

Euroguidance News

Numero 2

Novembre – 2010

Rivista dei Centri Euroguidance Italia



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



*Ministero dell'Istruzione
dell'Università e Ricerca*



Programma di apprendimento
permanente



Euroguidance News

è la rivista dei **Centri Euroguidance Italia**
Numero 2 – Novembre 2010



Euroguidance News è la rivista dei
Centri Euroguidance Italia
Numero 2 – Novembre 2010

Centro Euroguidance di Roma
Via G.B. Morgagni 30/E
00161 Roma
Tel. + 39 06 44590483
Fax + 39 06 44590813
Centro Euroguidance di Benevento
Villa dei Papi
Via Perlingieri 1
82100 Benevento
Tel: +39 0824 351232
Fax: +39 0824 51984
Email: info@euroguidance.it

Direttore responsabile:

Domenico Sugamiele

Coordinatore scientifico: Silvia Vaccaro

Responsabile Comitato di redazione:

Anna Rita Piesco

Comitato di redazione: Keiri Becherelli,

Concetta Fonzo, Anna Iorio, Paola Patasce

Impaginazione: Paolo Marabotto

I Centri Euroguidance Italia sono organismi promossi dalla Commissione Europea - DG Istruzione e Cultura; dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - DG per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione; dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - DG per lo Studente, l'Integrazione, la Partecipazione, la Comunicazione e dal Dipartimento della Gioventù della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

I Centri favoriscono e supportano 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.euroguidance.it; 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. I Centri si rivolgono 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. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



	EDITORIALE <i>di Silvia Vaccaro</i>	7
1 '	FORMAZIONE/LAVORO Modelli di apprendistato in Europa <i>di Sandra D'Agostino, Francesca D'Arista, Alessia Romito, Antonella Scatigno</i>	10
2 ~	ORIENTAMENTO Orientamento al lavoro: lo Stato e il cittadino <i>di Ronald G. Sultana</i>	19
	Dalla Borsa Lavoro al Nuovo Sistema di Orientamento: le Università insieme per il progetto SOUL <i>di Carlo Magni e Eleonora Rossi</i>	24
3 •	EUROPA E MOBILITA' L'Agenzia Nazionale per i Giovani, le opportunità di mobilità e il programma Gioventù in Azione <i>di Paolo Di Caro</i>	29
4 ..	LIBRI - Pratiche educative per l'inclusione sociale - Conciliare con il coaching. Un metodo innovativo per applicare gli strumenti del coaching e favorire la conciliazione <i>di Anna Rita Piesco</i>	36
5 ^	APPUNTAMENTI L'Anno europeo del Volontariato 2011 <i>A cura di Anna Rita Piesco</i>	38

Editoriale

La Commissione europea con la Comunicazione "Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione" ha definito il contributo dell'UE alla Strategia "Europa 2020" e, in particolare, al suo obiettivo prioritario di assicurare che entro il 2020 il 75% degli individui tra i 20 e i 64 anni sia occupato.

Per raggiungere questo obiettivo, la Commissione propone di intervenire su quattro priorità fondamentali:

- 1) Migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro, attraverso una revisione delle politiche di flessicurezza;
- 2) Garantire una forza lavoro più qualificata, mediante investimenti nei sistemi di istruzione e formazione e l'anticipazione delle esigenze di competenze nel mercato del lavoro europeo;
- 3) Elevare la qualità e garantire migliori condizioni di lavoro, con particolare attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori;
- 4) Promuovere l'adozione di politiche in grado di aumentare i posti di lavoro disponibili.

Quale contributo al raggiungimento di queste priorità la Commissione europea individua 13 azioni chiave.

Tra le priorità definite e le azioni chiave necessarie a conseguirle, particolare interesse rivestono quelle finalizzate a rafforzare gli strumenti di previsione delle competenze che saranno richieste nei prossimi anni e a favorire l'incontro tra le competenze disponibili e le esigenze del mercato del lavoro.

In questo ambito la Commissione individua nello sviluppo dell'innovazione e della crescita sostenibile in termini ambientali e sociali gli obiettivi generali dell'Unione europea. Per conseguire queste finalità è necessario investire nello sviluppo di competenze adeguate in settori determinanti per l'innovazione, con particolare riferimento alle scienze, alla tecnologia, all'ingegneria e alla matematica. In alcuni settori si rilevano degli evidenti squilibri tra le competenze richieste e quelle disponibili: per esempio nei settori automobilistico e delle costruzioni navali per la produzione di veicoli ibridi e lo sviluppo di energie sostenibili, o nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per il quale è stimata entro il 2015 una carenza di personale tra le 384.000 e le 700.000 unità.

La carenza di personale qualificato e di specifiche figure professionali nell'economia "verde", nelle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nel settore della sanità e nella ricerca, ostacolano la realizzazione degli obiettivi dell'UE in materia di crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva.

L'attuale numero di individui con un livello di istruzione medio-basso e con basse qualifiche è ancora troppo elevato: nell'Unione europea infatti meno di una persona su tre (31,5%) ha un diploma di istruzione terziaria, contro circa il 40% degli Stati Uniti e più del 50% del Giappone, mentre il 14,4% dei giovani tra i 18 e i 24 anni abbandona la scuola

prima di concludere il ciclo dell'insegnamento di secondo grado e senza seguire altri studi o percorsi di formazione complementare. Queste persone sono destinate ad incontrare sempre maggiori difficoltà ad adattarsi ai bisogni di competenze in continua evoluzione e quindi a trovare o mantenere un'occupazione: si è infatti stimato che entro il 2020 il 35% di tutti i posti di lavoro disponibili (5 milioni in più rispetto alla situazione attuale) necessiteranno di un alto livello di qualificazione e di un'elevata capacità di adattamento e di innovazione del personale.

Per superare le difficoltà descritte, la Commissione europea propone di sviluppare maggiormente gli strumenti che operano a livello comunitario, nazionale, regionale e settoriale per prevedere i futuri bisogni di competenze. A questo scopo la Commissione si impegna a promuovere la cooperazione tra gli organismi che in ogni Stato membro si occupano della previsione e della gestione delle competenze, così da favorire la condivisione delle informazioni e un più efficace utilizzo dei dati sul mercato del lavoro.

E' inoltre necessario che i sistemi di istruzione e di formazione garantiscano a tutti i cittadini dell'UE la possibilità di acquisire attitudini, conoscenze e competenze, comprese quelle informatiche, linguistiche e trasversali, necessarie all'inserimento e alla permanenza nel mercato del lavoro. Per raggiungere questo obiettivo è importante che gli Stati membri rafforzino le politiche di contrasto alla dispersione scolastica e di sviluppo dell'apprendimento permanente e accelerino le riforme per l'attuazione dei quadri nazionali di certificazione basati sui risultati dell'apprendimento. In questo ambito la Commissione proporrà nel 2011 un nuovo strumento: "il passaporto europeo delle competenze", che consentirà a ciascuno di registrare e presentare le competenze sviluppate nel corso di tutta la vita, anche al di fuori del settore formale dell'istruzione e della formazione.

Maggiore attenzione deve essere dedicata anche al miglioramento della cooperazione tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione e della formazione, incoraggiando i datori di lavoro a partecipare alle attività e ai costi degli istituti di istruzione e formazione, nonché al potenziamento degli incentivi e dell'assistenza alle imprese, in particolare a quelle di piccole e medie dimensioni, che devono utilizzare e sviluppare al meglio le competenze dei lavoratori.

Per superare lo squilibrio tra competenze disponibili e competenze richieste, la Commissione punta sulla promozione della mobilità geografica. Le carenze di competenze hanno infatti anche una componente geografica: nelle aree economicamente più forti ed evolute dell'Unione europea vi è una richiesta di figure professionali e di qualifiche che rimane invasa, mentre nelle zone più deboli permangono elevati tassi di disoccupazione. La mobilità geografica potrebbe agire come fattore di riequilibrio, ma attualmente essa risulta molto limitata: nel 2009 infatti soltanto il 2,4% della popolazione dell'UE risultava costituita da cittadini di un altro Stato membro.

Nonostante i recenti sforzi finalizzati a ridurre gli ostacoli giuridici ed amministrativi alla mobilità, alcune figure professionali sono ancora obbligate a seguire procedure complesse e onerose per il riconoscimento della loro qualifica. Esiste, inoltre, una carenza d'informazioni sulle opportunità di lavoro nell'Unione europea che scoraggia la mobilità. Per superare

queste difficoltà, la Commissione europea nel 2012 intende presentare una proposta di semplificazione delle procedure per il riconoscimento delle qualifiche professionali e procedere alla riforma dei servizi europei per l'impiego Eures. Dovrebbe essere in particolare rafforzata la capacità della rete Eures di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello europeo e di sostenere il programma "Il tuo primo posto di lavoro Eures", lanciato nell'ambito dell'iniziativa Youth on the Move per fornire consulenza e sostegno finanziario ai giovani in cerca di lavoro all'estero.

Entro il 2012 la Commissione individuerà inoltre i metodi migliori per favorire la mobilità degli studenti verso i centri di eccellenza europei nelle nuove specializzazioni universitarie e definirà le misure necessarie a facilitare la mobilità geografica e intersettoriale dei ricercatori, allo scopo di completare entro il 2014 lo Spazio europeo della ricerca.

di **Silvia Vaccaro**

ISFOL – Responsabile Unità operativa Reti europee

s.vaccaro@isfol.it



FORMAZIONE/LAVORO

Modelli di apprendistato in Europa

di Sandra D'Agostino, Francesca D'Arista, Alessia Romito, Antonella Scatigno
Isfol – Unità Operativa Apprendistato

Introduzione

Nell'ambito di una ricerca più ampia che l'Isfol – Unità Operativa Apprendistato - sta realizzando su richiesta del Ministero del lavoro, è stato predisposto un primo contributo sintetico di analisi del funzionamento dell'apprendistato in alcuni Paesi europei ed extra-europei.

I Paesi presi in esame sono sette: quattro dell'Europa continentale (Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito), individuati in ragione della specificità del modello di apprendistato e del suo consolidamento, e tre rientranti nell'area OCSE, scelti considerando il ruolo che essi svolgono nel contesto internazionale e in cui l'apprendistato ha un impatto significativo nel sistema formativo e occupazionale: Australia, Canada, Stati Uniti.

L'articolo che segue esamina la situazione dell'apprendistato nei quattro Paesi dell'Europa continentale, con una breve descrizione che mette in luce, per ciascuno dei Paesi considerati, le principali caratteristiche dell'apprendistato, in relazione al mercato del lavoro e al sistema di istruzione e formazione, specificando i requisiti di accesso e la finalità dello strumento. Segue una breve analisi comparativa, che mette a confronto i requisiti di accesso e la durata dell'apprendistato, natura e finalità dello strumento, contenuti e finalità della formazione.

L'apprendistato in Francia

L'apprendistato francese è pienamente inserito nel sistema educativo come contratto di lavoro che consente l'acquisizione di titoli di studio, al pari e in alternativa ai percorsi di istruzione a tempo pieno, oppure di titoli professionali. Infatti, tramite un contratto di apprendistato è possibile conseguire:

- i titoli dell'istruzione secondaria o terziaria (anche universitaria);
- i titoli professionalizzanti registrati nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni professionali.

Si stima che siano oltre 15.000 i titoli e le certificazioni conseguibili nell'ambito del sistema educativo francese. Nel 2002 è stato istituito il Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP) in cui progressivamente confluiranno tutte le certificazioni con riconoscimento nazionale.

Possono accedere all'apprendistato i giovani di età compresa fra 16 (o almeno 15 anni, se si è completato il 1° ciclo dell'istruzione secondaria) e 25 anni. L'apprendistato prevede la stipula di un contratto scritto tra il datore di lavoro e l'apprendista, o da un suo rappresentante nel caso in cui sia minorenne.

La durata del contratto di apprendistato può variare da 1 a 3 anni in funzione della professione e del tipo di diploma da conseguire. Gli accordi nazionali di settore definiscono la durata del contratto di apprendistato e la retribuzione, determinata come quota percentuale del salario minimo d'ingresso (SMIC), variabile in relazione all'età dell'apprendista e alla permanenza in apprendistato.

L'apprendistato si caratterizza per l'alternanza

formativa fra l'impresa e una struttura esterna, che nel sistema francese è costituita dal CFA (*Centre de Formation des Apprentices*).

La legge di regolamentazione dell'apprendistato impone un monte ore minimo di formazione *off-the-job* pari a 400 ore annue, erogate nell'ambito dell'orario di lavoro dell'apprendista. Generalmente, al crescere del livello dei titoli aumenta il numero di ore previste *off-the-job*; ad esempio sono previste:

- 430 ore l'anno per due anni per la preparazione del CAP o del BEP, che sono i titoli di studio secondari corrispondenti alle qualifiche professionali;
- 750 ore annue ripartite su due anni per la preparazione del BacPro o del BTS, corrispondenti rispettivamente al diploma secondario professionale e ad un titolo del sistema universitario che si consegue 2 anni dopo il diploma.

Due sono i riferimenti per la definizione dei diplomi e dei titoli rilasciati nell'ambito del sistema educativo francese:

- il "*Référentiel des activités professionnelles*", che contiene la descrizione puntuale di una figura professionale, in termini di ambito e contesto professionale in cui si colloca, di funzioni e attività svolte, nonché di saperi, conoscenze e competenze professionali richieste;
- il "*Référentiel de certification*", che descrive le capacità, le competenze e i saperi richiesti per ottenere una data certificazione.

A tali documenti se ne aggiunge talvolta un terzo, ovvero il *Référentiel de formation*, che specifica il percorso formativo necessario

per l'acquisizione di un determinato titolo; in altri casi tale documento è ricompreso negli altri due, considerando che data l'ampia varietà dei titoli e dei diplomi riconosciuti, istituiti nel corso di alcuni decenni, pure l'articolazione degli stessi ha subito delle modifiche.

I Centri di Formazione per l'Apprendistato erogano ai giovani apprendisti una formazione di natura generale, tecnica e pratica, al fine di integrare e completare la formazione ricevuta all'interno dell'impresa. Ad esempio, nel caso di apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo dell'istruzione secondaria, nel CFA i 2/3 dell'orario sono dedicati agli insegnamenti di natura generale (matematica, francese, diritto, economia e organizzazione, ...), tecnica (disegno e tecnologia) e all'educazione fisica; l'altro terzo è dedicato all'insegnamento tecnico e pratico in laboratorio. Generalmente, è prevista una settimana di formazione presso il CFA e due settimane in impresa, oppure una settimana nel CFA ed una in impresa a seconda dell'ammontare previsto di formazione esterna.

Il sistema francese di apprendistato prevede che, a conclusione del percorso, venga realizzato un esame finale per il conseguimento del titolo. La valutazione finale del percorso di apprendistato si realizza con le stesse modalità previste per i giovani inseriti in altri canali formativi: non esiste un sistema di valutazione e certificazione della professionalità acquisita specifico per l'apprendistato; terminato il percorso, i giovani apprendisti partecipano all'esame finale come i coetanei inseriti in altri percorsi formativi, alle stesse condizioni e nelle stesse modalità.

Il regolamento d'esame costituisce parte integrante di ogni decreto di istituzione di un

diploma o di un titolo professionale (nello specifico gli allegati III e IV) e al suo interno sono elencate e illustrate la tipologia di prova o di prove e il contenuto della/e stessa/e. Il numero di prove d'esame è differente da qualifica a qualifica.

L'apprendistato in Germania

Il contratto di apprendistato in Germania si colloca all'interno del cosiddetto "sistema duale", che è una delle modalità in cui è possibile acquisire un titolo professionale nell'ambito del ciclo secondario del sistema educativo. L'apprendistato ha come oggetto il conseguimento di una qualifica professionale, che è riconosciuta come titolo professionale a validità nazionale.

Dall'età di 16 anni i giovani, che hanno completato la scuola dell'obbligo in una delle tre principali tipologie di scuola secondaria inferiore, possono assolvere l'obbligo di formazione fino a 18 anni attraverso l'apprendistato. Il sistema duale è talmente consolidato nell'ambito del Paese che all'incirca i due terzi dei giovani che completano l'istruzione obbligatoria decidono di proseguire gli studi attraverso l'apprendistato. Anche quelli che provengono dal *Gymnasium*.

I giovani in apprendistato sono considerati "studenti-lavoratori" in quanto assunti da una impresa con un contratto a tempo determinato. La "dualità" del sistema consiste nell'alternarsi fra due luoghi di formazione: la scuola professionale e l'impresa.

Nel caso di un ragazzo minorenni il contratto viene stipulato tra i genitori e l'azienda. La durata dell'apprendistato è variabile in funzione della qualifica che si desidera conseguire; in ogni caso non può essere superiore

ai tre anni né inferiore ai due anni.

La retribuzione media di un apprendista, determinata dalla contrattazione collettiva, è pari a circa 1/3 o 1/4 di quanto percepisce normalmente un operaio qualificato e cresce durante il periodo di apprendistato.

Le qualifiche conseguibili in apprendistato sono determinate a livello federale d'intesa con le Parti sociali e regolamentate nell'ambito di un *Regolamento della Formazione (Verordnung)*. Attualmente esistono circa 340 qualifiche regolamentate; gli apprendisti possono essere assunti solo per conseguire una di tali qualifiche. Il Regolamento della Formazione definisce per ogni qualifica uno standard formativo di riferimento che delinea in maniera particolareggiata i contenuti e le competenze che il giovane deve conseguire nel percorso, sia nella scuola professionale che in azienda, oltre a dettagliare le modalità di esame finale.

Generalmente gli apprendisti passano uno o due giorni la settimana, dalle 8 alle 16 ore settimanali, a seconda delle professioni, nella scuola professionale, la *Berufsschule* (scuola professionale). In genere gli argomenti trattati riguardano per circa due terzi le materie professionali, specifiche di indirizzo (ad esempio: tecnologia, matematica tecnica e disegno tecnico per le professioni tecniche; anche l'inglese è considerato fra gli insegnamenti professionalizzanti), erogate sia a livello teorico che con l'ausilio di laboratori; la quota oraria rimanente è riservata alla cultura generale: tedesco, matematica, storia, religione e, talvolta, sport.

I restanti quattro/tre giorni gli apprendisti sono in impresa dove, oltre a lavorare, acquisiscono le competenze previste dal cosiddetto "quadro aziendale", definito a livello nazionale per ciascuna qualifica.

Per conseguire la qualifica il giovane deve sostenere un esame intermedio, alla fine del secondo anno, ed un esame finale, che consiste in una parte pratica (orale) e una parte teorica (scritta), presso gli "organismi responsabili della formazione professionale" ovvero le Camere di Commercio, Industria, Artigianato, che allestiscono una propria Commissione d'esame composta da rappresentanti delle imprese, oltre che dagli insegnanti delle scuole professionali. I candidati che superano l'esame con successo conseguono un diploma che ne certifica la qualifica di lavoratore specializzato (*Facharbeiterbrief*), di assistente commerciale (*Kaufmanngehilfenbrief*) o di artigiano qualificato (*Gesellenbrief*).

I titoli conseguiti possono essere poi anche riconosciuti, inseriti e capitalizzati per l'acquisizione di altri titoli e certificazioni. Predisposte appositamente per i percorsi in apprendistato, le recenti evoluzioni del sistema consentono che le qualifiche definite a livello nazionale in alcuni casi possano essere conseguite anche attraverso percorsi di formazione per adulti.

L'apprendistato nei Paesi Bassi

L'apprendistato è un contratto di lavoro e un percorso formativo all'interno del sistema di formazione professionale (MBO). Nell'ambito del sistema educativo dei Paesi Bassi, la formazione professionale è considerata una componente del livello post-secondario; vi si accede a partire dal 16° anno di età, a conclusione del periodo di istruzione obbligatoria.

La formazione professionale (MBO) si articola in due canali: il primo, BOL (*Beroeps*

sopleidende Leerweg), è un percorso di formazione a tempo pieno nel cui ambito si collocano periodi di tirocinio in impresa per un numero di ore compreso tra il 20% il 60% del totale; il secondo, BBL (*Beroepsbegeleidende Leerweg*), che rappresenta il percorso in apprendistato, prevede una quota uguale o superiore al 60% di insegnamento pratico in azienda e la quota residuale di formazione formale nei centri di formazione.

L'apprendistato consente di conseguire una qualifica, che è un titolo professionale che fa parte di un sistema di qualifiche definite, d'intesa con le parti sociali, a livello nazionale e valide per l'intero sistema di formazione professionale (MBO), anche a tempo pieno. Complessivamente il sistema olandese è composto di circa 240 qualifiche, articolate su quattro livelli che corrispondono a differenti gradi di complessità professionale. A seconda del livello di qualifica da conseguire e del titolo posseduto in ingresso, l'apprendistato può avere una durata compresa fra uno e quattro anni.

Il rapporto professionale in azienda è regolamentato da un contratto di lavoro che prescrive la remunerazione, come quota parte del salario minimo di ingresso per i giovani definito a livello nazionale (parametrato sulla base dell'età e delle ore effettive di permanenza in impresa), e l'impegno orario e da un accordo formativo sottoscritto da azienda, istituto di formazione ed apprendista che disciplina gli obiettivi formativi da raggiungere.

I percorsi formativi in apprendistato hanno una durata media di 38 settimane all'anno, con una frequenza generalmente di una giornata (otto ore) alla settimana per la formazione presso una scuola professionale (ROC – *Regionale Opleidingencentra*) e

quattro giornate per la formazione e il lavoro in impresa. Gli impegni possono variare in base ad esigenze legate all'attività lavorativa relativa al profilo professionale; il monte-ore annuo di formazione presso la scuola professionale oscilla fra le 240 e le 300 ore; nel monte ore complessivo è compreso il tempo da dedicare allo studio, all'organizzazione delle attività e alle prove di esame.

I percorsi formativi erogati presso la scuola professionale si articolano in una parte generale ed una parte professionale, con una quota riservata ad ognuna che si attesta intorno al 50%. La parte generale è relativa agli insegnamenti della lingua olandese, della matematica e della cittadinanza attiva, materia obbligatorie per tutti i percorsi; la parte professionale, che per gli apprendisti è erogata quasi esclusivamente in forma teorica, è strettamente legata al profilo professionale ed i contenuti sono definiti dai ROC, in base agli obiettivi formativi stabili nei diversi Dossier delle qualifiche elaborati a livello nazionale per i diversi profili professionali.

I ROC hanno inoltre competenza a predisporre le prove finali ed a rilasciare la qualifica. Tali qualifiche sono state predisposte per il sistema della formazione professionale iniziale e hanno la medesima valenza sia che siano acquisite in apprendistato che in esito a percorsi di formazione a tempo pieno.

L'apprendistato nel Regno Unito

Nel Regno Unito l'apprendistato si è diffuso come "programma" istituito dal governo, al di fuori di una regolamentazione normativa, che consente di finanziare percorsi di formativi rivolti a giovani lavorato-

ri che mirano a conseguire una qualifica professionale che fa parte del sistema nazionale delle qualifiche (*National Vocational Qualifications* - NVQs). Tali qualifiche prevedono necessariamente un apprendimento sul lavoro, eventualmente affiancato da una formazione in una scuola o altra struttura formativa, e possono essere conseguite sia da studenti che frequentano scuole o *colleges*, che da occupati che lavorano a tempo pieno; pertanto, l'apprendistato rappresenta uno dei percorsi attraverso cui un giovane può raggiungere una certificazione professionale.

Tradizionalmente il programma di apprendistato è rivolto a giovani dai 16 anni di età. Si articola su due differenti livelli, a seconda del livello di qualifica NVQ da conseguire (II o III). Il programma viene implementato nel quadro di "programmi formativi settoriali" (*frameworks*) definiti dalle parti sociali dei diversi settori a livello nazionale, nell'ambito dei quali si collocano 190 percorsi e qualifiche da conseguire in apprendistato. Ogni *framework* specifica le caratteristiche del programma settoriale di apprendistato, che normalmente consistono nel conseguimento di tre elementi: una qualifica professionale tra quelle previste nel sistema nazionale inglese delle NVQs; uno o più *Technical Certificate* (TC), ossia certificati che attestano la frequenza e il superamento di uno o più corsi teorici tra le tematiche maggiormente significative per la disciplina di settore; alcune certificazioni di Key Skills, ossia le competenze chiave definite dal sistema inglese delle qualificazioni, spendibili trasversalmente nelle diverse professionalità.

Non sono previsti requisiti di ingresso all'apprendistato, anche se possono esser-

ci delle specificità nell'ambito dei singoli *frameworks*.

Il rapporto di apprendistato non ha una durata predefinita, in quanto orientato al conseguimento del livello e della tipologia di qualificazione prevista dal programma: in media la durata dell'apprendistato per il conseguimento di una qualifica di livello II è di circa 15 mesi mentre per il livello III ci vogliono almeno due anni.

All'interno del contratto fra impresa e apprendista sono dettagliati l'orario di lavoro, il livello retributivo, le ferie, la descrizione del lavoro che dovrà essere svolto. In aggiunta, datore di lavoro e apprendista firmano un accordo che definisce sommariamente la formazione che deve essere erogata.

Nel 2005 per la prima volta è stato stabilito un salario minimo per gli apprendisti pari a 80 sterline a settimana; nel 2009 tale salario minimo è stato portato a 95 sterline. Nella realtà il salario settimanale è compreso fra 115 e 160 sterline.

Il processo formativo per gli apprendisti rappresenta un mix di pratica on the job e di percorsi off the job. Per determinare l'articolazione della formazione tra interna e esterna all'azienda è essenziale riferirsi alle tre certificazioni di cui si compone un programma di apprendistato: le qualifiche NVQs, le certificazioni tecniche TC e le certificazioni sulle Key Skills.

Le NVQs vengono acquisite sempre e comunque *on-the-job*. A livello nazionale le organizzazioni di settore definiscono lo standard di competenze da conseguire per ciascuna qualifica, che viene poi dettagliato dai soggetti autorizzati alla certificazione. Questi soggetti (Awarding Bodies), che hanno natura privata, verificano l'andamento della formazione e il conseguimento degli

standard previsti.

Per quanto riguarda, invece, i *Technical Certificates* e le *Key Skills* il sistema inglese ammette più possibilità. Il più comune è quello per cui entrambe le qualificazioni vengono trasferite all'interno dei centri di formazione e/o dei college specificamente accreditati. In questo caso il rapporto tra formazione on-the-job e off-the-job varia al variare del programma (*framework*), e quindi da settore a settore e da profilo a profilo, nonché dipende dall'accordo tra il datore di lavoro, l'apprendista, il soggetto che gestisce il programma (Servizio Nazionale per l'Apprendistato), e i diversi centri di formazione responsabili della formazione off-the-job.

I corsi per l'acquisizione di un certificato tecnico, generalmente erogati al di fuori dell'azienda, sono molto simili ai corsi della formazione professionale, prevedendo sia una parte professionale teorica, sia esercitazioni pratiche in laboratorio, e hanno solitamente la durata di uno o due anni. Devono consentire un processo strutturato di erogazione e verifica delle conoscenze richieste.

Le certificazioni sulle competenze-chiave (*Key Skills*) possono essere acquisite in qualsiasi centro approvato, dalle scuole, ai *colleges*, ai centri di formazione, incluso presso alcuni datori di lavoro. E' possibile prepararsi per sostenere l'esame per l'acquisizione delle certificazioni di competenze-chiave frequentando un corso *part time* o *full-time*, la cui durata solitamente non supera le 5 settimane. Per i programmi di apprendistato devono essere necessariamente conseguite le competenze-chiave relative a "Comunicazione" e "Trattamento dei dati numerici"; in aggiunta, all'interno dei progetti-quadro di settore possono essere previste ulteriori certificazioni di competenze-chiave.

Nel novembre 2009 è stata introdotta per la prima volta una legge che definisce alcune caratteristiche dell'apprendistato, nel quadro di una strategia di forte rilancio dell'istituto, che ha dato vita ad una pluralità di programmi di apprendistato che si rivolgono a target di giovani diversi. In prospettiva si intende stimolare la diffusione di apprendistati che mirano al conseguimento di qualifiche di livello 4 e ad ampliare la fascia d'età dei soggetti interessati.

Per i ragazzi dai 14 ai 16 anni è stato di recente introdotto un programma denominato *Young Apprenticeships*, della durata di due anni. I ragazzi che prendono parte al programma si dividono fra scuola, formazione pratica ed esperienza lavorativa; le competenze e le qualifiche previste dal curriculum di studi devono essere acquisite all'interno della struttura scolastica, mentre per circa due giorni a settimana i giovani sono inseriti nel programma e studiano per ottenere una qualifica professionale di secondo livello. Complessivamente nell'arco di due anni i ragazzi devono aver maturato 50 giorni di esperienza sul lavoro.

Modelli di apprendistato a confronto

L'analisi del funzionamento dell'apprendistato nei quattro Paesi considerati mette in luce ampi elementi di convergenza fra i modelli, ma anche aspetti specifici, derivanti dalle caratteristiche proprie di ciascun Paese.

Certamente l'apprendistato in tutti i Paesi esaminati è uno strumento rivolto prevalentemente ai giovanissimi; generalmente l'accesso è a partire dai 16 anni di età, alla

conclusione dell'istruzione obbligatoria. Talvolta l'apprendistato si colloca nell'ambito di un "obbligo formativo" di durata più ampia (Germania), come previsto anche in Italia dal diritto-dovere.

Generalmente l'età di accesso al lavoro è fissata ad un minimo di 14 anni e 9 mesi. Talvolta la riduzione dell'età di ingresso si inserisce in un "programma" di apprendistato con caratteristiche specifiche, in cui si rafforza la valenza formativa dello strumento e del percorso in virtù dell'età più giovane dell'utenza. È il caso della Francia e della Gran Bretagna dove sono stati recentemente introdotti programmi di apprendistato (o di "pre-apprendistato") rivolti a giovani con meno di 16 anni di età.

In Francia, in Germania e nei Paesi Bassi l'apprendistato si caratterizza per la natura di contratto di lavoro, per quanto finalizzato anche al conseguimento di una qualifica e/o di un titolo di studio. Pertanto, l'instaurarsi di un rapporto di apprendistato rimanda direttamente all'instaurarsi di un rapporto di lavoro di tipo subordinato, anche se una componente essenziale di tale "negozio giuridico" è impartire una formazione finalizzata al conseguimento di un titolo e/o di una certificazione.

Nel Regno Unito in cui vige il sistema della "common law" l'apprendistato assume invece le caratteristiche di un "programma", che finanzia "accordi di formazione" tra un datore di lavoro e un apprendista. In questo Paese il diritto del lavoro si caratterizza per la presenza di un quadro normativo alquanto snello, mentre la definizione della regolamentazione dei rapporti di lavoro è affidata a "codici di pratiche". Pertanto non si può parlare di un quadro normativo che definisce le caratteristiche dell'apprendista-

to; nello stesso Regno Unito la prima norma relativa all'apprendistato è stata introdotta nel novembre del 2009.

In tutti i Paesi esaminati è comune la finalità dell'apprendistato, corrispondente al conseguimento di un titolo professionale. Quasi sempre si tratta di una certificazione che ha validità a livello nazionale, in quanto rispondente a standard definiti a livello nazionale.

Generalmente, tali titoli professionali sono certificazioni specifiche del sistema della formazione professionale, in alcuni casi acquisibili anche in esito a percorsi di formazione a tempo pieno (Paesi Bassi); talora esiste un "framework", una sorta di architettura che inquadra tutti i titoli di studio e le certificazioni acquisibili in un dato sistema in un unico "quadro" articolato in livelli che stabilisce le corrispondenze fra le acquisizioni maturate nei diversi percorsi del sistema dell'istruzione, anche universitaria, e nella formazione professionale (Regno Unito).

È una specificità dell'apprendistato francese il rilascio di titoli che possono essere acquisiti anche frequentando percorsi di istruzione a tempo pieno, tanto nel ciclo secondario che in quello terziario del sistema di istruzione. Come pure risulta peculiare il sistema "duale" della Germania: in quanto Paese federale, il sistema scolastico è regolato da norme definite da ciascun *Land*, per cui i titoli dell'istruzione secondaria possono non essere automaticamente riconosciuti nel passaggio da un *Land* ad un altro. Di contro, l'apprendistato è un percorso pienamente inserito nel ciclo secondario superiore del sistema educativo, tanto che tale opzione formativa è scelta dal 60% circa dei 16enni, rilascia titoli a validità nazionale.

La relazione che intercorre fra apprendistato

e sistema dell'istruzione – generalmente con riferimento al ciclo secondario – risulta determinante ai fini della definizione dei contenuti della formazione obbligatoriamente impartita nell'ambito dell'apprendistato. In generale in tutti i Paesi considerati lo strumento si caratterizza per l'adesione ad una metodologia dell'alternanza, che prevede l'erogazione della formazione in due luoghi, l'impresa e una struttura formativa.

Tuttavia, il ruolo formativo dell'azienda si amplia fino a diventare eventualmente esclusivo quanto più si "allenta" il nesso fra apprendistato e sistema educativo.

Per cui, in Germania e nei Paesi Bassi l'alternanza si realizza frequentando almeno per un giorno a settimana la scuola professionale (*Berufsschule* o *ROC*); in Francia, la formazione esterna ha una durata minima di 400 ore annue, ma può arrivare a 800 per il titolo di livello più elevato. Nei tre Paesi menzionati, accanto ai contenuti di tipo professionale, alla formazione esterna si chiede di impartire anche conoscenze e competenze di tipo più generale (lingua nazionale, lingua straniera, matematica, ecc.), in virtù dell'inquadramento dell'apprendistato nel sistema educativo. Come detto, l'apprendistato rilascia direttamente titoli di studio e/o è inserito come opzione per l'assolvimento di un "obbligo formativo", che assegna alla formazione anche una valenza educativa più generale.

Di contro, molto meno regolato è il sistema inglese, tutto centrato sul conseguimento di obiettivi definiti in termini di skills, di competenze professionali, dove in alcuni casi anche le certificazioni tecniche (*Technical Certificates*) e le competenze chiave (*Key Skills*) possono essere acquisite esclusivamente in azienda. In questo caso i contenu-

ti della formazione sono orientati a fornire le conoscenze e competenze professionali specifiche per esercitare un “mestiere” in modo qualificato.

Pertanto, per quanto ad uno stadio ancora iniziale di approfondimento, il confronto internazionale mette in luce le diverse modalità con cui lo strumento dell'apprendistato è stato plasmato per un efficace inserimento nel contesto politico e sociale proprio di ogni Paese. Rimangono come caratteri specifici dello strumento: la sua collocazione nell'ambito dell'occupazione per cui gli apprendisti sono lavoratori retribuiti; la finalità formativa, per cui l'apprendistato consente l'acquisizione di una certificazione professionale; l'adozione della metodologia dell'alternanza tra due luoghi formativi (scuola/centro di formazione e azienda) e tra formazione e lavoro.



ORIENTAMENTO

Orientamento al lavoro: lo Stato e il cittadino

di Ronald G. Sultana

*Professore di Sociologia dell'Istruzione ed
Educazione comparata all'Università di
Malta*

Direttore di Euro-Mediterranean Centre for Educational Research

Traduzione: Michela Renna, *consulente Isfol*
Supervisione contenuti: Concetta Fonzo,
Isfol - Euroguidance Italy

Orientamento al lavoro: per utenti, clienti o cittadini?

Nei forum europei sull'orientamento creati negli ultimi anni¹ e nelle recenti analisi di set-



tore² sono emersi due filoni di pensiero che interpretano diversamente la persona che fa uso dei servizi di orientamento. Tali interpretazioni vedono la persona, da un lato, come un cittadino e, dall'altro, come un utente, un cliente, un fruitore. Vi sono profonde differenze nelle interpretazioni che vedono nella persona un "utente" o un "cliente", ma ai fini di questo breve articolo, andrò a considerare tali accezioni come unica, opposta alla nozione di persona intesa come "cittadino". Ciascuna delle due interpretazioni ha una concettualizzazione diversa e contrastante dell'individuo, dello Stato e della relazione tra i due. Ciascuna interpretazione apre la strada a nuove possibilità in termini di *empowerment* dell'individuo, collocandolo al centro dei servizi che riceve.

Permettetemi di sottolineare che la presente analisi dei discorsi, delle attitudini e delle realtà che tali interpretazioni veicolano non rappresenta un pedante esercizio accademico fine a sé stesso. Al contrario, si tratta di un'analisi assolutamente necessaria per-

1. Watts, A.G., Sultana, R.G. & McCarthy, J. (2010). The involvement of the European Union in career guidance policy and practice: a brief history. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 89-107.

2. Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD. Sultana, R.G. (2004). *Guidance policies in the learning society: trends, challenges and responses across Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP. Watts, A.G. & Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), pp. 105-122. Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). Career guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 29-46.

ché la posta in gioco è molto alta. Il contesto che definisce lo scenario di discussione sull'orientamento nel XXI secolo rappresenta una sfida enorme sia per lo Stato che per l'individuo. È importante affrontare tale sfida per comprendere le forze che influenzano la nostra definizione di orientamento al lavoro, il suo potenziale e il suo valore, nonché la sua rilevanza in un mondo caratterizzato da forti complessità. Comprendere questi aspetti può aiutarci ad apprezzare meglio le responsabilità dello Stato nell'erogazione dei servizi di orientamento, cioè la misura in cui l'orientamento al lavoro rappresenti per i cittadini della tarda modernità un diritto acquisito.

Lo Stato e la globalizzazione negativa

Una prima problematica da affrontare è la natura mutevole dello Stato nel contesto della globalizzazione³. La globalizzazione negativa ha ridotto il potere dello Stato e, allo stesso tempo, ha creato sfide sorprendentemente complesse in relazione alle quali lo Stato non dispone di idonei strumenti di gestione, potendosi avvalere unicamente degli strumenti giuridici e istituzionali sviluppati nel corso della sua storia bicentenaria. A causa della presenza di

società multinazionali, ad esempio, senza menzionare gli enti sovranazionali, il potere economico si è esteso in misura tale, ad un tale costo per il potere politico, che le decisioni che riguardano la vita e il benessere dell'individuo sono spesso effettuate in contesti che vanno oltre il controllo democratico. Se lo Stato osa opporsi alle forze di mercato, il capitale andrà a defluire lì dove potrà crescere più facilmente e agevolmente. Cosa fa lo Stato – e cosa può fare – quando aumenta le imposte sul reddito delle società per sostenere la spesa in assistenza sociale, ad esempio, e le società chiudono i battenti per trasferirsi altrove?

Lo Stato, disarmato e quasi spogliato della sua legittimità, è obbligato a confrontarsi con i suoi cittadini e, invece di offrire supporto, come ha fatto in passato, si rivolge a loro dicendo:

“Cittadini, il mondo è cambiato: è difficile trovare posti di lavoro, poiché questi continuano a entrare e a uscire dalle nostre frontiere nazionali con velocità e direzioni imprevedibili, su cui abbiamo poco controllo. Ecco cosa vi chiedo di fare: studiate tanto a scuola, formatevi il più possibile e, qualunque cosa facciate, non abbandonate tale percorso e non escludetevi socialmente e, se al termine di 15 o 20 dei vostri migliori anni di vita trascorsi all'interno dei vari istituti non riuscite a trovare un lavoro, non rinunciate, non abbandonate il vostro percorso, non escludetevi socialmente, altrimenti dovremo “attivarvi” per far sì che riusciate a mantenere il vostro “valore d'uso” e la vostra occupabilità... Se non sarete capaci di seguire questi consigli, potrete solo prendervela con voi stessi, quin-

di siate pronti a formarvi e riformarvi, a cambiare percorso, ad accrescere le vostre qualifiche e a ridimensionare le vostre aspirazioni ad un lavoro decoroso; imparate a rapportarvi con lavori ben al di sotto delle vostre possibilità. Siate pronti ad abbandonare le vostre radici, le biografie individuali e l'identità della vostra comunità per trasferirvi e servire il capitale. L'Europa, dopo tutto, è una realtà senza frontiere, e in questi *Giochi senza frontiere* offriamo una mobilità di persone che raggiunge, più o meno letteralmente, lo stesso livello di mobilità delle merci. Questo, cari cittadini, è il mondo del futuro che possiamo offrirvi. I giochi sono fatti. Il dado è tratto”.

All'interno di questo scenario, che alcuni sociologi hanno definito “capitalismo d'azzardo”⁴, come si comporta lo Stato e, cosa ancora più importante, come dovrebbe comportarsi? In molte regioni del mondo, lo Stato non rispetta i propri obblighi di proteggere i cittadini contro l'insicurezza e la paura che ne deriva. Al contrario, i governi richiedono maggiore flessibilità nel mercato del lavoro e in ogni altra area della vita regolata dalle forze di mercato. Ciò equivale a maggiore insicurezza. Ne consegue un aumento del rischio, non una diminuzione⁵. In questa posizione di debolezza, invece di accettare le responsabilità nei confronti

di chi gli ha affidato un mandato, lo Stato nasconde astutamente le sue ridotte capacità e competenze, andando a riformulare il deficit statale e proiettandolo come un deficit personale⁶: il motivo per cui non riesci a raggiungere una vita dignitosa e decorosa è perché non hai studiato e non ti sei adeguatamente preparato, non hai imparato a modificarti, confezionarti e commercializzarti in modo tale da esercitare una forza d'attrazione nei confronti di un potenziale datore di lavoro, non hai sufficienti capacità imprenditoriali e, orrore degli orrori, non ti sei convertito al Vangelo dell'Apprendimento Continuo⁷ con sufficiente fervore. L'appello alla *responsabilità* è, secondo Beck⁸, “il cinismo con cui lo Stato e le sue istituzioni mascherano il proprio fallimento”.

Autonomia e solidarietà

Questa tendenza alla *responsabilizzazione*⁹ delle problematiche sociali è veicolata nell'ambito dell'orientamento da termini quali *career resilience* (capacità di recupero

3. Bauman, Z. (1998). *Globalization: The human consequences*. New York: Columbia University Press. Jessop, B. (2000). *Globalization and the national state*. Department of Sociology, Lancaster University, Lancaster LA1 4YN: <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/Jessop-Globalization-and-the-National-State.pdf>.

4. Strange, S. (1997). *Casino capitalism*. Manchester: Manchester University Press. [first published in 1986].

5. Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. New Delhi: Sage. Bauman, Z. (2006). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.

6. Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.

7. Grubb, W.N. & Lazerson, M. (2004). *The education gospel: The economic power of schooling*. Cambridge: Harvard University Press. Kuhn, M. & Sultana, R.G. (Eds.) (2006). *Homo sapiens Europæus? Creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

8. Beck, U. (2006). Living in the world risk society. A Hobhouse Memorial Public Lecture, 15th February, the London School of Economics. http://www.libertysecurity.org/img/pdf_beck-2006.pdf (last accessed September 10, 2010).

9. Ball, S. J. 2008. *The education debate. Policy and politics in the twenty-first century*. Bristol: Policy Press.

di carriera), *career agility* (agilità di carriera), *portfolio careers* (destrutturazione del percorso lavorativo) e *boundaryless careers* (carriere senza confini) — termini spesso associati, con molto entusiasmo, in previsione del mondo del futuro, ma che probabilmente rivelano la mancanza di una riflessione critica sufficiente. In questo caso ci riferiamo al processo di *insourcing*¹⁰, che indica una nuova assegnazione di funzioni, attività e responsabilità inizialmente attribuite alle istituzioni ed ora assegnate all'individuo¹¹. Questa *autonomia interpretata in termini sociali*¹² contribuisce ad evidenziare il relativo paradosso, per mezzo del quale ciò che ci si aspetta dall'individuo, in termini di adattamento a determinati valori, viene definito *collettivamente*, ma ci si aspetta che l'individuo sia in grado di rispondervi *individualmente*.

Gli orientamenti qui descritti sono particolarmente preoccupanti poiché si verificano in un momento in cui le nozioni di solidarietà sociale vengono indebolite. Una soluzione è proprio quella di fare in modo che agli individui non sia richiesta una maggiore responsabilità individuale senza che venga loro fornito un supporto adeguato, di natura collettiva. I servizi di orientamento alla carriera inclusi in un paradigma continuo *critico* possono essere un esempio di tale supporto collettivo, ma possono ugualmente contribuire a rafforzare *l'individualiz-*

zazione che personalizza i problemi strutturali nel caso in cui tale paradigma perda la sua valenza critica.

Sicurezza, dignità e Stato

La natura della risposta dello Stato, cioè la sua accettazione di responsabilità nei confronti dell'individuo, in questo momento così particolare in cui vivere è diventato quasi rischioso, o la negazione di tali responsabilità, dipende, a mio avviso, dalla natura del contratto sociale a cui decide di aderire con coloro che vivono all'interno dei suoi confini. E la natura di tale contratto sociale dipende realmente dal modo in cui lo Stato ci percepisce: clienti, utenti o fruitori di servizi, da un lato, o cittadini, dall'altro¹³.

I contratti con clienti, fruitori o utenti sono accordi basati essenzialmente sulla logica di mercato e sui principi di mercato, quindi richiamano la questione dello *scambio* (cioè, io Stato, cosa ottengo in cambio per i servizi che offro?), del *valore* (cioè, i servizi offerti dovrebbero essere erogati dietro compenso e, in tal caso, a quale importo?) e dell'*accesso* (cioè, i servizi offerti sono accessibili ugualmente da tutti i gruppi?). Fruitori, clienti e utenti hanno certo dei diritti, ma spesso tali diritti sono definiti in maniera limitata in termini di scelta tra servizi concorrenti, di diritto di allontanarsi da un *provider* e, nella situazione migliore, di diritto di plasmare il servizio in modo tale che risponda

ad esigenze specifiche¹⁴. Il cliente, fruitore o utente è visto dallo Stato come un individuo libero, invitato ad accedere ai suddetti servizi per massimizzare il beneficio individuale, e si salvi chi può... Informato dalla logica di mercato, lo Stato può ritirare i propri servizi e allontanarsi: da fonte di sicurezza, lo Stato può divenire un'ulteriore fonte di rischio.

I vincoli di un contratto sociale

Di contro, un contratto sociale tra lo Stato e i cittadini ha una visione più ampia e più inclusiva. Riguarda la creazione di un dibattito pubblico su ciò che è buono per tutta la società ed il riconoscimento del fatto che non esiste un'auto determinazione individuale senza solidarietà sociale. In un contratto sociale, lo Stato riconosce con maggiore chiarezza ed onestà le proprie responsabilità verso i suoi membri, che riconosce non come ricettori passivi di servizi che conducono alla dipendenza, bensì come cittadini attivi, chiamati ad avere voce sulle questioni che influenzano la loro vita. All'interno di questo contratto sociale tra Stato e cittadini esiste un'intesa secondo cui, nel caso in cui l'individuo sia costretto a fare il funambolo, dovrà esserci una rete di sicurezza per proteggerlo nel momento di difficoltà. Questo è il minimo che lo Stato può fare nel conte-

sto di una società in cui rischi e insicurezza sono elementi sempre più presenti. L'orientamento al lavoro è parte della suddetta rete di sicurezza e, come tale, rappresenta un diritto acquisito di tutti i cittadini; tuttavia, ritengo che esso stesso debba essere riconcettualizzato in modo tale da prendere in considerazione la specifica natura dei nostri tempi, come parte integrante di uno Stato riconcettualizzato.



14. Walsh, K. (1994). 'Citizens, charters and contracts.' In R. Keat, N. Whiteley & N. Abercrombie (Eds.) *The Authority of the Consumer* (pp. 189-206). London: Routledge. Clarke, J. (2007). Citizen-consumers and public service reform: at the limits of neoliberalism? *Policy Futures in Education*, 5(2), 239-248.

10. Lash, S. (2003). Reflexivity as non-linearity. *Theory, Culture and Society* 20(2), 49-57.

11. Watts, A.G. (1995). Applying market principles to the delivery of careers guidance service: a critical review. *British Journal of Guidance and Counselling*, 23(1), 69-81.

12. Beck & Beck-Gernsheim, 2002, cit.

13. Stoer, S.R. & Magalhães, A.M. (2002). The reconfiguration of the modern social contract: new forms of citizenship and education. *European Educational Research*, 1(4), 692-704.

ORIENTAMENTO

Dalla Borsa Lavoro al Nuovo Sistema di Orientamento: le Università insieme per il progetto SOUL

di Carlo Magni

Coordinatore Scientifico Progetto SOUL
carlo.magni@uniroma1.it

e di Eleonora Rossi

Ufficio Stampa SOUL - Sapienza
eleonora.rossi@uniroma1.it

Nel dicembre del 2007 le Università La Sapienza e Roma Tre, che avevano dato vita al Progetto BLUS (Borsa Lavoro Università Sapienza) hanno costituito con il CASPUR (Consorzio Interuniversitario per le Applicazioni di Supercalcolo per Università e Ricerca) una Associazione Temporanea di Scopo (ATS) per rispondere al bando della Regione Lazio relativo alla realizzazione del progetto "Promozione, Sperimentazione e Potenziamento dei Sistemi Universitari di Placement", finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

Il progetto presentato dall'ATS è risultato vincitore del bando di gara e la sua realizzazione (febbraio-novembre 2008) è stata finanziata con circa 2.000.000 di Euro.

Altre tre Università romane - Tor Vergata, Foro Italico e Accademia delle Belle Arti - si sono associate all'iniziativa dando vita all'Intesa SOUL (Sistema di Orientamento Universitario al Lavoro) per coordinare ed integrare le attività di placement e orientamento al lavoro con tutti gli Atenei facenti parte dell'Intesa.

La Mission di SOUL consiste nel creare opportunità d'incontro e confronto fra il mondo della formazione universitaria e quello del lavoro, sviluppando forme di collaborazione destinate ad una reciproca conoscen-

za e ad una crescita comune.

La forza dell'iniziativa ha aperto la strada per l'adesione delle altre Università del Lazio che operano fuori della Provincia di Roma (Cassino e Viterbo). L'Intesa SOUL vedrà, a breve, l'ingresso della LUMSA, Libera Università Maria Ss. Assunta, raggiungendo così un bacino d'utenza di quasi 189.400 iscritti ed oltre 25.400 laureati ogni anno pari al 14% di quelli nazionali.

Gli accordi di collaborazione tra le Università e il contributo tecnico informatico del Consorzio CASPUR per la costruzione di un sistema integrato di *placement* hanno richiesto inoltre una forte sinergia con le reti pubbliche che operano ai vari livelli territoriali (Regione, Provincia, Comune) e che attuano politiche attive per il lavoro, per ottimizzare coerenti strategie di relazione tra il sistema formativo e quello produttivo.

In questa prospettiva si collocano le collaborazioni poste in essere con i *partner* istituzionali come il Ministero del Lavoro, la Regione Lazio, il Comune di Roma, la Provincia di Roma, LazioAdisu, la Camera di Commercio di Roma, Irfi, Bic Lazio, Italia Lavoro che hanno contribuito allo sviluppo e alla diffusione del nuovo servizio su scala territoriale. In questo contesto di collaborazioni e *partnership* il sistema SOUL è cresciuto rapidamente, integrando importanti servizi diversificati ma complementari. Una importante componente dei servizi offerti viene realizzata attraverso il portale web www.jobsoul.it e, una componente di altrettanto rilievo viene invece attuata attraverso attività sul campo e servizi in presenza.

Il portale web, www.jobsoul.it, offre informazioni su iniziative e servizi relativi all'inserimento lavorativo dei laureati e per l'attivazione di tirocini. Il portale garantisce

l'incontro fra la domanda di opportunità di lavoro da parte delle imprese registrate e l'offerta di occupazione di laureandi e laureati che pubblicano sul web i propri profili professionali (C.V.).

Al portale le aziende possono iscriversi liberamente e gratuitamente, ma sono in grado di inserire opportunità di lavoro e di visualizzare i curriculum degli iscritti solo dopo un'approvazione formale da parte del *back-office*. Studenti e laureati invece sono subito operativi: dopo la registrazione possono inserire curricula nella loro area personale, cercare tra le offerte di lavoro presenti e candidarsi a quelle più adatte al loro profilo oppure presentarsi direttamente alle imprese.

Il portale SOUL è stato messo in linea nel luglio 2008 e ha avuto immediatamente un ampio riscontro da parte degli utenti anche grazie all'intensa campagna informativa che ha fatto conoscere al mondo produttivo, agli studenti, ai laureati e ai cittadini della provincia di Roma, l'esistenza e gli obiettivi di questo nuovo servizio.

In due anni di attività si sono registrati oltre 42.489 utenti e 2.849 aziende. Al momento sono oltre 13.000 i contatti avviati dalle imprese utilizzando il database del portale Jobsoul, mentre sono più di 11.000 le candidature accettate. Fino a questo momento sono più di 3.631 le offerte di lavoro pubblicate e oltre 1.600 le opportunità di tirocinio attivate sul portale www.jobsoul.it per l'anno 2010.

Il portale SOUL inoltre si qualifica per la capacità di "conferire" i suoi dati relativi al *placement* alle strutture informative regionali e nazionali (BCNL) come richiesto dalla normativa vigente.

Particolare impegno è stato posto sulla va-

lutazione automatizzata (indice di prossimità) della congruenza reciproca tra offerte di lavoro e curriculum dei candidati, che pone delle sfide significative sia perché le informazioni qualificanti su un curriculum o su un'offerta di lavoro non sono schematizzabili rigidamente in campi chiusi - e spesso elementi salienti sono in campi a testo libero - sia perché il mercato del lavoro è caratterizzato da una crescente dinamicità, che peraltro si riflette sui percorsi formativi.

La prima estensione realizzata per il portale SOUL è stata il modulo software per la gestione dei tirocini universitari in sperimentazione presso la Sapienza e Roma Tre che diventa operativo a Novembre 2010.

Questo modulo informatizza le procedure amministrative necessarie per l'attivazione di un tirocinio curriculare o post laurea.

Tramite il sistema, le aziende possono ottenere la modulistica per convenzionarsi con le Università aderenti a SOUL, inserire opportunità di tirocinio, selezionare i candidati e compilare i progetti formativi. Gli studenti hanno invece l'opportunità di candidarsi alle offerte presenti, autocandidarsi alle imprese e visualizzare i propri progetti formativi. Gli Atenei infine possono approvare le richieste di convenzioni quadro provenienti dalle Aziende e gestire informaticamente tutte le procedure legate all'attivazione del tirocinio attraverso gli uffici o i corsi di laurea delegati a queste funzioni.

Per quanto riguarda la componente dei servizi offerti direttamente dagli operatori di *placement* del sistema SOUL, sono attivi uffici centrali (*back-office*) che coordinano le attività, seguono i rapporti con aziende e Università. I *back office* inoltre, redigono i contenuti presenti sul portale e coordinano una rete di sportelli periferici presso ciascun

Ateneo per un contatto diretto con docenti, studenti e laureati.

In particolare gli sportelli di orientamento sono dedicati a tutti quegli studenti e laureati in uscita dal percorso universitario che necessitano di consulenze personalizzate per orientarsi sulle scelte professionali più in linea con il percorso formativo svolto.

Inoltre SOUL è impegnato nella promozione e nell'organizzazione di eventi di orientamento al lavoro (workshop, seminari, *career day*, presentazioni di aziende nelle Facoltà, ecc..) che favoriscono la conoscenza diretta tra studenti e imprese.

Infine, è a disposizione di studenti e imprese che utilizzano il portale SOUL un contact center che risponde tramite telefono ed e-mail a richieste di assistenza e supporto tecnico-informatico.

Il rapporto con le altre Istituzioni, impegnate nella realizzazione di politiche attive per il lavoro, si è fortemente consolidato specie in tempi recenti.

Il 21/10/2009 SOUL ha sottoscritto una Convenzione con la Provincia di Roma (Protocollo di intesa per la costruzione di una rete integrata di servizi per il lavoro fra Provincia di Roma e sistema universitario SOUL) per estendere la collaborazione con le istituzioni che, a diversi livelli territoriali, danno vita a politiche attive per il lavoro specie presso la popolazione giovanile. Attualmente sono già operativi i Centri per l'Impiego aperti presso le università Sapienza, Roma Tre e Tor Vergata.

Sono in fase di realizzazione gli accordi contenuti nella Convenzione con l'Assessorato al lavoro della Regione Lazio, stipulata in data 23/12/2009, per costruire un canale privilegiato di interscambio dei dati fra il database delle Comunicazioni Obbligatorie

e quello dei laureati degli Atenei dell'Intesa per la verifica degli esiti occupazionali dei propri laureati.

Le 8 Università del Sistema partecipano attraverso SOUL ai bandi della Regione Lazio a valere sul POR Lazio FSE 2007/2013 risultando per alcuni di questi vincitori come nel caso del Bando Regionale "Avviso per la costituzione e il potenziamento della rete dei sistemi di *placement* di Università e Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale per lo svolgimento di tirocini formativi", sul quale all'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" e all'Università degli Studi Roma Tre, legate in ATS, sono stati assegnati, con il Progetto START UP, € 2.500.000,00 per l'attivazione di 600 tirocini e la costruzione di una rete informatica fra gli Atenei aderenti al Sistema.

Infine, grazie al contributo del Ministero del Lavoro, attraverso l'Agenzia Italia Lavoro, SOUL- Sapienza è già in grado di attivare il Progetto FIXO 2, specificatamente destinato a Dottorandi senza borsa, per favorire stage presso le imprese.

SOUL IN CIFRE¹⁵

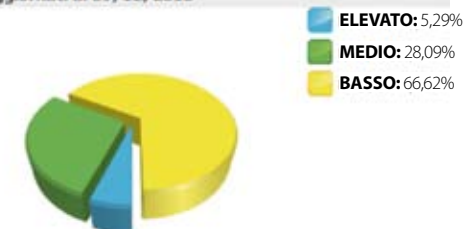
Statistiche studenti & laureati

Totale utenti iscritti: 42.489

Totale curricula inseriti: 39.920

IMPORTANZA DELL'ESPERIENZA PREGRESSA

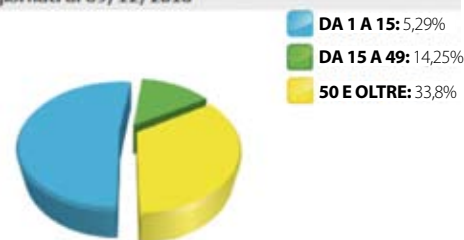
Dati aggiornati al 09/12/2010



Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale delle opportunità di lavoro pubblicate.

DISTRIBUZIONE PER NUMERO DI DIPENDENTI

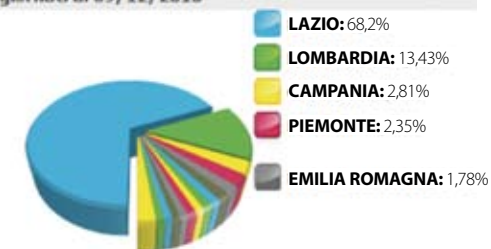
Dati aggiornati al 09/12/2010



Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale delle aziende iscritte.

DISTRIBUZIONE PER REGIONE

Dati aggiornati al 09/12/2010



Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale delle aziende iscritte. Le regioni indicate sono relative alle sedi legali/principali delle aziende.

RETRIBUZIONE MENSILE PROPOSTA (IN EURO)

Dati aggiornati al 09/12/2010



Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale delle opportunità di lavoro pubblicate.

15. Dati al 09/12/2010.

SOUL IN CIFRE¹

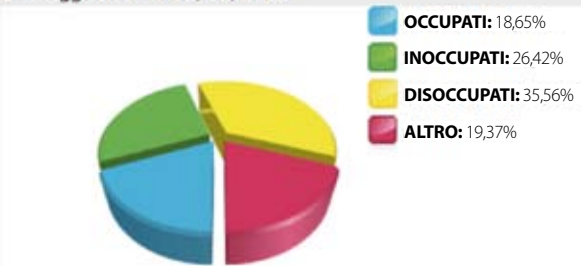
Statistiche aziende
 Totale aziende registrate: 2.849
 Totale opportunità di lavoro: 3.631

DISTRIBUZIONE PER SESSO
 Dati aggiornati al 09/12/2010



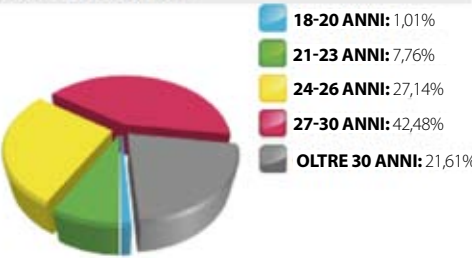
Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale degli utenti iscritti.

DIVISIONE PER STATO LAVORATIVO
 Dati aggiornati al 09/12/2010



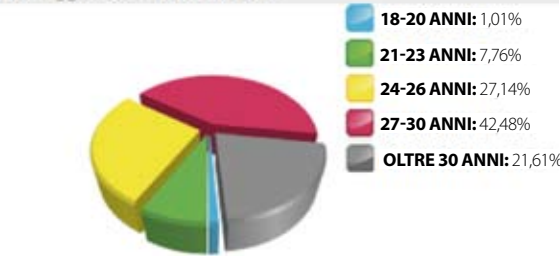
Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale degli utenti iscritti.

DIVISIONE PER FASCIA D'ETÀ
 Dati aggiornati al 09/12/2010



Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale degli utenti iscritti.

DIVISIONE PER FASCIA D'ETÀ
 Dati aggiornati al 09/12/2010



Percentuali calcolate in base al rapporto sul totale degli utenti iscritti.

1. Dati al 09/12/2010.

EUROPA E MOBILITA'
 L'Agenzia Nazionale per i
 Giovani, le opportunità di
 mobilità e il programma
 Gioventù in Azione

di Paolo Di Caro
 Direttore Agenzia Nazionale per i Giovani
 Agenzia Nazionale per i Giovani
 via Sabotino, 4 – 00195 Roma
 www.agenziagiovani.it

Obiettivi e funzione del Programma
 Gioventù in Azione

Gioventù in Azione 2007-2013 è un Programma europeo di educazione non formale e promuove progetti europei di mobilità giovanile internazionale di gruppo e individuale attraverso gli scambi e le attività di volontariato all'estero, l'apprendimento interculturale e le iniziative dei giovani di età compresa tra i 13 e i 30 anni. Il Programma è attuato in Italia dall'Agenzia Nazionale per i Giovani. L'Autorità Nazionale del Programma è il Dipartimento della Gioventù della Presidenza del Consiglio dei Ministri. I destinatari sono i gruppi di giovani, le organizzazioni giovanili, gli animatori giovanili, le organizzazioni operanti nel terzo settore, le autorità locali e tutti coloro che lavorano con e per i giovani.

- Gli obiettivi:
- promuovere la cittadinanza attiva dei giovani;
 - sviluppare la solidarietà e promuovere la tolleranza tra i giovani;
 - favorire la comprensione reciproca tra giovani di differenti paesi;
 - sviluppare la qualità dei sistemi di supporto alle attività giovanili;

- promuovere la cooperazione europea nel settore della gioventù.

Le cinque Azioni:

Azione 1	Gioventù per l'Europa 1.1 Scambi di giovani 1.2 Iniziative giovani 1.3 Progetti Giovani e Democrazia
Azione 2	Servizio Volontario Europeo
Azione 3.1	Cooperazione con Paesi partner limitrofi all'Unione Europea
Azione 4.3	Formazione e messa in rete degli operatori attivi nel campo dei giovani e delle organizzazioni giovanili
Azione 5.1	Incontri dei giovani con i responsabili delle politiche per la gioventù

Il Programma offre opportunità di
 mobilità dei giovani in Europa e fuori
 l'Europa attraverso:

- gli scambi di giovani, che hanno una finalità pedagogica di apprendimento in un contesto non formale e coinvolgono gruppi di giovani provenienti da due o più nazioni. I gruppi hanno la possibilità di approfondire temi comuni, scoprire analogie e differenze e conoscere le reciproche culture. Questo tipo di esperienza, che vede i giovani protagonisti, può servire a combattere pregiudizi e stereotipi negativi e rappresenta un'opportunità unica di incontro tra gruppi di giovani (dai 13 ai 25 anni);
- il volontariato transnazionale, che offre ai giovani (dai 18 ai 30 anni) un'esperienza di apprendimento interculturale in un contesto non formale, promuove la loro integrazione sociale e la partecipazione attiva. I giovani possono svolgere un'attività di volontariato in un paese del Programma o al di fuori dell'Europa per

un periodo che va da 2 a 12 mesi, lavorando come “volontari europei” in progetti locali in vari settori: dall’ambiente all’arte e alla cultura, alle attività sociali, allo sport e al tempo libero. Attraverso questa esperienza i giovani hanno l’opportunità di esprimere solidarietà verso gli altri e acquisire nuove competenze utili alla loro formazione personale.

Il Programma offre inoltre la possibilità di realizzare progetti locali attraverso:

- le Iniziative Giovani, che consentono ai giovani (dai 18 ai 30 anni) di sviluppare ed esprimere la loro creatività e il loro spirito d’iniziativa. Un gruppo di giovani può ideare e gestire un progetto a livello locale trattando temi e problematiche legati al mondo giovanile e di attualità in Europa,

e offre l’opportunità di essere cittadini attivi attraverso:

- i Progetti Giovani e Democrazia, che promuovono la partecipazione attiva dei giovani (dai 13 ai 30 anni) alla vita della loro comunità locale, regionale, nazionale o internazionale attraverso il sostegno della loro partecipazione ai meccanismi della democrazia rappresentativa.

Il Programma promuove inoltre:

1. Azioni e attività che sostengono la qualità delle strutture di supporto per i giovani, offrono sostegno a chi lavora nel settore della gioventù e alle organizzazioni giovanili, migliorano la qualità del Programma e delle attività per/con i giovani. I settori nei quali è possibile

realizzare differenti tipologie di progetti riguardano la cooperazione e i partenariati, la formazione e lo scambio di buone prassi.

2. La cooperazione europea nel settore della gioventù attraverso lo scambio di buone prassi e il dialogo strutturato tra amministrazioni, giovani, responsabili di politiche per i giovani, animatori e organizzazioni giovanili. Attraverso i Meeting di giovani si potranno approfondire importanti tematiche nel settore delle politiche per i giovani a livello europeo e i temi prioritari del programma *Gioventù in Azione*.

Considerazioni sui risultati della valutazione intermedia del Programma Gioventù in Azione in Italia nel periodo 2007-2009

Valutazione dell’efficacia: punti di forza e criticità

Dal 2007 al 2009 il trend delle domande di contributo ha avuto un forte incremento, passando da 688 nel 2007 a 1186 nel 2009. E’ evidente che il trend di crescita è stato diverso nelle specifiche Azioni del Programma: sono cresciute in modo sostenuto le sotto-Azioni 1.2, 3.1, 5.1, per quanto le ultime rimangano di molto inferiori alle altre in termini di domande presentate, anche per la limitata disponibilità di fondi comunitari. L’Azione 1 Gioventù per l’Europa, in ciascuno dei tre anni, ricopre la maggioranza assoluta dei progetti presentati. Sono evidenti il forte interesse di associazioni ed enti per il rafforzamento nei giovani del senso di appartenenza all’Europa e la forte corrispondenza tra le progettualità proposte e le aspettative

dei giovani sul tema “Gioventù per l’Europa”. Si registra in alcuni casi una debolezza progettuale.

L’Azione 2 Servizio Volontario Europeo, il cui numero di domande è stabile nei tre anni di riferimento, vede finanziati più del 50% dei progetti presentati, mentre per le altre Azioni i valori sono inferiori. Le attività sono inoltre ben progettate. Emerge, quale elemento di interesse, che negli ultimi tempi si registrano invii di giovani volontari che, pur avendo chiaro lo spirito del Servizio Volontario Europeo, sembrano più orientati alla risoluzione di problemi/necessità personali. L’Azione 3 Cooperazione con Paesi partner limitrofi all’Unione Europea mostra la capacità dei progetti di promuovere una seria riflessione sui principi ispiratori del Programma. Ciononostante, i tassi di approvazione delle domande sono particolarmente bassi a causa dalla limitata disponibilità di fondi comunitari destinati a questa Azione.

Le iniziative promosse dall’Azione 4 Formazione e messa in rete registrano una forte corrispondenza alle aspettative/necessità dei partecipanti. La domanda per questa tipologia di progetti cresce però meno rispetto a quella delle altre Azioni e, anche in questo caso, contribuisce la limitata disponibilità di fondi comunitari.

Si nota una co-sequenzialità dell’Azione 5.1 Incontri dei giovani con i responsabili delle politiche per la gioventù con l’Azione 1.1 Scambi di giovani. Obiettivo del secondo triennio di Programma dovrebbe essere l’incremento della partecipazione a questa Azione.

I dati relativi alla diversità di ampiezza delle classi di età mostrano che i giovani che partecipano al Programma appartengono soprattutto alle fasce d’età comprese tra i

15 e i 17 e tra i 18 e i 25.

Aspetto qualificante del Programma è quello dell’inclusione di giovani con minori opportunità, che rappresentano il 17% del totale dei partecipanti e del totale dei progetti approvati.

Si registra inoltre un rapporto equilibrato nella partecipazione di maschi e femmine, che risulta stabile nei tre anni di riferimento, cioè tra il 50% e il 51%.

In merito alla complementarietà tra il Programma e le priorità politiche a livello nazionale ed europeo possiamo mettere in evidenza il forte valore riconosciuto all’investimento sul fronte dell’apprendimento non formale, anche attraverso l’utilizzo di Youthpass. L’iniziativa europea trova riscontro nelle necessità e negli interessi espressi a livello nazionale, così come trova terreno fertile l’apertura degli spazi di partecipazione, a partire dalla possibilità per i gruppi informali di accedere ai finanziamenti del Programma. Il riconoscimento dell’apprendimento non formale attraverso lo Youthpass conferma che lo strumento è sicuramente importante perché promuove nei giovani una riflessione partecipata sulle proprie competenze. Allo stato attuale risulta ancora poco spendibile: compito delle istituzioni comunitarie e nazionali sarà quello di dare legittimità istituzionale allo strumento stesso.

Riguardo l’accessibilità al Programma, informazioni interessanti sono quelle relative alle fonti informative attraverso le quali le associazioni, i giovani e gli enti sono venuti a conoscenza del Programma. Il principale canale informativo (nel 75% dei casi studiati) è rappresentato dall’aver già fatto esperienze similari. Quanti già operano in programmi comunitari ricevono stimoli a

continuare, mentre coloro che sono privi di esperienza faticano un po' di più ad accedere alla base informativa e conoscitiva necessaria ad avviare la prima fase esperienziale. Nel 40% dei casi studiati la conoscenza del Programma è avvenuta tramite segnalazioni di amici e collaboratori, nel 31% attraverso i canali e la comunicazione istituzionale.

L'autovalutazione sul raggiungimento degli obiettivi effettuata dai responsabili di 131 progetti oggetto di indagine rappresenta un quadro positivo: gli obiettivi dei progetti sono stati raggiunti in modo soddisfacente. Solamente 6 di questi esprimono una percentuale di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 60%.

Rispetto alla copertura geografica emerge che nella maggior parte delle Regioni italiane sono attivi dai 5 ai 7 progetti ogni 100.000 giovani.

Valutazione dell'efficienza: punti di forza e criticità

Una riflessione merita di essere dedicata al tema del co-finanziamento. La logica europea è orientata alla sussidiarietà e pertanto ritiene che il finanziamento del Programma si debba accompagnare ad un co-finanziamento a livello locale, sia esso pubblico o privato. Ma gli enti locali, che dovrebbero essere i principali potenziali co-finanziatori, in alcuni casi, sono anch'essi dei promotori di progetti, in altri casi è difficile per l'Ente locale reperire risorse finanziarie aggiuntive, mentre per i privati è difficile offrire compartecipazione. E' evidente che la soluzione di tale problema non va lasciata alla "creatività" dei enti e associazioni ma dovrà essere affrontata in modo più strutturale.

Valutazione della sostenibilità: punti di forza e criticità

Per valutare la sostenibilità del Programma è utile verificare la soddisfazione dei fruitori del Programma stesso. La media di soddisfazione dei responsabili di associazioni e enti, così come la valutazione dei giovani, è superiore ad 8, su una scala da 1 a 10.

La soddisfazione è anche confermata dalla disponibilità a ripetere l'esperienza, che coinvolge la quasi totalità delle associazioni ed enti: il dato è molto importante ed evidenzia il reale supporto del Programma alle attività giovanili ed anche un sostegno laddove già esistono iniziative per questo target.

Analisi di alcuni dati sui partecipanti ai progetti di mobilità del programma Gioventù in Azione in Italia nel periodo 2007-2010

Dal 2007 al 2010 più di 24.000 giovani italiani hanno partecipato ai progetti di mobilità promossi dal programma *Gioventù in Azione*, finanziati dall'Agenzia Nazionale per i Giovani e dalle altre Agenzie europee e realizzati in Italia e in altri paesi partecipanti. Di questi, più di 16.000 si sono recati all'estero per partecipare ai progetti di mobilità, mentre circa 8.000 giovani hanno partecipato ai progetti in accoglienza in Italia, facendo attività con più di 12.000 giovani provenienti dai paesi dell'Unione Europea, da quelli confinanti e dalle aree del Mediterraneo, del Sud Est Europa e dell'Europa orientale e Caucaso.

La finalità dei progetti è quella di permettere ai giovani di effettuare un percorso pedagogico di apprendimento in un contesto

non formale, attraverso l'incontro con giovani provenienti da altre nazioni: è indubbio che tale obiettivo si realizza sia nel caso il progetto abbia luogo nel proprio paese di residenza, sia nel caso si svolga in quello di uno dei gruppi partner del progetto.

16.000 giovani italiani hanno partecipato a progetti all'estero che sostengono la mobilità di gruppo di breve durata (principalmente gli scambi di giovani, con più di 11.000 giovani). Ma non è tutto: altri 1.400 giovani italiani hanno partecipato ai progetti di volontariato all'estero nell'ambito del Servizio Volontario Europeo, Azione del Programma che sostiene la mobilità individuale di media e lunga durata.

Tutti i dati citati sono forniti per approssimazione in quanto ricavati dai progetti presentati e approvati: i dati finali, cioè quelli relativi alle relazioni finali, sono tuttora in corso di elaborazione.

Nonostante la maggior parte delle attività di mobilità di gruppo sia rivolta a giovani nella fascia d'età tra i 13 e i 30 anni, il 26% dei giovani partecipanti rappresenta la fascia tra i 15 e i 17 anni e il 50% quella tra i 15 e i 25 anni.

E' interessante notare che, mentre per i progetti di sostegno alla mobilità di gruppo (principalmente gli scambi di giovani) è garantito un equilibrio di genere (50% di maschi e 50% di femmine), i volontari italiani che prendono parte ai progetti all'estero sono in prevalenza femmine (61,5%), i maschi rappresentano il 38,5%.

La percentuale di presenza femminile aumenta ancor di più se consideriamo i volontari in accoglienza in Italia, provenienti quindi da altri paesi, che arriva fino al 70%. Il trend italiano è assolutamente riconfermato da quello europeo. Inoltre, circa 1.000

volontari provenienti da altri paesi sono stati inseriti in progetti realizzati sul nostro territorio nazionale.

Altro dato che merita attenzione è quello della quantità numerica dei giovani volontari italiani in invio (1.400), che supera quelli in accoglienza: tale situazione è assolutamente nuova nel panorama italiano poiché fino al 2006, durante l'attuazione del precedente programma Gioventù, i volontari in accoglienza superavano quelli in invio, a testimonianza delle resistenze e difficoltà (di carattere interculturale, linguistico, di studio e di lavoro) che incontravano i giovani nel decidere di intraprendere un'attività di mobilità all'estero di lunga durata.

E' evidente che i giovani, che lavorano come "volontari europei" in progetti locali per un periodo che va da 2 a 12 mesi, hanno un'occasione unica di effettuare un'esperienza di apprendimento interculturale in un contesto non formale, di essere partecipanti attivi, di esprimere solidarietà verso gli altri e di acquisire nuove competenze utili alla loro formazione personale e professionale.

I paesi "preferiti" dai volontari italiani in invio sono la Spagna, la Germania, la Francia, il Regno Unito, il Portogallo. Questi cinque paesi rappresentano il 50% del numero totale di invii dall'Italia. Mentre l'Italia è indubbiamente il paese "preferito" dai volontari di Germania, Spagna, Francia, Turchia, Polonia. Al di fuori dei progetti di mobilità, il programma Gioventù in Azione coinvolge un numero considerevole di giovani italiani impegnati nella realizzazione di progetti a carattere locale: nello stesso periodo di riferimento, circa 2.000 giovani sono stati impegnati in Iniziative Giovani, con l'opportunità di esprimere la loro creatività e il loro spirito d'iniziativa e di approfondire temi e

problematiche legati al mondo giovanile e di attualità in Europa.

Alcuni dati sulle attività dell'Agenzia nazionale per i giovani

Lo scorso novembre, l'Agenzia Nazionale per i Giovani, nell'ambito di "Torino Capitale Europea dei Giovani" ha elaborato e distribuito un questionario che aveva l'obiettivo di fornire dati sulla conoscenza dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, del programma *Gioventù in Azione*, sulle misure suggerite per intensificare la diffusione e la conoscenza di *Gioventù in Azione*, sulla partecipazione dei giovani ad altri programmi di mobilità giovanile promossi dall'Unione Europea.

Nei tre giorni di attività, l'Agenzia Nazionale per i Giovani ha raccolto 425 questionari. I dati ottenuti sono stati suddivisi per fascia di età: 3 fasce principali e due secondarie. Le tre fasce principali di età sono quelle tra i 15 e i 18 anni, tra i 19 e i 25, tra i 26 e i 35. Le due fasce secondarie riguardavano i partecipanti oltre i 35 anni e i questionari senza indicazione dell'età.

Dei 425 questionari raccolti (42 provenienti da giovani nella fascia d'età 15/18 anni, 199 da giovani nella fascia d'età 19/25 anni, 115 da giovani nella fascia d'età 26/35, 60 da persone nella fascia d'età al di sopra dei 35 anni, 9 da persone che non hanno indicato l'età), prendiamo in esame la domanda riguardante la partecipazione ad altri programmi di mobilità giovanile promossi dall'Unione Europea: i più "frequentati" sono indubbiamente Erasmus e Leonardo, ma il dato più interessante è quello estrapolato dai questionari dei giovani nella fascia d'età tra i 19 e i 25 anni, dai quali risulta che solo 11 su 199 hanno partecipato a programmi di mobilità giovanile, ossia il 5.5% degli intervistati,

mentre nella fascia di età tra i 26 e i 35 anni solo 9 giovani su 115, ossia il 7.8%.

Inoltre, nonostante la significativa partecipazione dei giovani ai progetti del programma *Gioventù In Azione*, risulta che solo 17 giovani su 199 nella fascia d'età tra i 19 e i 25 anni (8,5%) e solo 16 su 199 nella fascia d'età tra i 26 e i 35 anni conoscono il programma *Gioventù in Azione*.

Tutte le fasce di età sono concordi nell'indicare internet e i social network quali mezzi privilegiati per la diffusione di informazioni e iniziative. Accanto a questo strumento e subito dopo, i centri di formazione primaria e secondaria, scuole ed università. Dunque, privilegiare i social media è non solo un trend ma il modo in cui i giovani ricercano informazioni e opportunità. Ma i questionari ci indicano anche la via delle scuole e delle università, quali luoghi in cui i giovani acquisiscono gran parte delle informazioni sull'offerta europea nei settori dell'istruzione, formazione, educazione formale e non formale.

Tali dati non sono certamente esaustivi del complesso panorama nazionale, ma rappresentano indubbiamente un buon punto di partenza per sviluppare e approfondire l'indagine in questione.

Alcune considerazioni su strategie e politiche europee per i giovani

La recente strategia "Europa 2020" lanciata dalla Commissione Europea fissa obiettivi ambiziosi ai fini di una crescita intelligente, inclusiva e sostenibile.

"Youth on the Move", una delle iniziative della strategia "Europa 2020", punta sulla mobilità e sui giovani per il raggiungimento degli obiettivi individuati: "Per valorizzare

appieno il loro potenziale e conseguire gli obiettivi di "Europa 2020", recita il documento, è fondamentale garantire ai giovani un'istruzione e una formazione di qualità, un'efficace integrazione nel mondo del lavoro e una maggiore mobilità". I più recenti dati forniti a livello europeo ci costringono ad un attento esame dell'attuale situazione e allo sviluppo di incisive strategie:

- la disoccupazione giovanile ha raggiunto un livello inaccettabile ed è pari a circa il 21%.
- entro il 2020 il 35% di tutti i posti di lavoro richiederà un elevato livello di qualifiche e una capacità di adattamento e d'innovazione.
- nell'Unione europea meno di una persona su tre (31,5%) è in possesso di un titolo universitario.
- attualmente il 14,4% dei cittadini dell'UE tra i 18 e i 24 anni ha abbandonato la scuola prima di aver conseguito un titolo di istruzione secondaria superiore e non segue ulteriori percorsi d'istruzione o formazione: molti giovani sono quindi più esposti al rischio di disoccupazione, di inattività o di povertà.
- l'Europa deve anche combattere meglio l'analfabetismo: il 24,1% dei quindicenni ha difficoltà nella lettura e la percentuale è aumentata negli ultimi anni.

Quale sarà il futuro dei nostri giovani? I programmi e le iniziative dell'Unione europea a favore della mobilità saranno ampliati, ma soprattutto dovranno essere combinati con le risorse nazionali e regionali di ciascun Paese.

È indubbio che la dimensione internazionale dovrà essere consolidata e che entro il

2020, come stabilisce "Youth on the move", tutti i giovani in Europa dovranno avere la possibilità di compiere una parte del loro percorso formativo all'estero, anche a livello professionale.

Quindi, studiare all'estero rappresenta per i giovani un metodo efficace per aumentare la loro occupabilità e acquisire nuove competenze professionali: la mobilità apre l'accesso a nuove conoscenze e sviluppa nuove competenze linguistiche e interculturali.

In questa direzione non solo l'apprendimento formale ma anche quello non formale e informale potranno offrire opportunità ai giovani per migliorare la propria carriera e le proprie condizioni di vita. Sì, perché l'iniziativa "Youth on the move" ha anche l'obiettivo di garantire ai giovani con minori opportunità e/o a rischio di esclusione sociale la possibilità di beneficiare di percorsi di istruzione, lavoro, volontariato all'estero.

E' anche in programma lo sviluppo di un passaporto europeo delle competenze, che ha l'obiettivo di migliorare la trasparenza e il trasferimento delle competenze acquisite mediante l'apprendimento formale e non formale in tutta l'Unione europea.

E' nostro compito, da ora in avanti, informare e comunicare con tutti coloro i quali lavorano con e per i giovani, gli amministratori e i *policy-makers*, affinché si creino cooperazione e sinergie "per valorizzare appieno il loro potenziale e conseguire gli obiettivi di "Europa 2020".

LIBRI

Pratiche educative per l'inclusione sociale

di Anna Rita Piesco
Euroguidance Italy

Pratiche educative per l'inclusione sociale

Autore e curatore: **Maura Striano**
Contributi: **Caterina Benelli, Stefania Fiorentino, Francesca Marone, Stefano Oliverio**

pp. 144, 1a edizione 2010

Prezzo: € 17,00

Codice ISBN 13: 9788856823028

Nell'ultimo decennio, a partire dal Memorandum di Lisbona del 2000, l'inclusione sociale si è affermata come il principale orizzonte per la costruzione di una società che sia più coesa, equa e democratica e al contempo capace di una crescita economica sostenibile, mediante l'ampliamento della quantità e della qualità delle *life chances*.

Muoversi all'interno di tale ottica esige un impegno teorico-pratico che metta in relazione i bisogni sociali con gli specifici bisogni formativi e le emergenze educative ad essi correlati. Emerge inoltre la necessità di una riflessione pedagogica sul rapporto intercorrente tra inclusione e formazione, nella prospettiva del *Lifelong learning*, tenendo conto che, sin dalla pubblicazione del Memorandum, tale prospettiva è stata strettamente legata ai processi di sviluppo sociale.

Si determina così un legame indissolubile tra le politiche e le strategie della formazione e le politiche e le strategie di sviluppo sociale, con l'obiettivo di garantire a un

numero sempre più ampio di cittadini la possibilità di acquisire strumenti culturali ed operativi per poter fare un ingresso attivo, competente, responsabile in tutte le sfere della vita associata e di quella pubblica, e partecipare effettivamente ai processi che vi si generano attraverso una collocazione professionale e istituzionale.

All'interno di questa cornice, il volume, attraverso molteplici prospettive, esplora, in chiave pedagogica, modelli teorici e metodologici ed identifica esperienze e buone pratiche per rispondere in termini educativi e formativi alle sfide dell'inclusione sociale e della cittadinanza attiva negli attuali scenari culturali, politici e sociali.



LIBRI

Conciliare con il coaching.

Un metodo innovativo per applicare gli strumenti del coaching e favorire la conciliazione

di Anna Rita Piesco
Euroguidance Italy

Conciliare con il coaching. Un metodo innovativo per applicare gli strumenti del coaching e favorire la conciliazione

Autore e curatore: **Fabrizia Ingenito**

Contributi: **Marco Marinaro**

pp. 128, 1a edizione 2010

Prezzo: € 16,00

Codice ISBN 13: 9788856833065

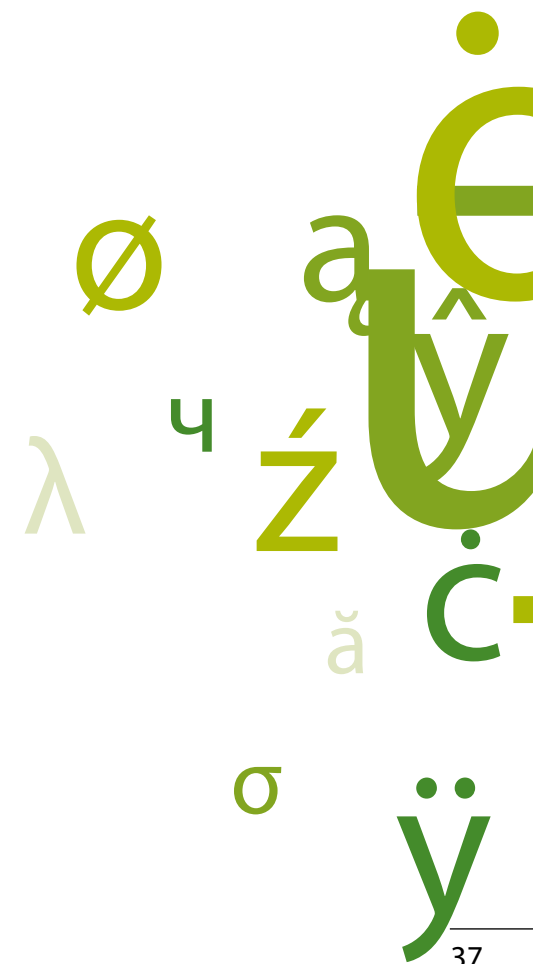
Il testo nasce innanzitutto da una constatazione: il coaching e la conciliazione, così come prevista dal D.Lgs 4 marzo 2010 n. 28, poggiano su principi ispiratori comuni e presentano delle analogie che possono favorire una loro efficace interazione.

Partendo da questa premessa, l'autrice ha sviluppato un'innovativa metodologia di coaching applicata allo specifico contesto della conciliazione; la forza che il coaching può dare alle attività di mediazione è un atout importante per tutti coloro che lavorano in questo ambito.

Passo dopo passo, fase dopo fase il volume presenta dunque il metodo del Coaching Conciliativo, descrivendone gli strumenti e la loro modalità di utilizzo; l'obiettivo è stimolare i coach ad acquisire le competenze del conciliatore, per contribuire a diffondere quella "rivoluzione pacifica" che dalla cultura della conciliazione può derivare; ma anche quello di stimolare i conciliatori a utilizzare gli strumenti del *coaching*, per sostenere efficacemente le

parti nella ricerca di una soluzione.

Articolato in cinque capitoli, scritto con un linguaggio immediato, arricchito da una serie di finestre di approfondimento sulle competenze di coaching e da un'appendice sulla normativa, il testo si rivolge, e implicitamente dà vita, a una nuova figura professionale, quella del Coach Conciliatore che unisce e potenzia le competenze del conciliatore professionista con quelle del coach.



APPUNTAMENTI

L'Anno europeo del Volontariato 2011

5 Appuntamenti |

di Anna Rita Piesco
Isfol - Euroguidance Italy

“Se non vogliamo che le nostre speranze di costruire un mondo migliore e più sicuro restino vane, ci servirà sempre più l’impegno dei volontari” ha dichiarato Kofi Annan. È con questo spirito che 100 milioni di europei mettono a disposizione il loro tempo e la loro esperienza per aiutare chi ha bisogno e contribuire allo sviluppo delle proprie comunità. In un museo, un professore di storia dell’arte in pensione illustra i capolavori europei a visitatori stranieri. In un ospedale, uno studente delle superiori legge per i bambini ammalati. Un ex calciatore della nazionale allena una squadra di quartiere. Ci sono mille modi di fare la differenza. Per dare risalto a queste iniziative e incoraggiare un maggior numero di cittadini a impegnarsi a loro volta, la Commissione europea ha inaugurato a dicembre l’Anno europeo del volontariato 2011. La vicepresidente Viviane Reding, commissaria UE responsabile per la giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza, unitamente a Jean-Marc Delizée, segretario di Stato per gli affari sociali del Governo federale belga, e a Marian Harkin, parlamentare europea, ha presentato lo slogan dell’Anno del volontariato: “Volontari! Facciamo la differenza!”.

Da un’indagine Eurobarometro del maggio 2010 risulta che 3 europei su 10 dichiarano di essere impegnati in attività di volontariato. Esistono molte definizioni e tradizioni diverse in materia, ma c’è un aspetto che accomuna tutte queste attività: ogniqua-

volta le persone si incontrano per aiutarsi a vicenda e sostenere chi ha bisogno, l’intera società e i singoli volontari ne escono avvantaggiati. Il volontariato permette alle persone di acquisire conoscenze, sfruttare le proprie capacità e ampliare le proprie reti sociali e spesso questo comporta nuove o migliori opportunità di lavoro, oltre a contribuire allo sviluppo personale e sociale.

La Commissione aiuta i giovani a partecipare ad attività di volontariato. Attraverso il Servizio volontario europeo, migliaia di adolescenti e di giovani si recano all’estero per insegnare, promuovere la sensibilizzazione culturale e sviluppare importanti competenze di vita. Ad esempio, nella residenza Verahus di Copenaghen, i volontari assistono gli ospiti disabili nella loro vita quotidiana, organizzando con loro attività ricreative quali pittura, musica, giochi e sport e accompagnandoli nelle gite.

Per mettere in luce il lavoro dei volontari, incoraggiare altri a unirsi a loro e sormontare le difficoltà che essi devono affrontare, l’Anno europeo del volontariato 2011 persegue quattro obiettivi principali:

- ridurre gli ostacoli al volontariato nell’UE;
- conferire autonomia e responsabilità alle organizzazioni di volontariato e migliorare la qualità del volontariato;
- premiare e riconoscere le attività di volontariato;
- sensibilizzare al valore e all’importanza del volontariato.

Per conseguire tali obiettivi, la Commissione incoraggerà lo scambio di buone pratiche tra le autorità degli Stati membri e le organizzazioni di volontariato. Verrà rivolta particolare attenzione alla formazione dei volon-

tari, all’accreditamento e alla certificazione della qualità e a un collegamento efficiente ed efficace tra i potenziali volontari e le opportunità di volontariato. La Commissione incentiverà nuove iniziative europee per la costituzione di reti onde favorire gli scambi transfrontalieri e le sinergie tra le organizzazioni di volontariato e altri settori, segnatamente le imprese.

Nel corso dell’Anno del volontariato saranno promosse centinaia di attività e progetti. A livello comunitario esse comprendono:

- tour AEV2011: i volontari viaggeranno per un anno nei paesi dell’UE, presentando il proprio lavoro e incontrando i responsabili politici e i cittadini in ogni tappa del viaggio;
- rete AEV: 27 reporter volontari della rete seguiranno le attività di 54 organizzazioni di volontariato elaborando relazioni audio, video e scritte che saranno trasmesse dai media. Alla fine dell’anno, le diverse relazioni saranno utilizzate per realizzare un documentario sull’Anno europeo;
- quattro conferenze tematiche da organizzare nel 2011 per affrontare questioni fondamentali in tema di volontariato: l’8 gennaio, a Budapest, sul riconoscimento del volontariato; maggio/giugno: omaggio ai volontari e al loro prezioso contributo; ottobre: conferire autonomia e responsabilità alle organizzazioni di volontari; dicembre: conferenza conclusiva sulle sfide future.

