

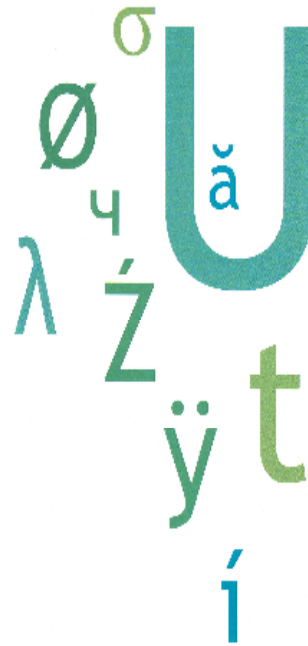
Euroguidance News

Numero 2

Dicembre - 2013

Rivista del Centro Euroguidance Italia

ISFOL



Euroguidance News

è la rivista del Centro Euroguidance Italia

Numero 2 - Dicembre 2013
ISSN 2281-4752



Euroguidance News

Rivista del

Centro Euroguidance Italia

Numero 2 - Dicembre 2013

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 2.5

(Attribuzione - Non commerciale - Condivisi allo stesso modo 2.5 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

Lo Spazio europeo per le competenze e per le qualifiche al servizio dei cittadini
di **Ismene Tramontano**

8

PAROLA D'ORDINE: QUALITÀ

Intervista a Sophie Weisswange
di **Claudio Bensi**

10

L'ANALISI DELL'ESPERTO

Quadro europeo delle qualificazioni: Italia in linea con l'Ue
di **Sandra D'Agostino**

17

EUROPASS OGGI

Da passaporto per la mobilità a interfaccia fra i sistemi
di **Alessandra Biancolini**

24

LO STAGE IN EUROPA

Cifre, tendenze, opportunità
di **Giuseppe Iuzzolino**

29

All'interno: Il traineeship in Erasmus plus (di **L. Silvestri**)

Leonardo da Vinci amplia le opportunità per i giovani (di **R. Grisoni**)

APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA

Primi esiti del progetto per l'applicazione della agenda europea
di **Claudio Vitali** e **Luisa Daniele**

34

L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO

Il riconoscimento dei titoli professionali nel mercato unico
di **Alfredo Rizzo**

41

PERCORSI DI LETTURA

Nuovi percorsi formativi per gli operatori
di **Anna Maria Senatore**

49

EDITORIALE**Lo spazio europeo per le competenze e per le qualifiche al servizio dei cittadini**

A conclusione del periodo di programmazione 2007-2013 alcuni significativi progressi si possono ascrivere alla cooperazione europea nel campo della trasparenza nei sistemi di istruzione e formazione: i quadri delle qualificazioni nazionali, il passaporto delle competenze, la definizione di approcci nazionali alla qualità dell'Ifp, l'implementazione di politiche condivise per l'orientamento, il maggiore sostegno alla mobilità transnazionale e altro ancora.

Tuttavia, nel futuro prossimo, nei quadri operativi di Erasmus plus, Europass, Euroguidance e Eqvet, dovremo prevedere un ulteriore sforzo per conseguire la coerenza complessiva di politiche e strumenti, l'implementazione di un approccio basato sui risultati di apprendimento, per favorire il dialogo tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione/formazione, per definire regole e procedure chiare per il riconoscimento e la certificazione delle competenze e, infine, per raggiungere i cittadini e far capire loro il valore aggiunto della partecipazione all'Unione europea.

L'invito della Commissione europea¹ a stare più vicini ai cittadini, attraverso consultazioni e sportelli di consulenza e orientamento, rimanda ad un punto già richiamato in questa rivista sulla necessità di valorizzare il ruolo "sociale" dell'Unione europea di intervento a supporto della società civile.

Nella stessa direzione si inserisce la [consultazione](#) pubblica avviata dalla Commissione europea il 17 dicembre del 2013 e che si concluderà il 15 aprile del 2014, con l'obiettivo di raccogliere l'opinione dei portatori di interesse e più in generale dei cittadini sui problemi che si trovano ad affrontare studenti e lavoratori sulle tematiche della trasparenza e del riconoscimento delle competenze e delle qualifiche nel momento in cui intraprendono un'esperienza di mobilità transfrontaliera.

Su questa linea, il nuovo Programma Erasmus plus, lanciato dall'Ue per il periodo di programmazione 2014-2020, si propone tra le sue azioni chiave la promozione della mobilità per l'apprendimento permanente (studio e formazione, tirocini, insegnamento, sviluppo professionale, attività giovanili

¹ Si veda l'intervento fatto da Pierre Mairesse, Directorate A DG Eac, nel corso del "Joint meeting of the European networks Europass, Euroguidance and Eqf Ncps" a Brussels, il 6 novembre ultimo scorso.

spazio europeo delle competenze e delle qualifiche.

Quest'ultimo si configura come un'area per la mobilità nella quale bisognerà, da un lato, semplificare e rendere più accessibili i vari strumenti per la trasparenza e per il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche e, dall'altro, garantirne il riconoscimento reciproco a livello transnazionale attraverso l'adozione di opportune misure per la qualità e l'affidabilità dell'offerta formativa e orientativa.

Con queste premesse, abbiamo intervistato Sophie Weisswange, referente per l'Eqavet all'interno della Commissione europea, che ci ha aiutato a individuare, nel suo ambito di competenza, le priorità a livello comunitario e nazionale dei Reference Point per la qualità. La rubrica L'analisi dell'esperto è stata invece dedicata ad uno dei pilastri della trasparenza: il Quadro europeo delle qualifiche (Eqf). Sandra D'Agostino, infatti, ha illustrato il complesso processo di elaborazione del primo rapporto italiano di referenziazione al Quadro europeo delle qualificazioni, realizzato con l'assistenza tecnica dell'Isfol.

Un ulteriore spunto al dibattito è offerto dalla presentazione del progetto per l'applicazione della risoluzione del Consiglio europeo sull'*adult learning*, a testimonianza del lavoro che le istituzioni comunitarie e nazionali, tra cui l'Isfol, hanno già offerto in questo ambito e che sono pronte a rilanciare per raccogliere le nuove sfide.

di **Ismene Tramontano**

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

PAROLA D'ORDINE: QUALITÀ

Intervista a Sophie Weisswange

Policy officer, DG Education and culture, European commission -
Eqavet Principal administrator -
Vet policy/Adult learning



di **Claudio Bensi**, *Isfol*

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

Parole chiave: *reference point, eqavet, valutazione*

Risultati, politiche, analisi, criticità. Sophie Weisswange, policy officer della Commissione europea per la DG educazione e cultura, in una intervista a tutto campo sulla qualità dell'istruzione e formazione offre un quadro approfondito e dettagliato sugli sviluppi di Eqavet, il ruolo dei reference point e le prossime sfide.



La Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio europeo, che invita gli Stati membri a istituire "un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale", risale al 18 giugno del 2009. Che tipo di analisi possiamo fare dopo i primi anni di attività?

I risultati dell'indagine promossa dal segretariato Eqavet, come pure i risultati della valutazione esterna condotta sull'implementazione della Raccomandazione, mostrano che lo scopo del quadro di riferimento e la cooperazione europea per la garanzia della qualità dell'istruzione e formazione professionale (Ifp) continuano a essere considerati importanti. Emerge, inoltre, che la rete europea per l'assicurazione della qualità ha contribuito a sviluppare una cultura per il miglioramento della qualità. Nel 2013, più di venti paesi hanno consolidato il loro approccio alla garanzia della qualità e Eqavet ha contribuito in modo diretto a configurare i sistemi nazionali di quattordici paesi.

Da oggi, dunque, molti sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale in Europa possiedono degli standard qualitativi per i fornitori di lfp. Nella maggior parte dei casi, tali standard sono la condizione per la concessione di finanziamenti e per l'accreditamento, e/o rientrano tra i requisiti richiesti dalla normativa.

L'indagine del segretariato Eqavet rileva, inoltre, che i descrittori dell'Eqavet sono utilizzati per la gestione della qualità in ventidue sistemi di lfp iniziale. Quasi tutti gli Stati membri raccolgono dati per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei loro sistemi e a questo scopo hanno messo a punto adeguate metodologie di raccolta dati, per esempio questionari e indicatori/metriche. Tuttavia, ciò non significa automaticamente che i processi siano monitorati con cadenza regolare e che siano previsti piani d'azione per effettuare modifiche: l'indagine mostra, infatti, che all'incirca solo un terzo dei paesi compie verifiche regolari e predispose dei piani d'azione. In molti casi, gli Stati membri pubblicano informazioni sugli esiti delle valutazioni disponibili.

E rispetto agli indicatori utilizzati?

Per quanto riguarda gli indicatori, le pratiche variano abbastanza da un paese all'altro. Mentre alcuni indicatori sembrano essere utilizzati dalla maggioranza degli Stati membri (per

esempio, la percentuale di partecipazione e di completamento dei programmi di lfp), altri indicatori chiave di risultato, come "l'utilizzo di abilità sul posto di lavoro" o "la percentuale di formati occupati a un dato momento, successivo al completamento della formazione" sono meno impiegati, sebbene possano fornire dati chiave su come assicurare un migliore allineamento con i fabbisogni del mercato del lavoro. In generale, si tratta di quegli indicatori per cui è più difficile recuperare i dati.

Un discorso a parte forse vale per il *work based learning*. Che spazio occupa all'interno del Quadro?

Sì, una sfida importante per la garanzia della qualità a livello di fornitori è proprio costituita dalla dimensione del *work based learning* - espressamente citata nell'obiettivo strategico 2b del Comunicato di Bruges - che però non sempre è inclusa nel quadro della garanzia per la qualità. La formazione dei formatori in molti casi non è garantita e spesso vi sono scarse informazioni su questa dimensione.

I criteri, i descrittori e gli indicatori Eqavet non forniscono orientamenti specifici sulla garanzia della qualità per il *work based learning*, né coprono il campo dell'apprendimento informale/non formale. Questo elemento di debolezza è stato



affrontato, a livello politico, dal Comunicato di Bruges, che invita i paesi partecipanti a sviluppare entro il 2015 un quadro comune di garanzia per i fornitori di lfp, applicabile anche all'apprendimento sul posto di lavoro e compatibile con Eqavet. Il network Eqavet ha costituito un gruppo di lavoro e attualmente sta sviluppando delle linee guida al riguardo.

Quali sono i paesi che hanno migliorato il loro processo o raggiunto migliori risultati?

Fare un confronto è difficile, perché ogni Stato si trova in una situazione pressoché unica. Alcuni paesi avevano già sviluppato in buona parte un sistema per la garanzia della qualità e quindi per loro l'Eqavet non era certo una necessità. Anzi, il loro sistema di garanzia della qualità ha influenzato lo sviluppo del dispositivo. In altri paesi, il quadro di riferimento Eqavet è stato un vero e proprio stimolo alla riforma. E comunque, quasi tutti possiedono standard di qualità per i fornitori di lfp.

I Reference Point sono un punto d'incontro tra il livello europeo e quello nazionale, e giocano un ruolo strategico nell'implementazione dei piani di attività. Quali sono le criticità che hanno affrontato?

I Reference point nazionali sono organizzati in ogni paese in modo diverso. In alcuni casi si trovano al-

l'interno del Ministero dell'istruzione, in altri all'interno di agenzie che dipendono dal Ministero dell'istruzione oppure sono indipendenti. Talvolta sono collocati presso organismi privati. Alcuni Reference Point assumono poi forme originali, com'è il caso di quello rumeno, una struttura di coordinamento interistituzionale in cui confluiscono esperti di istituzioni nazionali che hanno delle attribuzioni rispetto alla garanzia della qualità nell'lfp iniziale e continua: il Ministero dell'istruzione, della ricerca e della gioventù, il Ministero del lavoro, della famiglia e delle pari opportunità, l'Agenzia rumena per la garanzia della qualità nell'istruzione pre-universitaria, il Comitato nazionale per l'istruzione degli adulti, il Centro nazionale per lo sviluppo dell'istruzione e formazione professionale, il Centro nazionale per la formazione del personale dell'istruzione pre-universitaria.

Il Reference Point scozzese, invece, è il Comitato per le qualificazioni professionali ed è stato creato dal governo scozzese. I suoi membri sono scelti tra decisori politici di primo piano nel settore dell'lfp.

I Reference Point sembrano essere ben collegati con i punti di contatto nazionali degli altri strumenti per la trasparenza Ecvet ed Eqf e risultano occuparsi anche delle loro tematiche. Tuttavia, non sembra che si-

ano molto addentro al lavoro che si sta facendo nel campo del riconoscimento dell'apprendimento acquisito precedentemente. Per alcuni Paesi, il collegamento diretto con il mondo del lavoro (per esempio i rapporti con le imprese, le aziende, ecc.) talvolta è una sfida, così come lo è il coinvolgimento di portatori d'interesse esterni, quali gli studenti o i rappresentanti dell'istruzione terziaria. Spesso le criticità incontrate dai *Reference point* sono state dovute a una generale mancanza di risorse.

Il quadro di riferimento europeo per la garanzia della qualità è fortemente incentrato sulla valutazione di sistema e sull'autovalutazione e fornisce precisi indicatori per il monitoraggio dei processi. Potrebbe dirci in che misura la "cultura della valutazione" è stata integrata nei vari contesti nazionali?

Quasi tutti i Paesi hanno messo a punto e normato una valutazione esterna dei fornitori di lfp. La forma più frequente di controllo esterno è l'ispezione. In genere si tratta di servizi ispettivi scolastici che riguardano sia la formazione professionale iniziale che l'istruzione generale. Esistono altre forme di valutazione esterna (strumenti per la gestione della qualità realizzati da organismi privati, servizi di audit) che sono però più frequenti nella formazione continua, meno in quella iniziale. Al-

cun Paesi hanno delle agenzie che si occupano specificamente della garanzia della qualità o della valutazione, come ad esempio l'Agenzia per la garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale della comunità fiamminga in Belgio e l'Istituto danese per la valutazione.

In molti Stati, la normativa prevede che i fornitori di lfp valutino in maniera sistematica sia le loro attività, sia la qualità e l'efficacia della formazione che offrono. Per questo motivo, lo sviluppo di una cultura della qualità è un concetto chiave. Vi sono anche effetti positivi in termini di responsabilità e di *governance* dei fornitori di lfp, che sono responsabilizzati rispetto alla qualità degli esiti formativi.

Ci può fare qualche esempio?

La rete Eqavet ha sviluppato uno strumento *online* specificamente rivolto ai fornitori di lfp, che indica loro come monitorare i sistemi, permettendo così di scoprire quanto gli indicatori possano rivelarsi utili per monitorare il proprio approccio alla garanzia della qualità. Tale strumento consente infatti di esaminare il modo in cui i dati vengono raccolti, analizzati, utilizzati e archiviati per predisporre rapporti sui progressi misurati dagli indicatori.

Alcuni Paesi hanno messo a punto una forma di *peer-review/learning* tra i fornitori di lfp, che nella mag-

gior parte dei casi si basa su una metodologia europea sviluppata nell'ambito di un progetto Leonardo da Vinci.

Spesso i fornitori di lfp effettuano un processo di accreditamento e di valutazione esterna o interna, ma l'utilizzo del ciclo Eqavet non è una pratica diffusa. Questo indica che c'è ancora un ampio margine di miglioramento, soprattutto avvalendosi di "moltiplicatori". In tal senso, i progetti Eqavet possono servire come buone pratiche. Per citare alcuni esempi, il progetto maltese Qa-Vet ha utilizzato degli indicatori in alcune linee guida per le istituzioni di lfp, mentre un progetto olandese ha sviluppato un approccio *bottom-up* di garanzia della qualità lavorando con i fornitori di lfp e ha promosso una cultura della qualità.

L'attività di disseminazione svolta dai Reference Point nazionali è soddisfacente? Cosa può dirci dell'Italia?

Non sono state fatte singole valutazioni dell'azione intrapresa dai *Reference Point* a livello nazionale, tuttavia questi sembrano fare del loro meglio nell'ambito delle proprie competenze. Il finanziamento di alcuni progetti specifici ha contribuito a sviluppare un approccio nei paesi beneficiari del finanziamento. Proprio l'Italia era partner di uno di essi. Il *Reference Point* italiano ha il vantaggio di monitorare il processo di

altri strumenti europei per la trasparenza e questo aiuta ad avere un approccio più coordinato. L'Italia è un paese di grandi dimensioni e la *governance* dell'lfp, suddivisa com'è tra una pluralità di decisori (regioni, governo, parti sociali, ecc.), risulta estremamente complessa. È stato formalmente adottato e pubblicato, un approccio nazionale, che stabilisce chiari obiettivi e scadenze e include nel processo la disseminazione. Inoltre, il *Reference Point* italiano è stato particolarmente attivo nella sperimentazione di metodologie innovative per l'assicurazione qualità, quali ad esempio l'autovalutazione e la *Peer Review*, che hanno dato risultati molto apprezzati in ambito nazionale ed europeo. Analogamente che per altri *Reference Point* nazionali, si potrebbe pensare a un più forte coinvolgimento di portatori d'interesse quali studenti, industrie, imprese, insegnanti e formatori, rappresentanti dell'istruzione terziaria.

Il nuovo Programma Erasmus plus (2014-2020): quali prospettive per la garanzia della qualità?

Il nuovo programma *Erasmus plus* offrirà la possibilità di ricevere finanziamenti nel campo della garanzia della qualità attraverso due azioni: "alleanze per le abilità settoriali" e "partenariati strategici".

Di che si tratta?

Le alleanze per le abilità settoriali

puntano a rafforzare l'attenzione dei sistemi di lfp nei confronti di specifici fabbisogni del mercato del lavoro, per predisporre *curricula* e qualifiche aggiornate, e contribuire così a una maggiore competitività economica. Le principali attività previste consistono nella progettazione ed erogazione di *curricula* rispondenti ai fabbisogni del mercato del lavoro, ai fabbisogni dei discenti e a quelli settoriali. I membri dell'alleanza devono includere i fornitori di lfp, partner con conoscenze settoriali specifiche, quali organismi per le abilità settoriali o associazioni di settore, e partner coinvolti nel processo decisionale.

Le partnership strategiche dell'lfp, invece, mirano a favorire una cooperazione strutturata e di lunga durata tra istituzioni di lfp e decisori (imprese private, parti sociali, autorità locali/regionali). Le principali attività previste riguardano: lo scambio di buone pratiche, l'innovazione nell'offerta di lfp, nell'orientamento e nella consulenza, lo sviluppo e l'erogazione di nuovi materiali e metodi di insegnamento/formazione, una maggiore cooperazione tra i fornitori di lfp e le comunità economiche locali/regionali, la cooperazione intersettoriale, per creare ponti e favorire la condivisione dei saperi tra settori formali e informali dell'istruzione e della formazione.

Nel caso di entrambe le azioni, le proposte devono essere conformi a Eqavet.

Infine, tramite l'Azione chiave 3 potrà essere attuata una cooperazione europea nel campo della garanzia della qualità. L'impatto atteso è quello di un progresso diretto verso gli obiettivi strategici nel settore dell'lfp fissati dal Comunicato di Bruges.

Per approfondimenti:

Eqavet, *Supporting the implementation of the European quality assurance reference framework: results of the Eqavet secretariat survey*, 2012, p. 20. Disponibile sul sito del secretariato Eqavet, www.eqavet.eu/gns/what-we-do/annual-forum.aspx

Icf Ghk, *Evaluation of implementation of the European quality assurance reference framework for vocational education and training (Eqavet) Final report*, 2013.

www.isfol.it/eqavet/eventi-rpn/eqavet-annual-meeting-reference-point-nazionali

Peer review learning:

www.peer-review-education.net/
<http://eqavetprojects.eu>



L'ANALISI DELL'ESPERTO

Quadro europeo delle qualificazioni: Italia in linea con l'Ue

di **Sandra D'Agostino**, *Isfol*

Parole chiave: *qualificazioni, eqf, certificazione*

Lo scorso 29 maggio il Ministero del lavoro e l'ISFOL, in rappresentanza di tutte le autorità nazionali e regionali coinvolte, hanno presentato alla Commissione europea e ai Paesi che aderiscono al Quadro europeo delle qualificazioni (*European qualification framework - Eqf*) per l'apprendimento permanente, il primo Rapporto di referenziazione nazionale. La presentazione è avvenuta nell'ambito dell'*Advisory group*, il gruppo di coordinamento costituito dalla Commissione europea che coordina il processo di implementazione dell'Eqf e riunisce le autorità nazionali e alcuni *stakeholder* chiave. I Paesi che hanno aderito alla Raccomandazione che ha istituito nel 2008 il Quadro europeo delle qualificazioni sono attualmente 34: gli Stati membri dell'Ue insieme ad altri Paesi dell'area europea (es. Svizzera e Norvegia).

Esperti di tutti i Paesi, insieme a rappresentanti delle varie agenzie europee che operano nell'ambito della Vet (*vocational educational training*) - Cedefop, Etf - compongono l'*Advisory group* dell'Eqf.

Il Quadro europeo delle qualificazioni è una meta-struttura rispetto alla quale gli Stati membri sono chiamati, su base volontaria, a collegare i propri sistemi di istruzione e formazione, in modo da collocare sugli otto livelli del Quadro Eqf tutti i titoli di studio e le qualificazioni professionali rilasciati in ciascun Paese. Il Quadro si applica a tutte le qualificazioni: da quelle ottenute in un percorso scolastico obbligatorio, ai livelli più alti di istruzione e formazione.

La realizzazione del rapporto italiano di referenziazione è un lavoro corale, durato oltre quattro anni. Già nel 2009 il Ministero del lavoro ne aveva affidato l'esecuzione ad un gruppo tecnico, coordinato dall'Isfol, all'interno del quale opera il Punto nazionale di coordinamento Eqf, con la presenza anche di esperti del Ministero dell'istruzione. Nel corso del lavoro, sono stati coinvolti più volte gli attori istituzionali (oltre ai Ministeri del lavoro e dell'istruzione, anche le Regioni e Province autonome, nonché il Dipartimento per le politiche europee della Presidenza del consiglio dei ministri), che hanno condiviso e avalato le scelte di fondo in relazione

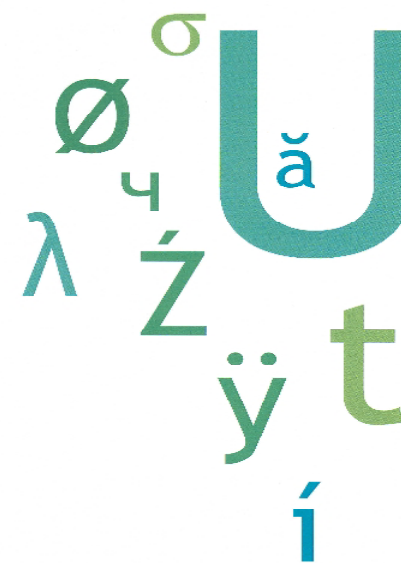
alla referenziazione svolta. L'ambito di riferimento da considerare per la referenziazione comprende potenzialmente tutte le qualificazioni rilasciate in un Paese, sia da soggetti pubblici che da soggetti privati. Una prima parte del lavoro è stata dedicata alla mappatura dell'insieme delle qualificazioni rilasciate nel nostro Paese, nell'ambito dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

A partire da questa base è stata condivisa la prima scelta di fondo, orientata a delimitare in prima battuta l'ambito delle qualificazioni da referenziare alle:

- qualificazioni rilasciate da soggetti pubblici;
- qualificazioni riconosciute a livello nazionale, ovvero rilasciate dal Ministero dell'Istruzione, università e ricerca nell'ambito del sistema di istruzione (compreso Its) e rilasciate dalle Regioni sulla base di accordi Stato-Regioni. Si tratta delle qualificazioni conseguite in esito ai percorsi triennali e quadriennali della IeFP (istruzione e formazione professionale) e delle certificazioni Ifts;
- qualificazioni attualmente rilasciate, non considerando ad esempio, i titoli rilasciati dall'Università prima della riforma dei percorsi secondo il modello "3+2".

Rispetto alla mappatura delle qualificazioni rilasciate dal sistema italiano, sono rimaste al di fuori del campo di referenziazione del primo Rapporto le altre qualificazioni rilasciate dalle Regioni e Province autonome, le professioni regolamentate, le qualificazioni rilasciate dal sistema privato.

Accanto agli attori istituzionali, anche le Parti sociali sono state chiamate a condividere la scelta sull'ambito di riferimento della referenziazione, l'impianto metodologico adottato e i suoi risultati. Infatti, la referenziazione delle qualificazioni al quadro Eqf si svolge sulla base dei dieci criteri individuati dall'*Advisory group*, come illustrato nella tabella a seguire.



Criteri e procedure per referenziare le *qualification* nazionali ad Eqf

1	Le responsabilità e/o la competenza giuridica di tutti i pertinenti organismi nazionali coinvolti nel processo di referenziazione, ivi compreso il Punto nazionale di coordinamento, sono chiaramente definite e rese pubbliche dalle competenti autorità pubbliche.
2	L'esistenza di un legame chiaro e dimostrabile tra i livelli delle qualificazioni, presenti nel quadro nazionale delle qualificazioni o nel sistema nazionale delle qualificazioni e i descrittori dei livelli Eqf.
3	Il quadro nazionale delle qualificazioni o il sistema nazionale con le relative qualificazioni sono basati sul principio e l'obiettivo dei risultati dell'apprendimento e collegati alle disposizioni per la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e, dove esistono, ai sistemi dei crediti.
4	Le procedure per l'inclusione delle qualificazioni nel quadro nazionale o per descrivere la posizione delle qualificazioni nel sistema nazionale delle qualificazioni sono trasparenti.
5	Il/I sistema/i nazionale/i di garanzia della qualità per l'istruzione e la formazione fa/fanno riferimento al quadro nazionale delle qualificazioni o al sistema nazionale delle qualificazioni ed è/sono coerente/i con i pertinenti principi e linee guida europei (come indicati nell'allegato 3 alla Raccomandazione).
6	Il processo di referenziazione includerà gli accordi sottoscritti dai pertinenti organismi di garanzia della qualità.
7	Il processo di referenziazione dovrà coinvolgere esperti internazionali.

8	La/Le autorità competente/i nazionale/i dovrà/dovranno certificare la referenziazione al Quadro Europeo Eqf del quadro nazionale o del sistema nazionale. Un rapporto esauriente, che esplicita la referenziazione e le prove che la sostengono, sarà pubblicato dalla/dalle autorità competente/i nazionale/i, ivi compreso il Punto nazionale di coordinamento, e dovrà riferirsi distintamente a ciascuno dei criteri.
9	La piattaforma ufficiale del Quadro europeo Eqf pubblicherà un elenco pubblico degli stati membri che hanno confermato di aver completato il processo di referenziazione, comprensivo dei collegamenti ai rapporti di referenziazione completati.
10	In seguito al processo di referenziazione e nel rispetto delle scadenze fissate nella Raccomandazione, tutti i nuovi certificati, nonché i documenti Europass rilasciati dalle autorità competenti contengono un chiaro riferimento, tramite il sistema nazionale delle qualificazioni, al livello appropriato del Quadro europeo Eqf.

È evidente che si tratta di criteri di diversa natura: alcuni tecnici, relativi alle qualificazioni da referenziare e all'insieme di informazioni specifiche da mettere in evidenza; altri relativi piuttosto al processo di referenziazione e alle sue tappe fondamentali, che comprendono anche una consultazione con esperti internazionali e una nazionale pubblica. Va inoltre segnalato che la referenziazione di una qualificazione è un'operazione possibile solo se questa è definita in termini di risultati da raggiungere (*learning outcomes*),

espressi come conoscenza, abilità e competenze che il soggetto deve possedere. Il processo di referenziazione presuppone altresì la messa in trasparenza di tutto il sistema educativo di un Paese, con particolare attenzione non solo al processo di istituzione e rilascio delle qualificazioni, ma anche ai sistemi di assicurazione della qualità che consentono di dare certezza sui contenuti del processo e sulla veridicità dei risultati conseguiti e certificati. È su questi meccanismi di assicurazione della qualità che si fonda la *mutual*

trus, ovvero il mutuo riconoscimento tra i Paesi, che consentirà di introdurre alcuni automatismi nel riconoscimento delle qualificazioni proprio a partire dai titoli referenziati al Quadro europeo. L'intenso lavoro di concertazione istituzionale e con le Parti sociali ha consentito di produrre il seguente quadro di referen-

ziazione: come richiesto da uno dei criteri per la referenziazione, il Quadro insieme con il Rapporto realizzato - che contiene l'illustrazione della metodologia utilizzata e le motivazioni addotte per la referenziazione delle varie qualificazioni - sono stati oggetto di un accordo Stato - Regioni sottoscritto il 20 dicembre

Qualificazioni pubbliche rilasciate	
Diploma di licenza conclusiva del primo ciclo di istruzione	1
Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	2
Attestato di qualifica di operatore professionale (IeFP)	3
Diploma professionale di tecnico (IeFP)	4
Diploma di istruzione secondaria superiore	
Licei - Istituti tecnici - Istituti professionali	
Certificato di specializzazione tecnica superiore (Ifts)	
Diploma di tecnico superiore (Its)	5
Laurea e diploma accademico di primo livello	6
Laurea magistrale e diploma accademico di secondo livello	7
Dottorato di ricerca e diploma accademico di formazione alla ricerca	8

2012, con il quale le autorità competenti hanno assunto i seguenti impegni:

- inserire il livello di riferimento Eqf in tutti i certificati rilasciati a partire dal 1 gennaio 2014, sulla base di quanto previsto dalla Raccomandazione istitutiva del Quadro europeo e in attuazione dei criteri per l'implementazione;
- proseguire il processo di referenziazione per l'inclusione in una seconda fase delle qualificazioni rilasciate dalle Regioni e delle professioni regolamentate.

Il Rapporto di referenziazione è stato dunque presentato nello scorso maggio all'*Advisory group* europeo. In questa occasione, molti esperti si sono pronunciati per apprezzare il lavoro svolto e chiedere ulteriori approfondimenti sulla metodologia adottata e le scelte effettuate. In particolare, rispetto a tutti gli altri Paesi europei che hanno già completato o che stanno compiendo il processo di referenziazione, l'Italia ha fatto una scelta singolare, ancorché prevista nella stessa Raccomandazione del 2008: il Paese ha scelto di non adottare un Quadro nazionale delle qualificazioni, ma di referen-

ziare singolarmente le varie qualificazioni rilasciate nel sistema.

Si tratta di una scelta "naturale" per il nostro Paese, visto che un Quadro nazionale non è mai esistito; del resto, gli ultimi anni sono stati molto fecondi in termini di innovazioni apportate al sistema educativo in riferimento alle singole filiere (istituzione Its, rinnovamento Ifts, consolidamento IeFP, riforma istruzione primaria e secondaria) e non si è voluto aggiungere ulteriori impegni. Infine, una referenziazione per singola qualificazione è stata resa possibile dal numero relativamente limitato di titoli (o meglio: tipologie di titoli) rilasciati nell'ambito del sistema di istruzione e formazione.

Per il futuro, visto l'impegno a referenziare le altre qualificazioni rilasciate dalle Regioni e Province autonome e le professioni regolamentate,

probabilmente occorrerà riconsiderare l'opportunità di introdurre un Quadro nazionale delle qualificazioni, articolato per livelli, ognuno definito da adeguati descrittori, sul modello del Quadro europeo. Si tratta infatti di un dispositivo che rende molto più

agevole il processo di referenziazione, che può limitarsi a esaminare il quadro e i descrittori dei singoli livelli, nonché il processo di inserimento/cancellazione di una qualificazio-

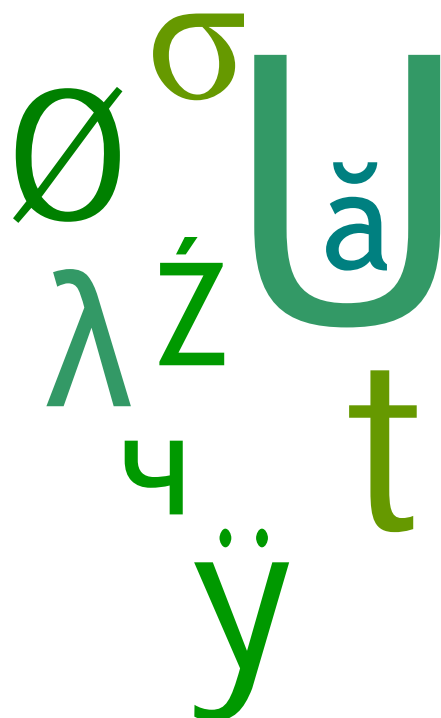


ne nel Quadro nazionale. In questo modo si supera la necessità di referenziare ogni singola qualificazione o tipologia di qualificazione, operazione che risulta molto complessa in relazione, attualmente, alle qualificazioni regionali.

Inoltre, l'adozione di un Quadro nazionale delle qualificazioni - che deve contenere anche quelle rilasciate dai soggetti privati - può contribuire ad elevare il grado di trasparenza del sistema, consentendo una corretta informazione e un più efficace orientamento dei cittadini.

L'occasione può venire nell'ambito dell'implementazione del decreto legislativo n. 13/2013, per l'individuazione dei livelli essenziali e delle linee guida per l'attuazione del sistema nazionale di certificazione. E il legame fra questo provvedimento e il processo europeo di referenziazione è talmente stretto che uno dei requisiti previsti per l'inserimento delle qualificazioni nel Repertorio dei titoli è proprio la referenziazione ad un livello Eqf. Si tratta di un legame previsto per assicurare l'allineamento fra il processo italiano di certificazione e il processo di integrazione a livello europeo, che allo stesso tempo presuppone una adesione piena ai criteri - almeno quelli metodologici - definiti per la referenziazione delle qualificazioni all'Eqf. Per quanto riguarda la conclusione della prima fase del processo di referenziazione, in attesa dell'invio formale da

parte dei Ministri competenti, gli attori istituzionali con il supporto del gruppo tecnico hanno preso atto dei commenti formulati dagli altri Paesi, che saranno oggetto di approfondimento nell'ambito della seconda fase del processo di referenziazione.



EUROPASS OGGI

Da passaporto per la mobilità a interfaccia fra i sistemi

di **Alessandra Biancolini**, *Isfol*

Parole chiave: *curriculum vitae*, *trasparenza*, *competenze*

Una revisione generale del Portafoglio Europass è stata avviata dalla Commissione europea nell'ambito della strategia "Europa 2020", che rilancia il tema della mobilità europea quale strumento di crescita inclusiva ed intelligente.

A sette anni dal lancio ufficiale, il portafoglio Europass è oggi una delle iniziative di maggior successo della strategia europea che promuove la mobilità dei cittadini per motivi di studio e lavoro.

Dai dati che ogni anno il Cedefop elabora², emerge che il [portale](http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1_Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_SinceLaunch.PDF) europeo dedicato ad Europass è stato visitato da oltre 65 milioni di utenti tra il 2005 ed il 2013 e, nello stesso intervallo di tempo, quasi 30 milioni

di Curriculum vitae (CV) Europass sono stati scaricati o creati on line. Fra i cinque documenti che compongono il Quadro unico per la trasparenza delle competenze e delle qualifiche³, ovvero il Portafoglio Europass, senza dubbio il Curriculum vitae resta il documento più diffuso a livello nazionale ed europeo. Esso fa da traino alla visibilità dell'intero Portafoglio certamente in virtù della sua ampia versatilità dovuta alla possibilità di presentare in modo organico e strutturato le proprie competenze, esperienze professionali e personali.

Nel CV Europass vengono uniformate le modalità e il *layout* grafico di uno strumento che consente una presentazione esaustiva ed efficace delle conoscenze, abilità e competenze in ogni Paese dell'Ue e dello Spazio economico europeo. Esso rimane, ad oggi, il principale strumento di candidatura richiesto dalle istituzioni formative e dalle organizzazioni pubbliche europee. Resta ancora da esplorare, invece, la sua efficacia ed il suo livello di circolazione all'interno del mondo aziendale e privato. Proprio a tale fine il Centro nazionale Europass Italia ha promoss-

² Le statistiche annuali sugli accessi al portale ed il download dei vari documenti Europass sono disponibili al seguente indirizzo: http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1_Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_SinceLaunch.PDF

³ Il "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, (Europass)", viene approvato con la Decisione comunitaria N.2241/2004/CE.

so un'indagine nazionale su un campione di 2mila imprese italiane (vedi box sul tema), piccole, medie e grandi, appartenenti a tutti i settori economici, che fornirà importanti indicazioni in merito al "gradimento" di tale strumento, da parte del mondo

imprenditoriale. Ciò consentirà di misurare, in qualche modo, l'impatto dello strumento sul mercato del lavoro italiano, in termini di aumento delle opportunità di lavoro, nonché di esplorare meglio alcune delle dimensioni relative alla certificazione del-

I DOCUMENTI DEL PORTAFOGLIO EUROPASS

Europass curriculum vitae

(ex Curriculum vitae europeo): è un formato standard di curriculum vitae che consente di uniformare la presentazione dei titoli di studio, delle esperienze lavorative e delle competenze individuali. Riguarda l'insieme delle competenze personali.

Europass passaporto delle lingue

(parte del Portfolio europeo delle lingue): è uno strumento che accompagna l'individuo nel percorso di apprendimento delle lingue straniere lungo tutto l'arco della vita.

Europass mobilità

(ex Europass formazione): è un documento individuale che conferisce trasparenza e visibilità ai periodi di apprendimento all'estero.

Europass supplemento al certificato

è un documento che accompagna e integra i titoli/diplomi/qualifiche professionali e fornisce informazioni riguardo il contenuto del percorso formativo, il livello della qualifica e le competenze acquisite.

Europass supplemento al diploma

è un documento integrativo del titolo ufficiale conseguito nell'ambito di un percorso di istruzione superiore (accademica e non accademica) e fornisce una descrizione della natura, del livello, del contenuto e dei risultati di tale percorso.

le competenze per l'occupabilità⁴. Del resto, i dati raccolti via web, nell'utilizzo e nella valorizzazione delle tecnologie dell'informazione (sviluppo di applicazioni per la compilazione guidata e di *tutorials* per orientarsi all'interno delle diverse opportunità offerte dall'iniziativa). Più dei due terzi degli utenti del portale europeo hanno, infatti, meno di 30 anni: ciò ha contribuito alla sua diffusione per mezzo delle moderne tecnologie dell'informazione (piattaforma web, presenza sui social network, disponibilità di applicazioni per *smartphone* e per *tablets*, etc.).

L'ampia rete dei centri nazionali Europass, presenti in ogni Paese dell'Unione e dello Spazio economico europeo e la portabilità dell'iniziativa in termini di valore aggiunto in tutte le esperienze di mobilità finanziata all'interno dei subprogrammi del *Lifelong learning programme* (Leonardo, Grundtvig, Comenius, etc.) al pari dell'accessibilità del Curriculum Vitae da altri portali europei e iniziative correlate ha dato un forte impulso alla diffusione del "brand" Europass. Pertanto, sfruttare al meglio l'interoperabilità di Europass con altri strumenti e banche dati offerte ai cittadini a sostegno

della mobilità e dell'occupabilità, appare oggi più che necessario⁵. Oggi il dibattito sulle competenze si arricchisce di nuove dimensioni strategiche rispetto al 2005, anno in cui il Portafoglio Europass veniva operativamente lanciato, sia in Europa, sia nel nostro contesto nazionale. L'approvazione della Raccomandazione europea sulla valorizzazione dell'apprendimento informale e non formale, il 1° Rapporto di referenziazione al Quadro europeo dei titoli e delle qualificazioni, che ha segnato l'adesione effettiva del nostro Paese agli otto livelli del "Quadro Eqf", nonché l'avvio di un'intensa fase interlocutoria con gli attori chiave dell'intero processo di Bruges-Copenaghen, consentono oggi una migliore e piena sinergia di Europass con gli altri "tools" europei per la trasparenza dei titoli e delle qualifiche e con i sistemi di accumulazione e trasferimento dei crediti adottati in sede comunitaria (Ects, Ecvet). Ne consegue una maggiore permeabilità dell'iniziativa a tutti i processi di ammodernamento dei sistemi nazionali di certificazione delle competenze valorizzazione dell'orientamento scolastico e formativo.

Europass nasce come strumento di supporto alla mobilità geografica e

⁴ Sull'indagine in corso si veda il box a fine paragrafo

⁵ Si pensi all'iniziativa Eures, che adotta lo standard Europass del CV per le candidature, oppure alla neonata iniziativa di classificazione europea delle competenze, Esco.

diventa oggi un prezioso oggetto di interfaccia tra sistemi e sub sistemi, quello della formazione e del lavoro, in termini di valorizzazione dell'occupabilità, quello dell'orientamento e della scuola per una piena valorizzazione degli apprendimenti informali e non formali. In questo senso la revisione del Portafoglio, recentemente avviata, ha riguardato non solo la creazione di un nuovo strumento di ausilio, il Passaporto europeo delle competenze, un *editor on line* che consente la creazione di un dossier di trasparenza per le opportunità di studio e di lavoro⁶, ma anche una revisione parziale, ma innovativa, del Curriculum vitae Europass.

Nonostante i dati più che positivi sul suo utilizzo⁷, il Curriculum vitae Europass presentava alcune criticità e, soprattutto, non contene-

va tutti gli elementi essenziali per essere valorizzato in sinergia con gli altri strumenti sopra richiamati. Pertanto, a partire dall'inizio del 2012 un nuovo formato di CV Europass è stato definito a livello europeo.

Il Cedefop, che lo ha adottato ufficialmente alla fine del 2012, ha lavorato al miglioramento del documento essenzialmente sotto due profili: il *layout* grafico, reso più "user-friendly" e il suo adeguamento alla tracciabilità di competenze e saperi acquisiti in contesti diversi e difficilmente documentabili. In quest'ottica sono stati inseriti nuovi campi dove poter dare visibilità alle competenze personali che vengono acquisite in contesti estremamente diversificati⁸ e difficili da mettere in trasparenza: dal volontariato, alla partecipazione a gruppi e/o associazioni, dalla vincita di



premi nazionali ed internazionali, al possesso di particolari abilità tecniche. È stata inoltre prevista una sezione che si presta ad essere valorizzata da ricercatori e da tutti coloro che in qualche modo affrontano una carriera accademica, dedicata prevalentemente al frutto dell'attività scientifica, in termini di pubblicazioni scientifiche, di partecipazione a seminari e convegni di presentazione di opere e/o brevetti. Per consultare, scaricare e creare online il nuovo formato di CV Europass basta collegarsi alla [pagina](#) dedicata del portale europeo.



⁶ Il Passaporto europeo delle competenze, denominato "European skills passport", è un editor on line che consente di fare il caricamento dei file di immagine (in formato pdf, jpg, tif, etc.) dei titoli e delle varie "qualifications" che supportano le esperienze descritte nel Curriculum Vitae. L'applicazione, che è gratuita ed accessibile dal portale europeo www.europass.cedefop.europa.eu è predisposta per preparare tutta la documentazione a supporto di una candidatura individuale (copia della laurea, del titolo di abilitazione professionale, di una qualifica conseguita, un attestato di partecipazione ad un corso specialistico, un attestato di servizio, etc.) come un allegato unico al CV pronto per essere spedito insieme al Curriculum in versione pdf, denominato "Passaporto europeo delle competenze" seguito dal nome del candidato.

⁷ Le statistiche annuali sugli accessi al portale ed il download dei vari documenti Europass sono disponibili all'indirizzo: http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1_Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_SinceLaunch.PDF

⁸ Oggi si parla addirittura di "life skills" in alcune sedi europee, richiamando l'attenzione sulla necessità di valorizzare ambiti di apprendimento che sono squisitamente al di fuori dei contesti educativi formali.

LO STAGE IN EUROPA

Cifre, tendenze, opportunità

di **Giuseppe Iuzzolino**, *Isfol*

Parole chiave: *orientamento, stage, Europa*

I numeri della "domanda di Europa"

Cresce di anno in anno il numero di giovani italiani che ambiscono a fare uno stage in Europa. Contrariamente al luogo comune che vuole i nostri ragazzi poco propensi a cercare opportunità di formazione o lavoro oltreoceano, un tirocinio all'estero è l'obiettivo di una platea sempre più ampia di giovani alle prese con un mercato del lavoro interno che, al momento, non ha molto da offrire. In questo senso i dati sulla disoccupazione giovanile (tra i 15-24enni la percentuale di inoccupati/disoccupati supera il 40%) rivelano chiaramente quanto sia difficile per un giovane trovare un'occupazione in Italia. È quindi naturale che in molti scelgano di tentare la strada del tirocinio all'estero. E oggi, rispetto al passato, la ricerca di un'opportunità di stage fuori dai confini nazionali è diventata una sorta di fenomeno di massa.

Nel 2012 i ragazzi italiani partiti con i Programmi europei sono stati quasi 10mila (+25% rispetto al 2011): circa 7mila hanno fatto uno stage in Europa con il Programma Leonardo da Vinci e poco meno di 3mila con l'Erasmus Placement. Rispetto al 2008, il numero complessivo di ragazzi che hanno fatto uno stage nell'ambito di questi Programmi è quasi raddoppiato. Più in generale, si assiste in questo periodo ad una vera e propria fuga degli italiani all'estero: secondo l'ultimo Rapporto del Censis sulla situazione sociale del nostro Paese, tra il 2011 e il 2012 il numero di italiani che si sono trasferiti all'estero ha registrato un incremento del 28%. Nel 54% dei casi si è trattato di giovani con un'età inferiore ai 35 anni.

Ma c'è un dato che, più degli altri, mostra in modo lampante la "fame d'Europa" dei giovani italiani: nella sessione di ottobre 2013, delle circa 18mila candidature per i tirocini offerti dalla Commissione europea ben 4.179 (più del 20%) provenivano dall'Italia, a fronte delle 707 dei tedeschi, 721 dei francesi e 378 degli inglesi. Gli italiani sono di gran lunga al primo posto per numero di candidature inviate.

Di certo la crisi economica, più acuta in Italia che in altri Paesi, gioca un ruolo fondamentale nell'orientare lo sguardo di tanti ragazzi al di là dei confini nazionali. Ma l'abbondanza di richieste di stage all'estero non

deve essere letta semplicemente in chiave negativa come lo specchio della crisi italiana: l'auspicio è che, superata la crisi, la domanda di tirocini all'estero resti elevata e che questa esperienza non rappresenti una sorta di "via di fuga" alternativa ad un mercato interno che non offre opportunità, ma diventi un elemento centrale di un percorso formativo finalizzato a formare risorse culturalmente e professionalmente più solide, preparate, competenti. Il patrimonio di conoscenze e di competenze che i giovani acquisiscono mediante un'esperienza all'estero è, potenzialmente, una grande risorsa per il Paese. In questo senso soltanto un rilancio forte e tangibile dell'occupazione giovanile può alimentare nei ragazzi la fiducia di trovare in Italia un'occupazione in linea con le proprie aspirazioni e con il proprio curriculum, allontanando la tentazione di stabilirsi definitivamente in un altro Paese.

Oggi, tra i giovani che svolgono uno stage in Europa, molti sono animati dal desiderio di trovare lavoro e stabilirsi all'estero. Gli altri - quelli che sono tornati o intendono tornare - hanno invece maturato la consapevolezza che, in un momento difficile come quello attuale, uno stage in Europa possa essere la carta vincente per trovare lavoro una volta rientrati in Italia. In effetti aver acquisito competenze professionali e relazionali in un contesto multicultu-

rale, aver operato in contesti culturali e organizzativi diversi, aver imparato a parlare fluentemente una lingua straniera rappresentano quel "valore aggiunto" che può aprire le porte del mondo del lavoro. Che si svolga presso un'istituzione dell'Unione europea, una multinazionale o una piccola azienda, un tirocinio in Europa è una scelta che premia, anche al di là dell'attuale congiuntura economica.

Il valore e la funzione dello stage secondo l'Ue

L'importanza dello stage quale strumento essenziale per migliorare l'occupabilità dei giovani e favorire la transizione scuola-lavoro è stata più volte ribadita dall'Unione europea. I tirocini, che rappresentano un elemento chiave della Garanzia per i giovani adottata dal Consiglio dei ministri dell'Ue nell'aprile 2013, hanno un ruolo determinante nel collegare il mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro. Per questo l'Unione europea ha posto da tempo al centro dell'attenzione il tema della qualità dei tirocini.

Nel dicembre 2013 la Commissione ha approvato una proposta di raccomandazione del Consiglio per l'adozione di un quadro di qualità per i tirocini, invitando gli Stati membri a garantire, anche mediante adeguamenti legislativi o interventi *ad hoc*, la tutela dei tirocinanti e la prevenzione di forme di sfruttamento

o usi distorti dell'istituto. Per l'Europa è essenziale che i tirocinanti realizzino un'esperienza professionale di elevata qualità in buone condizioni di lavoro.

Tra le finalità specifiche dell'iniziativa la Commissione segnala inoltre quella di "aumentare le informazioni e facilitare l'accesso ai tirocini transnazionali". La carenza di informazioni (sulle opportunità e i programmi di tirocinio all'estero, sulla regolamentazione dei tirocini nei Paesi membri, ecc.) è uno degli ostacoli maggiori alla mobilità transnazionale. Non a caso, malgrado la crescente domanda di tirocini all'estero, questi rappresentano ancora una nicchia ristretta rispetto agli stage svolti nel proprio Paese. Per incrementare la quota di tirocini transnazionali e il livello di qualità degli stessi, quindi, è necessario realizzare adeguate azioni di informazione e orientamento, fornendo ai giovani i più idonei ed efficaci strumenti per orientarli, accompagnarli e supportarli nella ricerca e nella realizzazione del loro stage. Esigenza tanto più urgente se si considerano le difficoltà e le problematiche connesse ad un'esperienza che chiama i ragazzi a cambiare casa, nazione, lingua, abitudini, comportamenti, stili di vita e di lavoro. È per loro che è stato pensato il *Manuale dello stage in Europa* (Isfol 2013, a cura di G. Benini e G. Tosi).

Il Manuale dello stage in Europa: struttura e contenuti

Il Manuale, giunto ormai alla terza edizione, vuole offrire ai giovani che intendano fare questa esperienza tutte le conoscenze, le informazioni e le indicazioni necessarie per pianificare, preparare, affrontare e valorizzare il proprio stage in Europa. Si tratta di uno strumento di orientamento fondamentale non soltanto per supportare i giovani nella ricerca di un tirocinio in Europa, ma anche per favorire il successo formativo di questa esperienza.

La prima parte del Manuale è una sorta di *vademecum* che assiste il tirocinante nella fase di ricerca dello stage. È infatti importante sapere come e quando candidarsi per uno stage, quali canali utilizzare, quali sono le organizzazioni internazionali che offrono tirocini, quali associazioni offrono assistenza e supporto, quali siti presentano le offerte migliori. Ed è altrettanto importante sapere come preparare un buon curriculum vitae, come scrivere una lettera di presentazione, come affrontare un colloquio, *de visu* o telefonico, o altre forme di selezione quali l'*assessment center*. Nella seconda parte del Manuale viene data voce ai diretti protagonisti dello stage: le aziende ospitanti e gli stagisti. I referenti di alcune aziende multinazionali che ospitano regolarmente stagisti stranieri hanno spiegato quali sono i comportamen-

ti premianti, quali le qualità professionali ed umane più apprezzate in uno stagista, quali gli atteggiamenti da evitare. Alcuni ex eurostagisti hanno invece raccontato il loro stage, fornendo ai futuri tirocinanti, sulla base della propria esperienza, consigli e suggerimenti per vivere al meglio lo stage e superare eventuali problemi o difficoltà.

La terza parte del volume si compone invece di "32 schede Paese" (18 Paesi dell'Unione europea, i 3 Paesi dello Spazio economico europeo e la Svizzera). In ogni scheda è possibile trovare tutto ciò che c'è da sapere per cercare e realizzare uno stage in ciascun Paese: regolamentazione e aspetti normativi, documentazione richiesta, riferimenti e siti di aziende, associazioni e altre orga-

nizzazioni presso cui candidarsi. Inoltre vengono fornite informazioni generali sul Paese (settori economici trainanti, lingua, moneta, ecc.) e suggerimenti per trovare un alloggio economico. Ogni scheda è corredata infine da una serie di indirizzi utili (ambasciate, camere di commercio, servizi per il lavoro, ecc.) e da un elenco delle principali aziende italiane presenti sul territorio.

È possibile ricevere gratuitamente una copia cartacea del Manuale inviando una richiesta all'indirizzo euroguidance@isfol.it; il Manuale può essere inoltre scaricato dal sito dell'Isfol.

Il traineeship in Erasmus plus

Erasmus plus, il nuovo programma integrato Ue per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport (2014-2020), offre nuove prospettive per gli studenti e neolaureati nell'ambito della mobilità internazionale. Il tirocinio Erasmus si allarga ai Paesi terzi, il contributo comunitario viene assegnato per Paese di destinazione e l'esperienza è ripetibile nel percorso universitario (nel rispetto della durata cumulativa di 12 mesi per ciclo di studi), dando la possibilità anche ai neolaureati di usufruirne. È prevista la preparazione linguistica prima della partenza, obbligatoria per l'inglese, il francese, lo spagnolo e il tedesco, fornita dalla Commissione europea secondo modalità online. Scende a due mesi (fino ad un massimo di 12) la durata minima, venendo incontro alle esigenze dello studente.

Leonardo da Vinci amplia le opportunità per i giovani

Si conclude il 31 dicembre 2013 il Programma Leonardo da Vinci che, all'interno del più ampio Programma per l'apprendimento permanente LLP, ha finanziato nel periodo di programmazione 2007-2013, oltre 800 progetti di mobilità di cui circa 600 rivolti ai giovani: 260 destinati ad allievi inseriti nei percorsi di istruzione e formazione professionale iniziale (Ivt) e 340 destinati a persone disponibili sul mercato del lavoro (Plm).

Grazie a tali iniziative circa 40mila giovani hanno potuto effettuare un'esperienza di formazione e lavoro all'estero al fine di sviluppare competenze, conoscenze e qualifiche volte a facilitare lo sviluppo personale, l'occupabilità e l'inserimento nel mercato del lavoro.

Di questi:

- circa 18mila sono giovani inseriti in percorsi di istruzione e formazione professionale iniziale (prevalentemente studenti di istituti tecnici e professionali e allievi dei centri di formazione professionale);
- circa 22mila sono persone disponibili sul mercato del lavoro (diplomati, laureati, inoccupati, disoccupati, lavoratori dipendenti o autonomi).

Le esperienze di mobilità non sono però destinate a concludersi, il nuovo Programma Erasmus plus, nel periodo 2013-2020, intende offrire ancora maggiori opportunità di effettuare esperienze di apprendimento all'estero a giovani inseriti in percorsi di istruzione e formazione professionale e ad apprendisti.

La possibilità di essere inseriti nelle dinamiche produttive di un'azienda ospitante all'estero, di verificare le proprie attitudini e interessi, di specializzare le proprie competenze, di conoscere modelli e sistemi organizzativi diversi da quelli del proprio paese d'origine, entrando in contatto con una realtà straniera anche attraverso la convivenza con altri studenti, continuerà a rappresentare per molti giovani un'occasione unica di crescita umana e professionale nonché la chiave di accesso al mondo del lavoro.

APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA

Primi esiti del progetto per l'applicazione dell'Agenda europea

di **Claudio Vitali** e **Luisa Daniele**

Parole chiave: *competenze, adult learning, agenda europea*

Avviato nell'ottobre del 2012, il progetto italiano per l'implementazione dei contenuti e degli obiettivi dell'Agenda europea per l'apprendimento in età adulta è appena entrato nella seconda fase di attuazione. Prima di presentarne la struttura e l'articolazione in attività, nonché di effettuare una prima ricognizione dei risultati finora conseguiti, è necessario ricostruirne brevemente il quadro strategico di riferimento.

Il quadro di riferimento strategico

Nel dicembre del 2011 la Commissione europea, sulla base della risoluzione del Consiglio europeo sull'*adult learning*⁹(AL) ha chiesto agli Stati membri di designare un coor-

dinatore nazionale per l'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti, al fine di agevolare la cooperazione con gli altri Stati, nonché la Commissione nella sua attuazione, in linea con quanto stabilito dai quattro obiettivi strategici individuati in ET2020. Nella stessa Risoluzione sono indicati i settori e gli ambiti di intervento che l'Agenda ritiene prioritari:

1. fare in modo che l'apprendimento permanente e la mobilità diventino una realtà;
2. migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione;
3. promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva attraverso l'apprendimento degli adulti;
4. incoraggiare la creatività e l'innovazione degli adulti e i loro ambiti di apprendimento;
5. migliorare la base di conoscenze sull'apprendimento degli adulti e monitorare il settore.

Nella definizione delle finalità traspare l'intenzione di supportare e integrare i lavori svolti nel settore dell'apprendimento degli adulti nell'ambito dei quattro obiettivi strategici individuati dal Consiglio nel quadro strategico ET2020.

⁹ Risoluzione del Consiglio su un'agenda europea rinnovata per l'apprendimento degli adulti 2011/C 372/01 GUCE 20.12.2011

Se lo scopo principale dell' Agenda è quello di realizzare azioni di sensibilizzazione e diffusione su tutto il territorio nazionale, dando maggiore visibilità al settore AL, al fine di assicurare alle fasce adulte l'accesso ad opportunità di apprendimento in ogni momento della vita e la promozione dello sviluppo personale e professionale, la sua adozione, da parte degli Stati membri, ha inoltre i seguenti principali obiettivi:

- sviluppo di un approccio nuovo all'istruzione e formazione per adulti incentrato sui risultati dell'apprendimento e sulla responsabilità e autonomia del discente;
- promozione, tra gli adulti, di una maggiore consapevolezza del fatto che l'apprendimento sia un impegno permanente cui dedicarsi periodicamente nell'arco della vita ed, in particolare, nei periodi di disoccupazione/transizione di carriera;
- sviluppo di sistemi efficaci di orientamento permanente e di sistemi integrati per la convalida dell'apprendimento non formale e informale;
- garanzia dell'esistenza di un'offerta formativa flessibile ed adatta alle diverse esigenze degli adulti, compresi la formazione interna all'azienda e l'apprendimento nel luogo di lavoro, che conduca all'acquisizione di competenze chiave e/o permetta di

ottenere qualifiche a tutti i livelli Eqf;

- sensibilizzazione dei datori di lavoro sul fatto che l'apprendimento degli adulti contribuisca a promuovere produttività, competitività, creatività, innovazione e imprenditorialità e costituisca un fattore importante per il miglioramento di occupabilità e mobilità dei dipendenti nel mercato del lavoro;
- sensibilizzazione degli istituti di istruzione superiore ad accogliere gruppi di discenti meno tradizionali, quali i discenti adulti, come mezzo per manifestare responsabilità sociale e maggiore apertura verso la collettività in generale, nonché per rispondere a sfide demografiche ed esigenze di una società che invecchia;
- promozione del ruolo delle parti sociali e della società civile nell'espressione delle esigenze di formazione e nello sviluppo di opportunità di apprendimento degli adulti, nonché ottimizzazione del coinvolgimento delle autorità centrali, regionali e locali.
- assegnazione equilibrata di risorse per l'istruzione e formazione in tutto l'arco della vita sulla base di responsabilità condivise e di un impegno pubblico forte, in particolare per le seconde opportunità e lo sviluppo

delle competenze di base;

- predisposizione di un'offerta di apprendimento per gli anziani al fine di promuovere l'invecchiamento attivo, autonomo e sano e per sfruttare le loro conoscenze ed esperienze ed il capitale sociale e culturale che rappresentano a vantaggio della società in generale.

Il progetto

Le attività del progetto italiano, approvato dalla Commissione europea e affidato dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'istruzione all'Isfol, per il periodo 2012-2014, hanno l'intento di assicurare un collegamento efficace tra ministeri, parti interessate, parti sociali, aziende, organizzazioni non governative e della società civile, promuovendo una maggiore coerenza tra le politiche per l'apprendimento degli adulti e quelle socioeconomiche più generali e per utilizzare le opportunità offerte dai programmi in corso e dai fondi strutturali.

All'origine della sua elaborazione si pongono alcune costatazioni e riflessioni che ne orientano sia l'impostazione complessiva, sia l'individuazione di specifiche direttrici di lavoro. Il contesto italiano è, infatti, caratterizzato da:

- basso tasso di partecipazione degli adulti nell'apprendimento permanente;
- differenza nella qualità e nel-

l'estensione dell'offerta di servizi e reti per l'apprendimento permanente;

- processo di sviluppo di strumenti per la validazione degli apprendimenti conseguiti in contesti informali e non formali;
- bisogno di raggiungere e coinvolgere i gruppi svantaggiati.

La risposta a questi problemi è certamente in linea con le finalità dell'Agenda, in particolare con quelle riguardanti il supporto a processi di riforma in materia di apprendimento degli adulti anche in riferimento all'adozione dell'Eqf, all'incremento delle possibilità per gli adulti di acquisire una qualifica di almeno un grado superiore a quella attualmente posseduta, allo sviluppo di strumenti per il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti acquisiti per i gruppi svantaggiati e al miglioramento degli strumenti per il monitoraggio delle azioni finalizzate all'apprendimento degli adulti.

In sintesi, le diverse linee di attività prevedono la realizzazione di:

- una campagna di comunicazione *on line* sui temi dell'*adult learning* in attuazione dell'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti, indirizzata in particolare ai suddetti target;
- una banca dati che raccolga un repertorio il più possibile esaustivo delle esperienze significative realizzate in materia di

- *adult learning* (anche al fine di integrare la futura Epale - *Electronic platform for adult learning* in Europe - attiva dal 2014 come piattaforma di scambio di informazioni tra i coordinatori nazionali);
- un'attività di animazione territoriale, comunicazione e promozione di reti attraverso la realizzazione di *focus group* e di conferenze nazionali sui temi della promozione e diffusione delle tecnologie per l'informazione e comunicazione nell'*adult learning*, delle relazioni intercorrenti tra apprendimento in età adulta e la cittadinanza attiva e l'equità sociale e, infine, sul rapporto esistente tra validazione degli apprendimenti comunque acquisiti e apprendimento in età adulta. Tanto i laboratori territoriali, quanto le conferenze nazionali rappresentano l'opportunità per garantire sui territori la diffusione dell'Agenda e il confronto, l'integrazione e la creazione di intese tra gli *stakeholder* e gli operatori.
- gli operatori della *higher education*;
- gli operatori dei centri territoriali permanenti per l'istruzione e la formazione in età adulta;
- i referenti degli uffici scolastici regionali;
- gli esperti di *lifelong learning* nel Terzo settore;
- gli addetti alla gestione e formazione delle risorse umane nelle imprese;
- i rappresentanti delle parti sociali.

È prevista, inoltre, la sperimentazione di una campagna informativa mirata, basata su modalità risultanti dal dibattito realizzato progressivamente nei *focus group*. La campagna sperimentale è destinata ai seguenti target sensibili:

- migranti (anche di seconda generazione);
- adulti over 55 occupati e disoccupati;
- adulti occupati e disoccupati con basse competenze;
- giovani adulti con basse qualifiche e titoli di studio.

Le linee di azione del progetto e le prime realizzazioni

Nel corso del primo anno di attività, la campagna informativa e di sensibilizzazione è stata avviata privilegiando il target degli *stakeholders* istituzionali. Il periodo settembre 2012 - agosto 2013 è stato, infatti,

caratterizzato da una accelerazione delle procedure messe in campo per sostanziare e rendere operativi i cambiamenti dell'offerta del sistema di istruzione degli adulti preconizzati nella Riforma. Si è reso necessario, quindi, incrementare l'attenzione verso l'utenza istituzionale per fare in modo che i messaggi chiave dell'Agenda europea potessero trovare eco e rispondenza negli atti normativi e nel disegno organizzativo allo studio per renderli operativi. Al fine di assicurare la massima attenzione e sensibilità sui temi del progetto e il pieno coinvolgimento degli *stakeholder* istituzionali nella sua realizzazione è stato costituito un Comitato di indirizzo nazionale, con compiti di pilotaggio e monitoraggio delle attività. Del Comitato di indirizzo fanno parte il Ministero del lavoro, il Ministero dell'istruzione, il coordinamento nazionale delle Regioni, l'Unione delle province italiane, l'Associazione nazionale dei comuni d'Italia e le Agenzie nazionali del programma Llp (Indire/Anas e Isfol). Per fornire prime informazioni sul progetto, oltre alla realizzazione di una *brochure*, in italiano e inglese, sono state predisposte una serie di interviste videoregistrate al coordinatore nazionale della rete europea esperti, Marina Rozera, nella quale si fa il punto sul sistema e sulle politiche attualmente in vigore nel campo dell'*adult learning*, e a esperti e attori che localmente hanno rea-

lizzato importanti e significative esperienze. Certamente, nella strategia comunicativa, il sito adultlearning.isfol.it rappresenta uno dei canali privilegiati di comunicazione con i diversi target group del progetto. Le funzionalità attivate sono le seguenti:

- area dedicata alla descrizione sintetica degli obiettivi e delle attività del progetto;
- area dedicata ai laboratori territoriali: per ciascun laboratorio territoriale realizzato viene pubblicata la lista dei partecipanti, le *key issues* discusse, una *photo gallery* dei partecipanti, eventuali materiali di approfondimento prodotti dagli animatori o dai partecipanti e il Rapporto. Tutti i materiali sono scaricabili e stampabili;
- area dedicata alle Conferenze nazionali, i cui contenuti previsti sono gli stessi editati nell'area laboratori territoriali. Allo stato attuale sono disponibili tutti i materiali relativi alla prima conferenza tenutasi a Torino;
- area dedicata alle risorse, contenente link a documenti, ricerche normative rilevanti il tema dell'*adult learning*;
- area dei sistemi di *adult learning*, i cui contenuti sono tratti da Eurypedia. Cliccando sulle schede-Paese vengono visualizzate le informazioni di base sul

funzionamento dell'offerta educativa disponibile, ma è anche possibili navigare verso altri contenuti rilevanti le politiche dell'istruzione e della formazione professionale nei Paesi dell'Unione europea;

- area dei link utili, divisa in due sezioni distinte tra connessioni verso siti istituzionali e verso altri siti;
- area news, periodicamente aggiornata con brevi notizie provenienti dalla rete degli esperti nazionali, dai siti istituzionali - nazionali e comunitari -, da informazioni ricevute dai diversi stakeholder;
- area testimonianze, dedicata alla pubblicazione di videointerviste con esperti, decisori e *practitioners*.
- area delle buone pratiche in vetrina, all'interno della quale vengono pubblicate, a rotazione, videointerviste ai protagonisti dei progetti le cui schede sono rintracciabili nel database.

Una seconda realizzazione consiste nel database delle esperienze rilevanti il tema dell'*adult learning* interrogabile a partire dall'accesso al *website*. Sulla base di segnalazioni ricevute nel corso dei focus territoriali e delle attività di *networking* sviluppate dallo staff di progetto e ancora in corso, sono state collazionate al momento quasi 40 iniziative

la cui presentazione sintetica è già disponibile e accessibile. Nel corso del primo anno di attività sono stati realizzati cinque dei nove *workshop* territoriali. La scelta delle localizzazioni ha privilegiato sedi istituzionali:

Roma - L'incontro si è svolto presso la sede di Porta Futuro, struttura della Provincia di Roma dedicata a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e strutturata secondo il modello organizzativo di Puerta Nueva di Barcellona.

Situata in uno dei quartieri più centrali e popolari della capitale, il centro ospita congressi, organizza corsi di formazione per adulti e giovani, gestisce servizi di sportello informativo e di orientamento.

In considerazione dello spazio messo a disposizione dalla Provincia, è stato possibile incrementare il numero di partecipanti, ammettendo anche osservatori che hanno potuto assistere alla sessione di discussione gestita e animata secondo la metodologia *Metaplan*.

Padova - Il *workshop* si è tenuto presso i locali dell'Università statale, attore istituzionale coinvolto attivamente nei processi di educazione degli adulti e pienamente integrato con i principali soggetti socio-economici del territorio.

Benevento - La sede prescelta è stata quella dell'Isfol che in accordo con la Provincia di Benevento gestisce una struttura dedicata allo studio dei fenomeni

legati allo sviluppo socioeconomico locale.

Livorno - Anche in conseguenza di quanto emerso nell'incontro di Roma, dove da parte dei partecipanti era stata sottolineata l'importanza del ruolo che può essere giocato dai contesti organizzativi preposti all'organizzazione e alla diffusione della cultura - come musei e biblioteche - l'Isfol ha richiesto e ottenuto la possibilità di svolgere l'incontro presso il Museo di storia naturale del mediterraneo, la cui proprietà e gestione appartiene all'amministrazione provinciale.

Bologna - Il laboratorio si è tenuto presso la sede della Regione Emilia Romagna. Si è - in questo modo - voluto sottolineare l'impegno dell'amministrazione sui temi del riconoscimento delle competenze acquisite nei contesti informali e non formali di apprendimento, culminato nella realizzazione di importanti e innovativi progetti e iniziative e in una legge regionale sulle qualifiche così acquisite.

L'incontro di Roma è stato, inoltre, interamente videoregistrato ed è disponibile una *photogallery* che riassume e visualizza i risultati sintetici del processo di confronto tra i partecipanti così come riportato sulle diverse lavagne. Degli altri quattro *workshop* sono disponibili (sempre sul sito web) fotografie ed estratti degli interventi e dei materiali proposti dai partecipanti. I cinque *report* realizzati al termine dei labora-

tori sono resi disponibili attraverso il sito web di progetto.

I laboratori territoriali rispondono al perseguimento di due obiettivi principali:

- a) uno, più di natura conoscitiva ed esplorativa, raggiungibile attraverso la collazione di stimoli e informazioni provenienti dai partecipanti riguardanti non solo le esperienze direttamente condotte o indirettamente conosciute, ma anche opinioni e suggerimenti in merito a politiche, strategie e organizzazione del sistema di gestione dell'*adult learning*;
- b) l'altro, più legato alla finalità di sensibilizzazione sui temi e le priorità dell'Agenda europea, configurandosi ciascun laboratorio come un potenziale nodo centrale sul territorio in grado di divulgare i contenuti della strategia comunitaria presso le reti di appartenenza dei diversi partecipanti invitati.

Esiste un terzo obiettivo, di natura più strumentale e organizzativa, consistente nel fatto che al termine di ogni ciclo di tre *workshop* tematici si tiene una conferenza nazionale chiamata a fare il punto sulle relazioni intercorrenti tra il tema di approfondimento e quello più generale dell'apprendimento in età adulta. Diventa, allora, necessario garantire che i risultati ottenuti in cia-

scun laboratorio siano letti non solo verticalmente (attraverso la produzione di un *report* specifico), ma - anche - trasversalmente, per individuare analogie e differenze nelle visioni e nei contributi dei partecipanti rispetto alla stessa tematica. Allo stato attuale, si è concluso il ciclo di tre laboratori dedicati all'esplo-razione della relazione intercorren- te tra Ict e apprendimento in età adulta (Roma, Benevento e Padova) e il 24 settembre 2013 quasi 150 par- tecipanti hanno assistito ai lavori della conferenza nazionale che l'Isfol ha organizzato con il patrocinio del- la Provincia a Torino, sul tema delle relazioni tra le tecnologie dell'infor- mazione e della comunicazione e l'apprendimento in età adulta. Un'ampia sessione introduttiva, aperta dall'assessore alla formazio- ne professionale e al lavoro, On. Carlo Chiama, e conclusa con la *lec- tio magistralis* del prof. Galliani del- l'Università di Padova, ha introdotto le due tavole rotonde che, attraver- so le diverse prospettive assunte dagli esperti nazionali e internazio- nali che le hanno animate, hanno consentito all'uditorio di acquisire in- formazioni e spunti di riflessione per il proprio lavoro.



L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO

Il riconoscimento dei titoli professionali nel mercato unico

di **Alfredo Rizzo**, *Isfol*

Parole chiave: *mobilità, professioni, libera circolazione*

I principi ordinatori

Nell'ordinamento dell'Unione il principio di libera circolazione dei lavoratori implica il diritto individuale di accedere a un'attività salariata o subordinata (in qualità quindi di lavoratore *dipendente*) alle medesime condizioni di quelle imposte ai cittadini/lavoratori dello Stato mem- bro d'accoglienza. Ciò vuol dire che per poter svolgere un'attività profes- sionale in uno Stato membro diver- so da quello di cui si abbia la citta- dinanza occorre comunque osserva- re le indicate condizioni (se esisten- ti, altrimenti il criterio è diverso come verrà meglio esposto succes- sivamente). Tale meccanismo gene- rale si applica tanto ai rapporti di lavoro dipendente quanto al ricono- scimento, a favore del lavoratore interessato, del diritto di stabilirsi (diritto di *stabilimento*) in uno Sta- to membro diverso da quello di cit-

tadinanza per svolgervi un'attività di tipo *non* salariato o subordinato¹⁰. La libera prestazione dei servizi, dal canto suo, riguarda lo svolgimento di una determinata attività profes- sionale o comunque sottoposta a re- munerazione svolta *in modo tempo- raneo* da parte di un cittadino (pre- statore del servizio richiesto) in uno Stato membro diverso da quello di cittadinanza o nazionalità. Si appli- ca in maniera particolarmente strin- gente a tale tipologia di prestazioni il divieto di discriminazioni in base alla nazionalità così come il divieto di qualsiasi altro tipo di restrizioni non basate sulla nazionalità ovveros- sia applicabili *indistintamente* a cit- tadini dello Stato membro d'acco- glienza così come a quelli che inten- dano svolgere temporaneamente una determinata attività. Tale seconda categoria di misure restrittive - non fondate sul criterio della nazionalità del prestatore del servizio - si ritengo- no compatibili con la libertà in questione se sono giustificate da *ragioni imperative d'interesse gene- rale*, quando tale interesse gene- rale non può essere tutelato mediante misure meno restrittive e non è suf-

ficientemente protetto da regole dello Stato membro nel quale il pre- statore del servizio sia stabilito (ti- picamente, tale ultima ipotesi ri- guarda proprio le qualifiche profes- sionali richieste per lo svolgimento, seppure in via temporanea, di certe attività¹¹). S'inscrivono in tale se- conda categoria di misure quelle mo- tivate dalla tutela dell'ordine pubbli- co, della sicurezza interna o della sanità pubblica così come quelle re- lative alla tutela della moralità pub- blica, della protezione dei lavorato- ri e dei consumatori, nonché le re- strizioni relative alla tutela della pro- prietà industriale e commerciale e del patrimonio artistico, storico o archeologico nazionale. Ma la cate- goria di restrizioni in questione si ritiene in definitiva "aperta" e in grado di includere, oltre a quelle qui solo accennate, anche altre motiva- zioni (si pensi alla tutela della deon- tologia professionale o alla accennata necessità di avere determinati re- quisiti professionali nonché motiva- zioni di politica o sicurezza socia- le¹²). Un obiettivo di natura solo eco- nomica non rappresenta una ragio- ne d'interesse generale che possa

¹⁰ Si veda la sentenza della Corte di giustizia del 7 febbraio 1979, causa 136/78, Auer.

¹¹ Cfr. Sentenza del 18 gennaio 1979, cause riunite 110 e 111/78, Van Wesemael e le Sentenze del 25 luglio 1991, causa 76/90 Sager, del 28 marzo 1996, causa C-272/94 Guiot e del 12 dicembre 1996, causa C-3/95, Reiseburo Broede.

¹² Cfr. la sentenza dell'11 settembre 2003, causa C-6/01, Anomar.

giustificare una restrizione della libera prestazione dei servizi¹³. Per favorire la realizzazione concreta e più completa possibile della libera circolazione effettiva dei lavoratori, subordinati o meno, un obiettivo prioritario è rappresentato dalla necessità di un efficace *coordinamento* tra gli stati membri in tema di condizioni d'accesso alle diverse tipologie di lavori, particolarmente per quanto attiene all'equivalenza dei diplomi e delle qualifiche professionali. Le istituzioni dell'Unione hanno quindi intrapreso una politica che mira soprattutto al riconoscimento reciproco di diplomi, certificati e altri titoli rilasciati dai sistemi d'insegnamento dei singoli Paesi membri. L'iniziativa *Europass* lanciata a inizio 2005¹⁴ consente di certificare le qualifiche e competenze attraverso uno strumento (CV Europass) più leggibile e riconosciuto nei diversi Paesi membri.

Equivalenza dei diplomi

Conformemente al principio di libera circolazione dei lavoratori, che va inteso estensivamente¹⁵, il riconoscimento reciproco dei diplomi deve permettere a coloro che circolano liberamente e legalmente all'interno

dell'Unione di svolgere la propria attività in un altro Stato membro (c.d. "di accoglienza") in qualità di lavoratori subordinati o autonomi, esercitando il diritto di stabilimento o la libera prestazione di un servizio.

Ciò posto, la regola generale è quella secondo la quale un diploma o certificato non possono essere pretesi se non nel caso in cui tale diploma o certificato rappresenti una condizione per l'esercizio di un'attività professionale nello Stato membro d'accoglienza. Nel caso in cui un diploma o certificato non sia richiesto né nello Stato membro di nazionalità né in quello d'accoglienza, la qualificazione professionale può essere liberamente pretesa dal datore di lavoro. Questa distinzione attiene all'individuazione di professioni regolamentate o meno.

Si tratta, a ben vedere, dell'applicazione di una deroga al principio generale della libera circolazione o diritto di stabilimento dei lavoratori subordinati o autonomi, tenuto conto che le disposizioni dei trattati che disciplinano tali libertà e diritti godono comunque di efficacia diretta negli ordinamenti nazionali. La presenza, però, di una regolamentazione a livello nazionale di una deter-

minata professione o attività è accolta a livello dell'Unione europea come ostacolo possibile alla libera circolazione, fatto salvo il criterio del riconoscimento reciproco di diplomi o certificati equivalenti.

Ciò significa, praticamente, che le competenti autorità di uno Stato membro, quando viene presentata loro una domanda di autorizzazione all'esercizio di una professione il cui accesso è, secondo la normativa nazionale, subordinato al possesso di un diploma o di una qualifica professionale, debbono prendere in considerazione i diplomi, i certificati e gli altri titoli che l'interessato abbia acquisito ai fini dell'esercizio della medesima professione in un altro Stato membro procedendo ad un raffronto tra le competenze attestate da questi diplomi e le conoscenze e qualifiche richieste dalle norme nazionali¹⁶. Tale premessa dà origine a una distinzione tra professioni o attività per le quali siano richiesti diplomi o certificati e quelle c.d. "non regolamentate".

Attività regolamentate

Una professione può essere definita

"non regolamentata" quando nessuna disposizione di legge, di regolamento o amministrativa disciplini nello Stato membro ospitante l'accesso alla detta professione, il suo esercizio o una delle sue modalità di esercizio¹⁷. Si parla, quindi, di professioni "regolamentate" quando si è di fronte a regole giuridiche sufficientemente certe volte a dare adeguata definizione e disciplina a tali stesse professioni.

Ulteriormente, una professione regolamentata potrebbe rimanere non *armonizzata*, allorché venga lasciato ampio margine agli Stati membri nell'individuare il grado e la qualità della relativa disciplina. Tale contesto ha dato luogo a un intervento normativo da parte della Comunità europea di portata e impatto diversi a seconda del grado di armonizzazione ottenibile a livello comunitario (oggi dell'Unione). Infatti, là dove la Comunità ha potuto ottenere un elevato grado di armonizzazione adottando specifiche discipline settoriali per specifiche attività o professioni, questo ha significato il conferimento a favore dei cittadini comunitari di un diritto di accedere a una

¹³ Cfr. la sentenza del 5 giugno 1997, causa C-398/95, SETTG.

¹⁴ GUUE del 2004 serie L n. 390.

¹⁵ Sentenza della Corte di giustizia del 26 febbraio 1991, causa C-292/89, Antonissen.

¹⁶ V., in particolare, sentenze 7 maggio 1991, causa C-340/89, Vlassopoulou, e 7 maggio 1992, causa C-104/91, Aguirre Borrell e a.

¹⁷ Ciò vale anche se l'unica formazione che conduca a detta professione sia costituita da un ciclo di studi superiori di almeno quattro anni e mezzo, sanzionato da un diploma e, di conseguenza, soltanto i titolari di tale diploma di studi superiori si presentino, di norma, sul mercato del lavoro ed esercitino nel detto Stato tale professione, cfr. sentenza del primo febbraio 1996, causa C-164/94, Aranitis.

determinata attività o professione a seguito dell'ottenimento, nel paese di provenienza o cittadinanza, del titolo o diploma *armonizzato*, con conseguente imputazione in capo allo Stato membro di accoglienza di un obbligo di riconoscimento *automatico* dei diplomi così ottenuti. Tali professioni o attività armonizzate sono quelle che riguardano l'artigianato, l'industria e il commercio nonché i trasporti su strada o fluviali e la professione forense. Le direttive in tali ambiti coprono sia gli aspetti concernenti l'esercizio del diritto di stabilimento sia quelli relativi all'esercizio della libera prestazione dei servizi.

Per quanto riguarda le altre attività *regolamentate*, ma non armonizzate, la direttiva n. 2005/36 del 7 settembre 2005¹⁸ crea un sistema generale di riconoscimento basandosi sul citato principio di fiducia reciproca tra Stati. Ciò significa che quando, nello Stato d'accoglienza, l'accesso a una professione o l'esercizio della stessa sono subordinati al possesso di un diploma, di un certificato o di un altro titolo o attestazione comprovante la competenza richiesta, le autorità di tale Stato non possono rifiutare a un cittadino di un altro Stato membro, ad-

ducendo la mancanza dei requisiti richiesti, di accedere a tale professione alle medesime condizioni imposte ai cittadini del medesimo Paese di accoglienza se il soggetto interessato sia in possesso di un diploma prescritto da un altro Stato membro per accedere alla stessa professione o per esercitare quest'ultima sul territorio di tale Stato. Tale regola non implica però che lo Stato membro d'accoglienza non possa esigere dal richiedente che questi svolga periodi formativi (*stages*) o prove attitudinali - c.d. "misure di compensazione" - per rimediare alle differenze sostanziali che sussistano tra le diverse tipologie di formazioni professionali. Occorre fare osservare che, a parte per quanto riguarda la professione forense, nella prassi tali misure compensative hanno trovato scarsa applicazione, sulla scorta della giurisprudenza secondo la quale spetta alle autorità nazionali valutare se un'*esperienza professionale* acquisita nello Stato membro d'accoglienza o in quello di provenienza possa valere quale misura compensativa, e quindi ai fini di stabilire l'avvenuta acquisizione delle conoscenze mancanti nella formazione professionale di un lavoratore migrante¹⁹. La scelta tra il ri-

corso a *stages* formativi o alle prove attitudinali come misure compensative può ricadere nella discrezionalità dell'autorità competente solo allorché lo Stato d'accoglienza ritenga che la professione in questione esiga una conoscenza precisa del diritto nazionale quale elemento essenziale della professione stessa e quando l'attività essenziale della professione in questione è rappresentata dalla consulenza giuridica.

Resta in ogni caso ferma l'impugnabilità in sede sia amministrativa che, soprattutto, giurisdizionale, di decisioni di rifiuto dell'accesso a un'attività professionale, sul presupposto della presunta mancanza dei titoli richiesti.

La direttiva 2005/36 non è applicabile a professioni che abbiano già costituito l'oggetto di misure d'armonizzazione. Con tale riserva, tale fonte riguarda qualsiasi lavoratore migrante proveniente da uno Stato membro dell'Unione che intenda esercitare in modo autonomo o subordinato una professione regolamentata nel Paese membro d'accoglienza.

Attività non regolamentate

Per tale categoria di professioni, la qualificazione è determinata dal datore di lavoro. L'assenza di un criterio comparativo può quindi rendere difficoltoso il riconoscimento delle effettive qualificazioni del lavoratore. Per tale motivo, la Commissione pubblica delle tabelle comparative che riguardano circa 200 professioni di livello "operaio qualificato" in una ventina di settori d'attività. Tali tabelle sono progressivamente pubblicate nella Gazzetta Ufficiale²⁰.

Una nuova disciplina di modifica della direttiva 2005/36

Nella sua strategia mirata a una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (Europa 2020), la Commissione ha indicato che è necessario promuovere la mobilità all'interno dell'Ue. L'agenda per le nuove competenze e per l'occupazione²¹ ha stigmatizzato le discrepanze tutt'ora esistenti nel mercato del lavoro dell'Ue avvertendo che le potenzialità di una mobilità professionale non sono sfruttate in modo e misura soddisfa-

¹⁸ GUUE L 255 del 2005.

¹⁹ V. le sentenze della Corte di giustizia Ue del 7 maggio 1991, causa C-340/89, *Vlassopoulou* e del 22 gennaio 2002, causa C-31/00, *Dreessen*.

²⁰ I settori attualmente coperti dalle tavole richiamate sono i seguenti: alberghiero-ristorazione, riparazione veicoli, costruzioni-immobili, elettricità-elettronica, agricoltura, tessile-abbigliamento, industria metallurgica, industria tessile, commercio, banche-assicurazioni, chimica, agroalimentare, turismo, trasporti, lavori pubblici, arti grafiche e media, legno, siderurgia e fonderia, cuoio.

²¹ "Nuove competenze per nuovi lavori. Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi", comunicazione della Commissione, COM(2008)868 def.

centi. La relazione 2010 sulla cittadinanza dell'Unione²² ha ulteriormente posto l'accento sulla necessità di procedere a un aggiornamento in quest'area, proprio nell'interesse dei cittadini dell'Unione. Tenendo conto quindi di un contesto parzialmente critico sull'attuazione del mercato interno nel settore del riconoscimento dei titoli professionali, con il nuovo testo normativo recentemente adottato²³, si è inteso quindi predisporre non una disciplina totalmente innovativa, bensì un ammodernamento "fortemente mirato" delle disposizioni già vigenti sulla base dei seguenti obiettivi generali:

- ridurre la complessità delle procedure con l'ausilio di una tessera professionale europea, che consentirebbe di usufruire maggiormente dei vantaggi offerti dal sistema di informazione del mercato interno (c.d. IMI ²⁴) ;
- riformare le regole generali per

stabilirsi in un altro Stato membro o per spostarsi su base temporanea, concependo l'istituto del c.d. "accesso parziale" alle attività professionali;

- aggiornare il sistema di riconoscimento automatico, in particolare per infermieri, ostetriche, farmacisti e architetti;
- offrire un quadro normativo destinato a professionisti con qualifica parziale e a notai;
- stabilire delle garanzie per i pazienti, le cui preoccupazioni riguardo alle competenze linguistiche e ai rischi in caso di errori dovrebbero trovare maggiore accoglimento nel quadro normativo applicabile;
- stabilire delle norme giuridi-

che che concernano l'erogazione di informazioni facilmente consultabili e riguardanti il contenuto delle norme che regolamentano il riconoscimento di qualifiche, sulla base di "strutture complete di *e-government*" valide per l'intero processo di riconoscimento;

- introdurre un esame "sistematico" e una valutazione reciproca per *tutte le professioni regolamentate* negli Stati membri.



²² Relazione 2010 sulla cittadinanza dell'Unione "Eliminare gli ostacoli all'esercizio dei diritti dei cittadini dell'Unione", COM(2010)603 def.

²³ Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 novembre 2013 recante modifica della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI", in GUUE n. L 354 del 28.12.2013. Il termine per la trasposizione nel diritto nazionale di tale direttiva è fissato (art. 3) al 18 gennaio 2016.

²⁴ Regolamento (Ue) n. 1024/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno e che abroga la decisione 2008/49/CE della Commissione ("regolamento IMI") GUUE L 316 del 14/11/2012 pag. 1.

PERCORSI DI LETTURA

Nuovi percorsi formativi per gli operatori

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

Rodrigues, Margarida, *Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence from 16 European Countries*



Trascorrere un periodo di studio, o addirittura laurearsi all'estero, è diventato un paradigma comune a gran parte degli studenti di tutta Europa, grazie anche all'incentivo fornito dalle politiche europee per l'istruzione superiore - si pensi al

processo di Bologna, da un lato, e a programmi come il popolare Erasmus, dall'altro. Il Joint research center della Commissione europea ha dedicato a questo fenomeno un'indagine di tipo controfattuale che, utilizzando dati relativi a giovani laureati di sedici paesi europei, intende rilevare gli effetti della loro mobilità a cinque anni dalla laurea, prendendo in esame due ambiti: la propensione a effettuare ulteriori esperienze all'estero dopo la laurea e il posizionamento sul mercato del lavoro, in termini di stato occupazionale e di condizione stipendiale. La presentazione dei risultati dell'indagine è preceduta da una sezione che ne ricostruisce il contesto, partendo dalla distribuzione della mobilità per paese di origine: gli studenti più mobili sono gli austriaci e i tedeschi, (rispettivamente il 34% e il 32% del campione), i quali mostrano anche di avere privilegiato soggiorni mediamente lunghi (3-6 mesi e soprattutto 6-12 mesi). L'Italia rientra invece tra i paesi con una mobilità inferiore alla media (16,5%, rispetto a una media del 19,2%), cui si associa una decisa preferenza per esperienze di breve durata, non superiore ai tre mesi.

Percentuale di studenti in mobilità e distribuzione per durata della mobilità, per Paese

Paese	% studenti in mobilità	Durata della mobilità (mesi)			
		Meno di 3	Da 3 a 6	Da 6 a 12	Oltre 12
Italia	16,5	46,4	28,2	19,9	5,4
Spagna	13,2	24,4	24,2	43,3	8,1
Francia	29,2	39,2	23,8	25,5	11,5
Austria	34,1	22,0	34,4	34,7	9,0
Germania	32,1	23,1	29,8	36,8	10,3
Paesi Bassi	28,8	30,1	47,0	18,6	4,3
Regno Unito	17,5	32,2	15,3	40,7	11,9
Finlandia	26,4	30,4	40,0	24,6	5,1
Norvegia	19,3	21,4	40,4	28,1	10,2
Repubblica Ceca	13,2	42,3	33,6	20,0	4,1
Portogallo	10,9	32,7	42,9	20,4	4,1
Belgio fiammingo	24,4	36,1	37,5	23,8	2,6
Slovenia	11,5	48,6	31,8	14,5	5,0
Lituania	10,5	43,8	43,8	10,4	2,1
Polonia	15,8	34,2	37,3	25,3	3,2
Ungheria	13,3	51,4	33,3	12,6	2,7
Totale	19,2	33,7	34,3	25,7	6,4

Un altro approfondimento di carattere generale riguarda l'analisi dei fattori che favoriscono le esperienze di mobilità: la probabilità di studiare all'estero è maggiore per le ragazze, per giovani provenienti da famiglie con elevato grado di istruzione, per giovani già in possesso di una laurea; inoltre, tale probabilità aumenta fortemente per coloro che a 16 anni hanno già trascorso un periodo all'estero, esperienza che secondo l'autrice dello studio si configura come un capitale di mobilità. Entrando nello specifico dei risultati dell'indagine, il rapporto mostra che avere trascorso un periodo di studio all'estero aumenta la probabilità di effettuare, dopo la laurea, ulteriori esperienze di mobilità transnazionale, per studio o per lavoro. Questo dato è riscontrabile in tutti i paesi osservati, anche se con un'incidenza diversa, che fa registrare un valore minimo nel caso dei Paesi Bassi (0,12%) e un valore massimo nel caso dell'Italia (0,33%). Meno omogenei rispetto ai paesi considerati sono, invece, i risultati del secondo ambito di indagine, ossia gli effetti della mobilità sul posizionamento nel mercato del lavoro. Per ciò che riguarda la transizione dalla laurea all'impiego emerge che la mobilità nel corso degli studi è associata a una dilazione dei tempi necessari per trovare il primo impiego, soprattutto per chi ha effettuato soggiorni di durata più lunga: 1,3 mesi per i sog-

giorni da 6 a 12 mesi e fino a 3,6 mesi nel caso di soggiorni superiori ai 12 mesi. Questi effetti riguardano, però, come si è detto, solo alcuni dei paesi considerati, in particolare la Repubblica Ceca e il Belgio. Tra le possibili cause individuate, quella che i giovani, spesso partiti a ridosso della laurea, abbiano perso la rete di relazioni professionali nel paese di origine, oppure che abbiano deciso di cercare lavoro all'estero, o ancora che i datori di lavoro non abbiano valorizzato l'esperienza transnazionale. Rispetto al salario percepito, lo studio indica che gli studenti "mobili" hanno una retribuzione oraria superiore del 3% a quella degli studenti "non mobili". Tuttavia, anche in questo caso il risultato è rilevante solo per alcuni paesi, tra cui Polonia, Italia e Repubblica Ceca, mentre nel caso dei Paesi Bassi si ha addirittura un effetto di segno inverso: gli studenti che hanno studiato all'estero guadagnano meno di quelli che non hanno investito nella mobilità transnazionale.



Eurydice, *Education and training in Europe 2020*



Il recente rapporto di Eurydice offre, in chiave comparativa, una rassegna delle principali riforme e misure che gli Stati membri hanno adottato nei loro sistemi d'istruzione e formazione per rispondere agli obiettivi della strategia Europa 2020. Lo scopo non è quello di fornire una valutazione dei progressi compiuti dai singoli Stati (essendo questa oggetto di specifici documenti della Commissione), bensì quello di offrire ai decisori politici un quadro conoscitivo dei processi

avviati o in corso di attuazione in quattro ambiti tematici attinenti la strategia Europa 2020: l'abbandono scolastico precoce, l'istruzione superiore, la formazione professionale per l'occupazione giovanile, la partecipazione degli adulti al *lifelong learning*. A ciascun ambito tematico è dedicato un capitolo del rapporto che ricostruisce la policy europea di riferimento e presenta una panoramica delle principali riforme avviate nei singoli Stati membri, accompagnata da alcuni esempi concreti.



RETE NAZIONALE DI DIFFUSIONE EUROGUIDANCE ITALY

La Rete Nazionale di Diffusione (www.isfol.it/euroguidance/rete-nazionale-di-diffusione), coordinata dal Centro nazionale Euroguidance Italy è composta da strutture, operatori ed esperti impegnati nel settore dell'orientamento e della mobilità internazionale.

Istituita nel 1994, è stata concepita come una piattaforma di crescita e confronto per tutti i suoi componenti. Offre infatti la possibilità di scambiare idee e buone pratiche, di reperire partner per progetti, di supportare iniziative con specifiche attività (condivisione di banche dati, di prassi, scambi di *feedback*, ecc.), incoraggiando il coordinamento e la cooperazione dei vari soggetti a livello nazionale, regionale e locale ed assicurando una diffusione capillare delle informazioni e dei materiali prodotti da EG sull'intero territorio nazionale.

Attualmente la Rete è composta da 55 enti, associazioni, uffici, strutture, in maggioranza pubbliche ma anche private, che operano nei settori della formazione, dell'orientamento, della transnazionalità. In ogni regione italiana esistono uno o più punti locali della Rete Nazionale di Diffusione.

Abruzzo

Punto Europe Direct - Ufficio Informagiovani - Comune di Roseto degli Abruzzi - Teramo
www.comune.roseto.te.it

Basilicata

Euro-Net/Europe Direct Basilicata - Potenza
www.synergy-net.info

Associazione IRFEDI - Coordinamento Informagiovani - Potenza
www.informagiovani-potenza.it

APOF-IL - Lauria - Potenza
Agenzia Provinciale Orientamento Formazione - Istruzione Lavoro
www.apofil.it

Ufficio Europa - Provincia di Matera
www.provincia.matera.it

Ageforma - Provincia di Matera
Agenzia Provinciale per l'Istruzione e la Formazione professionale, l'orientamento e l'impiego
www.ageforma.it

Calabria

Università della Calabria - Servizio di ateneo per le attività di orientamento - Cosenza
www.unical.it

Campania

Ufficio Provinciale Servizi per l'impiego - Eures - Provincia di Salerno
www.provincia.salerno.it

Settore Politiche del Lavoro - Eures - Provincia di Benevento
<http://ec.europa.eu/eures>

Polo qualità di Napoli - USR Campania (Ufficio Scolastico Regionale per la Campania)
www.qualitascuola.com

Emilia Romagna

UNISER - Forlì
www.uniser.net

Settore Formazione e Lavoro - Provincia di Piacenza
www.provincia.pc.it

Friuli Venezia Giulia

Regione Friuli Venezia Giulia - Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca - Servizio Istruzione, diritto allo studio, alta formazione e ricerca - Centro risorse regionale per l'orientamento - Trieste
www.regione.fvg.it

Lazio

C.E.F.O. - Centro Europeo Formazione e Orientamento - Roma
www.cefo.it

CNR - Biblioteca Centro di Documentazione Europea - Roma
www.bice.cnr.it/cde

Engim Lazio - Roma
www.engim.org

Ciofs - FP Lazio e sede nazionale - Roma
www.ciofslazio.it;
www.ciofs-fp.org

ISPEF - Istituto di Scienze psicologiche dell'educazione e della formazione - Roma
<http://ispef.it>

Istituto d'Istruzione superiore A.Volta - Frosinone
www.voltafr.gov.it

Liguria

Direzione politiche formative e del lavoro - Provincia di Genova
www.provincia.genova.it/lavoro

Agenzia Liguria Lavoro/Ente Strumentale Regione Liguria - Genova
www.aliguralavoro.it

Centro per l'impiego Tigullio, Direzione Politiche formative e del lavoro - Provincia di Genova
www.provincia.genova.it

Lombardia

Associazione Porta Nuova Europa - Pavia
www.portanuovaeuropa.it

Marche

Servizio IAF - Industria, Artigianato,
Istruzione formazione e lavoro
Regione Marche - Ancona
www.istruzioneformazioneelavoro.marche.it

Ufficio Europa - Provincia di Fermo
www.provincia.fermo.it

Politiche del lavoro e della
formazione - Provincia di Macerata
www.lavoro.mc.it

Centro Informagiovani Fabriano
Comune di Fabriano - Ancona
www.cadnet.marche.it/cig

Molise

Centro di informazione Europe
Direct, Sportello informativo dell'EU
Provincia di Campobasso
www.provincia.campobasso.it/europedirect

Piemonte

ENGIM Piemonte - Torino
www.piemonte.engim.it

C.I.O.F.S. - F.P. Piemonte - Torino
www.ciofs.net

Puglia

Servizio comunicazione istituzionale
- Regione Puglia - Bari
www.regione.puglia.it

Provincia di Lecce - Servizio
Formazione Professionale e lavoro -
Eures - Lecce
www.provincia.le.it

Sardegna

Cooperativa Sociale Studio e
Progetto 2 - Abbasanta - Oristano
www.studioprogetto2.it

Direzione generale - USR Sardegna
(Ufficio Scolastico Regionale per la
Sardegna)
www.albopretoriosardegna.eu

Sicilia

Collegio Universitario Arces - Palermo
www.arces.it

Toscana

Centro studi Pluriversum - Siena
www.pluriversum.it

Pratika Associazione - Arezzo
www.pratika.net

Centro di Informazione Europe Direct
Siena - Università degli studi di Siena
www.unisi.it

Ufficio politiche del lavoro - Comuni
Empolese Valdelsa - Firenze
www.empolese-valdesa.it

Regione Toscana - Eures - Firenze
www.regione.toscana.it;
<http://eures.europa.eu>

Trentino-Alto Adige

Agenzia del Lavoro - Centri per
l'impiego della provincia di Trento
www.agenzia lavoro.tn.it

Umbria

Regione Umbria - Servizio Politiche
Attive del lavoro - Eures - Perugia
www.formazione lavoro.regione.umbria.it

Valle D'Aosta

Regione Autonoma Valle d'Aosta -
Dipartimento Politiche del lavoro e
della formazione
Politiche per l'impiego - Centro
Orientamento Aosta
www.regione.vda.it/lavoro/orientamento

Veneto

Comune di Venezia - Europe Direct
Venezia
www.comune.venezia.it/europedirect

COSP - Comitato Provinciale per
l'Orientamento Scolastico e Profes-
sionale di Verona
www.cosp.verona.it

Xena - Centro scambi e dinamiche
interculturali - Padova
www.xena.it

Invia la tua richiesta di adesione alla
Rete nazionale di diffusione
Euroguidance Italia.

Per scaricare il modulo di adesione
[clicca qui](#).

Per scaricare la liberatoria [clicca qui](#).

