidance.

FRANCIA

Oggi avete visitato il Centro Euroguidance italiano. Avete individuato delle analogie con la vostra organizzazione?... e qualche differenza?

Sì, ci sono alcune differenze. Il Centro Euroguidance francese è multisito; esso è costituito da professionisti dell'orientamento e promuove una Rete nazionale composta da centri di orientamento ed informazione

che funzionano da servizi di accoglienza e assistenza per utenti finali. Inoltre, differenti Ministeri sono coinvolti nella gestione delle diverse sedi. Infine, il Centro Euroguidance francese è specializzato in *counselling* a distanza e *Fad*.

Vi sono, comunque, anche delle analogie legate alle attività che i centri in Francia ed Italia realizzano, come ad esempio lo sviluppo e la gestione del proprio sito internet nazionale, utilizzato come canale di comunicazione (con una sezione dedicata ai professionisti ed una agli utenti finali); l'elaborazione di pubblicazioni, la partecipazione a fiere e saloni per studenti, ecc.

Potreste descrivere le principali attività del/dei vostro/i centro/i nazionale/i? È pubblico o privato? Dove è collocato e chi lo supporta a livello nazionale?

Le principali attività che il Centro Euroguidance francese realizza sono legate alla disseminazione di informazioni di qualità sulle tematiche inerenti la mobilità, all'organizzazione di sessioni formative per operatori di orientamento sulle tematiche della mobilità educativa, allo sviluppo della dimensione europea delle azioni orientative (come ad es. sessioni informative per studenti o ragazzi, oppure insegnanti su temi legati all'Europa).

Euroguidance France è una Rete pubblica nazionale: il Centro Eurogui-

dance è multisito in Francia (i centri sono localizzati a Strasburgo, Parigi, Marsiglia e Lilla) ed è supportato sia dal Ministero dell'istruzione che da quello del lavoro e dall'Agenzia nazionale Erasmus+.

Com'è gestita la disseminazione delle informazioni a livello nazionale?

Per la disseminazione delle informazioni alla comunità nazionale di orientamento, Euroguidance France utilizza una Rete regionale che contribuisce alla disseminazione delle informazioni a livello locale. Inoltre, ogni anno viene organizzata una conferenza ed erogata formazione per questa Rete regionale. Ai professionisti di questa Rete regionale viene anche inoltrata una newsletter mensile. Tali professionisti hanno anche l'opportunità di sottoporre ai centri nazionali singole domande attraverso il loro sito internet. Per l'orientamento alla mobilità, i Centri nazionali forniscono anche un modulo a distanza (disponibile online sul sito internet dei Centri nazionali) per facilitare una prima intervista sulle tematiche legate alla mobilità in Europa.

Per la disseminazione delle informazioni a giovani e studenti, Euroguidance France ha sviluppato un sito internet che fornisce informazioni sulle opportunità formative, sui sussidi finanziari, sugli stage, ecc. Ogni internauta può inviare una richiesta

di informazioni via email. Il Centro Euroguidance è presente in numerose fiere e saloni per studenti a livello regionale e nazionale.

In Francia, vi sono due editori nazionali per la disseminazione nazionale delle informazioni (l'Onisep, con le sue pubblicazioni per i ragazzi e le scuole, e il Centre Inffo, con le sue pubblicazioni per l'istruzione e la formazione professionale iniziale e continua).

Una maggiore cooperazione tra i tools europei è sollecitata dalla Commissione europea. Che tipologia di liaison avete stabilito tra tali strumenti?

Ogni biennio, viene organizzata una conferenza nazionale congiunta tra Euroguidance, Europass, l'Agenzia nazionale Erasmus+, ecc. Euroguidance France coopera anche con il team nazionale Elgpn per la disseminazione dei tools di tale network nella comunità di orientamento e per lo sviluppo dell'orientamento in una dimensione europea.

Potreste descrivere brevemente i punti di forza e di debolezza della vostra organizzazione?

Punti di forza: il lato istruzione della Rete Euroguidance è composto da professionisti dell'orientamento, consapevoli delle questioni legate all'orientamento, alla mobilità, al *decision making*, ai giovani, ecc. Altro fattore positivo è la complementa-

rietà della Rete nazionale.

Punti deboli: poco tempo e staff ridotto per gestire la comunicazione al fine di assicurare una maggiore visibilità del sito internet nazionale. Difficoltà nell'analizzare l'impatto della formazione e dell'orientamento in una prospettiva a lungo termine.

GRECIA

Oggi avete visitato il Centro Euroguidance italiano. Avete individuato delle analogie con la vostra organizzazione?... e qualche differenza?

Ci sono molte analogie tra cui la principale riguarda il fatto che anche in Eoppep si lavora in termini di integrazione tra i diversi tools che coesistono, nella stessa organizzazione: Eqf, Ecvet, Eqavet, Europass ed Elgpn. La principale differenza riguarda il fatto che in Grecia il sistema è molto centralizzato e l'Eoppep opera sotto la supervisione del Ministero dell'istruzione (*Ministry of Education, Research and Religious Affairs*). L'Eoppep è l'organizzazione nazionale per la Certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale.

Cortesemente, potreste descrivere le principali attività del/dei vostro/i centro/i nazionale/i? È pubblico o privato?

Dove è collocato e chi lo supporta a livello nazionale?

In Grecia, la responsabilità per la gestione dei servizi orientativi nei settori dell'istruzione e del lavoro è sottoposta al Ministero dell'istruzione, della ricerca e degli affari religiosi e al Ministero del lavoro, della sicurezza sociale e del welfare, attraverso le attività dell'Organizzazione nazionale per la Certificazione delle qualificazioni e l'orientamento professionale (ossia, l'Eoppep - www.eoppep.gr).

L'Organizzazione nazionale per la Certificazione delle qualificazioni e l'orientamento professionale è localizzata ad Atene; essa è legalmente costituita con legge del diritto privato ed opera sotto la supervisione del Ministero dell'istruzione, della ricerca e degli affari religiosi con l'obiettivo di sviluppare un solido pilastro inerente l'implementazione delle politiche nazionali per l'apprendimento permanente, per la certificazione degli erogatori di servizi e qualificazioni e per l'orientamento professionale. La *mission* dell'Eoppep ha come obiettivi quello di legare la VET (*Vocational education and training*) con i bisogni del mercato del lavoro, di aggiornare le qualificazioni degli individui, di rafforzare le loro potenzialità occupazionali e potenziare la coesione sociale. L'Eoppep sviluppa e implementa sistemi nazionali integrati per la certificazione dell'apprendimento non

formale e informale e fornisce supporto scientifico e tecnico per il disegno e l'implementazione di politiche nazionali per l'orientamento professionale, nonché l'erogazione dei servizi connessi a tali politiche in Grecia.

In particolare, tra le sue principali responsabilità rientrano:

- sviluppo di un Sistema nazionale per la certificazione dell'apprendimento non-formale ed informale;
- accreditamento degli erogatori VET (*Vocational education and training*) a livello nazionale;
- sviluppo di profili occupazionali basati sugli standard occupazionali;
- sviluppo e implementazione di un Quadro nazionale delle qualificazioni (Qnq) in linea con l'Eqf;
- aggiornamento e sviluppo di un sistema di orientamento.

A tal proposito, l'Eoppep è l'ente nazionale di coordinamento responsabile per l'implementazione di interventi sistematici di orientamento, per assicurare un'offerta di qualità e la professionalizzazione dei servizi orientativi, per aumentare il lavoro in rete tra i differenti *stakeholder* dell'orientamento e sviluppare ed erogare strumenti e materiale di informazione, orientamento e *counselling* per i professionisti dell'orientamento che lavorano in ambiti quali quello dell'istruzione e del lavoro nel

settore sia pubblico che privato. I principali gruppi *target* dell'organizzazione sono:

- consulenti di orientamento che lavorano nel campo dell'istruzione, della formazione e del lavoro;
- studenti dell'istruzione secondaria e dell'università, alla ricerca di informazioni sui servizi orientativi nonché sulle opportunità per l'apprendimento, il lavoro e la mobilità;
- tutti i cittadini della società greca in qualità di potenziali beneficiari dei servizi orientativi dell'Eoppep.

Più nello specifico, nel campo dell'orientamento l'Eoppep è responsabile per:

- la fornitura di supporto scientifico e tecnico ai Ministeri dell'istruzione e del lavoro nel disegno e nell'implementazione delle politiche nazionali per l'orientamento;
- l'aumento della comunicazione e il coordinamento nonché il lavoro in rete di tutti gli *stakeholder* dell'orientamento in Grecia, con l'obiettivo di migliorare i servizi esistenti;
- l'aggiornamento delle attività per i consulenti di orientamento (come ad es. conferenze, sessioni formative, programmi di mobilità, ecc.);
- lo sviluppo e la disseminazione di materiale educativo a supporto dei consulenti di orientamento

(come ad es. *survey* per l'orientamento, manuali, ecc.);

- lo sviluppo e l'aggiornamento di strumenti multimediali destinati al supporto dello sviluppo professionale dei cittadini (come ad es. portali di orientamento, database di informazione, ecc.).

Com'è gestita la disseminazione delle informazioni a livello nazionale?

La disseminazione di informazioni è realizzata attraverso numerose attività di comunicazione con l'intento di raggiungere tutti i gruppi *target* d'interesse, come ad esempio:

- organizzazione e partecipazione a conferenze, workshops, Info day; eventi organizzati nelle scuole e nelle università, produzione di materiale promozionale e informativo oppure editoriale al fine di comunicare con *stakeholder* specifici;
- comunicazione attraverso articoli sulla stampa, sul web, annunci web, *outdoor ads*, social media; strategie rivolte al grande pubblico e altri *target group* specifici.

Operando sotto lo stesso capello dell'Eoppep, molte attività di comunicazione sono realizzate in sinergia tra il Nec dell'Europass, il Centro di Euroguidance, l'Ncp dell'Eqf e l'Eqavet al fine di informare e promuovere i più rilevanti strumenti europei per la trasparenza.

Nel campo dell'orientamento, il Dipartimento dell'Eoppep competente, ripone particolare importanza nell'erogazione di informazioni di qualità e servizi orientativi innovativi per gli utenti finali di ogni età, soprattutto a livello nazionale. Tra i principali strumenti online rientrano ad esempio:

- l'*Interactive Guidance Portal for adolescents and youngsters* che può essere consultato al seguente link: www.eoppep.gr/teens, lanciato alla fine del 2012. Tale sito internet ha come obiettivo quello di promuovere lo sviluppo delle *career management skills dei giovani*. Fornisce a titolo gratuito i seguenti servizi:
 - > test digitalizzati per l'orientamento alla carriera;
 - > *e-portfolio*, strumento per lo sviluppo di un portfolio digitale per studenti basato sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente;
 - > *real game* per studenti di età compresa tra 15 e 18 anni e 12 e 15 anni - il tanto acclamato a livello internazionale e tanto usato strumento canadese interattivo multimediale per lo sviluppo delle *life e career skill* adottato in Grecia (non ancora online);
 - > video sulle professioni: basati su 17 aree professionali e sui loro più rilevanti profili professionali nonché sulle 8 competenze chiave (circa 100 video);

> *thematic information catalogues*, composto dai link ai più importanti database d'informazione e sezioni dedicate alle richieste online per i consulenti di orientamento;

- il *Lifelong Career Development Portal for adults* che può essere consultato al seguente link:

www.e-stadiodromia.eoppep.gr.

Il nuovo portale è stato realizzato nell'ambito delle attività di Euroguidance Greece del 2013 al fine di offrire servizi innovativi per la crescita professionale e informazioni di qualità per la mobilità rivolti ai giovani e adulti di ogni età (test digitalizzati per la carriera, servizi di *e-counselling*, strumenti online per lo sviluppo professionale *lifelong*, risorse informative per la carriera e la mobilità, sezioni di *career management skills*).


L'ulteriore sviluppo e gestione del portale nel 2014 ha incluso l'arricchimento di informazioni e strumenti presenti e il supporto a servizi di consulenza a distanza.

- il *Lifelong Guidance Forum "Irida"* che può essere consultato al seguente link: guidanceforum.eoppep.gr.

È una piattaforma per il dialogo e la comunicazione inerente i servizi e le politiche per l'orientamento. Irida ha come obiettivo quello di promuovere sinergie e complementarietà di azioni tra erogato-

ri di servizi orientativi e professionisti per l'orientamento nel settore pubblico e privato a livello nazionale, regionale e locale, nonché di incrementare la qualità dei servizi offerti. I professionisti dell'orientamento, che lavorano nel pubblico oppure nel privato, possono avviare e partecipare alle conversazioni, postare domande, comunicare idee e pratiche, scambiare opinioni su argomenti differenti, scaricare documenti e immagini riguardanti la pianificazione e l'implementazione di attività orientative lungo tutto l'arco della vita, come ad esempio nuovi strumenti e metodi innovativi per l'orientamento, temi legati alle politiche per l'orientamento, tematiche inerenti lo sviluppo professionale, la dimensione europea dell'orientamento, ecc.

L'Eoppep - Euroguidance Grecia, in qualità di coordinatore del Forum, facilita l'attiva partecipazione dei responsabili dei servizi orientativi, delle parti sociali e di altri *stakeholder*, attraverso il supporto amministrativo del Forum, l'organizzazione di *meeting* ed eventi *open-dialogue* (ad Atene ed in altre città greche), l'aggiornamento del contenuto dell'*e-platform*.

- Il *National Learning Opportunities Database "Ploigos"* che può essere consultato al link: ploigos.eoppep.gr  Innesso alla

banca dati di Ploteus.

Una maggiore cooperazione tra i tools europei è sollecitata dalla Commissione europea. Che tipologia di *liaison* avete stabilito tra tali strumenti?

Operando sotto lo stesso tetto dell'Eoppep, il Centro Euroguidance greco ha l'opportunità e l'intento di collaborare e creare sinergie con le altre Reti in particolare il Ncp ellenico dell'Eqf, il Nec dell'Europass, l'Eqavet e l'Ecvet *Users' Group*, realizzando un utilizzo razionale ed efficace delle sue risorse con molteplici risultati.

Inoltre:

- Euroguidance Grecia avvia continue attività di cooperazione in differenti modalità con altre Reti europee per la mobilità e i loro punti di contatto nazionali, come ad esempio il Centro Europass greco, il *network* greco dell'Eures, la Rappresentanza della Commissione europea in Grecia, l'Europe Direct, l'Eurodesk, il Cedefop, ecc. Le attività di cooperazione e lavoro in rete includono eventi congiunti, partecipazione nelle reciproche attività, rimandi ai rispettivi servizi e materiali. Tali attività verranno ulteriormente implementate anche in futuro;
- Euroguidance Grecia è membro dell'Associazione internazionale per l'orientamento educativo e formativo che contribuisce a migliorare il lavoro in rete delle comu-

nità di orientamento presenti in tutto il mondo e a mettere in contatto le differenti reti, iniziative, progetti e gli attuali trend mondiali dell'orientamento permanente. Anche per il futuro l'adesione all'Associazione verrà rinnovata;

- Euroguidance Grecia è inoltre membro del *Partner Network* associato dell'*EmployID consortium*, sviluppato nell'ambito del progetto *EmployID* focalizzato nelle strategie innovative per l'apprendimento nei Pes (*Public Employment Services*) europei. Euroguidance Grecia parteciperà nel progetto in modo limitato, principalmente prendendo parte ai *meeting* e altre attività di *peer learning* organizzate dai membri dell'*EmployID consortium*, condividendo *expertise* specialmente nel campo dell'erogazione di formazione per professionisti di orientamento che lavorano in ambito educativo e lavorativo, assicurazione di qualità nell'orientamento, sviluppo di strumenti Ict per l'orientamento e attività di *networking* e altri strumenti per i professionisti dell'orientamento.

A livello europeo, il Centro Euroguidance greco ha avuto un ruolo centrale nel processo di promozione delle sinergie tra le Reti Euroguidance ed Elgpn, nell'ambito delle attività implementate dal gruppo di lavoro "*Euroguidance Strategy*", coordinato dal-

la stesso Centro Euroguidance greco e in qualità di membro dal 2013 al 2014 dello *Steering Group dell'Elgpn*.

Potreste descrivere brevemente i punti di forza e di debolezza della vostra organizzazione?

Punti di forza: in seguito alla fusione di tre organizzazioni nel 2011, l'Eoppep è diventato l'ente nazionale per la certificazione dei *learning outcome* nei processi di apprendimento non formale ed informale, e per l'accreditamento degli erogatori di formazione professionale.

Oggi, l'Ente opera come organismo nazionale con Reti europee in diversi ambiti quali qualificazioni e strumenti europei per la trasparenza, per la mobilità e per l'orientamento (come ad es. il Ncp per l'Eqf, il Centro Euroguidance greco, il Nec greco, il rappresentante ellenico dell'Ecvet *Users' Group* e dell'Eqavet).

L'Eoppep facilita e favorisce la collaborazione quotidiana e lo scambio di risorse di tutte le reti menzionate, coinvolte secondo diverse modalità nella trasmissione di tutte le più rilevanti informazioni ai cittadini e agli *stakeholder*, conservando la trasparenza dei differenti processi.

A tal riguardo, l'Eoppep è l'organismo competente e ha tutte le più rilevanti responsabilità per svolgere un ruolo chiave nei settori cruciali dell'istruzione, della formazione e dell'occupazione fungendo da ponte tra il mondo dell'istruzione e della forma-

zione e i fabbisogni del mercato del lavoro. Punti deboli: nell'ottica di realizzare i suoi obiettivi, l'Eoppep si avvale di personale altamente qualificato ma a causa dell'elevato carico di lavoro, sarebbe necessario un contributo ulteriore al fine di raggiungere i risultati auspicati in tempi brevi (problema del sottodimensionamento). Sfortunatamente, le condizioni economiche e politiche avverse non permettono all'Eoppep di aumentare le sue risorse umane. Inoltre, in questa situazione, le priorità politiche mutano frequentemente e una grande flessibilità viene richiesta da parte dell'Ente.

BULGARIA

Oggi avete visitato il Centro Euroguidance italiano. Avete individuato delle analogie con la vostra organizzazione?... e qualche differenza?

Il Centro Euroguidance bulgaro è membro della Rete Euroguidance insieme agli altri 33 Paesi distribuiti in tutta Europa. La principale somiglianza tra Euroguidance Italy ed Euroguidance Bulgaria risiede nel realizzare da parte di entrambi i Centri nazionali una serie di attività, pubblicazioni ed eventi necessari per soddisfare i bisogni dei loro utenti finali.

Le differenze tra i due Centri si riscontrano di conseguenza nei con-

tenuti dei diversi eventi organizzati da tali organismi, in base alle richieste dei loro *target group*. Ad esempio, il Centro Euroguidance Italy risiede presso lo stesso istituto dove è collocato il Ncp dell'Eqf; questo non è il caso del Centro Euroguidance della Bulgaria. Inoltre, il Centro italiano è vigilato dal Ministero del lavoro mentre quello bulgaro dal Ministero dell'istruzione e della scienza.

Potreste descrivere le principali attività del/dei vostro/i centro/i nazionale/i? È pubblico o privato? Dove è collocato e chi lo supporta a livello nazionale?

Il Centro Euroguidance bulgaro è un istituto pubblico, promosso dal Ministero dell'istruzione e della scienza in Bulgaria. Il Centro è parte integrante dell'Agenzia nazionale Erasmus+ ed è situato in una zona ben collegata nella capitale del Paese. Euroguidance Bulgaria fornisce le seguenti informazioni di qualità:

- link a portali europei con informazioni sull'offerta di formazione in vari Paesi comunitari, soprattutto per i giovani;
- link a progetti, database e buone pratiche nel campo dell'orientamento permanente, informazioni sulla formazione nei differenti Paesi europei, rilevanti pubblicazioni e manuali per l'orientamento, soprattutto per consulenti di orientamento;

- link a documenti europei e internazionali su argomenti legati all'orientamento, pubblicazioni aggiornate su varie tematiche relative allo sviluppo di un sistema nazionale per l'orientamento ed altro ancora, soprattutto per i decisori politici.

Il Centro Euroguidance bulgaro lavora in stretta collaborazione con il Ministero dell'istruzione e della scienza, la rappresentanza della Commissione europea in Bulgaria, nonché con altri importanti *stakeholder* nel campo dell'orientamento come il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, il Ministero dell'ambiente ed il Ministero della cultura. Molte sono le attività congiunte di Euroguidance Bulgaria con Europass, Eurodesk, Etwinning, ecc.

Com'è gestita la disseminazione delle informazioni a livello nazionale?

Il Centro Euroguidance bulgaro utilizza differenti canali di comunicazione:

- il sito internet dell'Agenzia nazionale Erasmus+ della Bulgaria;
- social media;
- materiale promozionale in formato cartaceo;
- internet;
- *outdoor/transit advertising*;
- *community based activities*, ad esempio fiere, concerti e altre at-

- attività;
- Il sito internet di Eurodesk;
- pubblicazioni;
- *media relations and press releases*;
- presentazioni e comunicazioni strategiche durante eventi.

Una maggiore cooperazione tra i tools europei è sollecitata dalla Commissione europea. Che tipologia di *liaison* avete stabilito tra tali strumenti?

Euroguidance Bulgaria lavora in stretta cooperazione con le altre Reti ed iniziative comunitarie, quali:

- Elgpn: partecipando agli eventi Elgpn e ai Forum nazionali per l'orientamento, invitando esperti della Rete Elgpn ad eventi nazionali; lavorando per il Forum nazionale per l'orientamento permanente;
- divulgando e promuovendo l'uso dei risultati elaborati e dei prodotti realizzati con il lavoro dell'Elgpn e partecipando alle *briefing note*;
- Eurydice: scambiando informazioni e dati statistici;
- Europass: aggiornando i membri della Rete congiunta di ambasciatori della mobilità, organizzando eventi e concorsi insieme; partecipando a gruppi di lavoro per la stesura di piani di comunicazione congiunti;
- Eures: scambio di informazioni di qualità, partecipazione a gruppi

di lavoro e *meeting* per la condivisione di una comune strategia di comunicazione;

- Eurodesk: organizzazione di seminari congiunti, scambio di informazioni rilevanti e di qualità sulla mobilità.

Potreste descrivere brevemente i punti di forza e di debolezza della vostra organizzazione?

Il vero punto di forza di Euroguidance Bulgaria è che tale Centro è collocato all'interno dell'Agenzia nazionale Erasmus+ e il suo staff ha l'opportunità di lavorare per tutte le attività delle Reti come ad esempio Europass, Etwinning, ecc.

Attraverso il lavoro di rete e in rete, lo staff del Centro ha ampliato la propria conoscenza delle diverse iniziative ed opportunità europee per differenti gruppi *target*.

Il punto debole è che l'istituto dove ha sede il Centro Euroguidance bulgaro non gestisce altre iniziative comunitarie come ad esempio Eqf, Eures, Elgpn, ecc. che sono in stretta connessione con le attività svolte da Euroguidance Bulgaria.



EUROGUIDANCE ITALY Il seminario della Rete nazionale di Diffusione

di **Concetta Fonzo**, *Isfol*
e **Giulia Tosi**, *Isfol*

Parole chiave: orientamento, mobilità transnazionale, Erasmus plus, certificazione, qualificazioni

Anche per il 2015, il consueto Seminario annuale di informazione e formazione rivolto agli oltre 70 membri che costituiscono la Rete nazionale di Diffusione di Euroguidance Italy si è svolto a Roma presso la sede dell'Isfol, lo scorso 4 novembre. Durante il Seminario, sin dall'apertura, l'attenzione è stata posta sul contesto nazionale: il Ministero del lavoro si è infatti soffermato sulla *mission* della Direzione generale per le Politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, volta sia a supportare una sempre maggiore integrazione delle politiche, dei sistemi e dei settori di istruzione, formazione e lavoro, sia a favorire una *vision* ed una prospettiva longitudinale dell'occupabilità dei soggetti presenti sul mercato del lavoro. Occupabilità che, prima ancora di mera occupazione, deve essere intesa come *employability* ovvero elaborazione di strumenti, percorsi e buo-

ne prassi, ossia azioni tese a rendere appetibili i soggetti all'interno del mercato del lavoro, in un contesto economico e sociale in continua evoluzione e cambiamento. Tutto ciò anche alla luce della *nuova Proposta di Raccomandazione europea rivolta all'inclusione dei disoccupati di lunga durata* che fa il focus sui *long-term unemployed* e sottolinea la necessità di investire maggiormente sia in opportunità di lavoro che di formazione, nonché sul riconoscimento delle competenze acquisite nei diversi contesti formali, ma anche informali e non formali. La stessa proposta di Raccomandazione è incentrata su una maggiore integrazione delle politiche di istruzione, formazione e lavoro al fine di poter garantire una sempre maggiore occupabilità dei giovani e non solo. È stata posta, inoltre, particolare attenzione alla mobilità transnazionale, spesso banalmente identificata con la cosiddetta "fuga di cervelli" piuttosto che come pratica arricchente da considerarsi, in senso positivo, come "esperienza di cervelli". La mobilità transnazionale va intesa anzitutto come *fair mobility*, ossia come esperienza giusta, equa e volontaria che, nella sua corretta accezione, ha il compito di garantire la qualità dei percorsi e delle offerte che la compongono. Non poteva infine mancare, dato il contesto, un riferimento alle Reti ed alla loro importanza in termini di

promozione e supporto di una mobilità di qualità e volontaria. Il valore aggiunto delle Reti è costituito dalle persone, ossia da quei professionisti che - proprio perché lavorano in Rete - vedono rafforzati il loro valore e le loro potenzialità. La proattività, la professionalità e l'entusiasmo che tali professionisti, promotori della mobilità, ripongono nelle attività che svolgono è fondamentale. Pertanto, l'interconnessione che le Reti stabiliscono, sia a livello nazionale che transnazionale, per fornire un servizio di qualità è assolutamente indispensabile. L'investimento per il futuro dovrebbe dunque includere sia una sempre maggiore integrazione dei servizi, sia una maggiore cura della loro qualità, senza far mancare il necessario entusiasmo posto alla base della loro organizzazione ed erogazione, con

l'obiettivo di offrire servizi sempre migliori al cittadino.

Le principali novità in tema di riconoscimento delle competenze non formali ed informali in Italia, richiamando in particolare la più recente normativa a livello nazionale ed europeo e delineando un quadro sugli scenari futuri in tema di politiche attive del lavoro e certificazioni, sono stati oggetto di una interessante comunicazione curata dall'Isfol. È stato anche illustrato, il nuovo contesto che si sta delineando in seguito all'approvazione dei testi normativi che istituiscono l'Anpal (la nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) e l'avvio della nuova Programmazione Fse 2014/2020, sia a livello nazionale che territoriale.

Tra i principali provvedimenti normativi, si ricordano i più recenti decreti attuativi del *Jobs Act* (Legge 183/2015), ossia:

- > il decreto legislativo n. 22/2015 con cui sono introdotti i nuovi strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione: la nuova Aspi (Naspi), l'assegno di disoccupazione (Asdi), l'indennità per i collaboratori a progetto (Dis-Coll) ed il contratto di ricollocazione;
- > il decreto legislativo n. 81/2015 con cui si ridefiniscono le tipologie di contratto di lavoro e in particolare quello di apprendistato;
- > il decreto legislativo n. 150/2015 in materia di servizi per il lavoro e politiche attive con cui si istituisce la rete dei servizi per le politiche attive coordinata dall'Anpal e si riordina la disciplina in materia di disoccupazione e di incentivi all'occupazione;
- > e, naturalmente, l'approvazione in Conferenza Stato-Regioni dell'Accordo del 22 gennaio 2015 e poi l'emanazione del Decreto del Ministro del lavoro del 30 giugno 2015 per la "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13". Quest'ultimo provvedimento approvato in Conferenza Stato-Regioni è stato quindi oggetto di approfondimento durante l'incontro in quanto costituisce la cornice normativa di riferimento per descrivere sia il contesto europeo che quello nazionale nel quale attualmente ci si muove in termini di certificazioni.

- A livello europeo gli interventi maggiormente significativi nel corso degli anni sono stati:
- > la Decisione n. 2241 del dicembre 2004 che istituisce il Quadro unico europeo per la trasparenza delle qualificazioni e delle competenze (Europass);
 - > l'introduzione del Quadro europeo delle qualificazioni (Eqf) nel giugno del 2008, coerentemente con l'Ehea - *Framework of qualifications of the European Higher Education* (2005);
 - > l'adozione della Raccomandazione per l'istituzione di un Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale (Eqavet), a giugno del 2009;
 - > la Raccomandazione su un Sistema europeo di trasferimento di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (Ecvet) del 18 giugno 2009, ispirato all'impianto Ects (European Credit Transfer System);
 - > e, infine, l'adozione della Raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale del dicembre del 2012.

Tornando al contesto nazionale, qual è la situazione in termini di certificazioni in cui si trova oggi l'Italia? Fino al 2012, mancava un quadro organico per la definizione di un sistema di certificazione e di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali. Con la legge 92/2012 si istituisce il sistema dell'apprendimento permanente che si fonda su un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite nei percorsi formali e nei contesti non formali e informali di apprendimento, mentre - con il decreto legislativo n.13/2013 - si definiscono i principi generali e gli standard minimi (di sistema, di servizio, di attestazione) del sistema nazionale di certificazione. Infine, con il decreto ministeriale 30 giugno 2015 si istituisce il quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze. L'iter legislativo è stato dunque avviato e sono in fase di implementazione le diverse

procedure e processi per la sua messa a sistema.

Sono stati successivamente delineati due quadri sintetici, il primo dedicato ai repertori regionali delle qualificazioni che evidenzia come quasi tutte le Regioni italiane abbiano un repertorio delle qualificazioni:

Il secondo, rivolto ai sistemi regionali di certificazione, mostra una minore copertura territoriale, con in sostanza solo 5 Regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Toscana, Umbria e Valle d'Aosta) con sistemi regionali di certificazione esistenti.

Quadro sintetico dei sistemi regionali di certificazione

Sistemi regionali di certificazione esistenti

1. Emilia-Romagna
2. Lombardia
3. Toscana
4. Umbria
5. Valle d'Aosta
6. Piemonte (in corso di completamento)
7. Sardegna (in corso di completamento)
8. Veneto (in corso di completamento)

In fase di progressiva normazione

1. Abruzzo
2. Basilicata
3. Calabria
4. Campania
5. Liguria
6. FVG
7. Lazio
8. Marche
9. Molise
10. Puglia
11. Trentino
12. P. A. Bolzano



Nessuna informazione disponibile

1. Sicilia

Il quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali ha come obiettivo quello di mettere in connessione i repertori esistenti facendo riferimento ad una struttura che va ad analizzare i processi di lavoro che sono dietro alle competenze e qualificazioni professionali esistenti. Il quadro nazionale è organizzato sulla base della classificazione dei settori economici e professionali (Ateco + CP). Sono state prese in considerazione complessivamente 7 aree professionali, 23 settori economico-professionali più 1 area comune e 80 comparti (72 come sottoinsiemi dei 23 settori e 8 per l'area comune). Ciascun settore è stato articolato anche in processi di lavoro che ricostruiscono cicli di produzione di beni e servizi, declinati in "sequenze di processo". Le sequenze sono articolate in Aree di attività (Ada) che comprendono il "titolo" e la descrizione delle singole attività.

Oltre al quadro nazionale, sono state messe in campo una serie di attività per avviare le procedure e le azioni per collegare le classificazioni professionali nazionali a quelle europee. Il quadro nazionale rappresenta infatti la struttura di collegamento tra tutti i quadri regionali delle qualificazioni e quelli europei. Il lavoro sulla costituzione di un qua-

dro/*framework* nazionale resta un *work in progress* insieme alla possibilità di giungere alla costituzione di un repertorio nazionale dei titoli e delle qualifiche. Tale repertorio, ovviamente, è sottoposto a complessi ed articolati processi e procedure, ma, al tempo stesso, insieme al quadro nazionale delle qualificazioni, è condizione indispensabile per poter realizzare successivamente la certificazione delle competenze.

È inoltre online il portale europeo Eqf (ec.europa.eu/eqf/home_it.htm) che metterà in relazione le qualificazioni di uno stesso livello esistenti nei diversi Paesi. Il portale Eqf è parte integrante del portale Ploteus sulle "opportunità di apprendimento", ovvero i percorsi di formazione formale attraverso i quali è possibile conseguire le qualificazioni. Sempre a livello europeo, si sta lavorando anche al progetto Esco¹² che l'Ue vuole mettere in relazione gli archivi delle qualificazioni (Eqf) e delle opportunità di apprendimento (Ploteus) con i portali dedicati all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro (Eures). Per ulteriori informazioni sui processi descritti e per scaricare il Rapporto italiano di referenziazione, è possibile consultare il sito internet: www.isfol.it/eqf.

In tema di certificazioni, rilevante è anche il rimando alla sperimenta-

zione che sta avvenendo a livello nazionale per la certificazione delle competenze non formali attraverso la misura "Servizio civile nazionale", presente nell'ambito del Programma Garanzia Giovani. L'obiettivo è quello di rilasciare al termine dell'esperienza di volontariato a tutti i partecipanti un "documento di trasparenza avvalorato", con la possibilità da parte di molte Regioni di arrivare alla validazione e possibilmente alla certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali come quello del Servizio civile nazionale.

Sempre in tema di contesto nazionale, sono state ripercorse le principali attività del Centro nazionale Euroguidance programmate per l'annualità 2015 e concordate sia con la Commissione europea - DG Occupazione, affari sociali e inclusione - che con il Ministero del lavoro. La struttura della Rete Euroguidance a livello europeo attualmente comprende 34 Paesi e alcuni nuovi Centri Euroguidance; sono state anche descritte le attività svolte da Euroguidance Italy nell'ambito di due gruppi di lavoro europei: *Strategy and Qualitye Mobility Working Group*. Per il gruppo di lavoro *Strategy and Quality*, le principali attività hanno incluso la realizzazione di report di ricerca sulla attività della Rete Euroguidance e la collaborazione a livello comunitario per l'aggiornamen-

to e la revisione dei contenuti presenti nel portale europeo euroguidance.eu.

Per il gruppo di lavoro *Mobility*, le principali attività hanno riguardato la realizzazione di nuovi materiali informativi e l'aggiornamento dei materiali presenti on line, nonché la partecipazione ad attività di ricerca legate al tema dell'orientamento alla mobilità europea.

Sono state quindi presentate le novità editoriali, tutte accessibili e fruibili gratuitamente attraverso il portale europeo euroguidance.eu e quello nazionale di riferimento www.isfol.it/euroguidance.

Per la Rete Euroguidance europea tra le novità rientrano la newsletter "Insight" e le pubblicazioni presenti nella sezione "Publications" del portale europeo: euroguidance.eu/publications.

Per il Centro nazionale Euroguidance sono state presentate e brevemente descritte le pubblicazioni che sono state realizzate nel corso del 2015:

- una *brochure* in inglese che descrive le funzioni e le attività del Centro nazionale Euroguidance;
- una nuova *brochure* dedicata alla Rete nazionale di Diffusione di Euroguidance con un repertorio completo di tutti i membri nazionali;
- un aggiornamento completo del "Manuale dello Stage in Europa" giunto alla sua IV edizione;

¹²<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9173&langId=it>.

- un opuscolo realizzato in collaborazione con Europass dal titolo "Gli strumenti europei per la trasparenza, il riconoscimento delle competenze e la mobilità";
- un nuovo volume della collana "Vivere l'Europa", dedicato alla Germania.

Come ogni anno, sono stati anche realizzati prodotti in formato elettronico di informazione specialistica come la newsletter "MInformo" e la presente rivista semestrale "Euroguidance News", dedicata a tutti i professionisti dell'*education* che intendono reperire informazioni e indicazioni su pratiche nel settore dell'istruzione, della formazione e dell'orientamento.

Euroguidance Italy, inoltre, ha anche ospitato una delegazione in visita presso l'Isfol il 7 e 8 ottobre. La delegazione era composta dai referenti Euroguidance di Bulgaria, Francia, Germania e Grecia (v. anche l'articolo *Visita di studio: il Centro Euroguidance Italy accoglie i colleghi stranieri*, a pag.37 ed *Euroguidance: una finestra su altre realtà nazionali*, a pag.47).

Tanti i temi affrontati nel corso della visita di studio: le attività di Euroguidance, Europass ed Elgpn;

la validazione e la certificazione dell'apprendimento e delle competenze; le analisi sul tema delle competenze e delle qualificazioni; la normativa e le novità sui tirocini e i servizi di orientamento in Italia; le collaborazioni tra Euroguidance Italy e le altre Reti europee per la mobilità transnazionale.

Il Seminario Euroguidance ha dato anche la possibilità ai partecipanti di essere aggiornati sullo stato di avanzamento della mobilità transnazionale VET nell'ambito del Programma Erasmus+ in particolare sulle misure previste per la mobilità europea e sulle differenze riscontrate nell'azione mobilità KA1, in termini di progetti candidati e approvati nelle annualità 2014 e 2015. Per l'ambito "Istruzione e formazione professionale - mobilità *learners* e staff", l'Isfol in qualità di Agenzia nazionale ha finanziato rispettivamente 98

progetti nel 2014 e 82 nel 2015, con 8.953 partecipanti coinvolti nel 2014 e 7.284 nel 2015.

Per il bando 2016, la prossima scadenza in programma per l'azione KA1 mobilità VET, call 2015-2016, è fissata per il 2 febbraio 2016 e presenta due principali novità. Da un lato, due distinte procedure per i possessori della Carta di mobilità VET e per coloro che non la possiedono; dall'altro, il "Piano di sviluppo europeo" che prevede un nuovo criterio di valutazione per i non possessori di Carta. L'attenzione, dunque, è stata posta sulla necessità da parte degli organismi che si candidano per la prossima scadenza di acquisire la Carta della mobilità VET che è, di fatto, un sistema di accreditamento degli or-

gnazione non comporta tuttavia alcun finanziamento diretto, né garantisce finanziamenti nell'ambito dell'azione Chiave 1, mobilità per studenti e personale VET.

Gli obiettivi della Carta della mobilità VET sono promuovere e sviluppare ulteriormente sia la qualità nella mobilità, sia incoraggiare le organizzazioni che hanno un'esperienza dimostrata nell'organizzazione di attività di mobilità a sviluppare ulteriormente le loro strategie di internazionalizzazione europea.

I requisiti minimi di ammissibilità per richiedere la Carta prevedono di aver completato almeno 3 progetti di mobilità VET nell'ambito del programma LLP 2007-2013 e/o del programma Erasmus+ e un tasso di utilizzo del bilancio per ciascuno degli ultimi 3 progetti completati pari all'80%.



Requisiti minimi di ammissibilità per richiedere la carta

- aver completato almeno **3 progetti di mobilità VET** nell'ambito del programma LLP 2007-2013 e/o del programma Erasmus+.
- Il **tasso di utilizzo** del bilancio per ciascuno degli ultimi 3 progetti completati deve essere almeno **pari all'80 %**.

IL CONSORZIO NEL SUO INSIEME O DA OGNI SINGOLA ORGANIZZAZIONE COMPONENTE DEVONO AVERE COMPLETATO ALMENO 3 PROGETTI DI MOBILITÀ VET NELL'AMBITO DI LLP 2007-2013 O DI ERASMUS+

ISFOL Agenzia Nazionale Erasmus+



La procedura di presentazione delle candidature con o senza Carta prevede diversi formulari di candidatura e diversi canali finanziamento. Un nuovo criterio di valutazione è stato previsto con il "Piano di sviluppo europeo". Più nello specifico, nell'ambito del criterio della "rilevanza" del progetto è stato inserito il seguente sotto criterio: > *la proposta identifica chiaramente i bisogni e gli obiettivi degli organismi e degli individui partecipanti con particolare riferimento a quanto indicato nel Piano di sviluppo europeo.* Nell'ambito del criterio della "qualità della proposta" è stato inserito il sotto criterio: > *la*

qualità del Piano di sviluppo europeo. Il Piano di sviluppo europeo deve comunque prevedere:

- > una chiara identificazione dei bisogni dei VET *provider* in termini di sviluppo della qualità e di internazionalizzazione e la risposta a questi bisogni;
- > l'esplicitazione dell'impatto atteso sui diversi *target* partecipanti;
- > la ricaduta di quanto appreso dallo staff all'interno dei curricula e nel loro contesto di appartenenza e come l'approccio *Work Based Learning* (WBL) verrà rafforzato attraverso la cooperazione transnazionale.

Il Seminario è stato anche l'occasione per descrivere e presentare in dettaglio la Rete Eures, una rete di servizi pubblici per l'impiego, associazioni datoriali e sindacali promossa e coordinata dall'Unione europea nei Paesi dello Spazio economico europeo (i 28 Paesi membri dell'Unione europea, Norvegia, Liechtenstein e Islanda) oltre alla Svizzera. Il *network* europeo offre un catalogo di servizi completamente gratuito per le persone in cerca di lavoro, interessate a trasferirsi in un altro Paese per lavorare e/o studiare e per i datori di lavoro che desiderino assumere persone di un altro Paese. Eures offre centinaia di migliaia di offerte di lavoro, informazioni per vivere e lavorare in un altro Paese europeo e sui diversi mercati del lavoro e offre consulenza attraverso 700 *Eures Adviser* dislocati in tutta Europa per promuovere e facilitare la libera circolazione dei lavoratori e migliorare il mercato del lavoro europeo.

Con la Decisione di esecuzione n. 733/2012 e la Carta Eures, si dà il via alla riforma di Eures che ha incluso diverse novità. Fra queste:

- l'apertura della Rete a nuovi partner secondo criteri comuni in conformità ai principi della riforma;
- un ciclo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione: l'attività di rendicontazione non ha finalità esclusivamente finanziarie, ma è destinata a fornire un

quadro strategico per orientare le attività di Eures a livello nazionale e per fornire una valutazione continua dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi messi in campo;

- un catalogo dei servizi: servizi universali e complementari da implementare a livello nazionale;
- standard di qualità, descrizione dei compiti e profili dello staff Eures e un Sistema uniforme e modelli comuni per lo scambio di informazioni.

La composizione della Rete Eures ha previsto una ridefinizione dei ruoli e delle responsabilità, con l'assunzione della seguente struttura:

- Ufficio di coordinamento europeo (Eco), presso la Commissione europea;
- Uffici di coordinamento nazionali (Nco), designati dagli Stati membri per l'applicazione della Decisione e del Regolamento;
- Gruppo di coordinamento (Eures), composto dai rappresentanti dell'Ufficio di coordinamento europeo e degli Uffici di coordinamento nazionali;
- Membri Eures (PES e altri organismi ammessi in base ai criteri stabiliti dal Regolamento e dagli Stati membri, che erogano tutti i servizi del catalogo);
- Partner Eures (organismi ammessi in base ai criteri stabiliti dal Regolamento e dagli Stati membri,



che erogano alcuni servizi del catalogo).

In Italia, la Rete Eures include un Ufficio di Coordinamento nazionale Eures presso il Ministero del lavoro - Divisione V, 20 *Line manager* a coordinamento regionale, 67 *Eures Adviser* e circa 400 *Eures Assistant*.

I principali canali di promozione e informazione della Rete Eures includono: eures.europa.eu (il portale europeo per la mobilità), www.cliclavoro.gov.it/EURES (il portale nazionale per la mobilità), www.europeanjobdays.eu (la nuova piattaforma europea per il *recruitment* online) ed infine il nuovo portale per condividere le opportunità per i giovani (ec.europa.eu/eures/droppin/en).

La Carta Eures prevede un catalogo di servizi distinti in due tipologie:

1. SERVIZI PER CHI CERCA LAVORO:

1.1. Servizi Universali

- Informazione, consulenza e orientamento generale
- Pre-recruitment (informazioni e supporto)
- Recruitment, matching e job placement
- Post-recruitment (informazioni e supporto)

1.2. Servizi Complementari

- Informazione e orientamento specifico
- Assistenza personalizzata (traduzione, redazione CV)
- Servizi di relocation in Italia
- Target e progetti specifici
- Corsi di formazione

2. SERVIZI PER I DATORI DI LAVORO:

2.1. Servizi Universali

- Informazione e consulenza generale
- Pre-recruitment
- Registrazione e diffusione delle offerte di lavoro
- Matching, pre-selezione e recruitment
- Post-recruitment

2.2. Servizi Complementari

- Informazione e consulenza specifica
- Assistenza personalizzata (traduzione o servizi di video conferenza)
- Servizi di relocation
- Collaborazione transfrontaliera

Oltre alla Rete Eures, è stato ampiamente illustrato anche il progetto "Your first Eures job - Targeted mobility scheme - YfEj 4.0"¹³ (vedi articolo a pag. 25). Tale progetto ha l'obiettivo principale di aiutare i giovani europei a trovare un lavoro o un'opportunità di formazione sul lavoro in un altro Stato membro, in Islanda o in Norvegia. YfEj 4.0 è finanziato dal Programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (*Employment and Social Innovation, EaSI*) che è nato anche dalle esperienze positive condotte tra il 2011 e il 2013 nell'ambito dell'azione preparatoria "Your first Eures job".

Tra le finalità del progetto rientra l'obiettivo di sviluppare progetti innovativi per la promozione della mobilità professionale, con il supporto della Commissione europea per aiutare i giovani a trovare un lavoro, un tirocinio o un contratto di apprendistato in un altro Paese europeo e promuovere la mobilità circolare dei lavoratori e favorire la costruzione di una cittadinanza europea.

YfEj 4.0 è gestito dal Ministero del lavoro ed è diretto sia ai giovani dai 18 ai 35 anni che si affacciano al mercato del lavoro o che desiderano cambiare, guardando all'Europa,

sia alle piccole e medie imprese che credono in un mercato del lavoro europeo e che vedono nella mobilità transnazionale uno strumento per aumentare la propria competitività. Il progetto è gestito a livello locale dai partner e dai servizi Eures. *Your first Eures job* mette a disposizione, infatti, servizi di informazione e consulenza sui mercati del lavoro europei e fornisce assistenza a partire dalla fase di ricerca, di lavoro o di lavoratori, fino al momento dell'assunzione. YfEj 4.0 offre inoltre un contributo finanziario ai giovani per la formazione linguistica, per il riconoscimento delle qualifiche e per coprire parte delle spese sostenute per partecipare a un colloquio di lavoro o per stabilirsi in un altro Paese per avviare un lavoro, un tirocinio o un apprendistato. È previsto anche un sostegno finanziario per le PMI che organizzano programmi di inserimento per i neo-assunti. YfEj 4.0 opera attraverso una piattaforma di registrazione e *matching online*: www.yourfirsteuresjob.eu.

¹³YfEj 4.0 prosegue l'esperienza del progetto YfEj 2013 (gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e del progetto YfEj 3.0 - 2014 a titolarità della Provincia di Roma.

GIOVANI

Servizi offerti:

- > Accesso alle opportunità di lavoro in Europa
- > Supporto per la registrazione nella piattaforma di progetto "EUJob4EU"
- > Giornate e seminari di informazione
- > Consulenza diretta (colloqui/telefono/e-mail)
- > Sessioni formative preparatorie (lingue, redazione del CV, ecc.)
- > *Career day* e sessioni di reclutamento
- > Supporto post-collocamento

Sostegno finanziario:

- > Viaggio per sostenere un colloquio (fino a 350 •)
- > Trasferimento in un altro Paese per avviare un lavoro/tirocinio/apprendistato (fino a 1.270 •)
- > Corso di lingua (fino a 1.270 •)
- > Riconoscimento delle qualifiche (fino a 1.000 •)
- > Assegno supplementare per il trasferimento (fino a 500 •)

DATORI DI LAVORO

Servizi offerti:

- > Individuazione dei bisogni e supporto alla definizione delle offerte di lavoro
- > Ampia banca dati di CV da tutta Europa
- > Supporto per la registrazione nella piattaforma di progetto "EUJob4EU"
- > *Matching* e pre-selezione dei candidati
- > Organizzazione di sessioni di colloquio/reclutamento con i candidati
- > Supporto alla definizione del programma di integrazione per i neo-assunti (PMI)
- > Sessioni informative, *Career day* e *Job day*

Sostegno finanziario PMI con meno di 250 dipendenti:

- > Programma di integrazione per i nuovi assunti (fino a 1.270 • per lavoratore)

È stata presentata anche la Rete Eurodesk, attraverso la sua storia, la sua composizione a livello nazionale e fornendo una dettagliata descrizione dei servizi attualmente offerti. Tali servizi si distinguono in tre livelli: informativo, di orientamento e di progettazione che danno vita ad altrettante tipologie di possibili adesioni.

Eurodesk, la Rete che fa parte del Programma Erasmus+, offre informazione sui programmi e le iniziative promosse dalle istituzioni comunitarie in favore dei giovani. Realizzata con il supporto della Commissione europea e dell'Agenzia nazionale per i Giovani, Eurodesk opera per favorire l'accesso dei giovani alle opportunità offerte dai programmi europei in diversi settori, in particolare negli ambiti della mobilità internazionale, cultura, formazione formale e non formale, lavoro, volontariato.

Eurodesk opera fin dal 1990 con l'obiettivo di accorciare le distanze tra mondo giovanile e istituzioni e tra il centro e le "periferie" dell'Unione europea. Per colmare questa distanza fisica e di linguaggio, Eurodesk agisce su due livelli: una informazione aggiornata, attendibile e redatta in un linguaggio comprensibile a tutti ed una rete di sportelli territoriali tra di loro collegati.

Oggi Eurodesk è presente in 34 Paesi europei con strutture di coordinamento nazionali e oltre 1.300 punti

di informazione decentrati sul territorio. Come tutte le reti di informazione e orientamento, la Rete nazionale italiana Eurodesk è una rete cooperativa e collaborativa che si basa sul lavoro in rete. La sua *mission* è promuovere la cooperazione tra enti e servizi per favorire l'accesso dei giovani alle opportunità europee.

I principali destinatari dei servizi erogati dai Punti locali Eurodesk italiani sono infatti i giovani: studenti delle scuole e delle università, ricercatori, giovani in cerca di prima occupazione. L'azione della Rete è rivolta in particolare a favorire l'accesso di chi non appartiene ad associazioni ed organizzazioni giovanili e che per questo può avere maggiori difficoltà a conoscere e cogliere le diverse opportunità. Ai Punti locali si rivolgono anche i cosiddetti beneficiari intermedi dei programmi per i giovani, ovvero animatori giovanili, associazioni e gruppi informali, funzionari di enti locali, altri sportelli territoriali, scuole medie superiori e università, enti di formazione professionale.

La cooperazione tra i Punti locali avviene attraverso l'impiego di una serie di strumenti integrati:

- le banche dati Eurodesk;
- la intranet europea Eurodesk;
- la formazione iniziale e continua degli operatori;
- le riunioni di coordinamento della Rete;
- la rilevazione dei fabbisogni in-

formativi e della soddisfazione dell'utenza;

- portali web dedicati;
- la partecipazione ad iniziative locali, nazionali e internazionali sui temi dello *youth empowerment*, inclusione, cittadinanza e mobilità per l'apprendimento.

Nel corso dell'incontro annuale della Rete nazionale di Diffusione sono state anche percorse alcune piste per una possibile collaborazione tra le Reti Euroguidance ed Eurodesk a livello nazionale e locale. Nello specifico sono state suggerite due proposte: 1. la possibilità di creare una "cartella Euroguidance" nella intranet di Eurodesk per una più facile ed immediata reperibilità del materiale prodotto dal Centro nazionale Euroguidance; 2. la promozione sul territorio, presso i Punti locali Eurodesk, di centri di aggregazione per le Reti al fine di offrire un servizio integrato a livello territoriale.

In conclusione della giornata seminariale, Aspic Lavoro ha proposto un intervento ([Valorizzare l'esperienza per promuovere l'inclusione e la mobilità](#)) illustrando la *mission*, le attività e le metodologie di lavoro della struttura, da poco iscrittasi alle Rete Euroguidance Italy. [Aspic Lavoro](#) è il settore dell'Aspic (Associazione per lo Sviluppo Psicologico dell'Individuo e della Comunità) dedicato alla progettazione e realizzazione di attivi-

tà formative e di servizi consulenziali integrati e innovativi per il mondo del lavoro, rivolti agli individui, alle organizzazioni e alla comunità. Nel 2015, Aspic Lavoro ha ottenuto l'accreditamento e l'iscrizione all'albo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intermediazione (attività di mediazione fra domanda e offerta di lavoro). La sua *mission* è contribuire alla tutela del lavoro, favorire l'occupabilità delle persone e l'*empowerment* delle organizzazioni mediante la valorizzazione e lo sviluppo delle potenzialità, del talento e delle competenze. Denominatore comune delle sue iniziative è la centralità delle competenze trasversali (*soft skills*) e delle abilità relazionali, indispensabili per l'efficacia nel lavoro, sia per gli individui che per le organizzazioni.

I principali obiettivi di Aspic Lavoro sono:

- > favorire l'autonomia e la costruzione di un progetto lavorativo consono ai propri interessi e aspirazioni;
- > potenziare lo sviluppo della creatività, della resilienza e della progettualità personale e collettiva;
- > valorizzare il talento e le competenze trasversali nelle persone, nei gruppi, nelle organizzazioni;
- > potenziare le competenze richieste dal mondo del lavoro;
- > promuovere una cultura dell'apprendimento lungo l'intero arco

della vita (*longlife learning*);
> favorire l'occupabilità (*employability*).

Aspic Lavoro ha fatto suo il modello metodologico pluralistico-integrato che si basa sul collegamento costante tra evidenza scientifica e pratica sul campo. Si tratta di una metodologia flessibile e adattabile a diversi gruppi, contesti e finalità, che offre una varietà di strategie e modalità di intervento selezionate e personalizzate in base ai bisogni, obiettivi e alle caratteristiche dei soggetti coinvolti, con l'impegno per l'inclusione e l'*empowerment* lavorativo dei gruppi più sensibili. Aspic Lavoro pone al centro delle sue iniziative anche il paradigma del *Life Designing* nonché lo sviluppo delle *soft skills* più ricercate (autonomia, *problem solving*, creatività, *leadership*, ecc.) e ritenute il valore aggiunto dalle aziende. In collaborazione con Aspic Arsa sta inoltre elaborando il portfolio delle competenze trasversali, uno strumento descrittivo volto a documentare le competenze acquisite.

Infine, [Xena](#) di Padova ha presentato [Placet](#), un progetto di partnership mirato a migliorare la qualità dell'inserimento di tirocinanti in mobilità transnazionale, concentrandosi sul ruolo degli enti ospitanti. I *team* coinvolti nel progetto Placet sono intermediari che affrontano la difficoltà del mercato lavorativo ad ac-

cogliere e gestire tirocinanti stranieri.

Gli obiettivi della partnership sono:

- > promuovere l'opportunità di ospitare un tirocinante europeo;
- > condividere difficoltà e buone pratiche nel rapporto con le imprese ospitanti;
- > coinvolgere le imprese in una raccolta di bisogni, buone pratiche e in un'analisi Swot;
- > consentire agli Enti di invio di conoscere meglio le peculiarità settoriali e del mercato lavorativo nei territori dei partner ed i profili professionali più richiesti, per meglio rispondere ai bisogni formativi degli stagisti;
- > migliorare la conoscenza di sistemi scolastici/certificazione per leggere adeguatamente i CV;
- > creare materiali di supporto per le aziende ospitanti sugli aspetti interculturali, fornendo informazioni su Programmi europei pertinenti e nozioni base su tutoraggio, valutazioni, certificazione.

Gli incontri internazionali del progetto sono stati occasione per migliorare l'*expertise* dei partner, coordinare efficacemente Placet e lavorare *de visu* sui temi individuati, collaborare con imprese locali di accoglienza, imprenditori, camere di commercio, associazioni di categoria, ecc. Tutti i partner hanno studiato i temi analizzati, lavorato con aziende locali, preparato contenuti

e logistica delle mobilità, diffuso le informazioni ed i risultati progettuali. Sono state anche realizzate delle video-interviste per attrarre nuove imprese ad esperienze di lavoro transnazionale.

Inoltre, sono disponibili i risultati di un questionario somministrato ad alcune aziende partner dell'associazione Xena, volto ad indagare la familiarità che i tutor e i manager hanno con i programmi di mobilità transnazionale, capire quali profili professionali vengono più ricercati, verificare l'esigenza di migliorare ulteriormente la comunicazione con l'ente intermediario e quali possono essere gli aspetti-chiave utili a un'azienda per decidere di ospitare uno stagista europeo.

Sono state anche prodotte alcune *brochure* rivolte alle aziende che permettono ai manager ed ai tutor di avere chiaro il contesto di riferimento, di consultare delle linee guida su come gestire il ruolo di tutor e *mentor* all'interno dell'azienda e su alcuni aspetti problematici in ambito interculturale e intergenerazionale, insieme ad una *checklist* di tutti gli step necessari per condurre un'esperienza di stage il più possibile serena per tutti i soggetti coinvolti. Di queste *brochure* ne è stata prodotta una generale (più articolata ed esaustiva) ed altre settoriali (più brevi e sintetiche) per andare incontro alle esigenze di questo tipo di target, vista la difficoltà - per manager ed

imprenditori - di dedicare molto tempo agli aspetti logistici e gestionali dei progetti di mobilità transnazionale.

Tutti i materiali sono disponibili e liberamente scaricabili dai siti internet www.placet.org.

Per ulteriori informazioni e materiali sul Seminario annuale di Euroguidance: www.isfol.it/euroguidance.

