

# euro | guidance magazine 2023



Cofinanziato  
dall'Unione europea



*Euroguidance Magazine*

2023

*Rivista del Centro nazionale Euroguidance Italia*

ANPAL

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

*Euroguidance\_Italia@anpal.gov.it*

<https://skillon.anpal.gov.it/it/euroguidance>

*Il Magazine è stato realizzato dal Centro nazionale Euroguidance Italia, responsabile Monica Lippolis, nell'ambito del GRANT AGREEMENT Project 101051215 - JITT "Joint Italian Transparency Tools" 2021-2023 cofinanziato dall'Unione Europea tramite il programma Erasmus+.*

*Sono autori dei testi: Sabina Carrozzo, Giovanna de Mottoni, Lotte Klein, Sylvia Liuti, Germana Monaldi, Peppino Franco, Francesca Ranieri, Team Comunicazione Consorzio ELIS.*

*Coordinamento editoriale: Giovanna de Mottoni*

*Elaborazioni grafiche: Giovanna de Mottoni*

*editing: Joanna Busalacchi, Giovanna de Mottoni, Monica Lippolis*

*Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia.*

*Alcuni diritti riservati [2023] [Anpal]*

*Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale*

*Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)*



ISSN 2785-3128

## Indice

<i>Editoriale</i>	<i>pag. 3</i>
<i>Verso un percorso di riconoscimento e validazione delle competenze trasversali: il progetto TRANSVAL-EU</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Nuovi scenari dell'orientamento, la sfida delle competenze per l'Europa</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Europass si presenta: i risultati dell'attività del Centro Europass Italia 2021-2023</i>	<i>pag. 16</i>
<i>Il progetto EURES Targeted Mobility Scheme (TMS): risultati e prime considerazioni</i>	<i>pag. 21</i>
<i>La mobilità degli operatori nell'esperienza di job shadowing presso il Centro per l'Impiego di Pesaro</i>	<i>pag. 25</i>
<i>Il contributo dei progetti ASNOR alla visione internazionale dell'orientamento</i>	<i>pag. 30</i>

## Editoriale

Care/i lettrici e lettori,

*in continuità con i precedenti numeri del Magazine Euroguidance, sono lieta di introdurvi l'edizione del 2023, che conclude questo terzo periodo di programmazione che mi vede responsabile del Centro nazionale Euroguidance con la validissima collaborazione di Giovanna de Mottoni e Joanna Busalacchi.*

*A prescindere dai temi di questo numero, che andrò brevemente ad introdurvi, mi sembra utile ripercorrere quest'ultimo triennio che ha visto, in particolare, il Team Euroguidance Italia molto attivo rispetto alla Rete nazionale, riuscendo ad incrementare del 65% i membri sul territorio e offrendo loro diverse opportunità di approfondimento, confronto e formazione.*

*La programmazione 2021-2023 del Centro Nazionale Euroguidance, ha infatti visto il Team italiano coinvolto in attività di vario tipo che sono andate a coprire diversi ambiti e ci hanno permesso di accrescere le competenze di settore e acquisire o mutuare prassi internazionali di interesse.*

*Molto è stato fatto in termini di valutazione delle Rete Europea Euroguidance, che ha trovato riscontro in termini di affidabilità ed interesse nei principali stakeholder di riferimento. Oltre all'Italia, 32 sono stati i paesi coinvolti nella rilevazione che ha evidenziato come, tra gli orientatori che hanno usufruito dei servizi della rete:*

- *il 79% abbia migliorato la propria conoscenza su temi specifici;*
- *il 65% abbia sviluppato ulteriori competenze per attività di orientamento*
- *il 60% abbia migliorato la capacità di networking e collaborazione professionale.*

*Gli obiettivi del prossimo triennio saranno quindi orientati a valorizzare, da un lato, le esperienze positive acquisite e consolidate, dall'altro ad evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento di una rete che, paradossalmente, ha beneficiato delle criticità emerse nel corso della pandemia, che hanno portato un rinnovato interesse sui temi dell'orientamento e del ruolo cruciale che gli operatori, se adeguatamente formati ed aggiornati, possono svolgere.*

*Anche a livello nazionale, le opportunità offerte da Euroguidance ad orientatori, esperti di orientamento, docenti, tutor e operatori sociali, hanno riscosso molto interesse, ancor più se si considera che tutto ciò che è stato proposto dalla Rete è a titolo totalmente gratuito.*

*Molte sono state le occasioni di confronto ed arricchimento in vari ambiti e contesti e sono certa che il ruolo di "facilitatore", esercitato dal Centro nazionale Euroguidance, non potrà che continuare ad accrescere la qualità delle competenze in ambito di mobilità internazionale di tali operatori, a favorire lo scambio di buone prassi e, non ultimo, a promuovere ed ampliare il confronto e le occasioni di crescita di tutti gli operatori dell'orientamento, a diversi livelli e in diversi settori.*

*Il tema delle competenze degli orientatori per sostenere le sfide legate ai cambiamenti demografici e alla transizione ecologica e digitale continua ad essere infatti ancora estremamente attuale, anche a fronte di una domanda di orientamento in incessante evoluzione e sempre più varia che, a fronte di un contesto in continuo sviluppo e di lavori che cambiano, nascono e/o spariscono, impone di aggiornare approcci, metodi e strumenti per poter sia affrontare un mondo del lavoro che cambia, sia interagire con individui provenienti da contesti socioculturali e linguistici differenti.*

*A conferma dell'importanza crescente di competenze spendibili e aggiornate, il 2023 è stato proclamato dall'Unione europea "European Year of Skills" e, tutte le attività che lo hanno caratterizzato, hanno costantemente ribadito come il Lifelong Guidance sia un approccio condiviso e ormai imprescindibile, con ricadute positive non solo sulle potenzialità lavorative, in termini di sostenibilità, crescita e competitività dei singoli e dei sistemi, ma anche, sulla qualità della vita personale che, inevitabilmente, risulta più serena e gratificante, se confortata da una sicurezza lavorativa ed economica.*

*In quest'ottica, l'edizione 2023 del Magazine raccoglie le sfide attuate e vuole essere un'opportunità di approfondimento e conoscenza di ambiti differenti, oltre che fornire spunti sui principali temi che ruotano intorno all'orientamento tout court, ampliando così l'insieme delle componenti che caratterizzano le competenze chiave, e le esperienze utili, di coloro che sono coinvolti nell'importante attività di valutazione delle*

competenze, di reskilling, upskilling e di orientamento, al fine di supportare e accompagnare gli individui verso percorsi di lavoro, e di vita, soddisfacenti e il più possibile individualizzati.

Rendere i servizi di orientamento sempre più accessibili per l'accompagnamento ai percorsi formativi e di carriera è infatti l'obiettivo sfidante delle più recenti strategie di lifelong learning, che hanno visto nell'Anno europeo delle competenze il volano per la realizzazione di interventi sempre più efficaci e inclusivi.

Cosa andremo a conoscere in questo Magazine Euroguidance 2023?

Avremo un focus sulle **competenze** affrontando, da un lato, una riflessione sui futuri scenari dell'orientamento, con particolare riferimento all'impatto delle nuove sfide educative su metodologie e pratiche dei servizi per i percorsi di carriera ("Nuovi scenari dell'orientamento, la sfida delle competenze per l'Europa" - Giovanna de Mottoni) e, dall'altro, il tema delle competenze trasversali che, sebbene cruciali in ambito lavorativo, sono estremamente difficili da valutare, poiché soggette, per loro natura, ad una maggiore discrezionalità rispetto all'intero processo di valutazione delle competenze ("Verso un percorso di riconoscimento e validazione delle competenze trasversali: il progetto TRANSVAL-EU" - Sylvia Liuti).

Passeremo quindi ad affrontare il tema dell'**incontro tra domanda e offerta di lavoro**, sia attraverso l'esperienza del progetto Eures TMS, che ha inteso facilitare l'incontro tra domanda e offerta in tutti gli Stati membri UE, incluse Norvegia e Islanda, promuovendo il diritto alla libera circolazione e favorendo l'occupazione e l'occupabilità ("Il progetto EURES Targeted Mobility Scheme (TMS): risultati e prime considerazioni" - Germana Monaldi), sia presentando l'esperienza di Distretto Italia, che in un contesto di grande rivoluzione delle competenze lavorative, si pone come punto d'incontro per favorire il dialogo tra le nuove generazioni e le imprese ("Distretto Italia: un progetto tra aziende, centri di formazione e istituzioni per la centralità delle professioni tecniche per il Paese" - Team Comunicazione Consorzio ELIS).

Si prosegue, quindi, con alcuni approfondimenti che ci permetteranno di acquisire le ultime **novità** in alcuni ambiti, dalle attività realizzate dal **Centro Europass** Italia nel periodo 2021-2023, con l'obiettivo di promuovere una conoscenza sempre maggiore del portale e delle sue funzionalità e di facilitarne la fruizione da parte di cittadini, imprese ed attori sociali e istituzionali ("Europass si presenta: i risultati dell'attività del Centro Europass Italia 2021-2023- Francesca Ranieri), agli approcci innovativi dell'**Associazione nazionale orientatori ASNOR** che, nell'abbracciare il concetto di career guidance, ha inteso supportare le persone di qualsiasi età e genere a gestire la propria carriera e a fare scelte educative, formative e professionali significative, oltre che a riflettere su ambizioni, interessi, qualifiche, abilità e talenti e a mettere in relazione la conoscenza di chi sono, con chi potrebbero diventare nella vita e nel lavoro ("Il contributo dei progetti ASNOR alla visione internazionale dell'orientamento - Peppino Franco").

Per finire verrà presentata un'interessante esperienza, realizzata con il supporto del Centro Euroguidance Italia, che ha permesso la realizzazione di un'esperienza di **job shadowing** presso il Centro per l'impiego di Pesaro ("La mobilità degli operatori nell'esperienza di job shadowing presso il Centro per l'Impiego di Pesaro - Sabina Carrozzo e Lotte Klein), a conferma che la conoscenza diretta di altre realtà professionali, con altri contesti di apprendimento, accresce sia il Centro ospitante, che la persona in job shadowing, in termini di competenze, scambio e confronto, culturale e professionale, e fornisce un contributo importante allo sviluppo professionale e personale di tutti noi.

Nell'augurarvi buona lettura, un particolare ringraziamento va al Team del Centro Nazionale Euroguidance per aver supportato e coordinato la realizzazione del Magazine 2023 e le attività del Piano di lavoro 2021-2023.

Monica Lippolis

Responsabile Centro Nazionale Euroguidance

## Verso un percorso di riconoscimento e validazione delle competenze trasversali: il progetto TRANSVAL-EU

di Sylvia Liuti, responsabile Area Internazionalizzazione, FORMA.Azione

PAROLE CHIAVE: CERTIFICAZIONE, COMPETENZE TRASVERSALI, ORIENTAMENTO

Il progetto TRANSVAL-EU, finanziato dal programma ERASMUS+ nell'ambito delle azioni di *Policy Experimentation* volte a testare, su piccola scala, politiche con un potenziale di replicabilità a contesti più ampi e diversificati<sup>1</sup>, ha inteso lavorare sul riconoscimento e la validazione delle competenze trasversali attraverso un approccio *multi-stakeholder* e la definizione di un quadro di competenze specifiche e del relativo curriculum formativo.



Nello specifico, la proposta progettuale è stata presentata a valere sul lotto 2 "Formazione per l'occupazione", priorità 2 "Politica e processi a

sostegno della validazione dell'apprendimento non formale e informale, anche attraverso orientamenti efficaci".

Appare quindi chiara la duplice valenza della sfida dell'intervento:

- da un lato, lavorare su politiche e processi di implementazione nuovi nel panorama europeo, e, in particolare, in quello italiano, relativi ai sistemi di IVC - Identificazione, Validazione e Certificazione delle competenze, con particolare riferimento agli apprendimenti non formali e informali;
- dall'altro, orientare le azioni progettuali di ricerca, analisi, sperimentazione e valutazione verso le competenze trasversali. Tali competenze, sebbene altamente richieste dal mercato del lavoro, risultano estremamente difficili da valutare, poiché soggette per loro natura ad una maggiore discrezionalità rispetto all'intero processo di IVC e, ancora di più, in riferimento alla fase di interazione con le professionalità impegnate nei sistemi di validazione e orientamento.

Il progetto, realizzato tra marzo 2021 e agosto 2023 da un partenariato composto da 16 organizzazioni di 7 Paesi<sup>2</sup>, ha saputo contribuire con successo all'attuale dibattito sulla validazione delle competenze, dialogando con soggetti e istituzioni a livello europeo e nazionale e producendo dati e analisi circostanziate relativi a progettazione, sviluppo

<sup>1</sup> TRANSVAL-EU, Validation of Transversal Skills across Europe - Project 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY.

<sup>2</sup> Il partenariato, coordinato dall'OEAD-GmbH, l'Agenzia austriaca per la cooperazione internazionale nell'istruzione e la ricerca, ha compreso le seguenti organizzazioni:

1. *Consorzio per la validazione delle competenze (CVDC)*, Belgio
2. *Centro di Sviluppo delle Qualifiche e dell'Istruzione e Formazione Professionale (KPMPC)*, Lituania
3. *Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL)*, Umbria- Italia
4. *Lifelong Learning Platform (LLL)*, Belgio
5. *Istituto Europeo per l'Istruzione e le Politiche Sociali (EIESP)*, Francia
6. *Istituto di Ricerca per l'Istruzione (IBE)*, Polonia
7. *Istituto di ricerca (3s)*, Austria
8. *Vrije Universiteit Brussel (VUB)*, Belgio
9. *Network dell'apprendimento degli adulti dei Paesi Nordici (NVL)*, Danimarca
10. *Sindacato Lituano per l'Istruzione e la Scienza (LESTU)*, Lituania
11. *Network europeo ALL DIGITAL*, Belgio
12. *FORMA.Azione srl*, Italia
13. *Pluriversum*, Italia
14. *Camera del Lavoro di Salisburgo (AK Salzburg)*, Austria
15. *Istituto Austriaco per la ricerca sull'Istruzione Professionale (öibf)*, Austria

e attuazione di processi innovativi in 5 paesi dell'UE (Austria, Belgio, Italia, Lituania, Polonia).

#### LE AREE DI INTERVENTO DEL PROGETTO

Il progetto è partito da un paradosso: da un lato, i datori di lavoro attribuiscono un'importanza crescente alle competenze trasversali<sup>3</sup>, dall'altro, i processi di riconoscimento, valutazione e validazione, nonché quelli di orientamento e sostegno allo sviluppo di carriera, non includono ancora in modo esplicito tali competenze, rischiando di compromettere l'adeguatezza degli stessi servizi ai fabbisogni del mercato.

Come superare tale paradosso, e includere le competenze trasversali acquisite in contesti non formali e informali all'interno delle attuali politiche e pratiche di validazione, è stato l'interrogativo alla base del lavoro realizzato con TRANSVAL-EU.

A tale scopo, l'idea progettuale si è articolata in tre macroaree:

- ricerca e analisi preliminare sul contesto dei servizi IVC nei diversi Paesi coinvolti e, specificamente, sull'integrazione delle competenze trasversali oggetto dei processi di IVC e orientamento;
- sperimentazione di modelli di servizio innovativi di (auto)valutazione delle competenze trasversali, inclusa l'attività formativa per le diverse professionalità coinvolte nell'erogazione dei servizi IVC e di orientamento nei paesi coinvolti nella sperimentazione;
- valutazione della sperimentazione, anche in riferimento alla capacità di impattare sulle attuali politiche attive del lavoro e su quelle formative, così da definire possibili scenari di implementazione e messa a regime nei paesi coinvolti e oltre gli stessi.

<sup>3</sup> Cfr. [Policy Brief - Skills for Holistic Human Development](#)

#### LA RICERCA SUL CONTESTO DEI SERVIZI DI IDENTIFICAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La fase di ricerca di TRANSVAL-EU è stata avviata con la produzione di un Report sullo stato dell'arte delle attuali politiche e pratiche a sostegno dell'orientamento e della validazione delle competenze trasversali nei processi di validazione degli apprendimenti non formali e informali (*Validation of Non Formal Informal Learning*) in tutta Europa.

È emerso principalmente che, nonostante la mancanza di un chiaro sostegno al tema delle competenze trasversali all'interno delle politiche internazionali e nazionali sulla validazione e sull'orientamento, esistono pratiche valide e innovative.



La maggior parte dei partecipanti alla consultazione online, rivolta agli stakeholder del progetto TRANSVAL-EU, ha convenuto sull'importanza delle competenze trasversali sia nel lavoro, sia nella vita personale.

L'indagine e i risultati della ricerca documentale, condotta dai partner di progetto, hanno individuato altresì un numero relativamente esiguo di buone pratiche di orientamento e valutazione con un effettivo potenziale di espansione.

Gli ostacoli alla validazione delle competenze trasversali, nelle pratiche di orientamento e validazione, si riferiscono dunque a:

e [EURES - Competenze trasversali per lo sviluppo professionale](#).



- una mancanza di allineamento tra i vari quadri e strumenti;
- la mancanza di coerenza tra le diverse fasi dei processi di validazione e tra gli stessi soggetti abilitati;
- la necessità di investimenti specifici per lo sviluppo professionale di quanti operano nel settore e per ampliare la gamma di strumenti di valutazione.

Tra i fattori abilitanti viene sottolineata la necessità di un apprendimento tra pari a livello internazionale da sostenere all'interno dell'UE. Una maggiore attenzione alle reti tra pari può, infatti, rafforzare l'apprendimento professionale, l'innovazione e una più ampia diffusione delle buone pratiche.

All'interno dei singoli paesi coinvolti, una maggiore enfasi sulla collaborazione intersettoriale e un accordo sull'importanza delle competenze trasversali possono favorire l'apprendimento e lo sviluppo tra pari.

Infine, sono stati ritenuti necessari ulteriori investimenti nella ricerca allo scopo di approfondire i seguenti aspetti:

- gli orientamenti e la valutazione delle competenze trasversali all'interno del processo di validazione;
- le esigenze di sviluppo professionale di quanti sono coinvolti nei processi di validazione;
- le opinioni di singoli/e beneficiari/e, nonché delle imprese sul valore delle competenze trasversali a livello personale, sociale e del mercato del lavoro.

Il valore di questa indagine risiede, dunque, nell'offrire una migliore panoramica delle iniziative europee, nazionali e regionali sulle competenze trasversali, sia nei paesi oggetto della sperimentazione, Austria, Belgio, Italia, Lituania e Polonia, sia in altri contesti (ad esempio i paesi nordici).

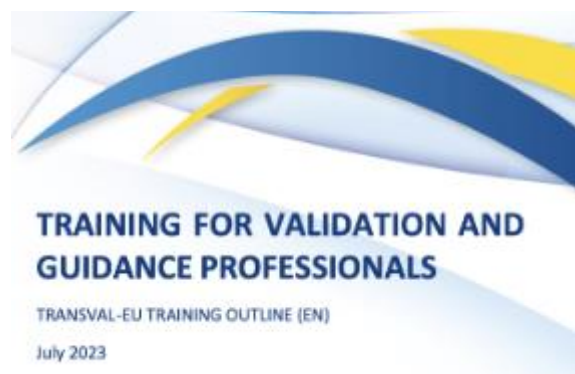
Nella fase iniziale di analisi e definizione degli strumenti principali, si è quindi proceduto alla messa a punto del *Quadro comune delle competenze trasversali*, allineato alle iniziative

dell'UE, grazie al lavoro di studio e referenziazione da parte dei partner su iniziative, politiche e quadri per le competenze attualmente in uso in Europa (le competenze chiave per l'apprendimento permanente, DigiComp, EntreComp, RecTec, RecTec+, LifeComp, GreenComp, mappatura ESCO di capacità e competenze trasversali).

Successivamente, al fine di promuovere la professionalizzazione di operatori/trici della validazione e dell'orientamento, adeguandola al contesto della sperimentazione sulle competenze trasversali, è stato messo a punto il *Profilo di competenze*, basato sull'analisi delle esigenze della ricerca sul campo, sull'indagine sulle competenze e sull'analisi dei bisogni formativi condotta durante alcuni *workshop* di *Design Thinking*.

I workshop hanno contribuito a ottenere un quadro più chiaro sulle competenze utili e necessarie a tali professionalità per assicurare un percorso efficace di validazione delle competenze trasversali.

Infine, prima dell'avvio della sperimentazione nei paesi coinvolti, è stato elaborato il *Curriculum formativo e il relativo Toolkit*, anche grazie al percorso di formazione europea svoltosi a Perugia nel maggio 2022. In tale contesto tutti i partner si sono messi in gioco per pervenire ad uno strumento utile e sufficientemente adeguato alle diverse esigenze, nonché alle rispettive attività di formazione a livello nazionale.



Un ruolo chiave è stato inoltre svolto dalle autorità nazionali e regionali, le cui competenze sono state utilizzate per adattare con successo la



formazione europea al contesto nazionale e regionale di riferimento, tenendo conto delle circostanze specifiche, nonché dei bisogni dei diversi gruppi di destinatari/e.

#### LA SPERIMENTAZIONE DI MODELLI DI SERVIZIO INNOVATIVI

Questa fase ha previsto la sperimentazione di modelli di (auto)valutazione delle competenze trasversali e un'azione formativa per le diverse professionalità coinvolte nell'erogazione dei servizi IVC e orientamento.

Nei moduli principali sono state affrontate le seguenti tematiche:

- il quadro comune delle competenze trasversali messo a punto con il progetto;
- l'affidabilità della valutazione, con riferimento ai diversi livelli EQF ed ai descrittori dei quadri europei o nazionali delle qualifiche;
- le fasi del processo di IVC – Identificazione, Validazione, Certificazione;
- gli approfondimenti sui diversi strumenti e metodi, anche con riferimento alla loro pertinenza e adattabilità ai diversi gruppi di destinatari/e.

La sperimentazione è stata quindi oggetto dell'azione di valutazione di impatto del progetto TRANSVAL-EU, con l'intento di raccogliere evidenze e indicazioni circostanziate, soprattutto da parte dei protagonisti della sperimentazione - professionisti/e dei servizi di validazione e orientamento, nonché utenza beneficiaria - sull'efficacia degli strumenti e dei metodi adottati e sulla loro effettiva sostenibilità futura, con riferimento alle condizioni abilitanti, o meno, presenti nei diversi contesti.

I risultati delle sperimentazioni sul campo hanno quindi evidenziato che il progetto TRANSVAL-EU ha consentito un processo di validazione e orientamento più costruttivo e affidabile.

I dati dei questionari somministrati a beneficiari/e riportano che, tra il 30% e il 50% di questi si è sperimentato un aumento delle proprie competenze trasversali. Inoltre, tra il

35% e il 42% di beneficiari/e si è registrato un aumento dell'inclusione sociale.

La maggior parte delle professionalità coinvolte (dal 68% al 76%) ha sperimentato un miglioramento del proprio livello delle competenze trasversali, riuscendo a fornire nuovi orientamenti, durante il processo di validazione, e una valutazione più ricca.

Come sostengono i ricercatori e le ricercatrici che hanno lavorato sulla misurazione di impatto, questo aumento registrato è scientificamente significativo.

#### CONSIDERAZIONI FINALI

L'elevato grado di articolazione e complessità del progetto ha assicurato il raggiungimento di risultati significativi e senza dubbio utili a innescare ulteriori opportunità di sviluppo ed elaborazione, in primis degli strumenti e dei metodi adottati, nonché ovviamente delle politiche sottese, per le quali tempi più lunghi sono necessariamente da attendersi.

Il partenariato è dunque riuscito nell'intento di coinvolgere le autorità pubbliche preposte cosicché, all'interno delle attuali riforme politiche e dei cambiamenti nei processi di orientamento e IVC ai vari livelli, si potessero gettare le basi per lo sviluppo di pratiche sostenibili tra le organizzazioni che si occupano di validazione e orientamento, e le professionalità che vi operano.



Tutte le parti interessate hanno sperimentato una maggiore capacità di integrare le competenze trasversali nella propria pratica lavorativa quotidiana, con il conseguente risultato di creare condizioni vantaggiose e

benefici diretti nel lungo periodo, per gli/le utenti finali.

In Italia, la sperimentazione, condotta in due regioni (Umbria e Toscana), data la specificità del sistema della formazione professionale in capo ai singoli governi regionali, ha avuto nella partecipazione dell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (Anpal) al *TRANSVAL-EU Governance Board* un interlocutore attivo e competente.

L’Anpal è intervenuto in qualità di rappresentante nazionale nell’*Advisory Group EQF* e responsabile del monitoraggio e della valutazione dell’attuazione di specifiche politiche attive per l’occupazione a livello regionale. La rappresentante di Anpal, Michela Bastianelli, ha infatti partecipato ai previsti incontri online, nonché alla Conferenza Politica Europea di Stoccolma e alla Conferenza Finale di Roma, fornendo informazioni aggiornate su come integrare i risultati delle attività di sperimentazione, svolte in Italia da Anpal, in relazione a DigComp.



In conclusione, riportiamo come, grazie alla sperimentazione condotta in diversi paesi europei e in Italia (nelle regioni Umbria e Toscana), si siano effettivamente gettate le basi per la sostenibilità di alcune azioni e metodi di lavoro messi a punto con TRANSVAL-EU, da ritenersi preparatorie per future possibili evoluzioni dei sistemi di orientamento e IVC.

In particolare:

- sono stati messi a punto progetti e piani per integrare i risultati del progetto nelle proprie attività organizzative, sia per quanto concerne la professionalizzazione di operatori/trici, che per il rafforzamento del collegamento tra ricerca e politiche e/o impatto politico;
- I/le professionisti/e coinvolti/e hanno trasferito quanto appreso, con la formazione svolta a livello nazionale, nelle proprie pratiche di lavoro quotidiane e, quindi, nei processi di validazione e orientamento erogati. Queste nuove metodologie e strumenti continuano dunque ad essere utilizzati oltre la conclusione del progetto TRANSVAL-EU;
- l’approccio partecipativo, che ha coinvolto i professionisti nella progettazione, nel monitoraggio e nell’implementazione delle sperimentazioni sul campo, ha contribuito, fin dall’inizio, a promuovere la titolarità e il senso di appartenenza, nonché la significatività dei risultati ottenuti rispetto alle loro esigenze, garantendo quindi la sostenibilità a lungo termine;
- molti stakeholder dell’istruzione e formazione professionale, coinvolti dal partenariato e oltre lo stesso, stanno pianificando di continuare a utilizzare il *Quadro di competenze TRANSVAL-EU*, cercando di continuare a offrire la formazione sullo stesso ad altri soggetti interessati;
- la banca dati degli strumenti e delle pratiche, le cosiddette “buone pratiche” per la validazione delle competenze trasversali, è a disposizione sul sito web del progetto, così da poter essere consultata e accessibile per altre professionalità al di fuori del partenariato.

In tal modo, TRANSVAL-EU ha dunque contribuito all’attuale dibattito su un possibile riconoscimento e una futura valutazione delle competenze trasversali, anche nell’ottica di un potenziale riferimento alle stesse all’interno dell’[Atlante nazionale del lavoro e delle qualificazioni](#).

Tutti i materiali del progetto sono disponibili sul sito: <https://www.transvalproject.eu/it/>.

## Nuovi scenari dell'orientamento, la sfida delle competenze per l'Europa

di Giovanna de Mottoni, Centro nazionale Euroguidance Italia

PAROLE CHIAVE: CAPACITY BUILDING, COMPETENZE, ORIENTAMENTO

La domanda di nuove professionalità indotta dallo sviluppo tecnologico e dalla transizione ecologica, insieme ai cambiamenti demografici e alla diminuzione della forza lavoro, rappresenta oggi una delle sfide più significative per il mercato del lavoro europeo<sup>1</sup>.

L'Anno europeo delle competenze<sup>2</sup>, lanciato dalla Commissione europea il 9 maggio scorso per promuovere investimenti maggiori e più efficaci nella formazione e nello sviluppo delle competenze, rappresenta una delle risposte a tale criticità e si inserisce nel panorama comunitario delle molteplici misure in atto per sostenere lo sviluppo di *skill* e capacità<sup>3</sup>.

In un contesto occupazionale caratterizzato da rapide trasformazioni e da nuovi fabbisogni professionali, le attività di orientamento stanno assumendo una nuova centralità, sia per garantire azioni di qualificazione e riqualificazione adeguate, sia per agevolare le transizioni lavorative.

Più precisamente, il ruolo strategico dei servizi di *guidance* è da tempo al centro di un confronto tra stakeholder ed esperti delle politiche di apprendimento permanente, così come le *career management skills*, volte a sostenere gli

individui nella realizzazione del potenziale professionale e degli obiettivi di carriera.

Il convegno *New Scenes for Career Guidance*, promosso nel maggio scorso da Euroguidance Svezia nell'ambito del semestre europeo di presidenza svedese<sup>4</sup>, è stato l'occasione per avviare una riflessione sui futuri scenari dell'orientamento, con particolare riferimento all'impatto delle nuove sfide educative su metodologie e pratiche dei servizi per i percorsi di carriera.



Più di 160 tra attori chiave ed esperti, provenienti da 33 paesi europei ed extra Ue, si sono riuniti per discutere su temi e prospettive dei sistemi di *guidance* e sul ruolo e la fisionomia professionale degli operatori che vi presiedono.

Il confronto ha preso avvio dall'identificazione, da parte dei partecipanti, di quelle che ad oggi vengono percepite come le principali sfide dell'orientamento.

La mancanza di una strategia e/o di strutture di *governance* adeguate a livello nazionale per l'orientamento è stata la criticità maggiormente evidenziata, seguita dalla difficoltà a soddisfare la nuova domanda di servizi dovuta alla transizione green e alla trasformazione digitale.

<sup>1</sup> Cfr. *Employment and Social Developments in Europe (ESDE) report 2023*.

<sup>2</sup> L'Anno europeo delle competenze 2023 ha l'obiettivo di sensibilizzare istituzioni europee, Stati membri, parti sociali, imprese e lavoratori dell'Unione a investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze, e, in particolare, di coniugare aspirazioni e capacità degli individui alle nuove opportunità professionali e di attivare un maggior numero di persone sul mercato.

<sup>3</sup> Cfr. [Agenda per le competenze per l'Europa](#), [Nuova agenda europea per l'innovazione](#) e [Strategia europea per le università](#).

<sup>4</sup> Il convegno *New Scenes for Career Guidance*, Stoccolma, 31 maggio-1 giugno 2023, è stato organizzato da Euroguidance Svezia in collaborazione con il Consiglio svedese per l'istruzione superiore (UHR), l'Agenzia nazionale svedese per l'Istruzione (Skolverket), i servizi pubblici per l'impiego svedesi, Cedefop e l'Associazione svedese degli orientatori.

Il Report completo dei lavori è disponibile [qui](#).

Il 25% dei partecipanti ha menzionato tra le criticità la disparità di accesso - online e sul territorio - ai servizi di *guidance*, mentre, in misura minore, è stata segnalata la difficoltà a relazionarsi e gestire un'utenza specifica (adulti impegnati in transizioni professionali, individui con background migratorio, soggetti portatori di bisogni speciali, ecc.), lo squilibrio tra domanda e offerta di servizi e la mancanza di cooperazione tra attori chiave a livello locale, regionale e nazionale.

Un'ulteriore area problematica riguarda gli orientatori: gli *stakeholder* concordano sulla carenza di figure professionali rispetto al fabbisogno effettivo e sul fatto che gli stessi non dispongano di misure di formazione e *upskilling* regolari e adeguate.

È emerso inoltre il tema del monitoraggio e della valutazione di misure e servizi di orientamento: il panorama europeo di studi e ricerche sul tema risulta infatti disomogeneo e frammentato, vi è la necessità di disporre di maggiori evidenze scientifiche e, soprattutto di renderle disponibili, agli esperti e ai decisori politici, nell'ottica di definire strategie nazionali di orientamento permanente.

Infine, è stata evidenziata un'attenzione insufficiente da parte dell'Europa verso l'orientamento, che trova riscontro in una ridotta "visibilità" della *guidance* nei documenti istituzionali e in una comunicazione non adeguata rispetto al suo valore aggiunto a livello europeo.

La prima giornata della conferenza, dedicata al panorama svedese dell'offerta di orientamento

e al suo ruolo nella formazione e nella vita professionale, ha evidenziato il contributo chiave della *guidance* per le attività di apprendimento permanente e l'offerta di competenze.

È stata richiamata, in particolare, l'importanza di investire in misure e attività di *guidance* trasversali ai sistemi della formazione, del lavoro, delle politiche giovanili e di quelle per l'inclusione, in linea con le conclusioni del gruppo di lavoro inter-agenzie sull'orientamento professionale - *Inter-Agency Working Group on Career Guidance*<sup>5</sup>.

I lavori si sono quindi articolati in 10 *workshop* tematici<sup>6</sup> relativi ad alcune delle criticità precedentemente identificate e si sono sviluppati intorno a domande chiave volte a stimolare lo scambio tra i partecipanti.

Di particolare interesse il confronto emerso nei gruppi su ***Green guidance, Skill intelligence nei servizi di orientamento e Orientamento multiculturale***, i cui risultati si riportano di seguito:

#### ORIENTAMENTO GREEN

Il *workshop* si è focalizzato sul ruolo dell'orientamento nel gestire gli effetti della crisi climatica sui percorsi professionali, sul suo sostegno agli individui nella transizione ecologica (orientamento verso le professioni verdi, orientamento per una società sostenibile, ecc.) e sulla relativa adeguatezza delle teorie e pratiche di orientamento. È stato affrontato il tema degli effetti del clima sullo sviluppo delle

---

<sup>5</sup> Cfr. *Inter-Agency Working Group on Career Guidance* - IAG WGCG, [Investing in career guidance The case for workers](#), 2021. Il Gruppo di lavoro inter-agenzie, istituito nel 2021, è composto da Cedefop, ETF, ILO, OECD, UNESCO e Banca mondiale e ha promosso nel 2022 il primo *Mese globale dell'orientamento*, volto a presentare pratiche e soluzioni innovative in risposta alle sfide comuni allo sviluppo dei sistemi di orientamento.

<sup>6</sup> Di seguito, l'elenco completo dei *workshop*: W1. Rafforzare la base di conoscenze scientifiche per l'orientamento; W2. Orientamento digitale nei paesi

del Nord; W3. Scuole per l'orientamento - strumento per la qualità dell'orientamento (Progetto Erasmus+); W4. L'orientamento nella validazione - esempi dalla Rete del Nord di orientamento per gli adulti; W5. Orientamento green; W6. *Skill intelligence* nei servizi di orientamento; W7. Nuovi scenari - adottare Europass per l'orientamento; W8. L'orientamento è pronto per la nuova Europa? W9. Open Data e infrastrutture per l'orientamento; W10. Un quadro nazionale intersettoriale per la qualità nell'orientamento, l'esempio della Norvegia.

carriere e, per contro, su come queste contribuiscono a modificare l'ambiente.



Questi i messaggi chiave individuati:

- l'orientamento deve rendere consapevoli e responsabilizzare gli utenti incoraggiando un atteggiamento aperto, flessibile e resiliente;
- ogni persona, di qualsiasi età, può fare la differenza per contribuire ad un futuro positivo, anche grazie al supporto di professionisti competenti (insegnanti, tutor, operatori giovanili, ecc.);
- l'orientamento deve fornire, fin dalla fase iniziale, informazioni su istruzione, formazione e opportunità di lavoro green adottando un approccio neutrale e il ruolo degli operatori dovrebbe essere indipendente;
- attività e servizi di orientamento dovrebbero concentrarsi sul concetto di sostenibilità, declinandolo nel lavoro quotidiano con gli utenti e integrandolo nelle teorie e pratiche di carriera esistenti.

#### SKILL INTELLIGENCE NEI SERVIZI DI ORIENTAMENTO

Il *workshop* ha analizzato le ultime tendenze in materia di *skill intelligence* (informazioni sulle competenze) e il loro utilizzo nelle attività di orientamento e ha indagato su come dati e analisi del mercato possono servire agli

orientatori come fonte di informazioni sui percorsi di carriera.

I principali messaggi chiave:

*Orientatori come fonti di conoscenza*

- l'orientamento richiede la comprensione del contesto e delle situazioni individuali in modo che la pratica possa essere adattata al singolo utente;
- la *skill intelligence* utilizza principalmente informazioni quantitative, mentre gli orientatori possono fornire informazioni qualitative sugli aspetti che influenzano le scelte lavorative e formative delle persone e sui percorsi di carriera;
- le informazioni raccolte dagli operatori nel lavoro quotidiano con gli utenti - esperienze, aspettative, livello di soddisfazione - sono fondamentali per comprendere gap e carenze di competenze, ma non sono sistematizzate e rese disponibili per la definizione delle politiche, né vengono acquisite nei sistemi di *intelligence* delle competenze, dove potrebbero fornire *feedback* utili.



*Skill intelligence*

- nel lavoro quotidiano, gli operatori non hanno tempo di lavorare con i dati di *skill intelligence*, né hanno la possibilità di effettuare approfondimenti su questioni specifiche legate all'analisi delle evidenze disponibili;



- le *skill intelligence* richiedono competenze che permettano di comprendere e analizzare le informazioni fornite ed è quindi necessario da un lato, formare gli operatori in tale direzione, dall'altro, rendere i dati accessibili e di facile comprensione;
- le informazioni sulle competenze possono essere utilizzate per una comprensione generale delle tendenze del mercato del lavoro; al fine di fornire un sostegno orientativo significativo per il singolo utente, è tuttavia necessario disporre di un *background* informativo più mirato;
- i sistemi di *skill intelligence* dovrebbero essere idealmente in grado di fornire informazioni sia generali, sia specifiche e dovrebbero essere utilizzati insieme ad informazioni ed esperienze provenienti da altre fonti.

#### Responsabilità dell'orientamento professionale

- l'orientamento professionale deve essere imparziale e avere come priorità le esigenze dell'individuo; la terzietà e la qualità delle informazioni fornite a sostegno dei percorsi di carriera è quindi essenziale;
- è importante considerare i limiti dei sistemi di *skill intelligence*: poiché sono basati su metodologie e dati con limitazioni specifiche, non offrono garanzie di risultati puntuali quando vengono utilizzate come fonte informativa su percorsi e sistemi di carriera.

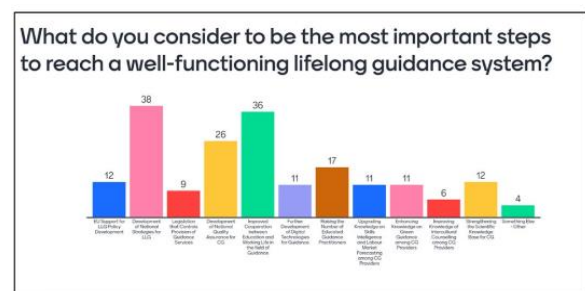
#### L'ORIENTAMENTO È PRONTO PER LA NUOVA EUROPA?

Il workshop si è concentrato su sfide e difficoltà degli operatori che lavorano con un numero crescente di immigrati provenienti da contesti culturali extraeuropei. Tra i temi affrontati, il ruolo dei servizi di orientamento per l'inclusione delle persone con *background* migratorio, la necessità di adeguare metodologie e strumenti per questa utenza e il fabbisogno formativo degli operatori rispetto alla domanda dei nuovi utenti.

Di seguito, i messaggi chiave più significativi:

- i servizi di orientamento devono rendere visibili le barriere strutturali e imparare ad accogliere le differenze;
- a partire da una riflessione sulle pratiche più efficaci, gli operatori hanno bisogno di tempo per adattare metodologie, strumenti e atteggiamenti, nonché di competenze specifiche per operare con le diverse tipologie di utenti;
- i metodi di orientamento cambiano quando si incontrano persone con un *background* migratorio e socioculturale specifico, un aspetto che rende necessaria una capacità di ascolto e mediazione attenta anche ad una comunicazione non verbale (capacità di osservazione e ascolto del linguaggio non verbale).

Al termine dei lavori di gruppo è stato chiesto ai partecipanti di indicare, tra quelli proposti, gli elementi più importanti per un sistema di orientamento permanente efficace.



Lo sviluppo di strategie nazionali di orientamento, insieme alla definizione di un sistema di qualità nazionale e ad una maggiore cooperazione tra formazione e lavoro nell'orientamento, sono stati gli aspetti maggiormente evidenziati.

Un'ulteriore area di attenzione, in un'ottica di miglioramento dei servizi, riguarda la necessità di disporre sul mercato di un maggior numero di orientatori formati e qualificati, un aspetto che richiama il più ampio tema dello sviluppo professionale e dell'*upskilling*.

Informazione e aggiornamento sui temi chiave dell'orientamento permanente, sviluppo di competenze e tecnologie digitali per l'orientamento, acquisizione di metodologie e

strumenti per un approccio multiculturale di *guidance*, si configurano come i tasselli necessari per agire in un contesto operativo caratterizzato dalla domanda di nuove professionalità e da utenti con un fabbisogno orientativo specifico.

L'aggiornamento delle competenze degli orientatori, da realizzare mediante azioni formative sul luogo di lavoro o tramite processi di apprendimento tra pari, rappresenta di fatto una priorità per assicurare la qualità dei servizi ed è un tema centrale nelle agende Ue per la formazione e il lavoro.

#### IL CONTRIBUTO DELLA RETE EUROGUIDANCE ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEGLI ORIENTATORI

Nell'ambito della riflessione sul fabbisogno formativo degli orientatori un'attenzione specifica va riservata alle *skills* internazionali, funzionali, per gli operatori, sia all'accompagnamento degli utenti verso percorsi di mobilità interna o in altri Paesi, sia alla crescita personale attraverso il confronto e lo scambio con colleghi stranieri.

In quest'ottica, va senz'altro richiamato il contributo di Euroguidance (EG), la rete europea che da oltre 25 anni promuove la crescita professionale degli orientatori e la mobilità internazionale per motivi di studio e formazione anche attraverso la diffusione di informazioni su orientamento, mobilità e trasparenza delle competenze/qualificazioni.

Più precisamente, la rete sostiene il *capacity building* degli operatori dell'orientamento attraverso un'ampia offerta di attività e servizi -

visite di studio, scambi transnazionali<sup>7</sup>, seminari transfrontalieri (*Cross border seminar*)<sup>8</sup> e *webinar* tematici - volti a sviluppare la dimensione europea dell'orientamento.

L'indagine comparativa realizzata nel 2023 presso gli *stakeholder* dell'orientamento (*Euroguidance Stakeholder Survey*) ha confermato l'impulso del *network* alla crescita degli operatori. Circa l'80% degli intervistati dichiara che l'offerta informativa e formativa EG ha permesso di approfondire aree tematiche specifiche (reti e strumenti per la mobilità, educazione digitale, orientamento verde), il 65% afferma di aver sviluppato ulteriori competenze orientative, mentre più della metà dichiara di aver migliorato le capacità di *networking* e collaborazione professionale in ambito nazionale ed europeo<sup>9</sup>.

Tali evidenze risultano significative sia alla luce dell'attuale focus della Commissione sulle competenze, sia rispetto alla programmazione della Rete per il periodo 2024-2026.

L'invito a presentare proposte di lavoro per il prossimo triennio conferma infatti il ruolo di Euroguidance, uno dei *policy network* del Programma Erasmus+, nello scenario dei sistemi per la mobilità e l'apprendimento permanente e, in particolare, il suo mandato formativo nei confronti degli orientatori.

Attività di informazione, aggiornamento e *peer learning* sui temi chiave dell'orientamento permanente - tra cui professionalizzazione, digitalizzazione e innovazione dell'offerta dei servizi - rimangono le principali direttrici di

---

<sup>7</sup>Academia è il programma europeo di scambio per orientatori che permette di realizzare visite di studio tematiche in un altro paese. Nei singoli paesi, il programma, che dal 1995 ha coinvolto più di 2000 operatori dell'orientamento, è gestito da centri nazionali di coordinamento.

<sup>8</sup>I *Cross border seminar* - CBS - sono eventi organizzati dal 2005 dai Centri nazionali EG di Paesi transfrontalieri per promuovere il confronto su sviluppi e tendenze nel panorama dell'orientamento europeo. Ad oggi i Paesi che partecipano regolarmente ai CBS sono Austria, Croazia, Repubblica Ceca, Germania, Polonia, Portogallo,

Romania, Serbia, Slovacchia, Slovenia e Ungheria. Maggiori informazioni sono disponibili al link <https://euroguidance.eu/resources/publications/cross-border-seminar-compedia>.

<sup>9</sup>La *Stakeholder Survey*, realizzata tra marzo e giugno 2023 nell'ambito delle attività di valutazione della Rete EG, ha avuto l'obiettivo di valutare l'efficacia di attività e servizi promossi dai Centri Euroguidance e di individuare potenziali aree miglioramento nell'ottica di fornire suggerimenti per il prossimo triennio di attività.



intervento della Rete, anche attraverso la collaborazione con altre reti di *guidance* in ambito Ue ([CareersNet](#)) e internazionale ([IAEVG](#)).

La promozione degli strumenti Ue per la trasparenza delle competenze e delle qualificazioni, presso gli orientatori e il personale dei servizi educativi e del lavoro, è un'ulteriore area di intervento della Rete, insieme allo sviluppo di strumenti per l'orientamento alla mobilità o dedicati a *target* specifici.

La Commissione europea auspica inoltre un focus specifico sulla partecipazione all'elaborazione di strumenti di orientamento per la piattaforma Europass, tali da favorire un maggiore utilizzo da parte di utenti e operatori e una più ampia diffusione presso la comunità e gli orientatori.

Sarà quindi compito dei 34 Centri nazionali Euroguidance, attraverso cui la Rete opera nei singoli territori, raccogliere la sfida per il prossimo triennio lungo le direttrici indicate dalla Commissione europea.

Anche grazie al contributo del network, i nuovi scenari dell'orientamento, sostenuti da maggiori investimenti in misure di *upskilling* e *capacity building* e da una migliore cooperazione tra gli attori della formazione, del lavoro e dell'inclusione, potranno contribuire allo sviluppo di *policy* e pratiche sempre più in linea con le esigenze dei cittadini.

## **Europass si presenta: i risultati dell'attività del Centro Europass Italia 2021-2023**

di *Francesca Ranieri*, Centro nazionale Europass Italia

**PAROLE CHIAVE: IMPRESE, MOBILITÀ, ORIENTAMENTO**

Il Centro Nazionale Europass Italia ha tenuto, lo scorso 4 ottobre, un evento online, in cui ha presentato i risultati dell'attività svolta nel periodo 2021-2023, nell'ambito del progetto "JITT- Joint Italian Transparency Tools", co-finanziato dalla Commissione Europea. Nel corso del triennio, Europass Italia si è avvalso, per la realizzazione dei prodotti, di due partner: *Eurodesk Italy*, la rete ufficiale di Erasmus+ per l'informazione su programmi e iniziative promosse dalle istituzioni europee per i giovani, e Unioncamere, l'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

La finalità dell'evento è stata quella di presentare servizi e prodotti realizzati da Europass Italia, con l'obiettivo di diffonderli presso un pubblico più ampio, rispetto a quello raggiunto tramite le sessioni formative realizzate per gli operatori dei servizi del lavoro e dell'orientamento. Il progetto Europass aveva infatti l'obiettivo di promuovere una conoscenza sempre maggiore del portale, e delle sue funzionalità, e di facilitarne la fruizione da parte di cittadini, imprese ed attori sociali e istituzionali.

In proposito, è importante ricordare che il portale Europass e i suoi strumenti hanno una natura trasversale e potenzialità che catturano l'interesse dell'utente, a seconda della sua fisionomia: il responsabile HR di un'impresa sarà interessato alle nuove modalità per creare e inviare le candidature; uno/a studente/studentessa potrà usufruire dell'E-Portfolio e della sezione informativa per trovare occasioni di apprendimento e lavoro in Europa, supportato/a dall'operatore/trice dei servizi del lavoro e dell'orientamento per la valorizzazione delle competenze e la progettazione di piani d'azione futuri di studio e lavoro.

Europass è inoltre, da sempre, anche un insieme di formati/documenti per la messa in trasparenza di competenze e qualificazioni dei cittadini, e a questa sua "duplice natura" è stata dedicata la seconda parte del convegno.

Nel corso dell'evento, le varie iniziative sono state presentate in base alle tematiche e alle diverse esigenze dei destinatari. Sono stati quindi illustrati gli strumenti a disposizione dei vari tipi di utenti (principalmente, studenti/persona che si rivolgono ai Centri per l'Impiego) e imprese, e, successivamente, i documenti Europass rivolti sia alle istituzioni formative, sia agli allievi dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).

Dopo l'apertura dei lavori da parte di *Claudio Gagliardi* – Vice segretario generale di Unioncamere, *Francesco Losappio*, della Commissione Europea, ha illustrato gli sviluppi futuri del portale a livello europeo, centrati fondamentalmente su una maggiore accessibilità e navigabilità del sito, sull'incremento della personalizzazione dei servizi offerti agli utenti e su una possibile interoperabilità con altre piattaforme.

Coerentemente con gli obiettivi di accessibilità, personalizzazione e diffusione del portale, il primo blocco di argomenti trattati nel corso della conferenza, ha riguardato strumenti e misure realizzate a supporto degli utenti.

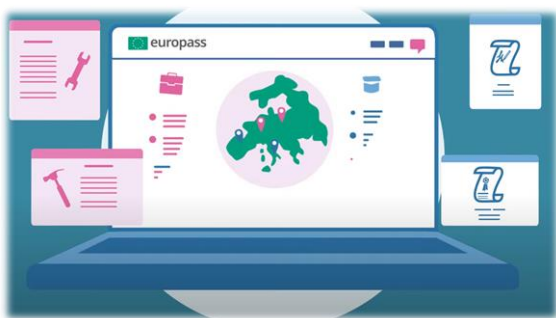
### **IL MODULO ONLINE SULL'E-PORTFOLIO**

*Valeria Scalmato*, responsabile del Centro Nazionale Europass Italia, ha introdotto il modulo online sull'E-Portfolio, dedicato a studenti/esse che svolgono i PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento), soffermandosi in particolare modo sugli aspetti metodologici che hanno portato alla sua realizzazione. Di grande rilevanza l'attenzione rivolta, in fase di progettazione, alla creazione di uno strumento didattico, il più possibile vicino agli interessi dei giovani, con linguaggi, contenuti ed attività pratiche, in grado di stimolarne l'interesse e motivarli.

In questo ambito è intervenuta successivamente *Susanna Diana*, di *Eurodesk Italy*, che ha

presentato operativamente il modulo *online*, illustrandone la struttura ed evidenziandone le caratteristiche presentate da *Valeria Scalmato*.

Il modulo è stato realizzato in un'ottica formativa, con lo scopo di spiegare ai giovani, che si avvicinano alla fine del percorso di istruzione secondaria superiore, le funzionalità del portale Europass e le opportunità per la mobilità offerte in ambito europeo. Vengono inoltre descritti gli strumenti offerti da Europass per la ricerca lavorativa, le opportunità di formazione e la messa in trasparenza delle proprie esperienze e competenze; soprattutto, quelle funzionalità alla base dei processi di orientamento ascrivibili alla sezione dell'E-Portfolio. Questa sezione del portale è infatti caratterizzata da ampie possibilità di personalizzazione, offerte in primis dall'opportunità di creare un profilo personale dal quale estrarre CV e lettere di presentazione, oltre che tracciare ed inviare le proprie candidature.

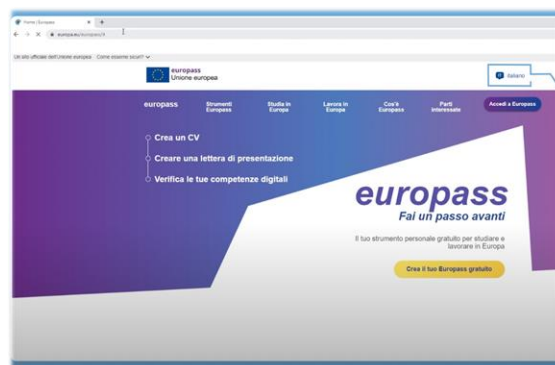


È possibile per l'utente, inoltre, ricevere suggerimenti per l'apprendimento ed il lavoro in Europa, personalizzati in base al proprio profilo ed alle proprie competenze ed interessi, nonché esplorare i dati sui fabbisogni professionali in Europa ed auto valutare le proprie competenze digitali. Nel modulo vengono infine esplorate le iniziative europee a favore della mobilità dei giovani, come il Corpo Europeo di Solidarietà (ESC), gli Scambi di Giovani e il programma Erasmus+.

#### I VIDEO TUTORIAL PER GLI UTENTI

Nell'ambito delle misure rivolte agli utenti è intervenuta *Francesca Ranieri*, del Centro Nazionale Europass Italia, che ha illustrato i

video-tutorial realizzati come supporto (in particolar modo, verso coloro che si rivolgono ai Centri per l'Impiego) per l'utilizzo delle funzionalità basilari del portale Europass.



I video sono stati realizzati in un'ottica di inclusività, per permettere ai soggetti che presentano delle fragilità, dal punto di vista delle competenze digitali e/o linguistiche, di utilizzare agevolmente gli strumenti del nuovo portale per la ricerca di lavoro e delle opportunità di apprendimento. I video sono stati pensati inoltre come materiale di supporto per gli operatori nell'organizzazione e gestione di *workshop* e laboratori per la ricerca attiva del lavoro.

#### EUROPASS PER LE IMPRESE

A conclusione dell'intervento, il focus della discussione si è spostato sui prodotti realizzati, per far conoscere meglio Europass alle imprese italiane, e sui primi risultati di un'indagine sul livello di conoscenza ed apprezzamento delle caratteristiche di Europass (in particolar modo, per quel che riguarda la sezione dell'E-Portfolio), rivolta ad un gruppo di imprese precedentemente formate sul nuovo portale Europass. Questi due prodotti sono stati realizzati congiuntamente dal Centro Nazionale Europass Italia e da Unioncamere.

Per la presentazione del sito *Europass per le imprese* è intervenuto *Antonio Malaspina* di IFOA (Ente di formazione di Unioncamere), che ha illustrato le sezioni del sito, la ratio e le finalità che hanno ispirato la sua realizzazione. Riguardo questo ultimo aspetto della discussione, infatti, è utile ricordare che il mondo delle imprese italiane è costituito per la maggior parte da piccole e piccolissime aziende, che spesso non dispongono di risorse umane strutturate ed

equipaggiate per l'analisi e l'aggiornamento sulle novità tecniche messe a disposizione, ad esempio, da uno strumento come Europass (tra le altre, le nuove modalità per costruire/inviare candidature).

A questa considerazione, si aggiunge il fatto che l'Italia è il primo Paese in Europa per utilizzo del portale Europass e che, l'italiano, è la seconda lingua (dopo l'inglese) in cui viene visualizzata più frequentemente la pagina che ospita il portale europeo.

Un'adeguata conoscenza e comprensione delle funzionalità e degli strumenti Europass, da parte sia delle imprese che degli utenti risulta, quindi, essenziale per agevolare l'incontro tra datori di lavoro e potenziali candidati e per valorizzare al massimo la potenzialità degli strumenti offerti dal portale.



All'interno del sito *Europass per le imprese* è stato inoltre creato un ulteriore canale di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, grazie al collegamento con la *piattaforma per l'Orientamento ed il Placement di Unioncamere*.

Il collegamento al sito è già presente nella pagina di Unioncamere e verrà presto ospitato dai portali delle Camere di Commercio italiane. Inoltre, per le Camere di Commercio accreditate ai servizi di intermediazione al lavoro, verrà prevista la possibilità di ospitare anche il collegamento alla *piattaforma per l'Orientamento ed il Placement di Unioncamere*<sup>1</sup>.

#### L'OPINIONE DELLE AZIENDE SULLA SEZIONE DELL'E-PORTFOLIO DEL NUOVO PORTALE EUROPASS

Per quanto riguarda l'indagine qualitativa sul livello di conoscenza ed apprezzamento del

nuovo portale Europass e della sezione dell'E-Portfolio tra le imprese, *Francesca Luccerini*, di Unioncamere, ha presentato le prime evidenze acquisite grazie alla rilevazione realizzata in collaborazione con il *Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne*.

Lo studio qualitativo ha inteso approfondire non solo il livello di conoscenza del portale Europass tra le aziende italiane ma, soprattutto, l'apprezzamento delle nuove modalità di creazione ed invio delle candidature da parte di candidati/e (infatti, tra le varie novità, l'utente ha ora anche la possibilità di condividere singole parti del proprio profilo personale Europass in fase di candidatura). Questo anche al fine di rilevare e offrire agli utenti i "desiderata" delle aziende.

Per la realizzazione dell'indagine qualitativa, il *Centro Studi Tagliacarne* ha intervistato i responsabili di 20 imprese, di diverse dimensioni e distribuite su tutto il territorio nazionale, individuate a valle di quattro *webinar* territoriali, svolti a giugno 2023, con l'obiettivo di illustrare i nuovi strumenti del portale a imprese e Camere di Commercio. L'intervista si è focalizzata su quattro nodi fondamentali: confronto tra aspetti positivi e criticità del vecchio e del nuovo Europass; conoscenza e utilizzo del portale; livello di apprezzamento e valore aggiunto riscontrato nel nuovo portale Europass; contributo dei nuovi strumenti Europass alla presentazione di una "candidatura ideale" (ad es. la possibilità di inoltrare tutte le evidenze connesse alla candidatura con un unico *link*).

I primi risultati dell'indagine hanno evidenziato sia le criticità che i punti di forza del vecchio CV Europass: se infatti il modello passato risultava prolisso, con una richiesta di informazioni ritenute non essenziali, ne è stato al contempo riconosciuto il contributo per un'impostazione più organizzata del CV, migliorando l'uniformità delle informazioni inserite. Tra gli elementi positivi del nuovo Europass le aziende hanno individuato, in particolar modo, la struttura efficace ed il *layout* del nuovo CV - veloce da

<sup>1</sup> La descrizione di tale piattaforma è disponibile alla sezione *Candidati con le imprese* sul sito *Europass per le imprese*.

leggere ed intuitivo - e la possibilità, in aggiunta, di visualizzare il profilo in fase antecedente al colloquio. Ulteriori aspetti, particolarmente apprezzati, riguardano l'inserimento di materiali multimediali tramite *link* attivi, la possibilità di accedere a vari documenti in allegato alla candidatura, la possibilità di visualizzare il profilo dei candidati/e tramite *link* e la condivisione dei risultati del test di autovalutazione sulle proprie competenze digitali.

Le criticità rilevate riguardano invece il fatto che le nuove funzionalità di Europass siano ancora poco conosciute ed utilizzate e che le aziende più grandi si avvalgano di piattaforme proprie che permettono l'applicazione di filtri per l'ottimizzazione della ricerca ed il confronto di CV, elemento, questo, che sembrerebbe rappresentare una sorta di suggerimento migliorativo.

#### I DOCUMENTI EUROPASS

Come già accennato, il nuovo Europass non offre solo strumenti, bensì anche un insieme di documenti che supportano gli utenti per la messa in trasparenza delle proprie esperienze, competenze e qualificazioni. A questi documenti è stata dedicata l'ultima sessione degli interventi che hanno animato il convegno.

*Cinzia Pascoli*, del gruppo Europass Italia, ha presentato il documento Europass Mobilità, rilasciato dalle istituzioni formative in esito ad esperienze di mobilità realizzate all'estero.

Sono stati quindi approfonditi la natura, lo scopo e i vari step propedeutici all'emissione del documento, che nei diversi Paesi europei viene prodotto con le modalità e gli strumenti previsti dai differenti Centri Nazionali Europass. Nel caso dell'Italia, il documento viene rilasciato dall'organizzazione che invia i propri beneficiari in mobilità, previa validazione da parte del Centro Nazionale Europass. L'intero procedimento viene svolto tramite l'utilizzo di un applicativo, realizzato dal Centro Europass, nell'ambito del precedente programma di lavoro 2018-2021, con lo scopo di informatizzare e velocizzare l'intera procedura.

Il documento *Europass Mobilità* è ampiamente diffuso a livello nazionale (a titolo

esemplificativo, basti considerare che nel corso del biennio 2022-2023 sono stati emessi oltre 15.000 libretti) e se da un lato, l'informatizzazione del processo ha sicuramente velocizzato la procedura, dall'altro, sono state riscontrate in prima battuta alcune difficoltà nell'utilizzo dell'applicativo da parte dell'utenza, assistita da subito tramite canali e strumenti specifici. Sono infatti disponibili un servizio di *help-desk* e posta dedicata, che supportano in modo personalizzato le istituzioni coinvolte nel processo di emissione del libretto e sono stati inoltre realizzati tre *video-tutorial*, che illustrano gli *step* propedeutici all'emissione del documento stesso.



I video, illustrati da *Francesca Ranieri*, sono stati concepiti in linea con le fasi che scandiscono il processo di emissione del libretto: un primo *video-tutorial* che guida l'utenza nella registrazione in applicativo, un secondo video sulla fase di inserimento del progetto ed un terzo video finale sull'emissione del documento Europass Mobilità.

La messa in trasparenza, garantita dai documenti Europass, opera su un doppio binario; da un lato, "rendendo comunicabili" le esperienze di mobilità, anche estera, svolte dagli utenti (esempio del caso, il documento Europass Mobilità) e, dall'altro, contribuendo ad una migliore intellegibilità delle qualificazioni conseguite nel corso dei differenti percorsi di istruzione e formazione dei cittadini. Questa funzione è ascrivibile al Supplemento al Certificato Europass, utile a far conoscere meglio natura e contenuti delle qualificazioni di secondo ciclo e che, in Italia, viene rilasciato attualmente solo in esito ai diplomi di scuola secondaria superiore.

Va considerato che il *Supplemento al Certificato Europass* rappresenta un documento di filiera, dal momento che non è personalizzato e non fornisce informazioni specifiche sugli studenti, bensì sulle caratteristiche principali del percorso formativo svolto e sulla qualificazione ottenuta in esito allo stesso.

Per “equipaggiare” anche il sistema di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) con i Supplementi al Certificato in esito alle qualificazioni dei percorsi triennali e quadriennali, il Centro Europass Italia ha realizzato un’attività dedicata alla costruzione dei Supplementi anche per tali percorsi.

Lo stato dell’arte dei lavori ed i prototipi realizzati sono stati illustrati da *Valeria Scalmato*, con un focus sugli aspetti metodologici utili alla definizione, ormai ultimata, dei 154 Supplementi al Certificato, che sono stati operativamente realizzati da un Gruppo Inter istituzionale (coordinato da *Europass Italia* e formato da Ministeri del Lavoro e dell’Istruzione, Regioni, Tecnostruttura, INAPP e Punto Nazionale EQF). Sono stati inoltre presentati i prossimi step da intraprendere per la formalizzazione di tali documenti, poiché il Repertorio dei Supplementi al Certificato dovrà passare, per la sua ufficializzazione, in Conferenza Stato-Regioni.

#### LE AZIONI DI COMUNICAZIONE TRASVERSALI

Al termine della presentazione dei prodotti, realizzati nel corso del triennio dal Centro Nazionale Europass, è stato fornito un quadro sulle iniziative congiunte di comunicazione che hanno coinvolto, nell’ambito del già menzionato progetto congiunto JITT, anche i Punti di Contatto Nazionali EQF ed Euroguidance.

La coordinatrice nazionale del progetto, *Valentina Curzi*, ha presentato le strategie di comunicazione e disseminazione per i tre Punti di Contatto Nazionali. Sono stati illustrati gli obiettivi che hanno ispirato le iniziative di comunicazione già realizzate, gli strumenti adottati e i risultati raggiunti.



Tra gli strumenti di comunicazione, ricordiamo i webinar svolti per gli operatori, la pagina web [SkillON](#) con le sezioni dedicate ai tre Punti di Contatto Nazionali, i canali social dedicati (SkillON è raggiungibile anche su [Facebook](#), [X](#) (ex [Twitter](#)) e [YouTube](#)) e l’elaborazione, a cura di Euroguidance Italia, della newsletter [SkillONews](#), in collaborazione con gli altri PCN.

L’evento si è concluso con i saluti istituzionali di *Ludovica Iarussi*, dirigente della Divisione IV di Anpal, presso cui il *Centro Nazionale Europass* è attualmente attivo, che ha sottolineato il forte contributo che il progetto Europass può continuare a fornire ai diversi target per la mobilità, l’inclusione e la messa in trasparenza delle competenze ed esperienze. L’auspicio è che gli strumenti realizzati in futuro siano sempre più in linea con questi principi e con le esigenze dell’utenza, per valorizzare ulteriormente il bagaglio personale di esperienze e competenze che accompagnerà i cittadini nel corso della loro vita formativa e professionale.



## Il progetto EURES Targeted Mobility Scheme (TMS): risultati e prime considerazioni

di Germana Monaldi, Ufficio di coordinamento nazionale EURES Italia

PAROLE CHIAVE: APPRENDIMENTO PERMANENTE, IMPRESE, MOBILITÀ

Il progetto EURES TMS, finanziato dal programma EaSI della Commissione europea, si è concluso dopo due anni e mezzo di attività nel settembre scorso, con un incontro finale di partenariato svoltosi a Roma il 12-13 settembre. La presentazione dei risultati, e un'interessante discussione sul valore aggiunto del programma e sul suo futuro nell'ambito della rete EURES e del partenariato pubblico-privato, sono stati l'oggetto principale dell'incontro.



Il progetto, che ha avuto lo scopo di sostenere la mobilità professionale in Europa, è stato coordinato da Anpal, Ufficio di Coordinamento Nazionale EURES Italia, ed è stato realizzato da un partenariato composto da 13 Paesi dell'Unione europea rappresentati da uffici EURES<sup>1</sup>, enti pubblici e privati, nazionali e internazionali, scuole di lingua, università, organismi di rappresentanza e tutta la rete EURES Italia.

EURES TMS ha inteso facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in tutti gli Stati

<sup>1</sup> EURES è la rete europea di servizi per il lavoro, istituita nel 1994 con l'obiettivo di favorire la libera circolazione dei lavoratori in tutti i Paesi UE, nonché Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.

<sup>2</sup> I dati presentati nell'articolo sono suscettibili di lievi aggiustamenti, essendo i risultati finali del progetto EURES TMS ancora in corso di verifica, in termini di

membri dell'UE, incluse Norvegia e Islanda, promuovendo il diritto alla libera circolazione di lavoratori e lavoratrici e favorendo l'occupazione e l'occupabilità.

L'intervento ha rinnovato l'approccio sviluppato dal partenariato nelle precedenti edizioni *Your first EURES Job* e *Reactivate* e ha migliorato la capacità di attrarre candidati e offerte di lavoro, di apprendistato e tirocinio; il progetto ha anche sostenuto i datori di lavoro, che hanno difficoltà a trovare personale idoneo per alcune posizioni lavorative, attraverso il servizio di selezione e reclutamento a cura di *adviser* specializzati, che operano tramite la [piattaforma digitale](#) - di candidatura e *match* del progetto.

L'azione progettuale ha dunque abbinato servizi di assistenza gratuita e su misura alla selezione, assunzione e affiancamento continuativo durante l'esperienza di mobilità professionale, insieme a benefit finanziari diretti a candidati (in cerca di un'esperienza lavorativa in un Paese UE diverso da quello di residenza) e alle piccole e medie imprese interessate ad assumere a livello europeo.

### I NUMERI DEL PROGETTO E LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI

I risultati raggiunti dall'azione progettuale sono senz'altro soddisfacenti<sup>2</sup>, anche rispetto alle precedenti edizioni dello schema di mobilità<sup>3</sup>: 1967 lavoratori e lavoratrici assunte, di cui poco più della metà donne (52%). La maggior parte ha meno di 35 anni (85%) e una piccola percentuale comprende persone tra 36 e 60 anni (15%).

I primi 5 paesi di partenza sono Italia (32%) e, a seguire, Spagna (25%) e Francia (19%); in misura molto inferiore, Paesi Bassi (3%) e Belgio (3%). Sono invece complessivamente 27 i paesi di origine dei candidati coinvolti in percorsi di mobilità.

target raggiunti e benefit erogati. La fonte di elaborazione è il *database* della piattaforma di progetto.

<sup>3</sup> I candidati collocati nei progetti biennali *Your First EURES Job*, gestiti dal EURES Italia, a partire dal 2013 sono: 278 in YfEj 2; 1.111 in YfEj4; 1.160 in YfEj 5; 1.290 in YfEj6.



I primi 5 paesi di destinazione sono Germania (19%), Francia (14%), Irlanda (13%), Spagna (13%) e Malta (7%). La Germania, come nelle precedenti edizioni, si conferma essere il principale paese *incoming*.

Il progetto coinvolge nell'insieme 22 paesi europei. Più dell'80% dei partecipanti ha una precedente esperienza di lavoro nel paese di origine. Il 27% ha avuto un'esperienza di lavoro in un altro paese UE e il 17% ha partecipato al programma Erasmus+.

Nell'ambito del percorso di mobilità, alla maggior parte dei partecipanti, è stato offerto un contratto di lavoro (93%), mentre, la restante percentuale ha svolto prevalentemente esperienze di tirocinio e qualche apprendistato.

Per quanto riguarda le aziende, 566 sono quelle che si sono registrate al portale e hanno assunto personale attraverso il progetto; si tratta prevalentemente di piccole e medie imprese.

In termini di misure, il contributo più erogato ai candidati è stato quello per il trasferimento (1649), a seguire i programmi di integrazione per le piccole e medie imprese (580) e i corsi di lingua (469).

#### LE ATTIVITÀ TRASVERSALI

Il progetto, grazie al supporto dell'ampio partenariato e, in particolare, di alcuni partner, ha realizzato attività trasversali ai collocamenti, con l'obiettivo di migliorarne la qualità, garantire il *follow up*, riflettere con gli stessi beneficiari finali sull'esperienza e promuovere, in generale, gli strumenti della mobilità europea, anche tra le persone con minori opportunità di venirne a contatto.

Tra le attività svolte, ricordiamo la creazione di una community di candidati, composta da 750 partecipanti, registrati alla piattaforma di progetto, o nel corso di un processo di preselezione, assunzione e trasferimento. Si tratta di uno spazio dedicato all'apprendimento e al sostegno reciproco per le persone che condividono esperienze simili; grazie al coinvolgimento dei partner e dei consulenti EURES TMS nella creazione di contenuti ad hoc,

il livello di interazione dei partecipanti è cresciuto nel tempo.

Inoltre, tutti i partecipanti alla community hanno accesso al [portale digitale](#) dedicato, che riunisce le principali fonti di informazione disponibili a livello europeo e dei singoli paesi sul lavoro, formazione, scuola, qualità della vita, turismo, abitare ecc. Entrambi gli strumenti, community e risorse digitali, sono stati curati da *Eurodesk Italy*.

In linea con l'ottica di apprendere, di migliorare la qualità delle esperienze e di creare "comunità", un gruppo di candidati, partecipanti a edizioni di progetto differenti (YfeJ 6 e EURES TMS), è stato invitato a Roma per confrontarsi, nell'ambito di una ricerca qualitativa a cura dell'Università di Cagliari ed *Eurodesk*, sui fattori di successo della mobilità.

Dai [risultati](#) della ricerca è emerso apprezzamento per il progetto, i suoi servizi e gli aiuti finanziari, e ne è stato evidenziando il potenziale di strumento di transizione verso l'età adulta. Inoltre, i partecipanti, che hanno espresso un forte desiderio di continuare lo scambio di opinioni e formare una rete strutturata per continuare a dare continuità alle loro esperienze, sono diventati i protagonisti di un video in cui raccontano, in maniera appassionata, la loro esperienza e l'impatto che la mobilità ha avuto sulla loro vita ([My EURES TMS experience](#)).



Per rafforzare le competenze e la promozione degli strumenti di mobilità europea, *Eurodesk* ha realizzato 23 laboratori di *empowerment*, per un totale di 681 partecipanti, in undici diverse località italiane. L'obiettivo principale, come nelle precedenti edizioni del progetto, è stato coinvolgere i partecipanti sia in attività individuali, sia di gruppo, dando loro la

possibilità di valutare le proprie competenze, affrontare ostacoli, paure e convinzioni limitanti, nonché di stabilire obiettivi realistici e piani d'azione per la mobilità lavorativa. Come acquisito dall'esperienza pluriennale degli schemi di mobilità, la scelta di affrontare un periodo di lavoro o tirocinio all'estero richiede grande motivazione e spirito di iniziativa. Alcuni potenziali candidati alla mobilità, più di altri, hanno bisogno di essere accompagnati nel percorso.

Ulteriore attività, che ha costituito un importante arricchimento per il progetto, è stato il lavoro realizzato dalla *Fondazione Giacomo Brodolini* con le associazioni datoriali e i datori di lavoro, attraverso due *focus group*, volti a discutere come "comunicare" meglio il progetto agli stessi datori di lavoro, come convincerli alla partecipazione e quali elementi migliorare.



TMS - EURES TARGETED MOBILITY SCHEME

## LABORATORI DI EMPOWERMENT

datori di lavoro hanno riconosciuto il valore aggiunto rappresentato dai *benefit* finanziari di EURES TMS e dall'efficacia nel reperire sia personale qualificato, sia candidati, che si adattano bene ai nuovi ambienti di lavoro.

I consulenti EURES TMS sono stati apprezzati per la loro reattività e la gestione efficace del processo di reclutamento; i loro sforzi costanti dietro le quinte hanno consentito alle aziende di risparmiare tempo e assumere in modo efficiente candidati con profili diversi. Complessivamente, si può affermare che questi incontri hanno fornito uno spazio prezioso per l'ascolto reciproco e sono stati cruciali per ottenere spunti preziosi e consigli.

Nell'ambito del partenariato, *Città metropolitana Roma Capitale - Capitale Lavoro* ha ricostruito la mappatura delle aziende del territorio della provincia di Roma, potenzialmente interessate da esperienze di mobilità, rilevando le difficoltà, da parte delle piccole e medie imprese, a comprendere il valore aggiunto della presenza di lavoratori e lavoratrici europee per la loro crescita a livello internazionale e, in particolare, la difficoltà a competere con salari medi molto più elevati, offerti a parità di posizione, negli altri paesi UE.

Ciononostante, l'esperienza del *Top EURES Employer Label (TEmpL)*, riconoscimento che l'Ufficio di Coordinamento Nazionale Italia offre ai datori di lavoro che ospitano tirocini di qualità e in linea con la [Raccomandazione europea sui tirocini](#), ha confermato, anche nell'edizione appena terminata, che esistono piccole e medie imprese motivate ad accogliere tirocinanti e a offrire loro una esperienza qualificante per favorire il passaggio al mondo del lavoro.

Le [interviste](#) dei datori di lavoro con il riconoscimento del *label* sono consultabili sul sito del progetto. Dalle testimonianze dei candidati e delle imprese emerge, sostanzialmente, quanto la mobilità professionale non sia necessariamente a lungo termine e contribuisca alla crescita personale e professionale dei candidati. La mobilità risulta inoltre essere di giovamento alle piccole a grandi aziende e organizzazioni, in termini di acquisizione di competenze, diversità linguistica e culturale, conseguimento di una dimensione europea.

Ci piace terminare questo contributo con l'invito lanciato da una partecipante al focus di Roma ai giovani e meno giovani: "uscire dalla propria area di *comfort*, superare le proprie paure e mettersi alla prova".

Nei prossimi mesi, i progetti attivi in Europa per finanziare esperienze di mobilità saranno accessibili sul sito del portale europeo per la mobilità, nella pagina dedicata al [programma europeo](#).

Il consiglio sempre valido è contattare il [consulente EURES territoriale](#) per essere orientati e accompagnati nell'esperienza.



## La mobilità degli operatori nell'esperienza di job shadowing presso il Centro per l'Impiego di Pesaro

di Sabina Carrozzo, Centro per l'impiego di Pesaro

e Lotte Klein, UUVF, Associazione per l'orientamento all'educazione giovanile

**PAROLE CHIAVE:** APPRENDIMENTO PERMANENTE, JOB-SHADOWING, SERVIZI PER IL LAVORO

**Riportiamo di seguito i contributi di Sabina Carrozzo, consulente EURES del Centro per l'impiego di Pesaro, e di Lotte Klein, consulente danese, che hanno rispettivamente organizzato e vissuto un'esperienza di job shadowing presso il Centro per l'impiego di Pesaro.**

### I SERVIZI DEL C.P.I. DI PESARO

Nel settembre 2022, il Centro Euroguidance Italia ha ricevuto una richiesta di *job shadowing* per la consulente educativa Sig.ra Lotte Klein, operante presso il Frederiksberg VUC & STX di Frederiksberg (DK). La richiesta, resa nota da Euroguidance a tutti gli iscritti alla rete nazionale, ha ricevuto una risposta positiva dal Centro per l'Impiego di Pesaro (C.p.I.), che ha offerto alla collega orientatrice la propria disponibilità ad ospitarla presso i propri uffici dal 16 al 20 ottobre 2023.

Dopo un primo contatto on line con la sig.ra Klein per comprendere quale fossero le sue esigenze formative ed interessi, gli operatori del Centro per l'Impiego, con il coordinamento del proprio responsabile, hanno provveduto ad organizzare un'agenda che le potesse offrire le più ampie opportunità di confronto possibili, al fine di presentare al meglio le modalità operative coinvolgenti attività di orientamento rivolte a differenti categorie di utenza (minori, soggetti svantaggiati, disoccupati, disabili, imprese, persone interessate alla mobilità europea, ecc.).

Il Centro per l'Impiego di Pesaro è un ufficio della Regione Marche che copre un bacino d'utenza di

circa 200.000 persone. Nel corso dell'annualità 2022, il C.p.I. ha gestito, come dato di flusso, in termini di sola iscrizione delle persone in stato di disoccupazione, circa 6.500 utenti, ai quali sono stati offerti i servizi di politica attiva al fine di agevolare l'inserimento lavorativo a livello locale, nazionale e nell'ambito della U.E.

In considerazione dell'architettura sistemica e funzionale del C.p.I., che articola i propri servizi distinguendoli tra prima accoglienza/informazione e rinvio ai servizi specialistici rivolti alla propria utenza, costituita da cittadini ed imprese, si è ritenuto opportuno iniziare il percorso di *job shadowing* introducendo la collega Klein alle modalità di funzionamento generale dell'ufficio.

A tal fine, è stata da subito affiancata da personale con pluriennale esperienza, in grado di trasmettere la visione generale e l'architettura funzionale dell'intero ufficio. Ovviamente, si è accompagnato tale percorso introduttivo anche con la presentazione personale della Sig.ra Klein a tutti i colleghi operatori del C.p.I., per promuovere la giusta interrelazione e far comprendere a tutti le finalità della visita formativa dell'orientatrice danese.



Si è proceduto, pertanto, sulla base dell'agenda formativa concordata ed illustrata alla collega Klein, ad introdurla al primo momento di interrelazione con gli Operatori del C.p.I., facendola partecipare ad un laboratorio informativo e di orientamento generale dedicato a quanti si rivolgono al nostro ufficio per usufruire dei servizi di politica attiva e della formazione.

In tale contesto, la collega Klein ha avuto modo di acquisire le informazioni sulla modalità comunicativa e sulle varie tecniche orientative finalizzate all'esposizione dei singoli interessi e

fabbisogni delle persone e alla conseguente definizione dei percorsi/azioni più idonei.

La collega è stata quindi introdotta ad un ulteriore momento laboratoriale, inteso come servizio di accompagnamento al lavoro, riguardante i tirocini di formazione extracurriculare, quale forma di inserimento lavorativo e formativo *on the job*.

In tale contesto, la signora Klein ha potuto apprendere il funzionamento dello strumento del tirocinio e l'approccio progettuale formativo che tale strumento richiede per l'acquisizione finale della qualifica professionale cui esso tende.

Nei giorni a seguire, la collega Klein ha assistito ai colloqui individuali dedicati a particolari categorie di utenza, quali:

- i minori in obbligo formativo, in questo caso venendo a contatto con un approccio orientativo contaminato da elementi psico-pedagogici, condotto attraverso un colloquio che coinvolge anche i familiari del minore che non intende più frequentare la scuola. Si tratta pertanto di un colloquio di orientamento connotato da elementi specialistici, teso ad accompagnare i ragazzi e le famiglie ad un nuovo percorso che li soddisfi, fra quelli della formazione professionale o dell'inserimento lavorativo;
- le persone diversamente abili, rispetto alle quali la collega ha avuto modo di approcciarsi ad una modalità di colloquio che contempera i bisogni e le aspirazioni della persona con le sue residue capacità lavorative dovute al grado di disabilità. Ciò al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi del cosiddetto 'collocamento mirato', che pretende un *matching* che soddisfi contemporaneamente le legittime aspirazioni professionali individuali e la necessità di preservare le proprie condizioni psico-fisiche.

Prima e dopo gli incontri con gli utenti, gli operatori di ciascun servizio hanno presentato alla collega Klein le proprie attività specifiche e fatto un focus sulle criticità che ogni servizio

comporta, dovendo incontrare utenti con difficoltà, bisogni, aspirazioni, di diversa natura. Da questo punto di vista, il confronto con la nostra ospite danese è stato molto proficuo e utile per cogliere nuovi stimoli e nuove modalità di approccio al colloquio, oltre allo scambio di informazioni sul funzionamento degli analoghi servizi in Danimarca.

La collega è stata quindi introdotta ai servizi dedicati alla mobilità territoriale, nello specifico quello afferente ad EURES e a tutte le opportunità che offre per gli utenti interessati ad usufruirne.

In tale contesto, si è colta l'occasione per parlare di una *best practice* che il Centro per l'impiego da anni adotta, ossia la costituzione di una rete operativa con l'Associazione Vicolocorto di Pesaro, che promuove progetti di volontariato organizzati e finanziati dall'Unione Europea.



Attraverso l'attività dell'Associazione, i ragazzi vengono stimolati ad una prima forma di mobilità all'estero, monitorata e seguita dagli operatori dell'Associazione, in partenariato con tutor locali. L'obiettivo è far prendere ai ragazzi dimestichezza ambientale con un Paese estero, ed essere gradualmente introdotti a prime e brevi esperienze di carattere formativo, educativo, lavorativo.

La buona prassi che si realizza va quindi ad interagire con il servizio EURES, che può, attraverso i propri canali di intervento e le proprie misure, essere attivato su un terreno fertile di interesse concreto alla mobilità all'esterno finalizzata a strutturare un serio percorso di inserimento lavorativo.

Durante l'incontro, oltre ad illustrare le attività congiunte portate avanti dai due Servizi, si è cercato di fornire informazioni che potrebbero essere utili alle persone che frequentano i corsi presso la Frederiksberg VUC & STX.



## L'ESPERIENZA DI JOB SHADOWING



La presenza a Pesaro della collega Klein ha coinciso con il periodo in cui l'Università di Urbino ha promosso per i propri studenti le iniziative autunnali del *Career day*.

Trattasi di una manifestazione che si realizza in più giorni, in ognuno dei quali si organizzano momenti di interazione e approfondimento anche attraverso specifici *webinar* afferenti ai vari percorsi di laurea all'interno delle singole Facoltà di Ateneo. A tal riguardo, la collega Klein ha potuto scegliere fra quelli di suo maggior interesse, quale quello organizzato dall'associazione Italiana per la dislessia e quello focalizzato sul mercato del lavoro attuale, sulle nuove professioni e sulle nuove competenze richieste dagli imprenditori ai lavoratori.

L'esperienza di *job shadowing* si è, alla fine, rivelata un importante momento di confronto, di crescita professionale e personale che ha coinvolto anche molti operatori del C.p.I., in una logica di mutuo scambio di esperienze, metodologie e spunti di miglioramento, il cui apprezzamento e la cui positività legittima l'auspicio di future collaborazioni e l'apertura alla partecipazione congiunta a progettualità ed interventi di comune interesse.

*Sabina Carrozzo*

Mi chiamo Lotte Klein e lavoro come consulente in Danimarca presso un centro di formazione per giovani e adulti ([Frederiksberg VUC & STX](#)) e per l'Associazione per l'orientamento all'educazione giovanile, responsabile, a livello nazionale, di Academia, il programma europeo di scambio per operatori dell'orientamento.

Nel nostro centro abbiamo spesso avuto in visita consulenti italiani e da tempo desideravo effettuare un'esperienza simile in Italia, dove però non sono riuscita ad individuare programmi di *job shadowing* nell'ambito della consulenza.

Grazie ad un collega danese, impegnato nel Programma Academia, sono riuscita a mettermi in contatto con Giovanna de Mottoni e Monica Lippolis del Centro nazionale Euroguidance Italia presso Anpal (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) che, tramite la Rete nazionale Euroguidance, mi hanno fornito un elenco di organismi disponibili ad ospitarmi per un periodo di affiancamento lavorativo.



Dopo aver esaminato attentamente le offerte, ho deciso di contattare il Centro per l'impiego di Pesaro che, nella persona di Sabina Carrozzo, ha accolto calorosamente la mia richiesta. Abbiamo quindi definito insieme i dettagli della mia visita di *job shadowing*, che ha avuto luogo dal 16 al 20 ottobre 2023.

La visita si è svolta presso il Centro per l'Impiego di Pesaro, che fa parte della rete EURES, il *network* UE per la mobilità professionale volto a promuovere la libera circolazione della forza

lavoro e le pari opportunità lavorative dei cittadini, indipendentemente dal paese in cui si trovano o dal paese di origine. EURES aiuta inoltre a superare le barriere burocratiche, culturali, linguistiche e le differenze nelle leggi sull'occupazione.

La struttura che mi ha ospitato ha una fisionomia articolata e riunisce un Centro per l'Impiego, un Centro di consulenza per la formazione e l'orientamento e un Servizio di consulenza per adulti con attività internazionali.

Questi i principali servizi offerti dal Centro, inserito nel sistema regionale delle politiche del lavoro:

- Accoglienza e prima informazione
- Certificazione dello stato di disoccupazione (DID) e rilascio della Scheda Professionale (SAP);
- Patto di Servizio Personalizzato (PSP) Patto per il Lavoro
- Orientamento, attraverso attività di consulenza individuale e laboratori;
- Sistema IDO - Incrocio Domanda Offerta di lavoro in Italia e all'estero (rete EURES)
- Accompagnamento al lavoro;
- Collocamento mirato;
- Sostegno all'autoimprenditorialità;
- Sostegno all'avviamento a selezione presso la PA.

Il programma di *job-shadowing* è stato il seguente:

- Lunedì: Presentazione e introduzione alle diverse aree del centro - *Webinar* sull'afasia e la ricerca di lavoro e pari opportunità
- Martedì: Riunione informativa e di consulenza per i disoccupati - *Webinar* sul nuovo mercato del lavoro e nuove competenze
- Mercoledì: Colloquio di orientamento sull'obbligo di istruzione con un giovane (16 anni) e suo padre - il giovane ha smesso di frequentare la scuola, ha un

lavoro occasionale, ma deve tornare al percorso d'istruzione

- Giovedì: Incontro per le persone in tirocinio aziendale - introduzione comune sugli obblighi e le regole, seguita da una discussione sull'esperienza presso i rispettivi luoghi di tirocinio. Inoltre, incontro con Vicolocorto, un'Associazione regionale che si occupa di occupazione, educazione, progettazione europea e mobilità internazionale per giovani e adulti.
- Venerdì: Incontro su offerte mirate per persone con disabilità fisiche e psichiche. Conversazione tra consulente e cittadino.

Durante la settimana sono inoltre state organizzate due visite guidate, una a Pesaro e una a Gradara, città medievale nei dintorni di Pesaro. Così sono rientrata a Copenaghen arricchita non solo da nuove esperienze professionali, ma anche dalla conoscenza di aspetti culturali e storici.

Queste le principali acquisizioni dal punto di vista professionale:

- i centri di consulenza sono una buona idea, poiché diverse competenze (assistente sociale, consulenti, operatori del centro per l'impiego e psicologi) si integrano bene a vantaggio dei cittadini; il concetto di servizi che si integrano continuamente per fornire alla persona tutte le informazioni e l'orientamento necessari è un aspetto da sviluppare maggiormente in Danimarca;
- è importante sottolineare che la collaborazione con Vicolocorto, Associazione no profit che si occupa di mobilità internazionale, funziona molto bene, poiché i seminari svolti nelle scuole, all'università e presso il Centro per l'Impiego sostengono e accompagnano i ragazzi, che spesso non sono pronti per le esperienze di mobilità professionale realizzate grazie alla rete EURES. È un aspetto importante per loro ma anche per noi, se vogliamo una nuova generazione di ragazzi aperti al mondo;



- i colloqui di consulenza sono piuttosto simili in Danimarca e in Italia. Non ho visto l'utilizzo di strumenti specifici di consulenza come la bussola della carriera o il diamante cognitivo, ecc. Ho introdotto alcune schede JUM;
- la consulenza di gruppo ha principalmente carattere informativo e non si pone l'obiettivo di far emergere ciò che i cittadini possono trarre dall'ascolto reciproco e dalle esperienze degli altri;
- esistono, in ambito regionale, offerte di formazione molto simili a quelle che abbiamo in Danimarca, come l'EUD, l'EGU e molti indirizzi di liceo. Per gli adulti, tuttavia, si tratta principalmente di scuole serali;
- molti genitori in città e nelle aree circostanti pensano sia meglio per i giovani lavorare piuttosto che frequentare la scuola e ritengono che, se devono proseguire la formazione, è bene frequentare scuola alberghiera locale, poiché in questo settore vi sono le maggiori opportunità di lavoro;
- vi è un grande interesse, in Danimarca, per gli scambi internazionali in Italia e dovremmo fare ancora di più per promuoverli tra i nostri membri;
- anche se non si parla italiano non è un problema fare *job shadowing* presso i rappresentanti EURES – l'inglese sembra funzionare molto bene;
- c'è poco focus sulle pari opportunità per persone con dislessia e difficoltà di lettura;
- vi sono ampie opportunità di sviluppo nella digitalizzazione presso i luoghi di lavoro pubblici italiani;
- sarebbe utile concentrarsi ancora di più sui principi etici al di fuori dei paesi nordici. Abbiamo discusso dei principi etici della consulenza, un aspetto che anche in Italia si ritiene opportuno mettere in evidenza.

Per concludere, devo dire che, grazie a questa esperienza, la mia conoscenza di altre realtà

professionali è migliorata, così come le mie competenze; lo scambio e il confronto, culturale e professionale, con altri contesti di apprendimento, fornisce infatti da sempre un contributo allo sviluppo professionale e personale di tutti noi.

*Lotte Klein*

## Il contributo dei progetti Asnor alla visione internazionale dell'orientamento

di Peppino Franco, Coordinatore del Comitato Tecnico Scientifico Asnor

**PAROLE CHIAVE:** APPRENDIMENTO PERMANENTE, ERASMUS+, ORIENTAMENTO

Da alcuni anni in [Asnor - Associazione Nazionale Orientatori](#) stiamo cercando di ampliare la visione dell'orientamento ed abbiamo abbracciato il concetto di [career guidance](#) così come definito dai principali organismi internazionali quali Unesco, OCSE, Commissione Europea, CEDEFOP, ILO ed ETF.

La *career guidance* descrive i servizi che supportano le persone di qualsiasi età a gestire la propria carriera e a fare le scelte educative, formative e professionali che sono significative per loro.

L'orientamento aiuta inoltre le persone a riflettere sulle proprie ambizioni, interessi, qualifiche, abilità e talenti e a mettere in relazione la conoscenza di chi sono con chi potrebbero diventare nella vita e nel lavoro. Gli individui, le famiglie e le comunità differiscono nella misura in cui sono in grado di visualizzare e pianificare il proprio futuro.

Un ruolo importante dell'orientamento professionale è quello di affrontare tali differenze e disuguaglianze.

Andare oltre i confini nazionali, e superare una concezione dell'orientamento limitata, ha richiesto del tempo e in ciò è stato fondamentale il contributo della rete Euroguidance (di cui Asnor è punto di contatto locale nella Rete Nazionale di Diffusione) e la partecipazione a molteplici progetti transnazionali nell'ambito del programma Erasmus+.

In effetti, Asnor al momento coordina un intervento e partecipa ad altri 7 progetti europei, tutti inerenti al tema dell'orientamento, sebbene diversi nei contesti e nella tipologia.

Questo ci permette di avvicinarci ai cittadini, offrendo loro una guida e un sostegno nella ricerca del proprio percorso di carriera.

In un contesto in cui il mondo del lavoro è in costante evoluzione, è essenziale sviluppare e mettere in atto nuovi approcci di formazione e apprendimento volti a rispondere in modo più adeguato alle necessità attuali e future dell'economia e della società.

Il primo progetto, coordinato da Asnor è [Innovative European Career Guidance \(IEUCG\)](#), il cui obiettivo è dare vita ad una nuova generazione europea di orientatori professionali, in grado aiutare le persone a migliorare il loro percorso professionale attraverso l'apprendimento, le competenze, la riqualificazione, l'aggiornamento, il lavoro e le transizioni.



Il secondo intervento, [LANGWORK](#) ha sviluppato materiali per l'inserimento lavorativo dei cosiddetti "Talent Internazionali", basandosi sugli approcci e sulle metodologie nordiche sul translinguismo e sul multilinguismo nei luoghi di lavoro.



Nel progetto [RECUIT](#) Asnor sta contribuendo all'orientamento inclusivo attraverso la creazione e l'implementazione di metodi misti per l'educazione visiva e la ricostruzione delle identità culturali, di persone provenienti da contesti migratori e di minoranza, con l'obiettivo di favorirne il reinserimento nelle comunità di provenienza.



[DIG-2-INC](#) invece, affronta il tema dell'orientamento degli studenti universitari a basso reddito, o provenienti da gruppi svantaggiati, che hanno un notevole bisogno di stimoli, esperienze ed approcci per costruire un proprio percorso verso il futuro.



Il [progetto GO!](#) si basa sull'individuazione di buone pratiche di orientamento per i gruppi svantaggiati e sta facendo emergere diversi interessanti casi da cui prendere spunto.



[SELCERT](#) invece, vuole supportare gli educatori attraverso un profilo professionale certificato dell'educatore *online* sincrono, volto ad ottimizzare i percorsi formativi e verso una migliore occupabilità degli studenti;



Negli ultimi 2 anni, Asnor è entrata a far parte anche di 2 consorzi più grandi e in contesti centralizzati (progetti lungimiranti *Forward-Looking Erasmus+*):

- Il progetto [SUSEDI](#) intende orientare e trasformare le istituzioni educative utilizzando l'Approccio a Istituto Intero (All) alla sostenibilità.



- Il progetto [MORAL](#), che partirà nel 2024, vuole invece agire da pioniere nello sviluppo delle Microcredenziali (certificazioni dei risultati formativi di una breve esperienza di apprendimento) per le competenze chiave, come passaporto per l'occupazione e l'inclusione.

## *Distretto Italia: un progetto tra aziende, centri di formazione e istituzioni per la centralità delle professioni tecniche per il Paese*

A cura del Team Comunicazione del Consorzio ELIS

**PAROLE CHIAVE:** IMPRESE, FORMAZIONE, ORIENTAMENTO

In un contesto di grande rivoluzione lavorativa, che è stato caratterizzato anche come il tempo della *Great Resignation*, un numero elevato di giovani decide di abbandonare gli studi e di non cercare lavoro.

Per contro, le aziende lamentano una carenza sempre maggiore di personale, in particolare di quei profili tecnico-specialistici indispensabili a realizzare i grandi interventi necessari a completare la digitalizzazione del Paese, ad attuare la transizione ecologica e a realizzare un nuovo sistema di mobilità per il Paese.

Nasce così l'esigenza di creare un punto d'incontro e una nuova prospettiva di lavoro per le nuove generazioni nel dialogo con le imprese.

### IL PROGETTO

Guardando a queste esigenze è nato *Distretto Italia*, un progetto che raccoglie oltre 50 grandi imprese e promuove la riscoperta delle professioni tecnico-specialistiche attraverso attività di orientamento, formazione e inserimento al lavoro.

Il progetto mira a creare un cambio di mentalità in un contesto nel quale si è vista perdere progressivamente di valore la formazione professionale e le attività lavorative collegate.

Promotore dell'iniziativa è il Consorzio ELIS, sotto la presidenza di turno di Autostrade per l'Italia. Le altre aziende che aderiscono al progetto sono: 3TS, A2A, Acciaierie d'Italia, Adecco, ATM, Bain & Company, Best Engage, BNL BNP Paribas, Boston Consulting Group, Capgemini, Cisco, Com.Net, Confimprese, Consorzio Mediterranean Health Innovation Hub, DELL Technologies, eFM, Enel, Engineering,

Eni Corporate University, Ferrovie dello Stato Italiane, Fincantieri, FMTS Group, Fondazione Cassa Depositi e Prestiti, Generali Italia, Generazione Vincente, Gi Group, HTDI, Impresa Pizzarotti, Italia online, Gruppo FNM, Made in Genesi, ManpowerGroup, Milano Serravalle – Milano, Tangenziali, OpenEconomics, Open Fiber, Orienta, Poste Italiane, Randstad, SCAL Solution Group, Siram Veolia, SITE Spa, Skuola.net, Soft Strategy, Start Romagna, Synapsis, Synergie, TIM, Trenord, Umara e Valtellina.



### LA RICERCA

Nella fase di analisi che ha anticipato l'avvio del progetto, il Centro Studi di *Distretto Italia*, ha verificato la capacità del mercato del lavoro di coprire le posizioni vacanti.

Il dato emerso è che in 15 anni tale capacità è peggiorata. Nel periodo 2005-2009, infatti, a un tasso di disoccupazione oscillante tra il 6-8% corrispondeva un tasso di posizioni aperte tra 0,5-1%.

Il periodo 2015-2019 ha registrato la medesima oscillazione di posizioni aperte, ma con un tasso di disoccupazione ben superiore (10-12,5%).

In pratica, nonostante un maggior numero di persone inoccupate, il tasso di posizioni vacanti non diminuisce.

Incrociando i dati dei test Invalsi sulle competenze degli studenti nelle materie matematica e italiano, con i dati di disoccupazione su base regionale, il Centro Studi ha trovato conferma del fatto che la difficoltà delle aziende ad assumere risulta direttamente correlata alla mancanza di competenze acquisite nei percorsi formativi. Nelle regioni in cui il

sistema scolastico registra i risultati più bassi dei test Invalsi, sono infatti più alti i tassi di disoccupazione.

C'è poi il problema sociale dei Neet, tre milioni di giovani che nel nostro Paese non studiano e non lavorano, ovvero una persona su quattro nella fascia d'età tra i 15 e 34 anni (25,1%).

Se si riporta il dato a un confronto europeo, l'Italia registra il più alto tasso di Neet (23,1%) contro una media del 13,1% per i 27 paesi dell'Unione. Lontano risulta anche l'obiettivo di fornire ai giovani in età scolastica strumenti utili a compiere scelte consapevoli per il proprio futuro attraverso attività di orientamento efficaci.

Secondo un'indagine realizzata nel 2022 da ELIS, in collaborazione con Skuola.net, che sta partecipando attivamente al Progetto *Distretto Italia*, il 45% degli studenti di scuola superiore dichiara di sentirsi abbastanza o del tutto disorientato sulla strada da intraprendere dopo il diploma. Sebbene si dichiarino disorientati, l'eventualità di affrontare un percorso di studi rivolto a professioni pratiche è respinto a priori dal 57% degli studenti intervistati. Tra i principali motivi, la convinzione che si tratti di mestieri di serie B e la preoccupazione che i genitori non approvarebbero una simile scelta.



Coerentemente con questo pregiudizio culturale, il sistema scolastico italiano mostra un fenomeno crescente di “licealizzazione”.

Se nel 2013 il 45,7% degli studenti sceglieva un percorso di studio liceale, oggi il dato si attesta al 57,1%. Mentre la capacità di attrazione degli Istituti Tecnici si è mostrata nell'ultimo decennio sostanzialmente stabile (30%), gli istituti professionali hanno visto scendere le preferenze da un già basso 23,8% del 2013, al 12,1% nell'anno scolastico in corso.

Per contro, i dati Eurostat dicono che nel 2021 la percentuale di laureati tra la popolazione 25-34 anni si attestava in Italia al 27% contro la media europea del 41% (penultima posizione davanti la Romania). Un esito che evidenzia gli alti tassi di abbandono in cui naufraga, nel nostro Paese, l'iniziale scelta degli studi liceali e, a seguire, dell'università.

#### IL FABBISOGNO DI COMPETENZE INDIVIDUATE DA DISTRETTO ITALIA

Nel febbraio 2023, *Distretto Italia* ha concluso una prima analisi del fabbisogno di personale tecnico specializzato da parte di 12 dei 51 soggetti che partecipano al progetto. L'analisi ha portato a individuare 10.000 figure professionali da formare e inserire principalmente nei settori telecomunicazioni, costruzioni, energia e servizi, metalmeccanica, *information and communication technology* (ICT).

Il maggior fabbisogno è nel Nord del Paese (31%), a seguire le Isole (12%), il Centro (6%) e il Sud (4%). Il restante 47% rappresenta invece la domanda di personale tecnico specializzato, da parte dell'indotto, su tutto il territorio nazionale. Il profilo più richiesto è quello di addetto alla posa cavi in fibra ottica (3.580 posizioni aperte, ovvero il 35% di tutto il fabbisogno rilevato). Seguono il responsabile di Cantiere (8%) e il Tecnico Operativo (6%). È percepito come urgente dalle aziende anche il bisogno di Tecnici Programmatori Software e di Consulenti ICT (complessivamente il 7%).



## TRE LINEE D'AZIONE

Sulla base dei dati raccolti in fase di analisi, *Distretto Italia* è andato articolandosi in tre principali linee di intervento, che coinvolgono aziende, scuole, università e istituzioni, per raggiungere giovani compresi principalmente nella fascia d'età tra i 16 e i 30 anni.

Una prima linea di intervento è rappresentata dalle *Scuole dei Mestieri* che offrono percorsi di formazione gratuiti, realizzati partendo dal fabbisogno delle aziende. Al termine del corso, i partecipanti vengono inseriti nel mondo del lavoro. I corsi hanno una durata variabile, tra 5 settimane e 5 mesi.

Sul fronte dell'orientamento, invece, le attività svolte nell'ambito denominato *Scuola per la Scuola* offrono percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) che rientrano nell'obbligo scolastico per studenti del III, IV e V anno di scuola superiore.



Il modello elaborato da *Distretto Italia* si articola in 3 anni, coinvolge anche università e imprese, e permette a studentesse e studenti di conoscere da vicino il mondo del lavoro nei settori digitale, energetico e mobilità-infrastrutture. Sono stati ad oggi attivati PCTO in Campania, Lazio e Lombardia.

La terza linea di intervento è *Officine Futuro*, percorso che offre attività di orientamento, rivolte a giovani e famiglie, per approfondire le opportunità del mondo del lavoro, con particolare attenzione ai profili professionali più ricercati dalle aziende. Accanto a una piattaforma di *gaming* che accompagna nella

scoperta dei mestieri, *Officine Futuro* comprende sessioni *online* d'informazione e confronto e incontri in presenza con orientatori e professionisti su tutto il territorio nazionale.

## COLLABORARE CON LE ISTITUZIONI

Nella volontà di realizzare un intervento di sistema, accessibile al maggior numero possibile di persone, il Consorzio ELIS ha stretto, nell'ambito di *Distretto Italia*, anche un accordo di collaborazione con Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Anpal Servizi. L'accordo, siglato il 26 giugno 2023, ha dato il via a un'iniziativa sperimentale di collaborazione pubblico-privato a livello nazionale.

Il Ministero del Lavoro mette a disposizione delle aziende di *Distretto Italia* le competenze e la rete territoriale, per utilizzare al meglio le misure nazionali di politica del lavoro e, in particolare, il programma GOL e il Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro. Condivide inoltre, con i soggetti autorizzati e accreditati ai servizi per il lavoro che aderiscono a *Distretto Italia*, al pari degli altri soggetti previsti dalla disposizione normativa, gli elenchi delle persone d'età compresa tra i 18 e i 59 anni, attivabili al lavoro. Da parte sua, il Consorzio ELIS propone, alle persone indirizzate a misure di reinserimento professionale, le posizioni di lavoro già mappate nell'ambito del progetto, nonché quelle che emergeranno dai prossimi studi, con "particolare attenzione ai beneficiari attivabili al lavoro e beneficiari dell'Assegno di Inclusione, e prevedendo il coinvolgimento dei lavoratori in cassa integrazione, licenziati o in uscita dalle aziende, nelle quali sono in corso vertenze poste all'attenzione del Ministero". Presso Anpal Servizi è attiva la cabina di regia che coordina la collaborazione tra Ministero e Consorzio.

Tra i partner di progetto è inoltre entrato, lo scorso agosto, il Consiglio Nazionale Giovani (CNG), l'organo consultivo che rappresenta le organizzazioni giovanili nel dialogo con le istituzioni italiane e internazionali. L'accordo è in

questo caso finalizzato a promuovere la conoscenza delle opportunità offerte da *Distretto Italia* agli associati, attivando momenti di lavoro congiunti, per favorire tra ragazzi e ragazze la cultura dell'orientamento e supportarne l'inserimento nel mondo del lavoro, anche grazie alla partecipazione a corsi di formazione professionale.

Con 20 corsi realizzati in questi primi mesi di avvio del progetto, *Distretto Italia* è solo all'inizio del proprio cammino. Con un tasso d'inserimento nel mondo del lavoro del 99,2% al termine della formazione, sta tuttavia dimostrando la capacità d'intervenire in modo efficace sui problemi da cui è partita la sua progettazione.



*Testo chiuso a dicembre 2023*

*Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.*

*Ciascun autore è responsabile per i contenuti del proprio articolo.*

*La Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.*

