

Euroguidance News

Numero 1

Giugno - 2014

Rivista del Centro Euroguidance Italia

ISFOL





Euroguidance News

è la rivista del Centro Euroguidance Italia

Numero 1 - Giugno 2014
ISSN 2281-4752



Euroguidance News

Rivista del

Centro Euroguidance Italia

Numero 1 - Giugno 2014

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

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 Istruzione e Cultura, e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro. 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

Nuova programmazione, nuove opportunità
di **Ismene Tramontano**

8

VERSO QUALE EUROPA

A colloquio con **Lucio Battistotti**
di **Francesca Ludovisi**

11

L'ANALISI DELL'ESPERTO

L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane
di **Roberto Angotti e Angelo Del Cimmuto**

15

SPECIALE:**Il nuovo Programma Erasmus+**

A cura delle Agenzie nazionali Isfol, Indire, Agenzia Giovani

27

LA RETE EUROGUIDANCE SI RACCONTA

Intervista ad **Angela Loiacono** coordinatrice del CIOFS-FP
di **Claudio Bensi**

39

PORTAFOGLIO EUROPASS

Le aziende italiane e l'utilizzo dei "cinque documenti"
di **Giulia Tosi**

44

L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO

Rete Eures e diritti dei cittadini dell'Unione in cerca di lavoro
di **Alfredo Rizzo**

47

PERCORSI DI LETTURA

di **Anna Maria Senatore**

52

EDITORIALE**Nuova programmazione, nuove opportunità**

Il primo numero della rivista Euroguidance News del 2014, si colloca in un periodo di grandi novità e attese per la rete Euroguidance e per l'Europa in generale. Tra le principali, ricordiamo quelle legate in modo particolare alle nostre attività:

- l'inizio del semestre di Presidenza italiana;
- l'avvio del programma Erasmus +;
- la presentazione dei risultati, a Bruxelles il 17 giugno u.s., della consultazione pubblica sullo Spazio europeo delle competenze e delle qualifiche realizzata dalla Commissione europea e l'attesa per le sue ricadute.

Il Direttore della Rappresentanza in Italia della Commissione europea, Lucio Battistotti - nell'intervista rilasciata alla nostra redazione - sottolinea il ruolo strategico e fondamentale che l'Italia assumerà nel nuovo contesto. Se infatti le istituzioni comunitarie si apprestano a modificare il loro assetto in virtù delle elezioni europee, il modo in cui l'Italia svolgerà la Presidenza del semestre sarà estremamente importante al fine di garantire non solo un'armonica transizione, ma anche per evitare qualunque tipo di interruzione del lavoro che è ora in programma.

L'Europa si sta gradualmente riprendendo dalla crisi economica e finanziaria ed è questo, dunque, il momento di concentrare tutti gli sforzi per promuovere crescita e occupazione. L'Italia, con il ruolo che va ad assumere, può contribuire a far sì che il 2014 costituisca un momento di rottura con il lungo periodo di crisi, contribuendo ad affermare con maggiore incisività il ruolo dei governi nazionali nel rafforzamento dell'Europa sociale, prima ancora di quella economica.

Voltare pagina, dunque. Ed è quello che si coglie anche nel Programma Erasmus+ che, nella sua nuova versione in cui integra in una cornice unica gli interventi a livello comunitario in tema di istruzione, formazione, gioventù e sport, apre le porte ad una fase nuova. Le azioni chiave del programma hanno il difficile compito di sostenere e promuovere il cambiamento, rimuovendo gli ostacoli esistenti e contrastando le resistenze delle persone, delle istituzioni e dei sistemi.

sfaccettature della nuova sfida, ospitiamo nelle pagine della rivista i contributi delle diverse agenzie (Isfol, Indire e Agenzia nazionale giovani) che insieme gestiscono le nuove attività.

Per quanto riguarda la rete Euroguidance, si insisterà sull'azione chiave mobilità individuale per l'apprendimento, incrementando le opportunità per gli studenti, neolaureati e il personale accademico.

Rispetto all'ultimo elemento di novità evidenziato, il 17 giugno sono stati presentati a Bruxelles i risultati della Consultazione pubblica sullo Spazio europeo delle competenze e delle qualifiche lanciata dalla Commissione europea e conclusasi nel mese di aprile 2014. L'indagine mostra un ampio consenso dei rispondenti rispetto allo sviluppo di una migliore cooperazione tra istruzione/formazione e lavoro anche attraverso il coinvolgimento delle imprese nella progettazione dei curricula e nella valutazione.

In relazione all'istruzione, uno degli aspetti più importanti riguarda la capacità di insegnanti e formatori di coinvolgere e motivare gli studenti, ed è considerata un'area da migliorare per il 51% degli intervistati.

Anche i risultati di Eurobarometer evidenziano un forte consenso sull'importanza della qualità dei servizi di orientamento, a tutti i livelli dell'istruzione e dell'occupazione, al fine di ridurre l'abbandono scolastico e di favorire l'occupabilità.

Solo il 21% dei rispondenti ha sentito parlare del Quadro europeo delle qualifiche e in relazione alla varietà di strumenti che possono essere utilizzati a questo scopo, la consapevolezza degli intervistati è generalmente bassa e lo strumento più comunemente conosciuto è il CV Europass (15%), in linea con quanto evidenziato nell'indagine realizzata dal Centro nazionale Europass Italia (a cui è dedicato un articolo all'interno della rivista) sull'impatto degli strumenti del portafoglio Europass sul mercato del lavoro italiano.

A fronte di tali risultati, alcuni dei quali prevedibili, ci chiediamo quale sarà l'impatto che avranno nella costruzione dello Spazio europeo delle competenze e delle qualifiche, che dovrebbe consentire il superamento delle difficoltà nel riconoscimento e nella trasparenza delle competenze che ostacolano lo sviluppo della giusta combinazione tra qualifiche e competenze oltreché i processi di mobilità e flessibilità necessari per l'incontro tra occupazione e competenze.

Richiamiamo a tale proposito alcuni dati su cui è opportuno riflettere: insieme ad un tasso di disoccupazione a livello europeo del 10,9% e ad un tasso di

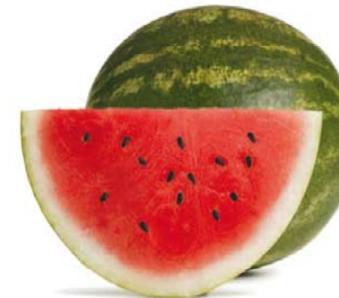
disoccupazione giovanile del 23%, coesistono in Europa, oltre 2 milioni di posti di lavoro liberi, che non riescono ad essere occupati a causa di un livello di competenze ancora troppo basso.

Il piano straordinario varato dall'Europa per l'emergenza giovani che dovrebbe incidere realmente sullo sviluppo occupazionale *Youth guarantee* è ormai realtà. I primi dati italiani ci dicono che a sette settimane dalla partenza sono quasi 90mila i ragazzi iscritti e 579 i posti messi a disposizione dalle aziende. Entro quattro mesi dall'iscrizione questi giovani dovranno ricevere un'offerta di studio o di lavoro attraverso la Regione di riferimento.

Nelle pagine che seguono, in attesa del cambiamento e con l'impegno a lavorare nella direzione sopra descritta, offriamo al dibattito i contributi di studiosi, esperti e operatori.

di Ismene Tramontano

ISFOL - Responsabile Gruppo di ricerca "Reti europee: Eqavet, Euroguidance, Elgpn, Europass"



VERSO QUALE EUROPA

A colloquio con Lucio Battistotti

Direttore della Rappresentanza in Italia della Commissione europea



di Francesca Ludovisi, Isfol

Parole chiave: *Politiche europee, presidenza italiana, Europa 2020*

All'indomani delle elezioni europee le istituzioni comunitarie si apprestano a modificare il loro assetto. Entro novembre dovranno essere rinnovate le presidenze della Commissione e del Consiglio, andrà scelto il nuovo responsabile della politica estera e il Parlamento dovrà eleggere il proprio Presidente.

E' un'Europa che cambia, e per la prima volta, da quando è in vigore il

Trattato di Lisbona che ha rafforzato il ruolo del Parlamento, sempre più secondo la volontà dei cittadini.

Lucio Battistotti, Direttore della Rappresentanza in Italia della Commissione europea, restituisce un'immagine dell'Unione impegnata ad affrontare sfide ed opportunità per far tornare la speranza dopo anni di difficoltà, e rilancia il ruolo dell'Italia alla guida del semestre di presidenza.

[?] *Dal 1° luglio l'Italia assume la Presidenza del Consiglio dell'UE. Quali opportunità si delineano per un Paese fondatore come il nostro?*

Il Semestre di Presidenza italiana del Consiglio Ue arriva in un momento cruciale per l'Europa. Esso rappresenta un'opportunità perché Italia e Commissione agiscano in stretta cooperazione durante un periodo così importante nella storia dell'Unione europea; sono sicuro che sarà un'alleanza di successo. Sono altresì convinto che l'Italia sia il Paese giusto per guidare l'Europa durante questo periodo cruciale. Il nostro Paese ha grande esperienza, avendo già esercitato questo ruolo per undici volte dall'inizio del processo di integrazione. Sento spesso dire che la voce dell'Italia non trova sufficiente ascolto in Europa e che le decisioni

importanti che riguardano la vita dei cittadini italiani vengono prese tutte a Bruxelles. La Presidenza rappresenta allora una perfetta opportunità per cambiare questa percezione e dimostrare che l'Italia è un membro rispettato dell'Unione europea, le cui opinioni e le cui idee contano.

[?] *Durante la Presidenza italiana vi sarà l'insediamento della nuova Commissione e saranno rinnovati gli incarichi di Presidente della Commissione, del Consiglio europeo e di ministro degli Esteri dell'Ue. Come verrà sfruttata questa fase di transizione istituzionale?*

Il Semestre coinciderà con l'insediamento del nuovo Parlamento europeo e l'elezione della nuova Commissione. Per questo motivo il modo in cui l'Italia svolgerà la Presidenza è estremamente importante al fine di garantire non solo un'armonica transizione ma anche per evitare qualunque tipo di interruzione dell'importantissimo lavoro che è ora in programma in Europa.

[?] *E' cambiata l'Europa da quando l'Italia ha assunto lo stesso ruolo undici anni fa?*

E' cambiata in positivo con una serie di conquiste importanti quali per esempio l'avanzamento del Mercato

unico. E' cambiata istituzionalmente a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nel 2009. Una delle trasformazioni più profonde ha riguardato per esempio la maggiore legittimità democratica con il rafforzamento del Parlamento europeo e l'attenzione sui diritti fondamentali. Ci sono stati ovviamente anche profondi cambiamenti in negativo: la perdurante crisi che ha riguardato dapprima il settore finanziario ma si è ben presto estesa all'economia reale e alle finanze pubbliche ha lasciato strascichi importanti nel tessuto socio-economico del continente. L'Europa ha quindi dovuto adottare riforme importanti della sua *governance* economica ma anche della regolamentazione finanziaria.

[?] *Crisi economica e disoccupazione soprattutto giovanile rischiano di sgretolare il processo di integrazione europea. Come riacquistare il consenso sociale?*

L'Europa si sta gradualmente riprendendo dalla crisi economica e finanziaria ed è questo dunque il momento di concentrare tutti gli sforzi per promuovere crescita e occupazione. L'Italia, in quanto titolare della Presidenza del Consiglio, avrà un ruolo decisivo nell'assicurarsi che il 2014 rappresenti un punto di svolta per l'Europa.

[?] Quali, a suo avviso, i risultati più importanti che sono stati raggiunti grazie all'unione degli Stati membri e che i cittadini dovrebbero conoscere?

Penso che in linea generale la Commissione abbia adottato le decisioni giuste, che stanno aiutando l'Europa e i suoi cittadini a superare la crisi e a rimanere forti, aperti e uniti. Inoltre sono state lanciate una serie di misure che si sono rivelate molto utili e importanti per la vita quotidiana dei cittadini, specialmente dei giovani: pensate ad esempio alla forte limitazione dei costi per il *roaming* telefonico, o ai diritti del passeggero. Abbiamo anche lanciato l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile, che sostiene le azioni nazionali mirate a inserire i giovani nel settore dell'istruzione e dell'occupazione. Tutto questo si aggiunge a quello che facciamo tramite il Fondo sociale europeo. Aiutare gli Stati membri ad abbassare l'intollerabile quota di disoccupazione è una delle priorità dell'Unione europea. L'Italia è peraltro uno dei principali beneficiari dell'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile. Grazie al programma Erasmus+ abbiamo anche aumentato le opportunità di recarsi all'estero per studiare, fare esperienze di apprendistato e attività di volontariato.

[?] La strategia Europa 2020 si avvia alla metà del suo cammino. Ci può fornire un primo bilancio?

Torniamo al 2010, anno del varo della strategia Europa 2020. In quel momento, caratterizzato da una profonda recessione e dagli impatti negativi della crisi sulle economie degli Stati membri, l'Ue decise di dotarsi di una strategia decennale che delineava una visione strategica per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Ancorare la crescita e l'occupazione rendeva necessaria l'attuazione di riforme in una serie di settori prioritari, quali l'occupazione, la ricerca e lo sviluppo, il clima e l'energia, l'istruzione e la lotta contro la povertà e l'esclusione sociale. Quattro anni dopo, nel 2014, in un contesto di graduale ripresa, è il momento di trarre insegnamenti dall'esperienza acquisita nel corso dei primi anni della strategia e di guardare avanti. Come primo passo in questa direzione, la Commissione ha pubblicato, il 5 marzo 2014, una comunicazione che analizza l'attuazione della strategia Europa 2020 per il periodo 2010-2014. Ma visto che la strategia è stata concepita come un lavoro collettivo tra l'Ue, gli Stati membri e un'ampia gamma di parti interessate, trarre conclusioni affidabili sul funzionamento o meno della strategia e su come svilupparla ulteriormente impone di ascoltare i punti di vista di tutte le parti

interessate. Attraverso questa consultazione pubblica, la Commissione punta dunque a raccogliere dati su come la strategia è stata concretamente vissuta a vari livelli - da una prospettiva Ue o nazionale, da un punto di vista generale o tematico, sotto il profilo istituzionale, imprenditoriale o della società civile.

[?] Quale Europa sarà possibile aspettarsi in futuro?

Il Presidente della Commissione Barroso ha di recente paragonato l'Europa a un ponteggio, a dei lavori in corso permanenti. L'edificio nascosto dietro il ponteggio è bellissimo, ma non possiamo vederlo subito. Vale però la pena che tutti noi ci

impegniamo per renderlo ancora più bello, colorato e solido. In un mondo globalizzato l'Europa è la nostra casa, che così si affianca ai nostri Paesi e alle nostre città. In Europa non dobbiamo concordare su tutto, ma bisogna ricordarsi sempre che insieme siamo più forti.



Lucio Battistotti è dal 1° settembre 2009 direttore della Rappresentanza in Italia della Commissione europea.

Laureato con lode in Scienze Politiche all'Università di Padova è entrato in servizio presso la Commissione europea nel 1983, dove ha rivestito diverse cariche di responsabilità.

Dal 1999 svolge attività didattiche all'Università statale di Milano e all'Università di Padova dove, dal 2007, è membro del Comitato scientifico del Master in Studi Europei e *visiting professor* in Integrazione europea. Inoltre, dal 2012, è *visiting professor* presso la Fondazione Collegio europeo di Parma in Politica di Comunicazione dell'Unione europea.

Ha contribuito ad una serie di pubblicazioni in ambito economico e scrive regolarmente di questioni europee su numerose riviste italiane.

L'ANALISI DELL'ESPERTO

L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane, tra incidenza della crisi e strategie di rilancio

di **Roberto Angotti**, *Isfol*
Angelo Del Cimmuto, *Isfol*

Parole chiave: *formazione professionale, sistemi regionali*

A distanza di quasi quarant'anni dalla sua prima edizione, l'Isfol ha realizzato una nuova indagine sull'offerta di formazione professionale in Italia che fotografa i sistemi regionali, mostrandone le caratteristiche strutturali, le dinamiche e i processi che li attraversano.

Natura e finalità dell'Indagine sull'Offerta di formazione professionale (Ofp)

L'obiettivo di fondo dell'Indagine campionaria "Indagini sulla domanda e sull'offerta di formazione", realizzata dal gruppo di ricerca dell'Isfol, è ravvisabile in due punti essenziali:

- comprendere in quale misura e con quali modalità i sistemi regionali di formazione professionale rispondono alle sfide e alle

richieste che provengono dai contesti sociali e dal tessuto produttivo del nostro Paese, soprattutto a fronte della persistenza della crisi

- fornire risposte attendibili e sostenibili alla domanda di professionalità che proviene dai territori.

I risultati dell'Indagine consentono di delineare il quadro complessivo in cui operano i sistemi regionali di formazione professionale, alla luce delle trasformazioni in corso e degli effetti prodotti dalla crisi economica. Questa impostazione metodologica risponde al bisogno di poter disporre di un set di analisi complessivo del fenomeno della formazione professionale, impiegando un approccio globale e non segmentato per filiera formativa.

Questo obiettivo poteva essere raggiunto solo attraverso una raccolta di dati e di informazioni realizzata in modo innovativo rispetto al passato, ossia osservando a tutto campo il comportamento complessivo degli attori della formazione professionale, attraverso un'analisi ad ampio spettro del loro operato all'interno di tutte le filiere formative; oltre a questo obiettivo, l'indagine - per la prima volta - ha approfondito non solo l'attività formativa realizzata attraverso il finanziamento pubblico ma anche quella svolta con il finanziamento privato.

Metodologia di indagine

L'indagine Ofp è stata articolata in una fase qualitativa e in una quantitativa. L'analisi qualitativa si è focalizzata sul tema della qualità e delle modalità di organizzazione dell'offerta formativa, svolgendo un'analisi delle politiche regionali prima attraverso la realizzazione di 70 interviste tematiche a funzionari regionali, *stakeholder*, esperti, rappresentanti di organismi formativi e del partenariato economico e sociale e, poi, mediante lo svolgimento di 12 *focus group* regionali (Piemonte, Veneto, P.A. di Trento, Liguria, Lombardia, Toscana, Lazio, Marche, Puglia, Sardegna, Sicilia, Emilia-Romagna). Obiettivo della seconda fase, quella quantitativa, è stato, invece, raccogliere un insieme aggregato di informazioni dettagliate su:

- caratteristiche e volume dei servizi formativi erogati dalle strutture formative
- partecipazione dei destinatari alle attività formative distribuite nelle diverse filiere in cui si articola l'offerta
- numerose altre variabili strutturali.

Questa seconda fase è stata realizzata attraverso un questionario, somministrato tramite interviste Capi (*Computer assisted personal interview*), a un campione statistico di 1.225 enti formativi accredi-

tati, rappresentativo su base regionale della popolazione delle strutture formative accreditate in Italia che, nel triennio precedente, avevano avviato almeno un'attività formativa finanziata con fondi pubblici o privati.

Il campione è stato estratto a partire dalle informazioni contenute nell'archivio nazionale degli enti accreditati presso le Regioni per le diverse filiere della formazione professionale. Il disegno di campionamento ha previsto lo svolgimento di una serie di operazioni di affinamento delle informazioni contenute nel database degli enti accreditati. Ciò ha comportato la realizzazione di una meticolosa verifica delle unità statistiche in esso contenute che ha condotto all'esclusione delle unità che non possedevano i requisiti per rientrare nell'universo statistico oggetto di studio, in quanto non più attive da almeno tre anni nel campo della formazione professionale.

Come è noto, e come è stato anche riscontrato nel corso dell'indagine, il settore della formazione professionale è caratterizzato, infatti, da un elevato tasso di nati-mortalità delle strutture. Fra le variabili strategiche considerate, sono state rilevate informazioni circa:

- le caratteristiche dei servizi erogati, a partire dalle diverse tipologie formative adottate
- l'incidenza del finanziamento

pubblico sul complesso delle risorse finanziarie singolarmente gestite dalle strutture

- la loro dotazione di risorse umane
- la loro dimensione economica
- le caratteristiche della domanda di riferimento, a partire dal profilo dei target che usufruiscono dei servizi
- il livello e la tipologia di relazioni presenti sul territorio con *stakeholder* locali e imprese.

Anatomia dei sistemi regionali di formazione professionale

I sistemi regionali dell'offerta di formazione professionale sono caratterizzati da una diversificazione rilevante: si va dagli enti di formazione di tipo tradizionale, impegnati quasi esclusivamente nelle attività formative, alla presenza, ormai residuale, dei centri di formazione organizzati dalle amministrazioni pubbliche, agli istituti scolastici e alle università accreditati in determinate regioni per la realizzazione di specifici percorsi triennali o di master universitari e, sempre più spesso, impegnati anche come vere e proprie agenzie formative. Un altro soggetto, che si presenta con un protagonismo crescente, è costituito dalle imprese mentre rimane sempre attiva la presenza degli enti appartenenti ai circuiti dei sistemi datoriali e a quelli camerali o dell'asso-

ciazionismo. Da un punto di vista geografico, le strutture formative risultano collocate nel 24,7% dei casi nel Nord ovest del Paese, nel 17,4% nel Nord est, nel 23,9% al Centro e nel 34,1% nel Sud e nelle Isole.

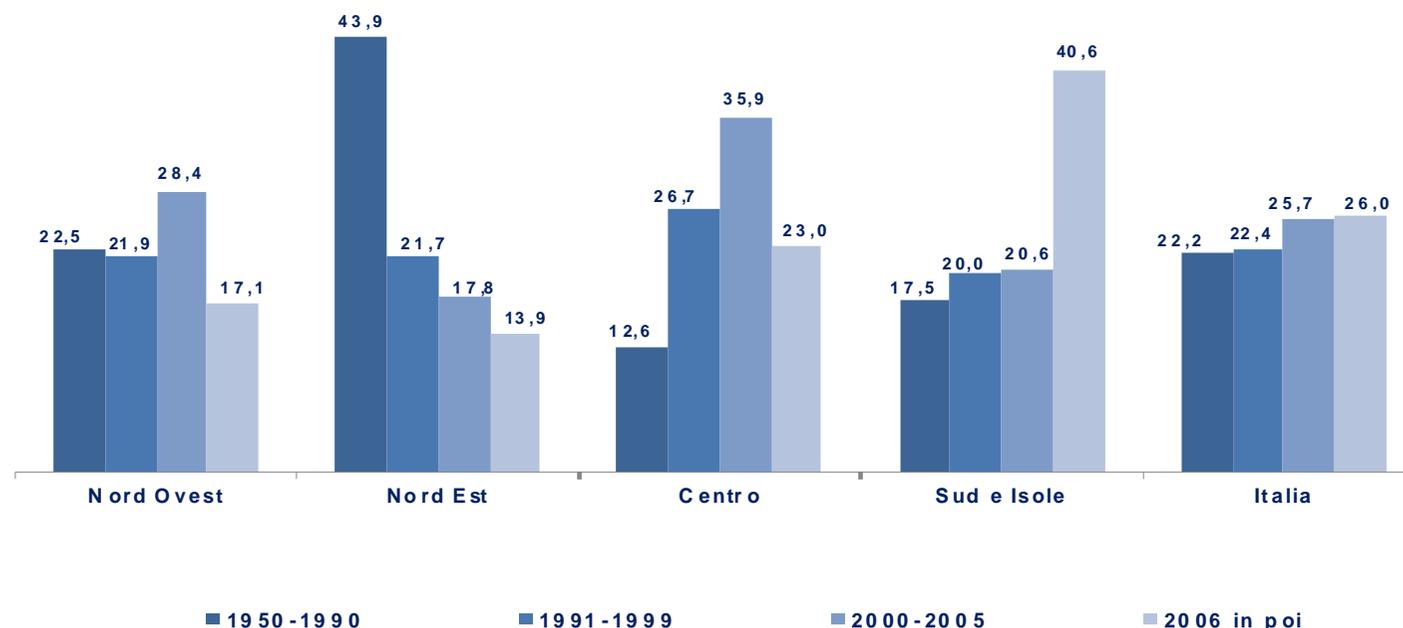
Con riferimento all'anzianità di servizio, più della metà delle strutture ha iniziato a erogare formazione solo a partire dal duemila, mentre più di un quinto possiede, invece, una lunga tradizione in campo formativo, avendo iniziato a operare nel settore della formazione professionale tra

il 1950 e il 1990; un altro quinto ha iniziato negli anni novanta. Da questo punto di vista, le strutture più consolidate sono quelle del Nord est (43,9%) mentre nel Mezzogiorno la maggior parte degli enti (40,6%) ha avviato le prime attività solo dopo il 2005 (Fig. 1).

Lo studio del sistema di accreditamento ha consentito, poi, di rilevare l'esistenza di un gruppo di strutture più consolidate che costituiscono l'ossatura dei sistemi formativi regionali, in quanto il 48,6% degli enti

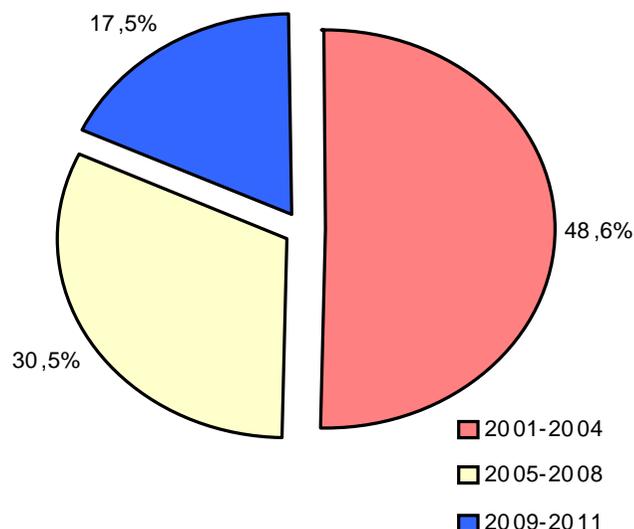
attualmente operanti ha ottenuto l'accREDITAMENTO prima del 2004, mentre un gruppo, pari al 30,5% di essi, ha provveduto ad accreditarsi fra il 2005 e il 2008 e solo il 17,5% a partire dal 2009 (Fig. 2).

Fig. 1 - Distribuzione delle strutture formative intervistate, per anzianità di servizio e per area geografica (%)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP (Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia), 2014

Fig.2 - Distribuzione delle strutture formative intervistate, per anno di primo accreditamento (%)



Fonte: ISFOL, Indagine OFP (Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia), 2014

Oltre il 60% delle strutture (61,6%) risulta oggi accreditata per la macrotipologia "formazione continua e apprendimento permanente" contro il 57,2% di quante hanno ottenuto l'accREDITAMENTO per la formazione superiore e il 28,2% per i percorsi del "diritto/dovere all'istruzione e alla formazione". Questo assetto, abbastanza omogeneo a livello nazionale, va letto alla luce del diver-

so sviluppo storico delle filiere e del progressivo aumentare delle strutture dedicate alla formazione degli adulti, che avviene a partire dagli anni novanta ma che si manifesta soprattutto negli ultimi anni. Poche sono le strutture (17,1%) accreditate come "servizio per l'impiego", in misura maggiore (24,5%) diffuse nel Nord est. Buona parte (65,3%) degli enti intervistati è, infine, in posses-

so della certificazione di qualità, acquisita prevalentemente per scelta autonoma e non per rispettare prescrizioni regionali (Tab. 1).

(ma nel Nord Ovest la carenza è maggiore); si tratta in prevalenza di laboratori informatici, mentre poco diffusi sono quelli linguistici.

Tab. 1 - Distribuzione delle strutture formative intervistate per tipologia di accreditamento, possesso di certificazione e per area geografica (%)

	Area geografica				
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e Isole	Totale Italia
<i>Macrotipologia di accreditamento:</i>					
-Diritto-Dovere all'Istruzione e alla Formazione	23,2	24,4	18,6	40,5	28,2
-Formazione superiore	46,9	56,9	47,5	71,5	57,2
-Formazione continua/permanente	61,0	66,3	50,3	67,4	61,6
-Servizi al lavoro	18,2	24,5	13,9	14,9	17,1
Strutture formative accreditate in possesso di certificazione di qualità	82,5	48,4	72,8	56,3	65,3

Fonte: ISFOL, Indagine OFP (Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia), 2014

Le strutture sono contraddistinte da una piccola dimensione: in media, ciascuna di esse dispone di circa 5-6 aule didattiche e di circa 150 postazioni per allievo, ma nella maggior parte dei casi esse possono far uso di ancora meno aule, con una maggiore concentrazione nelle regioni del Nord e una minore nel Sud. I laboratori sono molto diffusi: solo il 18,6% delle strutture ne è privo

Ove presenti, i laboratori tecnologici denotano i valori medi più elevati (8 laboratori per sede); seguono i laboratori meccanici e per la lavorazione dei metalli.

Servizi non formativi erogati

Le strutture intervistate erogano in genere un'ampia gamma di servizi destinati alle persone e, spesso, alle imprese, anche diversi dalle attività

formative. Fra questi, ampio spazio hanno i servizi di orientamento e lo sportello informativo, il tutoraggio, la progettazione di percorsi formativi individualizzati, il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite, ma anche la gestione e il coordinamento di attività formative su commessa. Meno diffuse risultano essere il bilancio delle competenze e il *counselling*, la realizzazione di indagini e studi (fra cui le analisi dei fabbisogni formativi), l'analisi organizzativa delle imprese e infine l'*outplacement* (Tab. 2).

Tab. 2 - Tipologie di servizi non formativi erogati e non erogati per tipologia di utenti (valori percentuali)

	Servizi a utenti singoli (alle persone)	Servizi alle imprese	Non erogato
Sportello informativo	42,7	13,7	55,2
Orientamento	47,3	7,6	51,0
Bilancio di competenze	28,8	6,7	67,4
Counselling	21,8	6,4	74,5
Riconoscimento/certificazione delle competenze comunque acquisite	36,6	7,1	60,4
Progettazione percorsi formativi individualizzati	37,4	17,8	52,7
Coaching	16,5	6,0	79,9
Tutoraggio	41,4	13,1	51,0
Placement	18,6	np	81,4
Incontro domanda e offerta – supporto alla ricerca di lavoro	28,6	7,9	67,8
Outplacement (ricollocazione lavoratori per conto di aziende)	np	2,8	97,2
Inserimento lavorativo soggetti svantaggiati	17,5	2,9	81,0
Supporto alla creazione d'impresa	19,6	7,9	75,9
Analisi organizzazione d'impresa	np	11,0	89,0
Realizzazione indagini, studi, elaborazioni dati mercato del lavoro, analisi dei fabbisogni	np	15,8	84,2
Gestione e coordinamento azioni formative per soggetti esterni (su commessa)	np	26,3	73,7
Organizzazione di attività ricreative	18,4	np	81,6
Organizzazione di attività congiunte allievi / famiglie	17,0	np	83,0
Altro	10,2	np	88,2

Fonte: Isfol, Indagine Ofp (Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia), 2014

Attività formative erogate tramite il finanziamento pubblico

Le strutture che hanno realizzato un'offerta formativa finanziata con fondi pubblici hanno sviluppato in totale più di 40 mila corsi, pari a oltre 9 milioni di ore di formazione, resa disponibile per un'utenza complessiva di circa 670 mila allievi¹. Ogni struttura ha erogato in media 17 corsi in un anno, coinvolgendo in totale 280 unità; ogni corso ha avuto una durata oraria media pari a oltre 220 ore con la frequenza di circa 16 allievi per corso.

I corsi di formazione continua e permanente risultano essere più numerosi rispetto alle altre tipologie di attività ma hanno una durata nettamente inferiore rispetto a quelli di formazione iniziale, di alta formazione o di primo inserimento. Va sottolineato che, in ogni caso, buona parte delle strutture è concorde nel ritenere che negli ultimi anni (in particolare rispetto al 2006) ogni tipologia corsuale abbia registrato un

¹ Da un punto di vista storico, si può osservare la grande crescita del sistema, se consideriamo che nel 1975 venne rilevata la frequenza all'anno formativo di circa 170 mila allievi (di cui ne vennero intervistati ben 126 mila tramite questionario) e nelle ultime rilevazioni, effettuate nei primi anni duemila, il numero si attestava intorno alle 500 mila unità annue (Cfr. Ghergo F., *Storia della formazione professionale in Italia 1947-1977. Vol. I. Dal dopoguerra agli anni '70*, Ministero del Lavoro, Cnos-Fap, Roma, 2009, p. 281).

aumento, nonostante la crisi abbia prodotto effetti molto negativi negli ultimi anni, per cui è ragionevole supporre che si sia verificata, prima, una crescita del sistema (fra il 2006 e il 2008) e, poi, successivamente si sia verificata una riduzione altrettanto rilevante (Tab. 3).

Qualità e innovazione nelle strategie e nei processi

Emerge una generale capacità di risposta del sistema formativo ai mutamenti e alle sollecitazioni di utenti e committenti.

La quasi totalità degli organismi formativi (98%) mostra di aver in qualche modo reagito alla crisi, adottando una o più misure di contenimento ed elaborando strategie diversificate. Le scelte più frequenti per contrastare la crisi sono state:

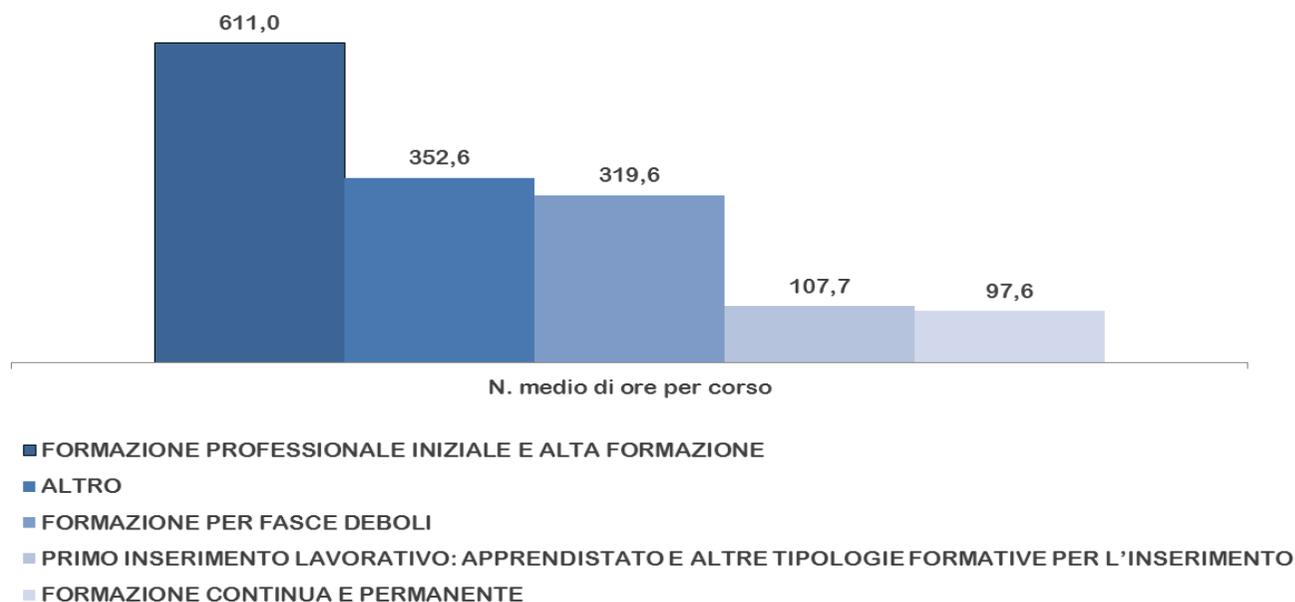
- per il 50,8% l'ampliamento e la differenziazione della propria offerta formativa
- per il 25,1%, l'allargamento delle proprie reti di relazioni territoriali ed extraterritoriali per la ricerca di nuovi mercati o l'introduzione di innovazioni tecno-

logico-organizzative

- per il 10,4%, la ricerca o l'accesso a fonti di finanziamento specifico anti-crisi
- per l'8,6%, il bisogno di aggiornare e riqualificare il proprio personale.

L'adozione di queste scelte è diffusa omogeneamente fra le regioni, senza differenze territoriali, anche se si denota un primato delle strutture meridionali nell'introduzione di innovazioni tecnologico-organizzative. Questa capacità di tenuta e di

Tab. 3 - N° medio di ore per corso, nelle strutture formative che hanno erogato attività formative a finanziamento pubblico



Fonte: Isfol, *Indagine Ofp (Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia)*, 2014

reazione alla crisi, dimostrata dagli organismi formativi, può essere, in parte, spiegata con la "capitalizzazione" di comportamenti virtuosi messi in atto negli anni precedenti. Le principali innovazioni organizzative attivate hanno riguardato l'introduzione di modelli di qualità totale, l'organizzazione del lavoro (decentramento decisionale, lavoro di *team*, riconoscimento di responsabilità individuali) o la gestione efficace di relazioni esterne (partecipazione a reti stabili tra enti di formazione, accordi formali ed informali per progettazione), mentre le innovazioni di processo si sono concentrate sull'informatizzazione delle procedure amministrative o sulla revisione del ciclo di produzione delle attività formative (riprogettazione sulla base dei risultati della valutazione in itinere).

Infine le innovazioni di marketing hanno riguardato l'utilizzo di nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria o l'inserimento in nuovi mercati e l'utilizzo di nuove fonti di finanziamento. In questo versante non sembrano sussistere significative differenze territoriali, ma solo accentuazioni diverse in merito ad alcuni aspetti. In particolare:

- complessivamente, l'attivazione di innovazioni di prodotto o di servizio è più diffusa tra le strutture dislocate nel Meridione (44,1% contro una media nazionale del 41,1%)

- l'introduzione di innovazione organizzativa (26,9%) e di processo (25,8%) ha interessato soprattutto le strutture del Nord Est
- le strutture del Nord Ovest hanno, più delle altre, tentato di utilizzare nuove forme di comunicazione pubblicitaria e innovazioni di marketing (14,6%).



SPECIALE

Il nuovo Programma Erasmus+

di **Franca Fiacco**,

Agenzia nazionale Erasmus+ (Isfol) ²

di **Laura Borlone**,

Agenzia nazionale Erasmus+ (Isfol) ³

di **Luisella Silvestri**,

Agenzia nazionale Erasmus+ (Indire) ⁴

di **Elena Bettini**,

Agenzia nazionale Erasmus+ (Indire) ⁵

di **Angela Miniati**,

Agenzia nazionale Erasmus+ (Indire) ⁶

di **Giacomo D'Arrigo**,

Direttore generale Agenzia nazionale per i Giovani ⁷

Un programma unico, opportunità per tutti

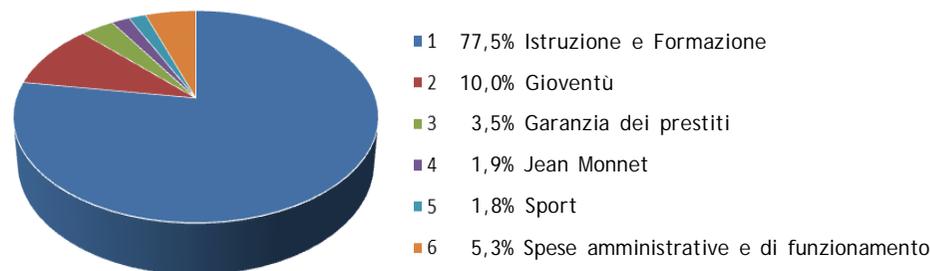
Nel corso della peggiore crisi economica attraversata dal vecchio continente nel secondo dopo guerra, che induce molti Paesi ad assumere decisioni impopolari per uscire dal lungo periodo di recessione, l'Unione europea decide di varare il programma integrato in materia di istruzione, formazione, gioventù e sport: Erasmus+. Il nuovo programma è volto a sostenere i processi di modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, che devono essere sempre più in grado di utilizzare nuovi metodi di insegnamento e apprendimento per migliorare la competitività dell'Europa e favorire la creazione di nuovi posti di lavoro. Erasmus+ nasce, infatti, con l'obiettivo estremamente ambizioso di sostenere lo sviluppo personale e le prospettive lavorative, in particolar modo dei giovani, che subiscono maggiormente gli effetti di questa lunga congiuntura negativa, che rischia di negare ad un'intera generazione la possibili-

tà di vivere appieno il proprio diritto ad esercitare la cittadinanza europea.

Erasmus+ è un programma unico, che riunisce i 7 programmi ⁸ che nel periodo 2007-2013 hanno finanziato i settori dell'istruzione, della formazione e della gioventù, integrando il settore dello sport, che per la prima volta entra a far parte delle politiche comunitarie. Investendo quasi 15 miliardi di Euro nel programma per il periodo 2014-2020, l'Europa si propone di offrire ai propri cittadini l'educazione, le

competenze e le abilità necessarie per favorire la crescita economica del continente europeo, attraverso lo sviluppo di una società basata sulla conoscenza, sulla sostenibilità e sull'inclusione sociale. Il budget di Erasmus+ ha visto, infatti, aumentare significativamente, circa del 40%, le risorse finanziarie destinate a questi importati settori di intervento comunitario. La distribuzione del budget fra i diversi ambiti di intervento del programma è illustrata nella Figura 1.

Figura 1- Distribuzione del budget di Erasmus+ fra ambiti di intervento



Fonte: Commissione Europea - Direzione Generale Istruzione e Cultura, 2014

² Ha curato il paragrafo "Un programma unico, opportunità per tutti".

³ Ha curato il paragrafo "Le nuove opportunità per l'istruzione e la formazione professionale".

⁴ Ha curato la sezione Istruzione superiore del paragrafo "Le nuove opportunità per l'istruzione superiore, l'istruzione scolastica, l'educazione degli adulti".

⁵ Ha curato la sezione Istruzione scolastica del paragrafo "Le nuove opportunità per l'istruzione superiore, l'istruzione scolastica, l'educazione degli adulti".

⁶ Ha curato la sezione Educazione degli adulti del paragrafo "Le nuove opportunità per l'istruzione superiore, l'istruzione scolastica, l'educazione degli adulti".

⁷ Ha curato il paragrafo "Le nuove opportunità per la gioventù".

⁸ Programma Lifelong Learning, Programma Gioventù in Azione, Programma Erasmus Mundus, Programma Tempus, Programma Alfa, Programma EduLink, Programmi bilaterali.

Cosa offre Erasmus+ ai cittadini dell'Unione?

Il campo di azione e le opportunità offerte ai cittadini dell'Unione sono molteplici. Vediamo per punti cosa offre ai vari target di riferimento:

- agli studenti universitari o neolaureati e ai giovani inseriti in percorsi di istruzione e formazione professionale o neodiplomati e agli apprendisti consente di studiare, formarsi e fare esperienze lavorative all'estero;
- ai giovani consente di prendere parte a scambi transnazionali e a iniziative di volontariato;
- a docenti, insegnanti, formatori e a coloro che operano con i giovani, offre la possibilità di insegnare, formarsi e ottenere nuove opportunità professionali all'estero;
- a organismi e istituzioni che operano nell'ambito dell'istruzione, della formazione e della gioventù offre la possibilità di scambiare e definire esempi di buone pratiche innovative volte a modernizzare i propri sistemi di riferimento;
- a quanti operano nel campo dell'istruzione, della formazione e della gioventù, consente di contribuire ad offrire ai giovani ed agli adulti le competenze necessarie per affermarsi nel mondo del lavoro.

Tali opportunità si concretizzano in progetti finanziabili all'interno di azioni chiave trasversali al programma, che sono:

- **azione chiave 1 (Ka1) - Mobilità individuale per l'apprendimento**, che offre la possibilità di finanziare esperienze di mobilità all'estero; è gestita a livello nazionale dalle Agenzie nazionali.
- **azione chiave 2 (Ka2) - Cooperazione, innovazione e sviluppo di buone pratiche**, che sostiene processi di modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione e si articola in quattro diverse misure:
 - 1) partenariati strategici (gestiti a livello nazionale dalle Agenzie nazionali): progetti finalizzati alla costruzione di reti e allo sviluppo e promozione di prodotti e risultati concreti;
 - 2) alleanze della conoscenza;
 - 3) alleanze per le abilità settoriali (gestite direttamente dalla Commissione europea per il tramite dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura, con sede a Bruxelles): progetti finalizzati a migliorare i curricula e le qualificazioni;
 - 4) piattaforme informatiche (gestite direttamente dalla Commissione europea per il tramite dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura, con sede a Bruxelles) per favori-

re la cooperazione attraverso l'uso delle nuove tecnologie;

- **azione chiave 3 (Ka3) - Sostegno alla riforma delle politiche**, che sostiene l'agenda Ue in tema di istruzione, formazione e gioventù. È gestita direttamente dalla Commissione europea per il tramite dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura, con sede a Bruxelles.

Per quanto riguarda lo Sport, il nuovo programma sostiene tutte le organizzazioni che, a livello dilettantistico, propongono iniziative volte a contrastare i fenomeni del doping, della violenza e del razzismo, attualmente dilaganti in ambito sportivo.

Erasmus+ in Italia

La gestione delle azioni decentrate di Erasmus+ in Italia sono affidate dalle Autorità nazionali⁹ a tre Agenzie nazionali:



Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol / Roma per l'ambito dell'istruzione e formazione professionale;

Agenzia nazionale Erasmus+ Indire / Firenze per gli ambiti dell'istruzione scolastica, istruzione superiore e educazione degli adulti;

Agenzia nazionale per i giovani / Roma per l'ambito della gioventù

Informazioni Erasmus + sono disponibili sul [sito](#) della Commissione europea e sul [sito](#) ufficiale nazionale.

⁹ Le autorità nazionali sono: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Gioventù e Servizio Civile Nazionale.

Le nuove opportunità per l'istruzione e la formazione professionale

L'azione chiave 1 - Mobilità degli individui a fini di apprendimento in ambito istruzione e formazione professionale (Vet¹⁰) e l'azione chiave 2 - Cooperazione, innovazione e sviluppo di buone pratiche - ambito Vet, rispondono alla necessità di colmare il divario fra mondo dell'istruzione e della formazione professionale e il mondo del lavoro, promuovendo e agevolando il dialogo e il confronto a tutti i livelli fra tutti i portatori di interesse: le istituzioni, gli organismi pubblici e privati, i sistemi e i singoli individui. Il contesto di grave crisi economica e occupazionale in cui il programma interviene mostra, tuttavia, elementi di apparente contraddizione, quale ad esempio la presenza di un numero elevato di posti vacanti per mancanza di profili professionali adeguati. Da un lato emerge, dunque, la conclamata incapacità del mondo della Vet di produrre le competenze richieste dal mercato del lavoro, dall'altro la evidente riluttanza e difficoltà del mon-

do imprenditoriale, soprattutto a livello della piccola e media impresa, a investire in formazione e a rinnovarsi nel senso indicato dall'Europa. Le azioni chiave del programma intendono, dunque, sostenere e promuovere il cambiamento, rimuovendo gli ostacoli esistenti e contrastando le resistenze delle persone, delle istituzioni e dei sistemi.

L'azione chiave 1 - Mobilità degli individui a fini di apprendimento - raccoglie l'eredità della programmazione precedente¹¹, dove la transnazionalità, in quanto allontanamento dai luoghi e dagli ambienti conosciuti, si è non di rado dimostrata un fattore accelerante del processo di acquisizione di competenze e abilità spendibili sul mercato del lavoro, in grado cioè di produrre occupabilità. Erasmus+ impone, più ancora che in passato, di collocarsi nella prospettiva di una mobilità di qualità, dove qualità rimanda a tutti gli strumenti attualmente disponibili per il riconoscimento e il trasferimento delle competenze acquisite - da Europass¹² a Ecvet¹³ - che tracciano la strada verso la costruzione di un si-

stema Vet condiviso e di uno spazio europeo in cui il cittadino circoli liberamente con saperi, apprendimenti e qualifiche, ovunque trasferibili, riconoscibili e spendibili.

Chi sono dunque gli attori principali di un progetto di mobilità Vet? Gli organismi attivi nel campo dell'istruzione e della formazione professionale con ruoli di enti di invio e di enti ospitanti (istituti di istruzione secondaria superiore, centri di fp, imprese, ma più estensivamente tutti quanti sappiano esibire una capacità di impatto sul mondo Vet) e, infine, i partecipanti. Chi sono i partecipanti di un'azione chiave 1 in ambito istruzione e formazione professionale? Le macrocategorie destinatarie dell'azione sono due: i discenti Vet e il personale Vet.

La categoria dei discenti comprende gli studenti delle scuole e dei corsi di formazione professionale, gli apprendisti delle imprese così come i neodiplomati e i neoqualificati (entro un anno dalla conclusione del percorso formativo). La categoria del personale comprende i docenti delle scuole, il personale amministrativo, i formatori dei centri di formazione professionale e delle imprese. Quali attività sono previste? I discenti possono svolgere tirocini formativi all'estero, presso impre-

se o organismi di formazione in regime di alternanza scuola - lavoro, per una durata variabile dalle due settimane ai dodici mesi complessivi.

Il personale può recarsi all'estero per una durata dai due giorni alle dodici settimane per svolgere un tirocinio formativo o *job shadowing* presso imprese o organismi di formazione oppure per incarichi di insegnamento o formazione presso scuole, centri di formazione professionale o imprese; quest'ultima

attività è aperta anche ai formatori delle imprese.

L'azione chiave 2 - Cooperazione, innovazione e sviluppo di buone pratiche - e in particolare i partenariati strategici - coinvolge organismi attivi nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale e intende supportare il miglioramento della qualità dell'offerta Vet con l'obiettivo di ottenere effetti positivi e durevoli sulle organizzazioni, sui sistemi e sugli individui. Ciò viene raggiunto sviluppando, trasferendo e implementando pratiche innovative nelle organizzazioni a livello locale, regionale, nazionale e europeo. In che modo? Attraverso progetti di piccole dimensioni per la costituzione di reti di partenariato in ambito Vet e progetti più complessi ed articolati,



¹⁰ Vocational Education and Training (Vet).

¹¹ Programma d'azione comunitaria nel campo dell'apprendimento permanente - Lifelong learning programme (Llp), istituito con decisione del Parlamento europeo e del Consiglio il 15 novembre 2006 (vedi GU L327).

¹² cfr. Decisione N. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004 relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass).

¹³ cfr. Raccomandazione del Parlamento europeo e del consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (Ecvet) (2009/C 155/02).

per la definizione e il trasferimento di prodotti e risultati tangibili, sviluppando, attraverso sinergie e collaborazioni transnazionali e cross-settoriali, la capacità di produrre innovazione, sperimentando nuovi percorsi e metodologie e attingendo a tutti i contesti di apprendimento.

Le nuove opportunità per l'istruzione superiore, l'istruzione scolastica, l'educazione degli adulti

Relativamente ai settori dell'istruzione superiore, dell'istruzione scolastica e dell'educazione degli adulti¹⁴, Erasmus+ è pensato per dare risposte concrete alle problematiche socio-economiche che stiamo attraversando, incentivando opportunità di studio e di formazione all'estero e intensificando la collaborazione tra scuole, università e mondo del lavoro. Entriamo maggiormente nel dettaglio di quanto previsto dal programma per ciascuno dei tre settori in questione.

1) Istruzione superiore

Le tre azioni chiave che caratterizzano la struttura di Erasmus+ introducono molteplici novità nel campo dell'istruzione superiore¹⁵, aprendo nuove strade per la cooperazione

internazionale con la collaborazione tra Europa e Paesi Terzi.

L'investimento maggiore è nella mobilità individuale, incrementando le opportunità per gli studenti, neolaureati e il personale accademico. Nell'ambito della mobilità per studio, lo studente può sostenere esami e fare ricerca e tesi (minimo 3 - massimo 12 mesi), in un altro istituto di istruzione superiore a scelta tra i Paesi partecipanti, con la garanzia del riconoscimento del periodo svolto all'estero. Grazie al programma lo studente può integrare il suo percorso di studio, anche, con un'esperienza internazionale di tirocinio presso un'impresa (minimo 2 - massimo 12 mesi), così come il neolaureato, che può usufruire della borsa di mobilità entro un anno dal conseguimento del titolo, purché la procedura di candidatura e di selezione presso il proprio istituto abbia luogo prima del termine degli studi. La mobilità per tirocinio include nella sua gamma di attività anche l'assistentato all'estero, nell'ambito di qualunque disciplina, presso un istituto di istruzione primaria o secondaria di primo e secondo grado (l'azione in Llp rientrava in Comenius).

Vediamo ora quali sono le novità in

questo ambito. Erasmus+ offre allo studente l'occasione di ripetere l'esperienza di mobilità per studio e per tirocinio più volte nel corso della carriera universitaria, venendo incontro alle esigenze didattiche che si presentano nei diversi cicli di studio (nel rispetto della durata complessiva di 12 mesi per ciclo). Il consorzio, che in Llp gestiva solo i tirocini degli studenti, nella nuova programmazione comunitaria può rappresentare una modalità per organizzare anche le altre forme di mobilità, ovvero le borse degli studenti per esperienze di studio e le borse del personale docente e tecnico-amministrativo per incarichi di insegnamento e di formazione.

Un'altra novità importante riguarda il contributo comunitario che varia in base al costo della vita del Paese di destinazione, prevedendo sovvenzioni aggiuntive per studenti provenienti da fasce economiche svantaggiate. Il programma introduce il Sistema di prestiti che dà la possibilità agli studenti, che intendono frequentare un corso di laurea magistrale all'estero, di ottenere un finanziamento a tasso agevolato fino a 12 mila euro per un corso di un anno e 18 mila euro per un corso di due anni. Per innalzare il livello qualitativo dell'esperienza internazionale sono previsti corsi online per le lin-

gue maggiormente utilizzate in Erasmus, ovvero inglese, francese, spagnolo, tedesco e italiano, gestiti a livello centralizzato dalla Commissione europea che includono la valutazione obbligatoria ex-ante ed ex-post mobilità per verificarne l'impatto sulle competenze linguistiche degli studenti. Il nuovo programma prevede, dunque, tante iniziative finalizzate all'eliminazione degli ostacoli alla mobilità internazionale per l'apprendimento "essenziale per garantire la qualità dell'istruzione superiore, aumentare l'occupabilità degli studenti e ampliare la collaborazione tra i Paesi dello Spazio europeo dell'istruzione superiore e oltre"¹⁶.

I partenariati strategici (Ka2) prevedono, per l'istruzione superiore, lo sviluppo di metodi di insegnamento innovativi, di curricula, programmi, risorse per l'apprendimento a distanza, uso di Ict, reti e scambio di esperienze e buone pratiche, cofinanziando anche la mobilità individuale di breve e di lunga durata per formazione, insegnamento e apprendimento se fornisce un comprovato valore aggiunto al progetto.

Le alleanze della conoscenza hanno l'obiettivo di promuovere, sviluppare e implementare la cooperazione fra università e mondo del lavoro per aumentare le esperienze innovative a livello europeo, stimolare l'impre-

¹⁴ A partire dai 18 anni di età (se fuori dai percorsi di istruzione formale) fino ai cittadini senior.

¹⁵ L'istruzione superiore include: Università, Alta formazione artistica e musicale, Scuole superiori per mediatori linguistici, Fondazioni ITS.

¹⁶ Comunicato di Bucarest, 26-27 aprile 2012, dei Ministri responsabili dell'Istruzione superiore nei 47 Paesi dello Spazio europeo dell'istruzione superiore.

ditorialità, agevolare il trasferimento delle conoscenze fra università e imprese, creando eccellenza e innovazione.

2) Istruzione scolastica

Erasmus+ pone la mobilità al centro anche delle attività di formazione e cooperazione europea nell'ambito dell'istruzione scolastica¹⁷. In particolare la mobilità viene indicata come momento che deve essere vissuto dai soggetti che la realizzano - staff della scuola, alunni, operatori del settore educativo - con la precisa finalità di ritornare da questa esperienza formativa con un bagaglio di competenze spendibili nel proprio contesto professionale e di vita, ma anche utili per il proprio futuro. Nel caso degli alunni questo significherà anche avere maggiori strumenti per il futuro orientamento occupazionale e per i docenti il miglioramento della propria professionalità e in generale della qualità dell'insegnamento, con innegabili riflessi positivi.

La mobilità individuale (Ka1) nel settore istruzione scolastica offre la possibilità agli istituti scolastici di realizzare progetti incentrati sulla mobilità dello staff della scuola (insegnanti, personale tecnico e amministrativo e dirigenti scolastici). La formazione all'estero diventa un'esperienza di crescita profes-

sionale e di sviluppo di nuove competenze, in relazione ai bisogni dell'istituzione di provenienza. Per lo sviluppo professionale, si può scegliere tra un periodo di insegnamento o formazione presso un istituto partner europeo, oppure tra un'esperienza formativa attraverso la partecipazione a corsi strutturati, eventi formativi all'estero o la pianificazione di un *job-shadowing*, ovvero un periodo di osservazione presso un istituto partner di un altro Paese. La durata delle attività può variare da 2 giorni a 2 mesi.

Altre opportunità di mobilità sono disponibili anche nell'azione chiave 2, in quanto gli istituti scolastici possono realizzare partenariati strategici tra istituzioni europee per stimolare la crescita delle competenze professionali, innovare le pratiche educative e la gestione organizzativa degli istituti scolastici. I partenariati strategici devono generare, infatti, effetti positivi di lunga durata sugli organismi partecipanti, tramite lo sviluppo e lo scambio di pratiche innovative a tutti i livelli. Per questo motivo è prevista la mobilità dello staff e degli alunni per formazione, insegnamento, apprendimento come valore aggiunto del progetto. La durata può variare da 5 giorni a 2 mesi per incontri di progetto, eventi di formazione congiunta, visite di studio, attività di pro-

getto tra gruppi di alunni, oppure una mobilità di lunga durata da 2 a 12 mesi per insegnamento e formazione staff, mobilità per studio degli alunni (minimo 14 anni di età). Un rilievo particolare assume la mobilità di lungo termine degli alunni, soprattutto nell'ottica del futuro orientamento: si tratta della possibilità per gli alunni delle scuole superiori, i cui istituti siano coinvolti in un partenariato strategico, di poter frequentare parte dell'anno scolastico (da due mesi a un anno) presso un istituto straniero. Il periodo scolastico vissuto all'estero sarà riconosciuto attraverso un *learning agreement* stipulato tra l'istituto ospitante e quello di invio. In termini pratici, significa che gli alunni avranno la possibilità di vivere un'esperienza che gli permetterà di acquisire competenze, non solo intese come nuove abilità o nuove conoscenze, come quelle linguistiche, ma in particolare, competenze trasversali, che si riveleranno un alleato prezioso nel momento in cui i ragazzi si troveranno a dover decidere del loro futuro, sia scolastico che professionale.

3) Educazione degli adulti

Erasmus+ propone attività di crescita culturale e professionale anche ai docenti, formatori, educatori che si occupano di educazione degli adulti. Il concetto di formazione permanente mette in evidenza nuove esi-

genze di apprendimento nei vari settori dell'istruzione e della formazione. La conoscenza e la crescita culturale avviene a vari livelli e in contesti di apprendimento differenti: formali, non formali e informali.

Le azioni del nuovo programma, in quest'ambito, incentrano l'attenzione sul concetto di mobilità come occasione di apprendimento e scambio di buone pratiche, in particolare in ambito non formale e informale. I sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite a livello non formale, il sapere raccolto nelle esperienze di studio al di fuori del sistema scolastico (ad esempio in attività di volontariato) pongono ai docenti nuove sfide, che dovranno concretizzarsi in nuovi sistemi didattici e formativi, nuove tecnologie applicate al sapere e alla conoscenza. L'educazione degli adulti investe un target amplissimo (giovani e adulti che non sono più inseriti nei percorsi tradizionali di formazione, lavoratori, disoccupati, docenti, educatori, ricercatori, etc.) e lo staff impegnato in questo settore che ha l'esigenza di innovare un settore che riguarda i cittadini, giovani e meno giovani.

Nell'ambito dell'azione chiave 1 per il settore dell'educazione degli adulti è possibile realizzare progetti di mobilità incentrati sulla formazione all'estero dello staff coinvolto nell'educazione degli adulti. Ciò rappresenta un'esperienza di crescita pro-

¹⁷ Dalla scuola dell'infanzia fino all'istruzione secondaria superiore.

fessionale e di sviluppo di nuove competenze per i formatori, dove la dimensione internazionale avrà un impatto anche sull'istituzione di origine rendendola un luogo di formazione, di apprendimento e di ricerca davvero innovativa per qualità dell'insegnamento e di gestione. È possibile effettuare due tipi di attività:

- un periodo di insegnamento presso un'istituzione formativa di un altro Paese europeo;
- una formazione dello staff, che potrà consistere nella partecipazione a un corso strutturato o a un evento formativo all'estero (conferenza, seminario, ecc.) oppure in un periodo di *job-shadowing*. La durata delle attività può variare da 2 giorni a 2 mesi.

I partenariati strategici del settore (azione chiave 2), che debbono essere costituiti da almeno tre istituzioni attive nell'educazione degli adulti, di tre Paesi diversi, sono volti a stimolare la cooperazione con differenti attori del settore pubblico, del mondo del lavoro e della società civile, a sviluppare attività di *networking* e scambio di esperienze, a incentivare la crescita delle competenze professionali dello staff e a innovare le pratiche educative e la gestione organizzativa delle organizzazioni coinvolte. Oltre a ciò, è possibile realizzare attività di mobilità dello staff e dei discenti per

formazione, insegnamento, apprendimento, sia di breve durata (da 5 giorni a 2 mesi) per incontri di progetto, eventi di formazione congiunta, visite di studio, attività di progetto tra gruppi di discenti, sia di lunga durata (da 2 a 12 mesi) per insegnamento e formazione dello staff.

Le nuove opportunità per la gioventù

Tra le novità di Erasmus+ vi è indubbiamente il rafforzamento di azioni tese alla creazione di una forte sinergia tra il mondo dell'educazione formale, il mondo del lavoro ed il mondo dell'educazione non formale e informale, legato il più delle volte all'associazionismo, alle Ong, ma anche ai singoli gruppi informali di giovani. Un risultato rilevante soprattutto in termini di occasioni per i giovani con minori opportunità; l'educazione non formale consente, infatti, un approccio maggiormente inclusivo, fornendo strumenti per acquisire e migliorare le competenze anche di ragazzi che, per ragioni economiche, sociali o culturali, si trovano a vivere situazioni di maggior disagio. Il programma può dare, quindi, nuove possibilità ai giovani, in particolar modo a quelli in cerca di occupazione o disoccupati, a quelli a rischio di povertà, a quelli che hanno abbandonato presto la scuola con qualifiche solo di base. Si può fare molto per migliorare la loro situazione se è vero che,

come osservato in precedenza, ci sono circa 2 milioni di posti di lavoro vacanti in Europa e che un terzo dei datori di lavoro segnala difficoltà ad assumere personale con le qualifiche richieste.

Nell'ambito delle tre azioni chiave in cui è strutturato il programma Erasmus+, l'Agenzia nazionale per i giovani (Ang), gestendo il settore destinato alla gioventù, mira a stimolare la partecipazione dei giovani ad attività in tal senso qualificanti, quali:

- scambi di giovani, servizio volontario europeo, formazione e messa in rete degli *Youth worker* per quanto riguarda l'azione chiave 1
- partenariati strategici nel settore della gioventù, nell'ambito dell'azione chiave 2
- dialogo strutturato tra giovani e decisori politici nell'ambito dell'azione chiave 3.

Obiettivo principale di Ang è, in tale ottica, quello di promuovere in maniera capillare il programma verso i ragazzi tra i 13 ed i 30 anni, per riuscire, come già accaduto in passato, ad impegnare tutti i fondi che l'Ue mette loro a disposizione, offrendo delle concrete opportunità alle future generazioni. In passato sono stati approvati più di 3mila progetti, coinvolto più di 50mila ragazzi e soprattutto impegnato il 99.8% dei fondi Ue che sono stati assegnati. L'impegno è indubbiamente teso af-

finché l'utilizzo dei fondi europei, la nascita di progetti di qualità e la progettazione europea in generale diventino la quotidianità per i ragazzi italiani e quindi siano un'effettiva risorsa per il nostro Paese. Il budget incrementato di Erasmus+, in un periodo in cui si assiste a tagli in tutti i settori, mostra un'Unione europea pronta ad investire in settori cardine quali la formazione, l'educazione, l'istruzione e lo sport. L'Ue in sintesi, vuole investire nei giovani, perché il futuro successo economico dell'Europa dipende dal grado di istruzione e formazione della sua popolazione: più questo è elevato, più è in grado di consentire a tutti di competere in modo efficace in un'economia globalizzata basata sulla conoscenza. Erasmus+ è un programma il cui cuore pulsante è la mobilità, perché questa per l'Europa rappresenta una delle chiavi per riuscire a sconfiggere la disoccupazione giovanile. La mobilità, infatti, consente l'acquisizione di know-how e competenze spendibili nel mondo del lavoro; favorisce lo scambio di buone prassi, l'innovazione e la crescita culturale dei giovani, quindi del Paese. La promozione della cultura, infatti, stimola l'innovazione, la creatività, dà nuova linfa ai sistemi imprenditoriali, permettendo lo sviluppo del capitale umano, di cui generalmente un Paese ha bisogno per crescere e progredire. Soprattutto, oggi, in Italia.

LA RETE EUROGUIDANCE SI RACCONTA

Intervista ad Angela Loiacono, coordinatrice del Ciofs - Fp



di **Claudio Bensi**, *Isfol*

Parole chiave: *orientamento, educazione, formazione professionale*

"L'educazione è cosa di cuore". L'importanza della partecipazione e della passione nell'attività formativa sono sintetizzate bene nella carta dei servizi del Ciofs - Fp Lazio, uno dei punti locali più radicati tra quelli presenti nella rete Euroguidance. E in effetti l'impegno che il Centro porta avanti da anni pone l'individuo, in particolare i giovani, al cen-

tro del percorso formativo e di crescita.

Il Ciofs-fp è una realtà storica nel panorama nazionale della formazione professionale e dell'orientamento. E non solo, svolge attività a carattere formativo, educativo, di orientamento e inserimento lavorativo. Angela Loiacono, coordinatrice del Ciofs - FP, illustra temi e attività del Centro, uno dei sei nodi della rete Euroguidance presenti a livello locale nel Lazio.

[?] Il Ciofs-fp è una realtà storica sul fronte della formazione, dell'accompagnamento e dell'assistenza dei lavoratori. Quali sono le linee che hanno guidato il Centro in tutti questi anni?

I fondamenti valoriali che hanno guidato il Ciofs/Fp e i suoi 70 Centri di formazione sono cinque: centralità della persona, clima di famiglia, cittadinanza, cultura del lavoro e specificità femminile. L'esperienza e la realizzazione di tali valori viene raccontata con linguaggi e dati diversi, apre spazi ulteriori di riflessione nonché di misurazione futura.

[?] È possibile fare un bilancio o, comunque, delineare il percorso fatto, i risultati raggiunti?

Possiamo farlo per tappe. Partendo dall'inizio '900: nuove leggi vietano

il lavoro per minori di 14 anni. Nascono le "Scuole artigiane" che diventano "Scuole d'avviamento professionale" negli anni '30 e nel dopoguerra "Scuole aziendali".

Nel 1948 il Ministero del lavoro organizza i "Centri di addestramento professionale" per i giovani oltre i 14 anni d'età. La formazione al lavoro delle "Figlie di Maria Ausiliatrice" apre l'orizzonte a nuove regioni italiane e contribuisce agli ordinamenti per gli Istituti professionali femminili legalmente riconosciuti dallo Stato. Il 1953 è l'anno di apertura del primo Istituto professionale femminile in Campania.

Nel 1967 nasce il Ciofs (Centro italiano opere femminili salesiane) che, dall'esperienza consolidata di formazione professionale, unifica e promuove interventi a supporto del lavoro femminile.

Nel 1986 prende forma l'Associazione nazionale Ciofs/Fp (Ciofs Formazione professionale) con 12 associazioni regionali e 87 Centri di formazione professionale.

Dal 1995 al 2008 sono 15 le associazioni regionali con circa 100 sedi operative o Centri di formazione professionale aderenti al Ciofs/Fp.

Attualmente il Ciofs/Fp è presente in 13 regioni con 13 associazioni regionali e 70 sedi operative.

[?] Nel mondo dell'orientamento e della formazione si fa un gran

parlare di "qualità", troppo spesso in astratto. Cosa può voler dire invece termini più concreti e strategici per le tante storie personali?

L'orientamento educativo e formativo sta diventando sempre più un importante elemento dell'apprendimento lungo tutto il corso della vita. Le persone si trovano a dover affrontare diversi momenti di transizione accompagnati da numerose insicurezze come la disoccupazione o il lavoro precario. In queste situazioni, l'orientamento gioca un ruolo decisivo nella maggior parte delle decisioni che le persone si trovano a dover prendere durante la loro vita. Dagli anni cinquanta, il sistema della formazione professionale - con il suo paradigma fondato sull'alternanza, i laboratori, la didattica basata sulle competenze - si occupa delle qualifiche professionali, valorizza il lavoro manuale e forma gli antichi e i nuovi mestieri che servono al nostro sistema produttivo; eleva i livelli culturali e di scolarizzazione dei giovani; sviluppa competenze strategiche per positivi inserimenti nel mercato del lavoro e l'imprenditorialità; contribuisce in modo significativo a contrastare la dispersione scolastica e l'abbandono precoce dagli studi, come dimostrano le più recenti rilevazioni della Commissione europea; migliora la qualità dei modelli progettuali e di valutazione, sperimentando nuovi approcci e strumenti.

[?] *Partire dai fabbisogni, un primo passo fondamentale per tracciare un percorso formativo. Quanto è importante compierlo in modo accurato?*

È un passo determinante, anche se garantire in tutte le regioni e in tutte le aree del Paese un'offerta di leFP completa e capace di rispondere ai bisogni delle persone, dei territori e delle imprese - incardinata nel quadro delle politiche attive del lavoro e delle misure di sostegno all'imprenditoria, soprattutto giovanile - necessita di forti strategie e impegni concreti.

[?] *Il perdurare della crisi, la precarizzazione del lavoro, la complessità del mercato rendono sempre più determinanti scelte formative e occupazionali consapevoli, capaci di coniugare capacità e inclinazioni personali con le reali opportunità. Come intervenire per favorire tale processo?*

Attivando quelle "infrastrutture di sistema", già previste dalla legge 92/2012 e dal decreto 13/13, che dovranno fornire risposte non più eludibili ai fabbisogni di competenze di un'ampia fascia di popolazione. Fornire adeguate "competenze", fondamentali soprattutto per l'inserimento dei giovani e delle categorie più a rischio di esclusione sociale nei

percorsi formativi e professionali, richiama da una parte la messa in opera di molteplici azioni e dispositivi in grado di concretizzarlo e, dall'altra, una rinnovata attenzione al tema delle competenze, della qualità e dell'importanza della formazione professionale, delle azioni di orientamento e supporto. La dotazione di capitale intellettuale delle persone deve sempre più appoggiarsi su sistemi di "Competenze pregiate", da identificare, promuovere, valutare e certificare all'interno di dispositivi innovativi, basati su metodologie di qualità, che pongano gli individui, e le loro specifiche esigenze di formazione e sviluppo delle competenze, al centro delle diverse azioni.

[?] *Per aspirazione o necessità, sempre più giovani scelgono la via della mobilità, specie all'estero: per studio, per lavoro. Cosa offre e che tipo di supporto svolge, anche indirettamente, il vostro Centro per loro?*

I nostri Centri, grazie alle opportunità di mobilità e scambio offerte dai programmi europei e alle relazioni che nel tempo sono state create con omologhi europei, offrono sia l'accoglienza che la possibilità di svolgere un periodo di mobilità presso altrettanti Centri di formazione europei che operano generalmente

negli stessi settori. Ultimi esempi in ordine di tempo: il progetto *First destination Europe II*, del programma Apprendimento permanente Leonardo da Vinci Mobilità, grazie al quale due giovani spagnoli provenienti da León hanno svolto un tirocinio di 12 settimane presso la sede nazionale del Ciofs-Fp; ma anche il progetto *Goal! Mobilità transnazionali di apprendimento per i giovani della lfp* del programma di Apprendimento permanente Leonardo da Vinci Mobilità (misura IVT), per il quale quindici giovani del Cfp di Acireale, frequentanti il corso di Comis di cucina, si sono recati presso l'agenzia formativa spagnola Incoma che ha organizzato per loro l'inserimento in strutture ristorative di Siviglia, visite guidate e un corso di spagnolo durante tutto il periodo della mobilità.

Il supporto che viene offerto riguarda sia la programmazione delle fasi della mobilità, sia la gestione della fase di erogazione (assistenza formativa, segretariale e logistica), sia la fase valutativa delle attività realizzate (eventuale piano qualità e/o strutturazione di strumenti di valutazione).

[?] *Nei mesi scorsi si sono svolti gli Open day del Ciofs-fp presso tutti i Centri di formazione professionale del Lazio. Quanto è importante intercettare, indirizzare e accogliere*

le esigenze degli utenti?

È un'opportunità promozionale e formativa offerta a tutti gli istituti per sostenere l'attività nella promozione delle iscrizioni. È espressamente rivolto a chi utilizza l'Open Day come strumento di contatto nel periodo in cui la domanda da parte delle famiglie è più alta (da novembre a gennaio), cioè quando i genitori vagliano le diverse proposte didattiche, formative ed economiche per iscrivere i propri figli a scuola. L'idea nasce per dare maggiori possibilità agli utenti in un momento difficile e di confusione come quello attuale. Attraverso la diffusione della propria immagine, su strumenti tradizionali e digitali, ogni ente sceglierà di rafforzare la propria comunicazione "dicendo" che fa parte di un sistema che, pur con caratteristiche, carismi e identità differenti, operano insieme per affermare, attraverso la propria esperienza educativa e didattica, un bene "in azione" per la crescita della persona.

La diffusione della campagna promozionale potrà divenire occasione di confronto con soggetti locali diversi, ma soprattutto darà la possibilità di aprirsi maggiormente al proprio territorio di riferimento per offrire, a più famiglie possibili, risposte di qualità ai bisogni educativi e scolastici emergenti.

[?] *L'innovazione è un elemento importante per poter rispondere alle richieste di un mondo del lavoro in continua evoluzione; quali strategie mette in campo il Ciofs-fp, ad esempio, sul fronte delle metodologie, della didattica, della sperimentazione?*

La nostra scelta metodologica e il primato pedagogico, risiedono nell'integrazione "laboratorio - unità di apprendimento - modulo delle aree dei saperi". Tale integrazione consente di portare gli allievi al possesso di una competenza: la realizzazione di un compito/prodotto concreto e valutabile come risultato del lavoro di ciascun allievo o/e del gruppo e della qualità del prodotto. Le indagini più recenti condotte dall'Isfol dimostrano, inoltre, che i qualificati in uscita dai percorsi triennali esprimono performances migliori rispetto a quelli con altri titoli di studio. A un anno dalla qualifica, lavora il 70% dei ragazzi e ben l'85%, dopo due anni. Inoltre il tipo di occupazione risulta molto coerente con la qualifica raggiunta (il 64% dei casi), a conferma ancora una volta della capacità del sistema della leFP di rispondere ai reali fabbisogni espressi dal mercato del lavoro.

I percorsi di leFP raggiungono, inoltre, alte quote di successo formativo nonostante si tratti certamente della popolazione studentesca più difficile (per insuccessi formativi

pregressi, livello di motivazione, orientamento all'obiettivo, problemi sociali e familiari). Le statistiche rilevano che i percorsi triennali promuovono interesse verso lo studio e l'apprendimento e svolgono importanti funzioni di contrasto alla dispersione e agli abbandoni precoci, sono cioè potenti strumenti per ritrovare motivazione verso lo studio e per ricostruire un'immagine positiva di sé, anche per quei ragazzi che hanno alle spalle fallimenti scolastici o vissuti costellati da difficoltà sociali e familiari. Il 50% degli iscritti ad un corso leFP è "recuperato" da altri percorsi (cioè dalla scuola); l'80% degli allievi riesce a qualificarsi al termine del percorso triennale e, a tre anni dalla qualifica, circa il 10% dei qualificati sta svolgendo un'ulteriore esperienza di formazione. Un'altra conferma al fatto che la leFP dimostra di essere anche un'offerta inclusiva è data da quel 16,5% di allievi composto da ragazzi stranieri, nati in Italia o ricongiunti. Quindi, investire, sostenere e sviluppare la filiera dell'leFP come leva strategica per la ripresa economica, è un nostro dovere.



PORTAFOGLIO EUROPASS

Le aziende italiane e l'utilizzo dei "cinque documenti"

di **Giulia Tosi**, *Isfol*

Parole chiave: *curriculum vitae, occupazione, imprese, competenze*

Nel febbraio 2014 il Centro nazionale Europass Italia ha reso pubblici i risultati di un'indagine campionaria effettuata per conoscere l'impatto degli strumenti Europass sul mercato del lavoro nel nostro Paese.

In particolare si voleva conoscere e "quantificare" la diffusione e l'utilizzo da parte delle imprese del cosiddetto Portafoglio Europass che è attualmente composto da 5 documenti, ovvero:

- il Curriculum Vitae Europass;
- il Passaporto per le lingue;
- Europass Mobilità;
- il Supplemento al Diploma;
- il Supplemento al Certificato.

La ricerca si proponeva inoltre di:

- conoscere i canali attraverso i quali le aziende vengono a conoscenza di Europass;
- rilevare le principali modalità di reclutamento delle imprese;
- conoscere i documenti maggior-

mente richiesti per la valorizzazione delle competenze sul mercato del lavoro;

- valutare l'efficacia e l'utilità degli strumenti Europass ai fini dell'occupabilità;
- raccogliere indicazioni su come contribuire al processo di revisione del sistema Europass attualmente in atto a livello comunitario.

L'indagine ha coinvolto un campione di oltre 2 mila imprese dislocate su tutto il territorio nazionale (di piccole, grandi e medie dimensioni), appartenenti a tutti i comparti produttivi italiani.

Attraverso un questionario accessibile online da parte dei responsabili delle risorse umane e della formazione delle aziende si è potuto rilevare il livello di conoscenza e di utilizzo di ciascuno dei cinque documenti che compongono il Portafoglio Europass, dedicando un particolare focus al Curriculum Vitae, alla sua efficacia nei processi di selezione del personale ed al suo contributo all'occupabilità sul mercato del lavoro italiano.

Per poter analizzare e valutare al meglio l'utilizzo e l'efficacia del Portafoglio sono state rilevate le principali modalità di reclutamento adottate dalle imprese, determinato il grado di diffusione degli strumenti del Portafoglio Europass ed indivi-

duato i canali attraverso i quali le aziende ne sono venute a conoscenza. Sono stati inoltre richiesti i documenti maggiormente utilizzati per la valorizzazione delle competenze sul mercato del lavoro e di dare una valutazione sull'efficacia e sull'utilità degli strumenti Europass ai fini dell'occupabilità.

Dai risultati dell'indagine campionaria emerge che la conoscenza imprenditoriale del Portafoglio Europass è estremamente contenuta: oltre l'85% delle imprese dichiara di conoscere "poco" o "per nulla" le azioni promosse dall'Unione Europea a supporto della mobilità dei cittadini e della certificazione dei titoli da essi acquisiti. Al polo opposto, non si arriva al 15% delle risposte positive ("molto" 0,5% e "abbastanza" 13,7%, cfr. Grafico 1).

Come ampiamente prevedibile, esaminando i dati della stratificazione del campione, emerge che la conoscenza delle azioni a supporto della mobilità promosse dall'UE cresce insieme alla crescita della dimensione aziendale. Se le piccole e le medie aziende conoscono le azioni rispettivamente per il 12,3% e per il 19,6%, infatti, tale dato sale - per le aziende con oltre i 250 dipendenti - al 26,1%.

Internet è il principale canale di conoscenza di Europass, indicato da ben il 45,2% delle imprese; seguono, sensibilmente distaccati, il luogo di lavoro (23,9%) ed i media (20,8%). La scarsa percentuale raggiunta dalle voci "Seminari, convegni ed eventi" (3,8%) e "Materiale promozionale" (3,7%) quali canali di conoscenza degli strumenti Europass

induce a riflettere in merito alla necessità di incrementare le attività di diffusione e disseminazione già realizzate, coinvolgendo target di utenza diversi, come ad esempio le imprese (Grafico 2).

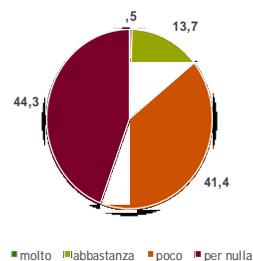
Dall'indagine emerge chiaramente anche che le imprese italiane conoscono principalmente solo il Curriculum vitae europeo: circa quattro imprese su cinque (79,4%) dichiarano infatti di conoscerlo "molto" o "abbastanza", mentre le percentuali di conoscenza degli altri strumenti del Portafoglio non raggiungono quote significative (Passaporto delle lingue 27,4%, Europass Mobilità 19,5%, Supplemento al Certificato 14,3% e Supplemento al Diploma 11,7%).

Solo il 21,3% delle imprese richiede "sempre" il CV Europass nelle procedure di selezione dei candidati; un

ulteriore 26,1% dichiara di richiederlo, ma solo "a volte", a seconda delle diverse tipologie di posizioni ricercate nelle aziende (Grafico 3).

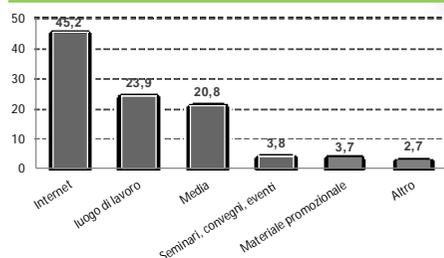
Come si può vedere dal Grafico 4, il 48,4% non considera il possesso del CV Europass un titolo preferenziale all'assunzione: probabilmente una azienda che riceva un impeccabile curriculum, anche se non elaborato in formato Europass, raggiunge comunque il suo scopo. Secondo il 21,3% delle imprese, inoltre, l'utilizzo di CV in "formati standard", può determinare una eccessiva omologazione nella descrizione del profilo dei candidati. I giudizi espressi in merito al CV Europass sono sostanzialmente positivi: per quasi quattro imprese su cinque si tratta di un valido strumento. In particolare, il 75,4% delle imprese dichiara che è uno stru-

È a conoscenza delle azioni promosse dall'UE finalizzate al supporto della mobilità dei cittadini europei ed alla certificazione/trasparenza dei titoli da essi acquisiti?



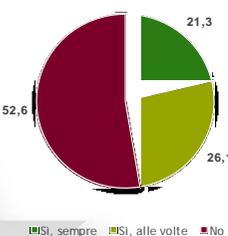
Graf. 1

Attraverso quali canali è venuto a conoscenza di Europass?



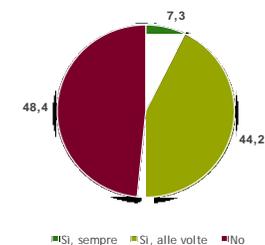
Graf. 2

Il Curriculum Vitae Europass viene richiesto nella vostra impresa nelle procedure di selezione dei candidati?



Graf. 3

Il possesso del Curriculum Vitae Europass costituisce titolo preferenziale all'assunzione?



Graf. 4

mento utile in relazione alla "trasparenza e comparabilità delle competenze dei candidati"; gli altri due fattori indagati - "chiarezza e leggibilità dei profili professionali e di studio dei candidati" e "completezza delle informazioni fornite" - raccolgono rispettivamente il 77,8% ed il 76% di giudizi positivi.

Al termine del questionario ogni impresa ha potuto esprimere un giudizio complessivo sull'utilità degli strumenti Europass dai quali emerge che circa la metà delle imprese (54%) li considera "abbastanza utili"; la quota di chi li ritiene "molto utili" è nettamente più contenuta e si attesta al 2,9%. I giudizi critici coprono il restante 43,1%: le imprese che non li considerano validi sono il 9,6%, mentre per il 33,5% tali strumenti sono considerati "poco utili". La percentuale di imprese che ritiene "molto utili" gli strumenti Europass è del 2,9% ed è fortemente correlata alla dimensione aziendale: maggiore è la dimensione delle imprese e maggiore è l'apprezzamento per gli strumenti per la trasparenza e la comparabilità delle competenze.

¹⁸ COM(2014) 6 def.

¹⁹ Regolamento (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione europea, GUUE n. L 141/1 del 27 maggio 2011.

L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO

Rete Eures e diritti dei cittadini dell'Unione in cerca di lavoro

di **Alfredo Rizzo**, *Isfol*

Parole chiave: *mercato del lavoro, mobilità, qualifiche, professioni*

Nel gennaio di quest'anno la Commissione europea ha presentato una proposta di regolamento relativo ad una rete europea di servizi per l'impiego, all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e ad una maggiore integrazione dei mercati del lavoro¹⁸. La proposta intende in particolare intervenire rispetto alla materia di cui al Capo II del Regolamento 492/2011¹⁹, concernente l'azione per mettere in contatto e per compensare le offerte e le domande d'impiego. Nel funzionamento della rete Eures sono state riscontrate cinque criticità principali:

- un'incompleta disponibilità di offerte di lavoro e di curricula (CV) accessibili a livello dell'Ue

per tutti gli Stati membri (ciò che riguarda la garanzia di una quanto maggiore trasparenza dei mercati del lavoro);

- una limitata capacità nel mettere in contatto le offerte di lavoro e i CV a livello dell'Ue, a causa della scarsa capacità di lettura dei dati provenienti dai sistemi nazionali di offerta di lavoro (ciò che attiene alla necessità di un rafforzamento delle potenzialità della messa in contatto automatizzata);
- l'accesso ai servizi Eures nell'Ue è asimmetrico, in quanto richiedenti e datori di lavoro non risultano ricevere regolarmente e in modo sistematico tutte le informazioni necessarie sulla rete Eures, né ricevono un'offerta di assistenza ulteriore nella prima fase dell'assunzione (c.d. *mainstreaming*);
- in sede di messa in contatto della domanda e dell'offerta di lavoro, è stata riscontrata una limitata disponibilità a prestare assistenza di assunzione e di collocamento ai richiedenti lavoro e ai datori di lavoro che abbiano manifestato interesse per la mobilità lavorativa all'interno dell'Ue, anche in termini di accesso sia a misure attive per il mercato del lavoro sia a informazioni e consulenza in tema di sicurezza sociale (servizi di sostegno);

- lo scambio di informazioni tra gli Stati membri in merito a eccellenze e a carenze di manodopera si è rivelato poco efficiente, così da incidere a detrimento di una collaborazione pratica più mirata nell'ambito della rete Eures (scambio di informazioni e cooperazione).

Le principali cause delle criticità registrate dalla Commissione sono riconducibili al quadro attualmente previsto per la rete Eures. Tali cause sarebbero le seguenti:

- scarsa chiarezza circa gli obblighi gravanti sugli Stati membri; ciò lascia margini di interpretazione troppo ampi e consente agli Stati di evitare di trasmettere tutte le offerte di lavoro e le informazioni pertinenti sul mercato del lavoro e di far sussistere gli ostacoli amministrativi e burocratici che limitano l'accesso sia dei richiedenti lavoro sia dei datori di lavoro alle informazioni sul mercato del lavoro dell'Ue;
- insufficiente disponibilità degli Stati membri a fornire volontariamente ai richiedenti lavoro e ai datori di lavoro servizi in materia di mobilità lavorativa all'interno dell'Ue, in particolare per quanto attiene alla segnalazione delle offerte di lavoro al portale Eures, alla visibilità dei posti di lavoro vacanti in Europa

sui portali nazionali di promozione dell'impiego e di accesso ai servizi di sostegno alla mobilità;

- eccessivo affidamento su una collaborazione volontaristica da parte degli Stati membri per il funzionamento della rete Eures nel suo insieme, con conseguenti insufficienti progressi in direzione della creazione di sistemi di collaborazione, in particolare in merito allo scambio automatico di curricula, all'inserimento dei servizi per l'impiego privati nel sistema Eures a livello nazionale e alla realizzazione di un catalogo comune dei servizi di mobilità;
- assenza di un approccio coerente circa le modalità e il momento dell'intervento di Eures, quale rete decentrata per la cooperazione transnazionale, lasciando operare gli Stati membri in una zona grigia tra interessi europei e nazionali, in assenza di politiche sulla mobilità che indirizzino il coordinamento delle iniziative tra Stati membri nell'ambito della rete Eures;
- limitati poteri di coordinamento in capo alla Commissione europea, con conseguente forte indebolimento della capacità politica di colmare le lacune nel funzionamento della rete Eures, in particolare in merito allo svilup-

po di strumenti di messa in contatto e compensazione della domanda e dell'offerta di lavoro e all'analisi delle informazioni sul mercato del lavoro.

L'obiettivo generale della proposta della Commissione è dunque quello di trasformare la rete Eures in uno strumento efficace per i richiedenti lavoro o per i datori di lavoro interessati alla mobilità lavorativa nell'Ue. Gli obiettivi specifici della proposta cercano di rimediare alle criticità di cui sopra secondo le seguenti modalità:

- inserendo nel portale Eures la quasi totalità delle offerte di lavoro, cui i richiedenti lavoro provenienti da tutta Europa possano avere accesso immediato nonché un'ampia disponibilità di curricula cui possano attingere i datori di lavoro iscritti per assumere personale;
- il portale Eures deve poter mettere efficacemente in contatto per via elettronica le offerte di lavoro e i curricula di tutti gli Stati membri e deve funzionare in modo tale che abilità, competenze, qualifiche e professioni acquisite a livello nazionale e settoriale si traducano in tutte le lingue dell'UE e siano comprensibili da parte di chiunque;
- offrendo informazioni generali sulla rete Eures in tutta l'Unione ai richiedenti lavoro e ai datori

di lavoro che ricorrano ai servizi al cliente per quanto concerne il collocamento e offrendo in modo costante la possibilità di accedere alla rete a chiunque sia interessato;

- prestando aiuto a tutte le persone interessate alle attività di messa in contatto, di collocamento e di assunzione di personale attraverso la rete Eures;
- sostenendo l'attività della rete Eures tramite lo scambio di informazioni in materia di carenze e di eccedenze di manodopera a livello nazionale e tramite il coordinamento delle misure tra gli Stati membri.

Le finalità della proposta di regolamento sono strettamente connesse agli obiettivi di cui all'articolo 3, paragrafo 3, del Trattato dell'Ue, con il quale è stato istituito un mercato interno fondato su un'economia sociale di mercato altamente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale. Rilevano anche l'articolo 9 del Trattato sul funzionamento dell'Ue (Tfue), promozione di un elevato livello di occupazione e garanzia di un'adeguata protezione sociale) e l'articolo 45 del Tfue, nella parte in cui esso di-

sponde "il diritto - per i lavoratori la cui circolazione all'interno dell'Unione è garantita dalla stessa norma, N.d.a. - di rispondere a offerte di lavoro effettive (...) nel territorio degli Stati membri".

Nel frattempo, è in fase di recepimento a livello nazionale la direttiva n. 2014/54/Ue, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti nel quadro della libera circolazione dei lavoratori²⁰. Tale fonte assume rilevanza in quanto essa mira, tra l'altro, a facilitare la libera circolazione dei cittadini dell'Unione, tramite la progressiva eliminazione di ostacoli a tale libertà sancita oggi dall'art. 21 del Tfue. Quest'ultima disposizione, che enuncia, in linea generale, il diritto di ogni cittadino dell'Unione di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, trova specifica espressione nell'articolo 45 Tfue, per quel che riguarda la libera circolazione dei lavoratori (tale norma assume quindi carattere di *lex specialis* rispetto al diritto alla libera circolazione dei cittadini, sancita oggi anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione²¹).

Pertanto, la disciplina ricavabile dalla direttiva 2014/54 completa quella di

²⁰ GUUE n. L 128/8 del 30 aprile 2014.

²¹ V. segnatamente, sentenze dell'11 settembre 2007, Hendrix, C 287/05, Racc. pag. I 6909, punti 61 e 62, nonché del 25 ottobre 2012, Prete, C 367/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 20.

cui al regolamento (Ue) n. 492/2011 non solo contemplando l'insorgenza di specifici diritti (ad es. processuali) in capo a chi, provenendo da un diverso Paese membro dell'Unione, accede a un mercato del lavoro nazionale, ma anche intervenendo per quanto attiene alle condizioni generali di impiego, ivi comprese quelle che ineriscono a soggetti che, divenuti disoccupati, possano pretendere di essere reintegrati professionalmente o ricollocati nel rilevante mercato del lavoro.

Anche alla luce del quadro normativo qui solo brevemente ripercorso, rimane da tenere presente che la possibilità di cercare lavoro all'estero non si accompagna sempre al diritto di conservare l'indennità di disoccupazione. Stante tale precisazione, occorre comunque segnalare che, sulla nozione di persona disoccupata in relazione a quella di lavoratore, la Corte di giustizia dell'Unione ha ancora recentemente ricordato una propria consolidata giurisprudenza secondo la quale, nell'ambito dell'articolo 45 Tfue, deve considerarsi "lavoratore" la persona che fornisce, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione. Una volta cessato il rap-

porto di lavoro, l'interessato perde, in linea di principio, la qualità di lavoratore, fermo restando tuttavia che, da un lato, questa qualifica può produrre taluni effetti dopo la cessazione del rapporto di lavoro e che, dall'altro, una persona all'effettiva ricerca di un impiego deve continuare a ricevere la qualifica di "lavoratore" ai termini dell'attuale art. 45 Tfue²². È dunque da ritenersi che tale precisazione valga anche nel caso in cui l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro debba o possa avvenire mediante ricorso alla rete Eures, di cui alla sopra indicata proposta di riforma della Commissione europea.



²² V. sentenza del 12 maggio 1998, *Martínez Sala*, C 85/96, *Racc. pag. I 2691*, punto 32 e giurisprudenza ivi citata.

PERCORSI DI LETTURA

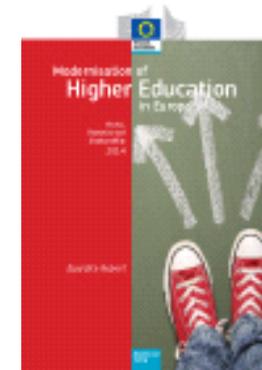
di **Anna Maria Senatore**, *Isfol*

Giorgio Allulli, Fiorella Farinelli, Antonino Petrolino, **L'autovalutazione d'istituto**, Milano, *Guerini e Associati*, 2014

La tanto attesa istituzione del Sistema nazionale di valutazione, sancita dal Regolamento pubblicato nel luglio del 2013, segna una svolta decisiva per il sistema dell'istruzione italiano e colma il ritardo del nostro Paese rispetto agli altri Stati europei. L'autovalutazione diventa una componente integrante del sistema, con la quale d'ora in avanti le singole istituzioni scolastiche sono chiamate a misurarsi. Con questo volume, tre autorevoli esperti di sistemi formativi si rivolgono a insegnanti e dirigenti scolastici con l'intento di aiutarli a cogliere tutta la portata di questa novità, evitando di limitarla a una serie di adempimenti di natura burocratica. L'auto-diagnosi e il piano di miglioramento previsti dal Regolamento comportano infatti che ogni scuola, oltre a valutare gli apprendimenti dei propri alunni, si interroghi costantemente su tutta una serie di aspetti legati al suo funzionamento, senza "chiudere gli occhi, sottovalutare o rinviare": è in gioco un cambio di mentalità e di prospettiva, lo svi-

luppo di quella che viene definita una "cultura della valutazione". Il volume ricostruisce, inquadrandolo nel contesto europeo, il dibattito avviato in sede nazionale che ha portato all'avvio del sistema di valutazione, descrive i principali modelli esistenti e analizza quello proposto dal Regolamento, per poi proporre una metodologia e alcuni strumenti di valutazione.

European Commission/EACEA/Eurydice, 2014. **Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014**, Luxembourg: publications Office of the European Union.



Modernisation of Higher Education in Europe è il secondo rapporto di una serie che registra i progressi dell'agenda europea per la modernizzazione dei sistemi di istruzione superiore. Sono qui presentati i risul-

tati di un'indagine condotta in oltre 30 Paesi europei che analizza le politiche e le pratiche messe in atto nei singoli Stati per potenziare l'accesso all'istruzione superiore *access*, aumentare il numero degli studenti che completano i cicli *retention* e favorire il loro ingresso nel mercato del lavoro attraverso azioni di orientamento *employability*. Dal rapporto emerge che in molti Paesi non ci sono adeguati sistemi di monitoraggio e di raccolta dati sui sistemi e che, anche laddove questi esistono, talvolta non vengono utilizzati per migliorare l'offerta d'istruzione rivolta agli studenti.