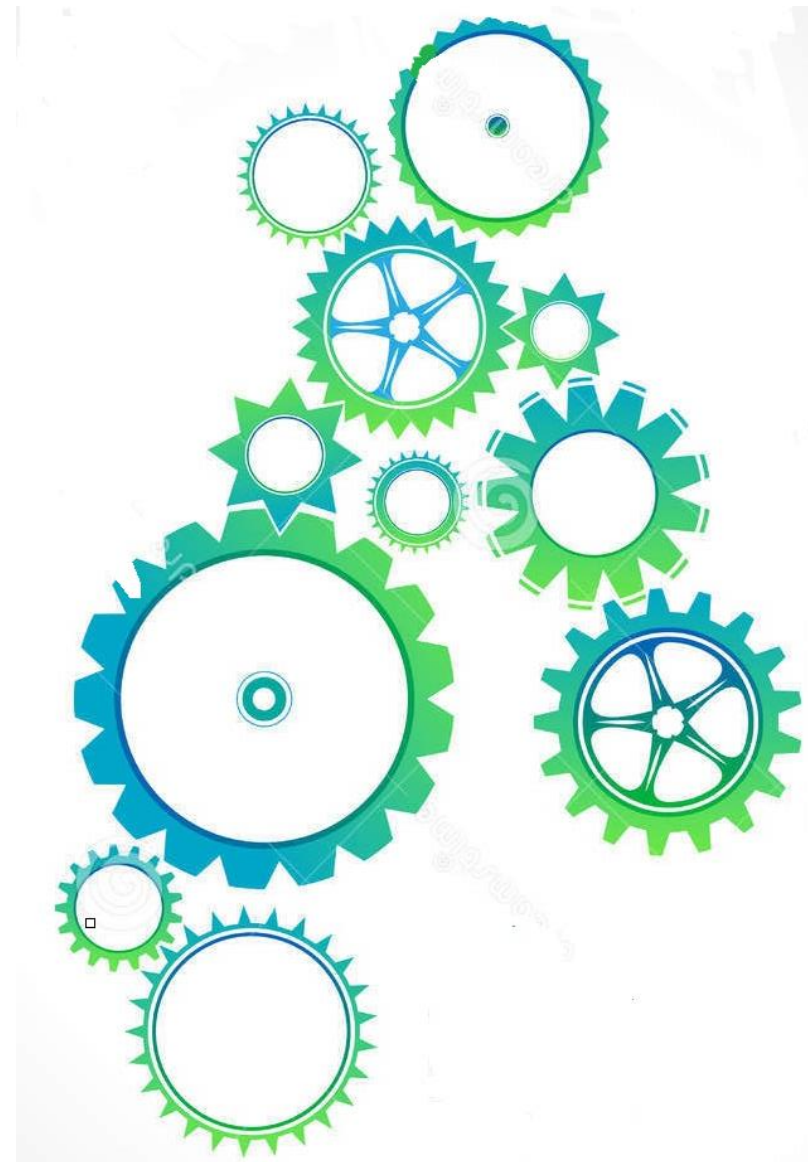


euro | guidance | magazine

Rivista del Centro Nazionale Euroguidance Italia
2017



euro | guidance
1992 | 2017



Euroguidance Magazine

2017

Rivista del Centro nazionale Euroguidance Italia

ANPAL

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

Euroguidance_Italia@anpal.gov.it

Il Magazine è stato realizzato dal Centro nazionale Euroguidance Italia (responsabile Monica Lippolis), nell'ambito del progetto "Italian Cooperation 4 Transparency of Skills & Mobility" cofinanziato dall'Unione Europea tramite il programma Erasmus+.

Sono autori dei testi: Michela Bastianelli, Valentina Benni, Joanna Busalacchi, Luisa Daniele, Giacomo D'Arrigo, Giovanna de Mottoni, Lorenza Venturi, Valeria Scalmato.

Coordinamento editoriale: Giovanna de Mottoni

Elaborazioni grafiche: Giovanna de Mottoni

editing: Joanna Busalacchi, Giovanna de Mottoni

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

Alcuni diritti riservati [2017] [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

Euroguidance è la rete creata dalla Commissione europea nel 1992 per supportare, nell'ottica della mobilità, lo scambio di informazioni e conoscenze sui sistemi nazionali di orientamento e le opportunità di apprendimento nell'ambito dell'Unione europea.

La rete è composta dai Centri nazionali dislocati nei paesi dell'Unione europea, dello Spazio Economico Europeo, da quelli in preadesione e dalla Svizzera.

Il Centro nazionale Euroguidance Italia, istituito presso l'ANPAL- Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, favorisce e supporta la mobilità per motivi di studio e lavoro tra i Paesi dell'Unione, attraverso:

- l'elaborazione e la diffusione di materiali informativi;
- l'organizzazione e la partecipazione ad eventi e manifestazioni di settore;
- il supporto informativo agli operatori dell'orientamento, della formazione e della mobilità;
- l'animazione e la promozione di reti e lo scambio di buone pratiche;
- la collaborazione con reti e strumenti per la mobilità transnazionale (EURES, EUROPASS...)

La diffusione delle informazioni avviene attraverso: il sito <http://bit.ly/EuroguidanceItaly>;

- la spedizione gratuita delle pubblicazioni agli enti e alle persone interessate;
- la distribuzione di materiale divulgativo in occasione di fiere e di eventi dedicati all'orientamento e alla mobilità.

Il Centro si rivolge a quanti sono interessati a ricevere informazioni e supporto sui temi della mobilità transnazionale, con particolare riferimento a:

- operatori di orientamento, insegnanti, docenti, formatori ed altri professionisti del settore istruzione;
- studenti, neodiplomati, neolaureati, adulti, genitori e quanti sono alla ricerca di opportunità di apprendimento in Europa.

Indice

EDITORIALE

di Valentina Curzi, ANPAL 1

IL FUTURO DELLA COOPERAZIONE EUROPEA NELLA LIFELONG GUIDANCE: RISULTATI DELLA 7MA CONFERENZA EUROPEA SULLE POLITICHE DI ORIENTAMENTO PERMANENTE 2

di Joanna Busalacchi e Giovanna de Mottoni, ANPAL

LA RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO EUROPEO PERCORSI DI MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI COMPETENZE: NUOVE OPPORTUNITÀ PER GLI ADULTI E I DATI DI CONTESTO IN ITALIA 5

di Luisa Daniele, ANPAL

LA NATIONAL SKILLS STRATEGY 8

Intervista a Aviana Bulgarelli

di Valentina Benni, ANPAL

LA NUOVA RACCOMANDAZIONE EQF 2017: FINALITÀ E INDICAZIONI DI GOVERNANCE 11

di Michela Bastianelli, ANPAL

EPALE? È NATURALE!: LA PIATTAFORMA EUROPEA, UNA REALTÀ CONSOLIDATA NELL'ADULT LEARNING 14

di Lorenza Venturi, INDIRE

30 ANNI DI ERASMUS, 30 ANNI DI STORIE DI GIOVANI CHE HANNO FATTO L'EUROPA 17

di Giacomo D'Arrigo, Agenzia Nazionale Giovani

IL TOOL EUROPEO PER L'IDENTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI 19

di Valeria Scalmato, ANPAL

Editoriale

Care/i lettrici e lettori,

questo è il primo numero della rivista Euroguidance realizzata da ANPAL - Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro.

Istituita nell'ambito della riforma del mercato del lavoro (c.d. Jobs Act) che riordina la normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive - ovvero delle iniziative volte a promuovere l'occupazione e l'occupabilità - l'Agenzia, operativa dal 1 gennaio 2017, rappresenta lo snodo fondamentale per la definizione e l'implementazione delle politiche attive nell'ambito di un sistema di governance multilivello.

ANPAL coordina infatti la *Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro* e realizza, in cooperazione con le principali amministrazioni competenti, il *sistema informativo unitario delle politiche del lavoro*, composto dai diversi sistemi informativi esistenti o in via di sviluppo. Predisporre inoltre, sulla base delle informazioni contenute nel sistema informativo unitario, il *fascicolo elettronico del lavoratore*, uno strumento che riunisce tutte le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di misure di sostegno al reddito.

Alla luce del mutato quadro normativo ed in virtù delle peculiari funzioni dell'Agenzia, ANPAL è stata inoltre designata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali quale **Punto di Contatto Nazionale** per gli strumenti europei di trasparenza, rispettivamente **Europass**, **EQF** ed **Euroguidance**. A livello nazionale la normativa attribuisce ad ANPAL una competenza specifica nella definizione degli standard di servizio delle politiche attive, di cui l'orientamento costituisce uno degli elementi cardine, nelle sue specifiche declinazioni di orientamento di base, orientamento specialistico ed individualizzato, orientamento individualizzato all'autoimpiego. Una puntuale informazione sulle opportunità ed i percorsi di mobilità transnazionale a fini formativi è, quindi, indispensabile a tutti gli operatori dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. L'informazione rappresenta, pertanto, una tra le attività essenziali che svolge e svolgerà il Punto di Contatto Nazionale Euroguidance, ovvero Euroguidance Italia. La **nuova rivista Euroguidance online**, con cadenza annuale, vuole fornire un contributo informativo e di approfondimento su questi temi per tutti gli operatori del settore, così come per un pubblico più vasto. La newsletter Euroguidance, con cadenza bimestrale, integra l'attività informativa in forma più snella e immediata.

Con l'augurio di una buona lettura!

Valentina Curzi

Coordinatore dei Punti di Contato Nazionali Europass, EQF ed Euroguidance

IL FUTURO DELLA COOPERAZIONE EUROPEA NELLA LIFELONG GUIDANCE: RISULTATI DELLA 7MA CONFERENZA EUROPEA SULLE POLITICHE DI ORIENTAMENTO PERMANENTE

di Joanna Busalacchi e Giovanna de Mottoni, ANPAL

Parole chiave: lifelong guidance, cooperazione transnazionale, governance

L'evoluzione del ruolo dell'orientamento permanente in uno scenario caratterizzato da mutamenti tecnologici e socioeconomici sempre più rapidi è stata al centro della *7ma Conferenza europea sulle politiche di orientamento permanente*, tenutasi nel settembre scorso a Tallin sotto la presidenza estone dell'UE.

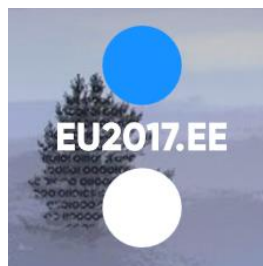
L'evento, svoltosi unitamente alla Settimana europea dell'orientamento¹, ha avuto come tema principale il futuro della cooperazione europea nella lifelong guidance e i progressi compiuti nell'utilizzo delle tecnologie d'informazione e comunicazione ai fini dell'orientamento. I documenti strategici più recenti hanno ribadito la funzione determinante dell'orientamento quale strumento che permette ai cittadini di qualsiasi età e in qualsiasi fase della vita di identificare le proprie capacità e competenze, assumere decisioni importanti a livello formativo e professionale e gestire percorsi di vita in contesti di apprendimento e di lavoro.

La *Nuova Agenda per le Competenze per l'Europa*² promossa nel giugno scorso dalla Commissione europea, sottolinea il ruolo chiave della *guidance*, sia

¹ *EU Presidency Conference on Lifelong Guidance Policy and Practice*, Tallin, 27th - 28th September 2017 e *European guidance week 2017*, Tallin, 26-29 settembre 2017.

² *New Skills Agenda for Europe* <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

come servizio a sostegno di giovani, adulti e gruppi a rischio, sia nella promozione e nell'utilizzo di programmi e strumenti europei. L'Agenda richiama inoltre la necessità di un maggior supporto alla mobilità dei learner, attraverso un processo di acquisizione e sviluppo di competenze e abilità necessarie per l'apprendimento e il lavoro in cui l'orientamento svolge un ruolo fondamentale.



*Raccomandazione sui percorsi di miglioramento delle competenze degli adulti*³, che auspica l'offerta di misure di orientamento e/o tutoraggio a sostegno dei discenti lungo tutto il processo di miglioramento del livello delle competenze.

Negli stessi anni il quadro normativo si è arricchito dell'esperienza condotta nell'ambito della *Rete europea per le politiche di orientamento permanente (European Lifelong Guidance Policy Network - ELPGN)*, che ha operato per quasi un decennio (2007-2015) per la creazione di una dimensione europea dell'orientamento, assistendo gli Stati membri nello sviluppo di meccanismi di cooperazione sulla *lifelong guidance* nel settore della formazione e del lavoro.

³ *Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults* http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

⁴ *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance*

Il risultato più significativo della Rete europea è stata, a partire dalla messa a punto di strumenti di riferimento comuni, la definizione di *Linee guida per lo sviluppo di politiche e sistemi per l'orientamento permanente*⁴, che stabiliscono principi relativi agli standard di servizio in diversi settori educativi, formativi e sociali, nonché aspetti trasversali quali la competenza degli operatori, le informazioni sui percorsi professionali e il ruolo delle tecnologie di informazione e comunicazione. Il lavoro dell'ELGPN è stato altresì supportato dalla Rete Euroguidance, istituita nel 1992 per favorire la mobilità transnazionale degli studenti. Per più di vent'anni Euroguidance ha promosso la diffusione, a livello nazionale, di informazioni sugli strumenti e le iniziative promosse a livello europeo in materia di orientamento e ha costituito un luogo di scambio e condivisione per esperti e operatori di orientamento, contribuendone alla crescita e all'aggiornamento professionale.

Nonostante i progressi compiuti nella messa a punto di strumenti comuni e di riforme ispiratrici a livello nazionale, la cooperazione europea strutturata nello sviluppo di politiche e sistemi di orientamento continua ad avere un ruolo significativo nello stimolare l'internazionalizzazione dei servizi di orientamento e la definizione di politiche e misure di guidance nei singoli paesi.

Come emerge da risoluzioni e raccomandazioni del Consiglio e del Parlamento europeo, nonché dall'esperienza dell'ELGPN, il processo di definizione delle politiche deve comprendere una vasta gamma di attori e servizi a livello nazionale e prendere in

<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>

considerazione più settori d'intervento (istruzione, formazione, lavoro).

A partire da questo scenario si è svolta la conferenza di Tallin, che ha avuto un triplice obiettivo:

- facilitare la cooperazione futura a livello europeo
- condividere le pratiche innovative delle tecnologie di informazione e comunicazione (TIC)
- diffondere strumenti e iniziative per sostenere lo sviluppo della capacità dell'orientamento permanente attraverso le TIC.

I lavori hanno riunito oltre 200 esperti di gestione di percorsi di carriera provenienti da 35 paesi e oltre 40 tra esperti, ricercatori e policy-maker che hanno animato discussioni e seminari finalizzati ad individuare le linee d'azione future più importanti.

Durante l'apertura dei lavori il direttore del Cedefop, James Calleja, ha affermato che, in un'epoca di tecnologia e automazione, l'orientamento è indispensabile per favorire l'occupabilità di giovani e lavoratori anziani: «a nessuna abilità corrisponde nessun lavoro», ha continuato Calleja, evidenziando il contributo del Cedefop all'orientamento professionale che si sviluppa anche attraverso varie iniziative volte a fornire ai decisori politici informazioni e strumenti operativi utili. Tra queste “[Skills Panorama](#)” e il recente lancio di [CareersNet](#), una nuova rete per condividere le buone pratiche nell'orientamento professionale.

Nelle conclusioni presentate alla sessione finale è stato sottolineato che “lo sviluppo delle TIC nell'orientamento e nell'*e-governance* costituisce un'opportunità per gli Stati membri e per l'UE di fornire un migliore accesso e coerenza dei servizi a tutti i cittadini”.

All'orientamento permanente deve essere garantito un ruolo in tutti i settori politici a livello nazionale e comunitario, in particolare tenendo conto delle nuove

sfide poste dalla complessità dei mercati del lavoro e dello sviluppo delle tecnologie.

Il documento finale, presentato al termine dei lavori, ha evidenziato sei aree di priorità sulle quali concentrarsi per adeguare i sistemi di orientamento.

1. Sviluppare servizi integrati per sostenere l'orientamento permanente
2. Garantire supporto e orientamento per utenti con esigenze specifiche
3. Sostenere gli individui a orientarsi meglio nel mercato del lavoro e sostenere le imprese nella ricerca di persone con le competenze richieste
4. Migliorare le competenze dei professionisti dell'orientamento di fronte a mercati del lavoro complessi e al rapido sviluppo tecnologico e dei media
5. Sostenere l'innovazione attraverso la cooperazione strutturata e l'apprendimento tra pari
6. Migliorare l'affidabilità dei processi e il ricorso a metodi basati su dati per politiche e pratiche.

1. Sviluppare servizi integrati per sostenere l'orientamento permanente

Sebbene negli ultimi dieci anni si siano istituiti forum nazionali e tavoli di coordinamento sulle politiche di orientamento permanente, nei quali sono rappresentati i principali enti, ministeri e agenzie nazionali e territoriali di riferimento dei diversi settori coinvolti (istruzione e formazione, servizi per il lavoro, politiche giovanili e inclusione sociale), all'interno dei servizi e tra i vari settori persiste una realtà frammentata e manca talvolta una visione condivisa. Il principale obiettivo da perseguire a livello nazionale è migliorare e ampliare l'accesso dei cittadini ai servizi promuovendone l'integrazione. In ambito europeo sarebbe auspicabile istituire un gruppo di lavoro/organo di consulenza politica per monitorare i progressi nazionali nello sviluppo e nell'attuazione di

una strategia di orientamento permanente intersettoriale, a sostegno dell'apprendimento e volta a stimolare lo sviluppo dei sistemi nazionali di orientamento.

2. Garantire supporto e orientamento per utenti con esigenze specifiche (ad es. drop-out, NEET, disoccupati con bassa qualifica e di lunga durata)

In diversi paesi, Garanzia Giovani e altre iniziative di contrasto all'abbandono scolastico hanno dimostrato l'efficacia della cooperazione intrasettoriale in materia di orientamento permanente. Tuttavia, poiché tali misure spesso dipendono da finanziamenti UE, non sono sempre connesse ad altri servizi di orientamento permanente a lungo termine e vengono raramente messe a sistema. Benché l'orientamento sia una responsabilità condivisa tra vari sistemi (istruzione, formazione, lavoro, politiche giovanili, apprendimento degli adulti, validazione delle competenze professionali, servizi sociali e politiche per l'inclusione), per completare le transizioni nell'apprendimento e nel lavoro e diventare cittadini attivi occorre passare attraverso una molteplicità di giurisdizioni diverse. Occorre quindi coinvolgere il maggior numero di attori istituzionali - comprese le agenzie di lavoro temporaneo e altri servizi di intermediazione lavorativa - in un sistema di orientamento che faciliti le transizioni delle persone coinvolgendo in modo efficace gli stakeholder locali.

3. Sostenere gli individui a orientarsi meglio nel mercato del lavoro e sostenere le imprese nella ricerca di persone con le competenze richieste

Per *Labour Market Intelligence* (LMI) si intende quel complesso di informazioni e indicazioni affidabili, obiettive e user-friendly, essenziali per utenti e operatori per navigare nella complessità del mercato del lavoro attuale. Alcuni strumenti di LMI, sviluppati nel settore dell'occupazione, non sono ancora transitati nei settori istruzione e formazione, di

conseguenza la LMI resta uno degli elementi deboli dei sistemi nazionali di orientamento. In ambito nazionale occorre sviluppare meccanismi idonei per raccogliere, gestire e diffondere informazioni affidabili sul mercato del lavoro, con il supporto delle parti datoriali come fonti principali.

4. Migliorare competenze, atteggiamenti e conoscenze degli operatori dell'orientamento di fronte a mercati del lavoro complessi e al rapido sviluppo tecnologico e dei media

All'interno degli Stati membri si registrano variazioni significative nelle competenze e qualifiche tra gli operatori dell'orientamento, in funzione del tipo e del contenuto della formazione fornita, dei requisiti richiesti per le qualifiche, della misura in cui l'orientamento permanente sia o meno il *core* del ruolo ricoperto (ad es. tra un Consigliere di orientamento, un insegnante o un operatore dei servizi di collocamento). Anche nell'ambito della formazione iniziale e della formazione continua, il ricorso all'insieme delle informazioni offerte dalla LMI resta limitato, come anche l'utilizzo dei social network. Inoltre, datori di lavoro e altri soggetti interessati sono raramente consultati nella progettazione e nella valutazione dei programmi. Occorre integrare meglio ICT, LMI, e competenze multiculturali nella formazione iniziale e continua degli operatori dell'orientamento, poiché saranno strumenti fondamentali per erogare servizi di orientamento sempre più efficaci.

5. Sostenere l'innovazione attraverso la cooperazione strutturata e l'apprendimento tra pari

La progressiva digitalizzazione dei servizi di orientamento e un migliore accesso ai dati disponibili sul mercato del lavoro registrati nell'ultimo decennio non sono sempre stati accompagnati dal necessario adattamento di metodologie e attività. L'innovazione è spesso scarsamente pianificata e insufficiente e sovente genera piattaforme disomogenee. Le pratiche

innovative rilevanti, come i servizi One Stop Shop, faticano ad utilizzare appieno i dati del mercato del lavoro. Allo stesso tempo, si registra un moderato sviluppo di servizi pubblici per quanto riguarda la cooperazione con i datori di lavoro, le competenze interculturali e lo sviluppo di servizi basati sulla comunità. Infine, anche la cooperazione tra servizi pubblici e datori di lavoro resta limitata a livello territoriale. Si raccomanda lo sviluppo di una piattaforma nazionale che consenta la diffusione e l'accesso a livello locale a conoscenze e pratiche innovative a livello nazionale e internazionale, nonché il supporto tecnico a livello europeo per valutarne e renderne possibile la trasferibilità.

6. Migliorare l'affidabilità dei processi e il ricorso a metodi basati su dati robusti per politiche e pratiche.

Pochi paesi dispongono di una raccolta sistematica di dati affidabili e consistenti, e ove questa esiste, è in gran parte collocata nel settore dei Servizi per l'Impiego. Tale carenza di dati è la parte più debole dei sistemi di orientamento permanente, con conseguenze negative significative per lo sviluppo di politiche e programmi, per la definizione dei servizi centrati sugli utenti e per l'efficienza organizzativa. Ciò rende inoltre difficile lo sviluppo di politiche basate su evidenze. Occorre sviluppare gradualmente sistemi nazionali di monitoraggio in modo che tengano conto delle specificità locali. In ambito UE, occorre mappare i sistemi esistenti di raccolta dei dati e gli strumenti di orientamento permanente e condividere i risultati tra tutti i paesi.

Le aree d'intervento prioritarie individuate nei lavori di Tallin evidenziano come la responsabilità condivisa tra sistemi di istruzione, formazione e lavoro nell'offerta di politiche e servizi di orientamento permanente costituisca una sfida per le amministrazioni nazionali impegnate sul tema. L'ampliamento dell'accesso a tali servizi per tutti i cittadini richiede la costruzione di un sistema

integrato basato su una coerenza tra politiche, partnership strategiche e percorsi di carriera, nonché la condivisione di *Labour Market Intelligence*, la professionalizzazione e l'integrazione dei servizi; un'attenzione particolare va riservata allo sviluppo delle ICT nell'orientamento e nell'e-governance, che costituisce un'opportunità per gli Stati membri e per l'UE per fornire un migliore accesso ai servizi per tutti i cittadini.

L'orientamento permanente deve essere quindi riposizionato in tutti i settori politici, a livello nazionale e UE, in particolare tenendo conto del futuro del lavoro e della preparazione dei cittadini per futuri scenari di occupazione, sottoccupazione o inoccupazione in un mercato del lavoro sempre più segmentato. L'auspicio è che la Commissione europea rinnovi il proprio impegno nel governo di tale processo e nello sviluppo di una strategia di attuazione, che tenga conto delle Raccomandazioni della Conferenza estone e dell'utilizzo delle *Linee guida UE per le politiche e lo sviluppo dei sistemi per l'orientamento permanente*.

LA RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO EUROPEO PERCORSI DI MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI COMPETENZE: NUOVE OPPORTUNITÀ PER GLI ADULTI E I DATI DI CONTESTO IN ITALIA

di Luisa Daniele, ANPAL

Parole chiave: adulti, competenze, riqualificazione

Lo scorso dicembre 2016 il Consiglio europeo ha adottato un'iniziativa, mediante la Raccomandazione *Percorsi di miglioramento del livello di competenze: nuove opportunità per gli adulti*¹ con indicazioni mirate agli Stati membri perché diano avvio a percorsi di riqualificazione professionale per gli adulti, in particolare per coloro che hanno basse competenze di base e difficoltà nell'uso degli strumenti digitali per la vita quotidiana. La Raccomandazione è parte delle azioni politiche per la Nuova Agenda delle Competenze per l'Europa.

Gli Stati membri vengono invitati a garantire agli adulti con un basso livello di competenze, conoscenze e abilità (ad esempio coloro che hanno abbandonato l'istruzione e la formazione formali senza completare il ciclo di istruzione secondaria superiore o equivalente - e che non possono usufruire della Garanzia Giovani), l'accesso a percorsi di miglioramento del livello delle competenze che consentano, secondo le esigenze individuali, di acquisire:

- un livello minimo di competenze alfabetiche, matematiche e digitali;
- e/o
- un più ampio corredo di competenze, conoscenze e abilità rilevanti per il mercato del lavoro e la partecipazione attiva nella società, sulla base della Raccomandazione

¹ [Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti \(2016/C 484/01\)](#).

2006/962/CE relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente, compiendo progressi verso il conseguimento di una qualifica EQF di livello 3 o 4, in funzione dei contesti nazionali.

La Raccomandazione individua tre fasi di intervento: nella prima, viene raccomandato agli Stati membri di identificare i bisogni di innalzamento delle competenze tra gli adulti scarsamente qualificati e promuovere l'offerta di percorsi di riqualificazione flessibili basati sulle loro competenze esistenti. La seconda riguarda la progettazione ed erogazione di un'offerta formativa su misura per il profilo specifico di ciascun individuo (si fa riferimento, come già visto, in particolare alle competenze di alfabetizzazione, calcolo funzionale e competenze digitali e/o progressione ad una qualificazione al livello 4 dell'EQF). La terza fase consiste nella validazione e, eventualmente, nella certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso personalizzato di innalzamento delle competenze.

Il gruppo target di riferimento sono i lavoratori scarsament



qualificati, occupati, disoccupati o inattivi, compresi i migranti

e per i quali diventa indispensabile la rilevazione, valutazione e certificazione delle competenze possedute ai fini dei processi di integrazione. Non è previsto alcun finanziamento supplementare dell'Unione Europea, in quanto si tratta di reindirizzare per queste finalità una quota

significativa di quelle risorse che il Fondo sociale europeo (Fse)

destina ai governi ed in Italia, alle Regioni, per promuovere le competenze, la formazione e l'occupabilità.

La definizione di un piano relativo ai "Percorsi di miglioramento dei livelli di competenze" è particolarmente importante per l'Italia; i dati illustrano infatti come l'Italia sia indietro rispetto alla media europea con una quota di competenze insufficienti (livello 1 o inferiore a 1) pari al 28% per le competenze di alfabetizzazione (contro il 20% della media UE, Eurostat, 2016), 32% rispetto al calcolo funzionale (24% media UE, Eurostat, 2016) e ben 57% nel campo delle competenze digitali di base (41% media UE, Eurostat, 2016).

I dati di contesto italiani relativi al livello di qualificazione della popolazione restituiscono un quadro evolutivo in via di miglioramento negli ultimi anni, ma pur sempre caratterizzato da elementi di criticità con particolare riguardo alla popolazione adulta: nel 2016 era in possesso di almeno un titolo di istruzione di livello Isced 3 il 60,1% della popolazione 25-64enne a fronte del 76,9% della media UE²; tra i disoccupati italiani la percentuale scende al 53,3% e tra gli inattivi al 43% (Eurostat, 2016).

Anche i dati relativi alla partecipazione della popolazione adulta alle attività educative e formative testimoniano un ritardo cronico dell'Italia che mantiene la distanza dalla media UE (10,8% nel 2016, dati Eurostat, 2016), seppure il tasso a partire dal 2008 sia costantemente in crescita attestandosi al 8,3% nel 2016.

Secondo la rilevazione *Labour Force Survey*² il totale degli adulti con basse qualifiche presenti in Italia è pari

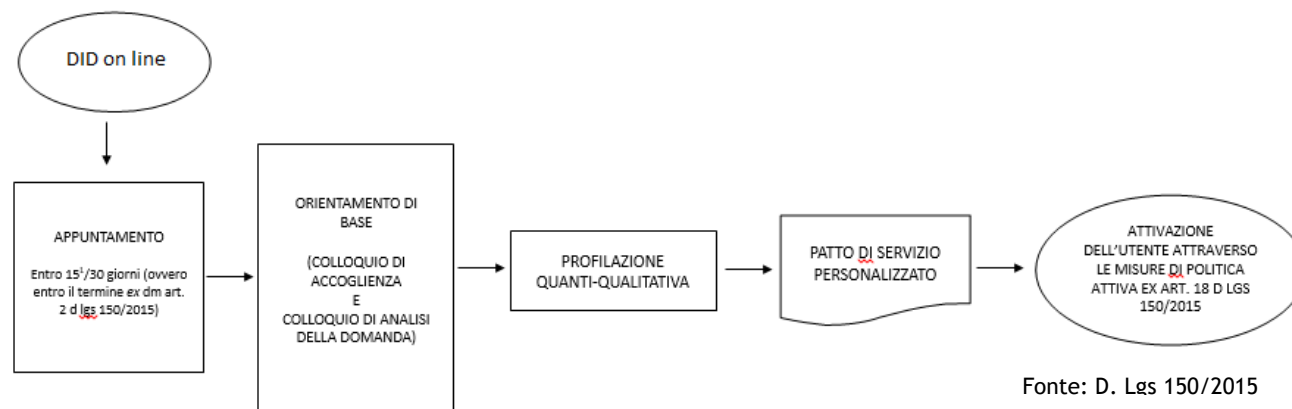
² Eurostat, *Labour Force Survey*, 2014.

circa al 25% del totale europeo (13 milioni circa in Italia su 66 milioni circa in Europa-28), mentre per in Italia contro i 7,2 milioni in Europa-28).

Un dato confortante è che l'Italia dispone di un quadro normativo che consente di recepire e rendere effettiva la Raccomandazione del Consiglio europeo. Di fatto, le tre fasi della Raccomandazione trovano sostegno e riferimento nel dispositivo della Legge 92/12 per quanto riguarda il diritto dei cittadini

all'apprendimento permanente e quindi anche all'accrescimento e aggiornamento delle loro competenze; il decreto legislativo 13/13 insieme al Decreto interministeriale del 30 giugno 2015 introduce regole procedurali e di risultato per l'individuazione, il riconoscimento e la certificazione di apprendimenti non formali e informali, mentre il provvedimento comunemente noto come Jobs Act introduce un diritto, cui si accede con criteri di condizionalità, a fruire di percorsi di formazione personalizzata volti all'innalzamento o aggiornamento delle competenze. Infatti, il sistema per l'inserimento nel mercato del lavoro delineato dal Decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 150, agli articoli 19, 20, 21 e 22, prevede che la persona priva di lavoro si attivi per cercare di reinserirsi nel mercato del lavoro, innanzitutto presentando la DID - la dichiarazione di immediata disponibilità - e poi partecipando al patto di servizio personalizzato e ai percorsi di istruzione, formazione e lavoro che le verranno via via proposti durante la disoccupazione, ex art. 18 D. Lgs n. 150/2015. L'attuazione di questa previsione di legge prevede la realizzazione di azioni di profilazione, analisi dei bisogni, progettazione personalizzata, erogazione individualizzata della formazione. Tali attività avanzate di informazione, orientamento e *counselling* sono già predisposte in alcuni Centri per l'Impiego del Paese di concerto con le agenzie formative di riferimento che hanno competenze specifiche per erogare formazione personalizzata e

quanto riguarda i disoccupati con basse qualifiche, uno su sei in Europa è italiano (1,2 milioni individualizzata. L'applicazione della Raccomandazione sui Percorsi di miglioramento del livello di competenze: nuove opportunità per gli adulti ha per obiettivo, nel nostro paese, la sistematizzazione e diffusione in altre realtà territoriali di tali interventi di personalizzazione e individualizzazione svolti in alcuni Centri per l'Impiego più avanzati al fine di implementare il quadro delle azioni descritto nel D. Lgs 150/15.



Fonte: D. Lgs 150/2015

In questo ambito sono attesi come risultati dei protocolli di analisi dei fabbisogni e di progettazione dei percorsi formativi personalizzati. Infine, per completare il quadro normativo e regolamentare, occorre ricordare che nel nuovo contratto dei metalmeccanici 2016-2019, appena concluso, è stata inserita la previsione di un diritto soggettivo del lavoratore alla formazione continua. Dal 1° gennaio 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori a tempo indeterminato, nel triennio, in almeno un in almeno un percorso di formazione interna di 24 ore pro-capite a loro carico. In assenza di percorsi aziendali,

il lavoratore ha il diritto di ricercare e partecipare a corsi di formazione all'esterno, con un contributo di spese direttamente a carico delle aziende fino a 300 euro. In questo caso, l'azienda riconoscerà 2/3 delle 24 ore retribuite (16 ore) mentre 1/3 delle ore saranno a carico del lavoratore.

Le iniziative formative effettuate verranno documentate e certificate al fine di valorizzare professionalmente il lavoratore. Le Commissioni paritetiche nazionali, territoriali, aziendali e i referenti della formazione saranno coinvolti nella condivisione e co-progettazione di programmi formativi e in iniziative volte all'acquisizione delle competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo.

Occorre tuttavia sottolineare che un quadro normativo coerente e di supporto è condizione

necessaria, ma non sufficiente al successo delle politiche di riqualificazione dei lavoratori con scarse competenze.

La frammentarietà e la complessità degli interventi di politica pubblica in questo settore spesso sfociano in una mancanza di approcci sistemici nella riqualificazione dei lavoratori, e nella mancanza di consapevolezza dei benefici socioeconomici prodotti da tali politiche.

Pertanto, è necessario un intervento politico coerente, basato su un coordinamento efficace e su partenariati tra i diversi settori di policy, in particolare l'istruzione e la formazione, l'occupazione e le politiche sociali, ma anche tra i diversi gruppi di attori: autorità pubbliche, agenzie di formazione, parti sociali, attori economici locali e regionali, servizi per l'impiego, servizi sociali, associazioni, biblioteche, organizzazioni della società civile, ecc. Questi attori possono svolgere un ruolo chiave nel seguire le diverse fasi della Raccomandazione, ma anche nello svolgere azioni di informazione a largo raggio e di orientamento lungo tutto il processo.

A livello di mainstreaming, ovvero di innovazione nelle politiche per la riqualificazione dei lavoratori e dei disoccupati, le prassi più avanzate adottate in alcuni territori possono essere replicate in altre regioni e sedi formative, anche attraverso il meccanismo del "maternage" incoraggiato, in questi anni, dal Ministero del lavoro e consolidato tra amministrazioni regionali nell'ambito dell'attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Nello scenario degli attori descritto, l'ANPAL - Agenzia nazionale per le politiche attive, è in una posizione di privilegio per agire come soggetto pilota di tale *policy*: infatti, l'Agenzia è titolare del Programma Operativo Nazionale "Politiche attive in materia di occupazione" (PON SPAO) che promuove le politiche nel settore dell'occupazione e dei servizi di placement. Inoltre, l'ANPAL è coordinatrice a livello nazionale della rete

dei servizi per le politiche attive del lavoro. In questa veste, l'Agenzia è stata promotrice del progetto nazionale "Upskilling for Unemployment - U4U" di implementazione della Raccomandazione europea "Upskilling pathways", a valere sul Programma EaSI. Il progetto pilota "U4U" (di cui si attende l'esito entro novembre) mira a sperimentare (*è specificato sotto*) percorsi volti ad innalzare i livelli di competenza, attraverso gli strumenti di *assessment*, formazione personalizzata e validazione o certificazione delle competenze in uscita dai corsi di formazione, a partire da tre macro linee di progetto che sono:

- la modellizzazione di processi, strumenti e assetti di governance territoriale relativi ai percorsi;
- l'individuazione dei destinatari target e sperimentazione dei percorsi;
- la disseminazione della sperimentazione e la modellizzazione degli assetti di governance territoriale, in una prospettiva di capacitazione territoriale.



I soggetti coinvolti, oltre all'ANPAL - ente promotore e capofila - comprendono sei regioni italiane (Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Sardegna, Toscana, Umbria) rappresentative circa del 30% della popolazione italiana.

Le Regioni, per dettato costituzionale, esercitano una competenza esclusiva in materia di programmazione della formazione professionale e sono responsabili del finanziamento di tali misure attraverso la titolarità dei Piani Operativi Regionali del Fse, rivolti a perseguire l'obiettivo della crescita inclusiva, sostenibile e intelligente nell'ambito di una dimensione sociale rafforzata. Sono quindi le amministrazioni regionali la sede ideale per la promozione, sperimentazione e diffusione di nuove pratiche nella progettazione e erogazione di formazione professionale. Inoltre, anche le agenzie formative verranno coinvolte nel progetto "U4U", quali luogo di sperimentazione della progettazione e erogazione della formazione personalizzata e individualizzata. Il gruppo target individuato è rappresentato dagli adulti disoccupati in età compresa tra 25 e 54 anni, non coinvolti in azioni del programma Garanzia Giovani.

In conclusione, è rilevante sottolineare che la *Raccomandazione Upskilling Pathways* si collega e sostiene la costruzione del "Pilastro europeo dei diritti sociali" dell'Unione europea, in particolare in relazione all'obiettivo della costruzione di pari opportunità di accesso al mercato del lavoro, attraverso la garanzia di un accesso all'istruzione e formazione permanente, con la finalità del rafforzamento delle competenze e della partecipazione alla cittadinanza attiva.

LA NATIONAL SKILLS STRATEGY

Intervista a Aviana Bulgarelli



di Valentina Benni, ANPAL

Parole chiave: competenze, capitale umano, strategia nazionale

Il 5 ottobre è stato presentato a Roma il Report realizzato dall'OCSE con il team interministeriale italiano sulla ['National Skills Strategy'](#). Si tratta di un rapporto diagnostico che analizza i processi di sviluppo, attivazione ed uso delle competenze in Italia, strettamente connessi con il buon funzionamento del mercato del lavoro e la crescita del Paese. Lo studio è il risultato di uno sforzo collettivo, che ha visto la collaborazione di cinque ministeri italiani e di un'ampia platea di stakeholder, tra cui operatori del mondo economico, istituzionale e della società civile.

Intervistiamo Aviana Bulgarelli, dirigente di ricerca dell'INAPP, già membro della Commissione relativa al progetto PIAAC, istituita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca che, nel 2014, aveva prodotto il [Rapporto "Migliorare le competenze degli adulti italiani"](#), e membro (parte Ministero del Lavoro) che ha contribuito al progetto OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Italy.

Quali sono le origini e le finalità del progetto?

Il governo, in collaborazione con l'OCSE, ha avviato dall'inizio del 2016 questo lavoro congiunto con l'obiettivo di realizzare una diagnosi a tutto campo delle competenze che identificasse i punti di forza e le criticità riscontrate nel Paese, nella consapevolezza della relazione positiva tra dotazione e utilizzo delle competenze e livelli di produttività. Il punto di partenza infatti è stato che la stagnazione del Pil negli ultimi 15 anni, in particolare della produttività totale dei fattori, dipende anche dal basso livello delle competenze della popolazione italiana, da una debole domanda di competenze elevate da parte delle imprese e di un altrettanto limitato utilizzo delle competenze in possesso delle persone sul lavoro. Il capitale umano è un fattore chiave per la crescita economica e lo sviluppo del benessere individuale e collettivo, ma se questo non viene sviluppato, attivato e utilizzato, si atrofizza e declina.

Il progetto è stato cofinanziato dalla Commissione Europea con l'obiettivo di contribuire all'implementazione della *New Skills Agenda for Europe* lanciata nel 2016 da quattro ministeri (Ministero Economia e Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero Istruzione, Università e Ricerca, Ministero dello Sviluppo Economico) e dalla Presidenza del Consiglio.

L'obiettivo finale del progetto non consisteva solo nell'identificare le sfide per impostare una strategia delle competenze di lungo termine, ma anche nell'implementare al meglio le ambiziose riforme strutturali dell'Istruzione, della Formazione e del Lavoro adottate nel 2014 e nel 2015, rafforzare le politiche esistenti e costruirne di nuove per migliorare le competenze in Italia e fare del capitale umano un fattore chiave di sviluppo dell'occupazione, di inclusione e benessere sociale, di innovazione e crescita economica. Il lavoro di questi due anni ha

infatti contribuito ad implementare le riforme in atto e a costruire nuove attività. Prova ne è che numerose sfide contenute nel Report trovano recepimento nell'implementazione del vasto pacchetto di riforme che interessano il lavoro, la scuola e la formazione professionale, e il Piano Nazionale Industria 4.0.

Quale è, a suo avviso, il valore aggiunto del progetto?

Il valore aggiunto risiede in primis nell'innovazione di approccio. Il team interministeriale incaricato di impostare e seguire il Rapporto ha adottato un approccio metodologico originale, mutuato dallo *Skills Strategy Advisory Group* dell'Ocse, di cui l'Italia è membro dall'inizio dei lavori nel 2010, che nel 2012 aveva prodotto la *OECD Skills Strategy*.

Secondo tale approccio le competenze sono concepite su diverse dimensioni legate tra di loro in modo sistemico. Si è superata l'impostazione tradizionale che concepisce le competenze solo nella dimensione del loro sviluppo, collegate quindi alle sole politiche per l'istruzione e la formazione. Competenze adeguate a vivere, lavorare e produrre nel terzo millennio sono infatti il risultato di una strategia integrata che poggia su 4 pilastri in cui intervengono le politiche *dell'educazione, della formazione e della ricerca*, le politiche attive per il lavoro, le politiche di sviluppo economico, industriali e dell'innovazione (ad es. il Piano industria 4.0). Presento brevemente la logica di tale impianto per poterne apprezzare la portata innovativa (v. *schema*).

Il primo Pilastro riguarda lo sviluppo delle competenze, dunque la dotazione di competenze possedute dai cittadini di un Paese, al cui potenziamento contribuiscono le politiche dell'istruzione (dalla scuola d'infanzia al dottorato) e formazione professionale nell'ambito di tutta la vita. Il titolo di studio di per sé non garantisce che le competenze acquisite nella formazione iniziale siano

fisse e valide per sempre. Le competenze si sviluppano durante tutta la vita sia attraverso forme di apprendimento formale che, informalmente, nell'ambito del lavoro, della vita sociale e degli interessi individuali.

Il secondo Pilastro è centrato invece sull'attivazione dell'offerta di competenze di un paese. Al raggiungimento di tale obiettivo sono dedicate le politiche attive del lavoro, concepite come misure di contrasto, ad esempio, dell'allarmante fenomeno di rischio di declino cognitivo tra i disoccupati/inoccupati in Italia - documentato dai dati dell'Indagine PIAAC - che si determina laddove le competenze non sono agite. "Use it or loose it" è un bel gioco di parole per indicare che se una competenza non viene agita, viene persa.

Il terzo Pilastro riguarda l'uso efficace delle competenze sia in termini di impiego ottimale delle stesse nel lavoro, sia in termini di adozione di modelli organizzativi e manageriali innovativi che nel contempo stimolano l'utilizzo delle competenze di lavoratrici e lavoratori e il loro ulteriore sviluppo.

Il quarto Pilastro identifica invece le condizioni che possono facilitare l'implementazione di un sistema di competenze efficace. Vi concorrono misure volte a garantire un sistema di governance multilivello, orientamento e certificazione delle competenze, anticipazione dei fabbisogni, azioni di monitoraggio e valutazione e, infine, investimenti.

L'innovazione è dunque sia di metodo, nell'aver costruito una strategia nazionale con i ministeri titolari delle diverse policy a partire dal nuovo approccio elaborato in sede OCSE con il contributo del citato gruppo di advisory, sia di processo. Nel corso di due anni, oltre al team interministeriale, sono stati

coinvolti oltre 200 stakeholder che hanno rappresentato le Regioni, le imprese, le parti sociali, amministrazioni pubbliche, servizi per il lavoro, scuole, Università, centri di ricerca, centri di formazione, terzo settore, etc. Attraverso tre seminari, partendo dall'identificazione dei fabbisogni, si è arrivati a formulare in modo partecipato e condiviso 10 sfide per il paese in materia di competenze.

In esito a questo processo multi-attore, il Rapporto, accanto alle 10 sfide, fornisce indicazioni utili per valorizzare il capitale umano e migliorare la strategia nazionale con la quale le competenze del nostro paese possono essere sviluppate, attivate ed utilizzate nel mercato del lavoro (vedi *schema*).

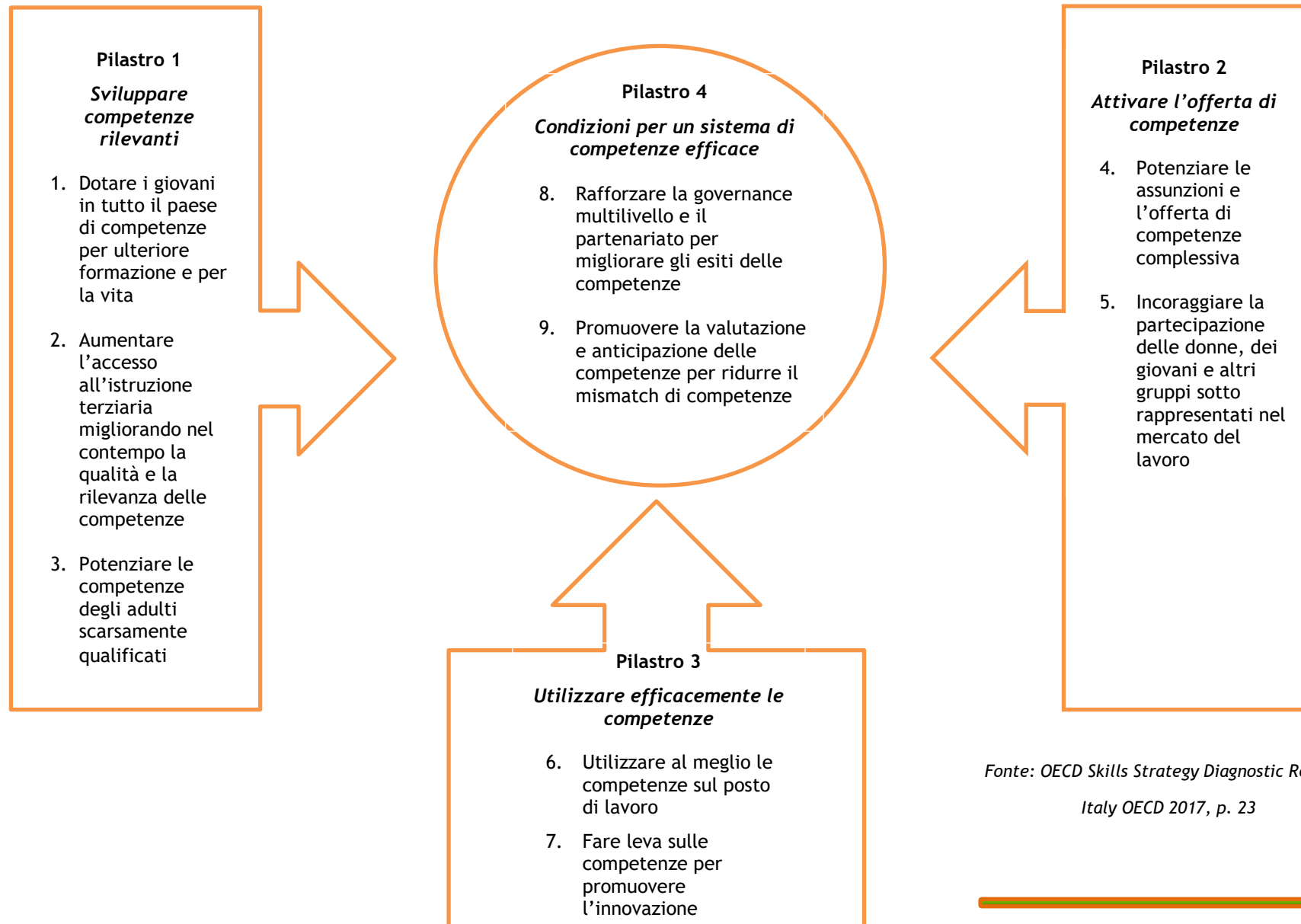
Il Rapporto formula infatti una pluralità di suggerimenti riferiti ai 4 pilastri della Strategia nazionale per le competenze. Quali, a suo giudizio, dovrebbero essere affrontate in via prioritaria?

Per rispondere devo prima ricordare che l'Italia è ancora bloccata in una situazione di c.d. "equilibrio di basse competenze", in cui l'insufficiente offerta di competenze (es. livelli educativi terziari, così come livelli di performance delle competenze cognitive di base molto bassi (dati PIAAC già richiamati) è accompagnata da una scarsa domanda nel mercato del lavoro. In questi anni le imprese non hanno richiesto profili alti, le persone non si sono riquelificate, e abbiamo assistito ad un consistente e perdurante fenomeno di fuga di cervelli. Per uscire da questa "trappola" sono state introdotte una serie di riforme in diversi ambiti (Jobs Act, la Buona Scuola e il rafforzamento dell'apprendistato e del sistema duale, Il Piano Nazionale Scuola Digitale, Il Piano Industria 4.0) volte a far ripartire il sistema complessivo, di cui

registriamo molti segnali positivi da due anni. Occorre, a mio avviso, continuare ad agire su tutti questi diversi fronti. E' vero, però, che mentre le sfide riferite ai pilastri 1 e 2 sono presidiate rispettivamente dalle numerose misure di promozione della formazione professionale e dell'istruzione e da politiche per l'attivazione quali Garanzia Giovani, le sfide connesse all'apprendimento degli adulti (in particolare di quelli con scarse competenze cognitive di base) e all'uso efficace delle competenze (Pilastro 3) necessitano di una forte attenzione. Queste ultime si possono affrontare facendo leva sull'innovazione intesa come produzione di valore aggiunto nella catena di valore. Questo richiede non solo la disponibilità di personale altamente qualificato (*high skilled*), ma anche modelli organizzativi e capacità manageriali noti come "*high-performance work places*". Esiste infatti un rapporto diretto tra queste pratiche e alti tassi di produttività ed innovazione. Queste sono difficilmente rinvenibili nel tipico tessuto produttivo delle Pmi italiane in cui prevalgono modelli organizzativi tendenzialmente artigianali, parcellizzati e gerarchici.

Una priorità in questo senso sarebbe quindi di avviare un lavoro di dialogo con le imprese e le parti sociali per promuovere un cambiamento culturale e operativo nelle nostre aziende, a partire dal management. Ciò non richiede interventi normativi né investimenti monetari. Analogo ragionamento si applica alle sfide riferite al Pilastro 4 (condizioni agevolanti un sistema efficace di competenze). La governance multilivello è stata rafforzata nel Piano Industria 4.0. ma ritengo prioritario potenziare lo snodo tra governo centrale e Regioni, operazione che non necessita di investimenti ad hoc. Infine, per ridurre il *mismatch* di competenze è necessario ripensare la funzione dell'orientamento permanente e il ruolo delle istituzioni formative e dei servizi per il lavoro.

Le 10 sfide in materia di competenze per l'Italia



Fonte: OECD Skills Strategy Diagnostic Report:

Italy OECD 2017, p. 23

LA NUOVA RACCOMANDAZIONE EQF 2017: FINALITÀ E INDICAZIONI DI GOVERNANCE

di Michela Bastianelli, ANPAL

Parole chiave: EQF, NQF, governance

L'*European Qualification Framework* - EQF per l'apprendimento permanente è il quadro di riferimento comunitario che serve a mettere in trasparenza e comparazione i quadri nazionali delle qualificazioni dei Paesi aderenti, introdotto dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Aprile 2008, sulla costituzione del Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente, oggi abrogata e sostituita dalla Raccomandazione del Consiglio sul Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente del 22 Maggio 2017¹. L'adozione dell'EQF da parte degli Stati membri, mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi chiave:

1. mettere in trasparenza e rendere confrontabili i sistemi di istruzione e formazione e le qualificazioni dei Paesi, al fine di aumentare la mobilità, l'integrazione sociale e l'occupabilità dei cittadini;
2. modernizzare i sistemi di istruzione e formazione, al fine di promuovere l'apprendimento permanente e un migliore collegamento tra apprendimenti formali, non formali ed informali;
3. agire da strumento di informazione a sostegno delle pratiche di riconoscimento delle competenze comunque acquisite, al fine di creare sinergie tra i diversi ecosistemi.

Nell'ambito della nuova Raccomandazione 2017 gli Stati membri si sono impegnati a sviluppare

ulteriormente l'EQF e a renderlo maggiormente efficace nella delicata azione di facilitare la comprensione delle qualificazioni nazionali, internazionali e dei Paesi terzi da parte di datori di lavoro, lavoratori e studenti. Oltre ai 28 Stati membri dell'UE, altri 11 paesi sono coinvolti nell'attuazione dell'EQF, ossia Islanda, Liechtenstein e Norvegia (Paesi dell'area economica europea), Albania, ex Repubblica iugoslava di Macedonia, Montenegro, Serbia e Turchia (Paesi candidati), Bosnia & Erzegovina, Kosovo (potenziali Paesi candidati) e Svizzera.



La nuova Raccomandazione 2017, oltre a quelli sopra citati, si pone ulteriori obiettivi:

- rafforzare i processi di referenziazione esistenti e renderne i risultati pubblicamente disponibili a livello nazionale e di Unione;
- aumentare il grado di implementazione dello strumento EQF;
- incrementare il livello di trasparenza, comparabilità e comprensione delle qualificazioni, non solo tra Paesi europei ma anche tra/con Paesi Terzi, anche al fine di

promuovere l'integrazione dei migranti nei mercati del lavoro dell'Unione;

- ampliare lo spettro e la capillarità della diffusione e della comunicazione, al fine di rendere EQF maggiormente visibile a cittadini e datori di lavoro;
- diffondere principi comuni che garantiscano la qualità del processo di referenziazione.

Come è noto, l'EQF, non sostituisce né definisce quadri o sistemi nazionali delle qualifiche dal momento che non descrive qualifiche specifiche o competenze attribuibili al singolo individuo. Ogni singola qualificazione va, invece, rapportata al livello di appartenenza EQF tramite i quadri e i sistemi nazionali delle qualificazioni.

La nuova Raccomandazione consolida, ulteriormente, tale principio posto alla base della confrontabilità tra sistemi-Paese.

A livello tecnico, l'EQF è una griglia di descrizione delle qualificazioni rilasciate al termine dei percorsi educativi e formativi, suddivisa in otto livelli che vanno, in ordine crescente, dalla minima alla massima complessità. EQF si applica a tutte le qualificazioni, da quelle ottenute al termine di un percorso di istruzione primaria, fino ai livelli più alti di istruzione e formazione accademica e professionale. Ciascuno degli otto livelli viene espresso e fatto dialogare attraverso i *Learning Outcomes* - LO (risultati dell'apprendimento) definiti, già in sede di Raccomandazione 2008, come la "descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento; sono definiti in termini di conoscenze, abilità e responsabilità e autonomia".

¹ <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/it.pdf>

Gli 8 livelli, i LO e i rispettivi descrittori, considerati nel loro insieme, costituiscono il *framework* che permette di tradurre e comparare i differenti quadri e sistemi nazionali delle qualificazioni. I descrittori dei LO, pur non essendo stati modificati nel contenuto, sono stati aggiornati e ridefiniti come: conoscenze (risultato dell'assimilazione attraverso l'apprendimento di informazioni quali fatti, principi, teorie e pratiche che riguardano un ambito di lavoro o di studio); abilità (capacità di applicare le conoscenze e di usare il know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi); e responsabilità e autonomia (capacità del discente di applicare le conoscenze e le abilità in modo autonomo e responsabile).

Nella nuova Raccomandazione 2017, dunque, il termine competenza non viene più utilizzato come uno dei descrittori dei livelli ed è stato sostituito dall'etichetta "responsabilità ed autonomia". Per competenza si intende, invece, "la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale".

Tale approccio alla definizione delle qualificazioni e dei titoli, elaborato in ambito di *EQF Advisory Group*² e basato sui risultati dell'apprendimento, sulla definizione dei descrittori dei livelli e sulla fissazione di criteri di referenziazione, è fonte di ispirazione per lo sviluppo di quadri nazionali e regionali delle qualificazioni anche al di fuori dei Paesi UE. Un numero crescente di Paesi terzi e di regioni sta attualmente lavorando alla ricerca di un raccordo tra i propri Quadri nazionali ed EQF. Attualmente sono 39 i Paesi che partecipano all'EQF, a dimostrazione dell'elevato

livello di impegno rispetto ai temi della trasparenza e della comparabilità delle qualificazioni tra Paesi, anche oltre l'area Ue.

Nel 2008 la Raccomandazione EQF invitava gli Stati Membri ad usare il Quadro EQF al fine di riportare i propri quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni agli 8 livelli entro il 2010 e a indicare il corrispettivo livello EQF su tutti i certificati e diplomi e/o *supplements* entro il 2012. Secondo il monitoraggio annuale del CEDEFOP sull'adozione dell'EQF, attualmente 32 sono i Paesi che hanno referenziato le proprie qualificazioni all'EQF. Altri due hanno recentemente presentato il loro report di referenziazione, in sede di *EQF Advisory Group* e i restanti Paesi contano di farlo nel periodo 2018-2019³. Inoltre, 15 Paesi hanno adottato il livello EQF al momento del rilascio, da parte delle autorità competenti, di tutti i nuovi documenti relativi alle qualificazioni (certificati, diplomi, supplementi ai certificati, supplementi ai diplomi) e anche tale processo ha subito un forte incremento negli ultimi anni.

L'Italia, con il *Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro Europeo EQF (2012)*, ha referenziato tutte le qualificazioni del proprio sistema di istruzione formale agli otto livelli EQF (restano, ad oggi, escluse le qualificazioni rilasciate dalla filiera della formazione professionale regionale). La referenziazione ad EQF è, tuttavia, avvenuta a differenza degli altri Paesi in assenza di un Quadro nazionale delle qualificazioni. Pertanto il pieno recepimento della Raccomandazione EQF in Italia, necessita di questo ulteriore importante step, attualmente in corso di perfezionamento, attraverso l'adozione di un decreto interministeriale

la coerenza generale e promuovere la trasparenza e la fiducia nel processo di referenziazione dei quadri o sistemi nazionali delle qualifiche all'EQF.

recante istituzione e disposizioni per la manutenzione del Quadro nazionale delle qualificazioni.

La Raccomandazione del 2017, anche in virtù del nuovo scenario, invita gli Stati membri a rivedere ed aggiornare, se del caso, la referenziazione dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni ai livelli dell'EQF indicando specifici criteri e procedure che sono stati aggiornati e recepiti all'interno della Raccomandazione (i criteri di referenziazione sono in tutto 10 e sono contenuti nell'Allegato III della Raccomandazione 2017). Nella loro applicazione i criteri tengono in debita considerazione il contesto nazionale e, ove possibile, garantiscono che le informazioni sulle qualifiche e sui relativi risultati dell'apprendimento siano accessibili e resi pubblici anche in formato elettronico, utilizzando uno specifico *format* contenuto nell'Allegato VI della Raccomandazione 2017. Questo perché, sebbene come detto, molti Paesi abbiano referenziato i propri quadri e sistemi a EQF, molti di essi lo hanno fatto in modo parziale, referenziando - ad esempio - tutta la VET in alcuni casi e lasciando fuori il sistema di istruzione generale in altri e viceversa. La Raccomandazione del 2008, non garantiva, infatti, in alcun modo che venissero incluse nella referenziazione tutte le qualificazioni e/o che queste facessero parte degli NQF. Lo scenario è ancor più complesso, se si guarda alle qualificazioni private, non formali ed internazionali che in alcuni Paesi sono inserite nei Quadri nazionali e in altri, invece, non lo sono. Quest'ultimo tema è, infatti, preso specificamente in carico dalla nuova Raccomandazione 2017. Quest'ultima accoglie, inoltre, i suggerimenti proposti a livello tecnico dalla Commissione e dagli Stati Membri, al fine di stabilire un minimo *set* di indicazioni

² Gruppo consultivo EQF istituito nel 2009, composto dai rappresentanti degli Stati Membri e di altri Paesi partecipanti, dalle parti sociali e da altri portatori di interessi. Il gruppo consultivo EQF ha l'incarico di garantire

³ <http://www.cedefop.europa.eu/it/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>

comuni di garanzia della qualità di tutte le qualificazioni corrispondenti ad un livello EQF (Allegato IV della Raccomandazione 2017). La fiducia nella qualità e nel livello delle qualificazioni corrispondenti a un livello EQF è essenziale, poiché facilita la mobilità dei discenti e dei lavoratori all'interno e al di là dei confini settoriali e geografici. Tale principio era già stato ribadito nella Raccomandazione 2008, che prevedeva principi comuni di garanzia della qualità nell'istruzione superiore e nell'istruzione e formazione professionale.

La definizione di criteri comuni ha, inoltre, la specifica funzione di stabilire un *vademecum* della qualità. Esigenza, questa, dettata anche dal fatto che non esiste attualmente un *format* europeo per descrivere le qualificazioni e i rispettivi *learning outcomes*. La garanzia della qualità delle qualificazioni corrispondenti ad un determinato livello EQF dovrebbe pertanto riguardare e prevedere, così come suggerito dalla Raccomandazione 2017:

- l'applicazione dell'approccio basato sui risultati dell'apprendimento nella progettazione delle qualifiche;
- l'assicurazione di una corretta e attendibile valutazione basata sui risultati dell'apprendimento che riguardi anche il processo di certificazione;
- il coinvolgimento nelle diverse fasi del processo di tutti gli attori interessati;
- metodi di valutazione che utilizzino sia il self-assessment, sia la valutazione esterna; l'integrazione interna di tutte le attività comprese quelle subappaltate ad organismi

⁴ Il sistema di istruzione e formazione, le autorità competenti, gli organismi preposti a garanzia della qualità, i datori di lavoro, le parti sociali, le camere di commercio, gli organismi per il riconoscimento e la certificazione delle

che rilasciano qualificazioni afferenti ad un determinato livello EQF;

- obiettivi, norme ed orientamenti chiari e misurabili;
- adeguatezza delle risorse messe a disposizione;
- verifica delle attività condotte da enti/agenzie esterni preposti a garanzia della qualità;
- disponibilità e accessibilità dei risultati della valutazione in formato elettronico.

In tale contesto, i Punti nazionali di coordinamento - PNC dell'EQF svolgono un ruolo fondamentale. La Commissione ha concluso che l'efficacia

dei PNC dipende in modo consistente dal grado di connessione che questi sono riusciti, riescono e riusciranno a stabilire con la governance nazionale per l'implementazione dell'EQF. In virtù degli obiettivi raggiunti dai PNC, la Raccomandazione 2017 ribadisce l'invito rivolto agli Stati membri al fine di garantire il coordinamento e il proseguimento delle attività svolte finora. Primo fra tutti il sostegno alle autorità nazionali nel processo di referenziazione dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni all'EQF; seguito, ma strettamente collegato, dalla riduzione della distanza tra EQF, cittadini ed organizzazioni. D'altra parte, va ricordato che il coinvolgimento, quanto più ampio possibile, di tutti i portatori di interesse⁴ è indispensabile se si mira a garantire un sostegno diffuso a livello nazionale e di

competenze e dei titoli, il network dei servizi per l'impiego ecc.

⁵ La Rete Nazionale è formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di

Unione nell'incoraggiare l'utilizzo dell'EQF da parte dei diversi *stakeholder* e nel sostenere il confronto delle qualifiche e la trasparenza dei risultati dell'apprendimento.

Infine, si è reso sempre più necessario instaurare sinergie a livello nazionale e dell'Unione tra l'attuazione dell'EQF, l'implementazione/aggiornamento dei quadri o sistemi nazionali delle qualificazioni e gli strumenti e dispositivi in materia di trasparenza, riconoscimento delle competenze e dei titoli -compresi gli strumenti per la garanzia della qualità, il trasferimento dei crediti e quelli istituiti nel contesto dello spazio europeo dell'istruzione superiore in materia di trasparenza e riconoscimento di abilità, competenze e qualificazioni -.

In Italia, la Riforma del Mercato del Lavoro - *Jobs Act* ha riorganizzato la legislazione in materia di: servizi per l'impiego, iniziative per aumentare l'occupazione e l'occupabilità dei cittadini e politiche attive per il lavoro. In particolare, con il decreto Legislativo 150 (14 Settembre 2015), facente parte dell'ampio *set* di decreti che compongono il *Jobs Act*, è stata costituita l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro - ANPAL, operativa a partire dal 1 Gennaio 2017. L'ANPAL rappresenta attualmente, in un contesto di *governance* multi-livello, il centro di coordinamento per la definizione ed implementazione delle politiche attive del lavoro. Questa coordina la "Rete nazionale dei servizi per l'occupazione"⁵ ed è stata, recentemente, designata, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sede del Punto nazionale di coordinamento EQF e rappresentante per l'Italia presso l'*Advisory Group*.

intermediazione, dagli enti di formazione, da ANPAL Servizi s.p.a, dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - Inapp, dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

EPALE? È NATURALE!: LA PIATTAFORMA EUROPEA, UNA REALTÀ CONSOLIDATA NELL'ADULT LEARNING

di **Lorenza Venturi**, **INDIRE**

Parole chiave: apprendimento permanente, Europa, educazione degli adulti

A due anni dal suo lancio, avvenuto nel 2015, il nome di EPALE, *European Platform for Adult Learning in Europe*, circola sempre più frequentemente negli ambienti dell'educazione degli adulti, sia formale, sia non formale e informale. Sono oltre 30.000 e in continuo aumento gli esperti che quotidianamente la consultano e la animano da tutta Europa, alimentando le diverse sezioni - notizie, blog, risorse, eventi e molto altro ancora - rendendo possibile una fruizione multilingue e multiattore. Chi sono questi esperti? Insegnanti, formatori, ricercatori, accademici, responsabili delle politiche e chiunque abbia un ruolo professionale nel settore e voglia far parte di questa grande community.

Perché è nata la piattaforma e qual è esattamente la sua mission? EPALE risponde all'esigenza di stimolare la crescita, quantitativa e qualitativa, della partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente (fascia di età 25-64). A fronte di un benchmark del 15% previsto dalla strategia ET 2020, i dati mostrano una realtà ancora molto lontana da tale obiettivo, in particolare in Italia, dove le ultime rilevazioni si attestano all'8,3%, pur in presenza di una leggera crescita (nel 2013 si era al 6,2%). Nel resto del continente la situazione non è più confortante, pur con le dovute eccezioni costituite principalmente dai paesi scandinavi e dal Regno Unito (come da tradizione): la media UE è al momento del 10,8%, ma la crescita è stagnante. Eppure, l'azione correttiva è urgente, se pensiamo che 68 milioni di adulti europei, su una popolazione totale di 270 non sono in possesso delle

abilità di base minime per partecipare alla vita sociale e civile.



Nell'ambito del Programma Erasmus+, a fianco delle azioni di *Mobilità per apprendimento (Azione chiave 1)* e dei *Partenariati strategici (Azione chiave 2)*, EPALE offre una serie di funzioni a supporto dei settori dell'apprendimento degli adulti e della formazione professionale. In primo luogo è un centro risorse di riferimento e documentazione sulle linee politiche e sui temi prioritari, ma non di tipo statico: i diversi argomenti sono presentati e discussi da esperti, confrontati a livello internazionale e aperti ai commenti di altri esperti e di tutti i membri della *community*. Cinque sono le sezioni principali in cui sono articolati i temi:

- sostegno agli allievi (per i diversi gruppi target)
- ambienti di apprendimento (ad es. e-learning, second chance, work based learning, carcere)
- competenze per la vita (dall'educazione culturale a quella finanziaria, lingue, occupabilità...)
- politica (europea, nazionale e buone prassi)
- qualità (impatto, sviluppo professionale, accreditamento).

Per favorire l'incontro virtuale e il dibattito, la programmazione editoriale è organizzata per focus mensili, all'interno dei quali sono anche previste *live chat* e *discussions*. Nell'ultimo scorcio del 2017 saranno ancora affrontati i temi della formazione professionale e dell'educazione sanitaria. Per il 2018 sono previsti nell'ordine focus su: arte ed educazione culturale (in gennaio in corrispondenza con l'avvio dell'Anno europeo del patrimonio culturale), social media come ambienti di apprendimento (febbraio) equità e inclusione nell'AL (marzo), *outreach and guidance* (aprile), educazione dei migranti adulti (maggio), valutazione degli apprendimenti degli adulti (giugno), educazione in carcere (luglio), alfabetizzazione ai media (agosto), sport (settembre), progetti e partenariati (ottobre, in corrispondenza con l'uscita della Call Erasmus+), sviluppo delle carriere (novembre, in concomitanza con la *Vet Week*) e volontariato (*Volunteer Day*).

Un'altra funzione di grande interesse offerta da EPALE a supporto della cooperazione europea, è la ricerca partner. Per chi vuole entrare in contatto con individui interessati a discutere idee, scambiare buone pratiche, concordare un *job shadowing* o è alla ricerca di partner per candidarsi a progetti Erasmus+, basta inserire i propri dati e la propria idea progettuale, oppure ricercare la più confacente tra una delle centinaia di proposte già inserite, selezionando il tipo di organizzazione, il paese, il tipo di attività che più interessa oppure una parola chiave.

Le attività fin qui illustrate sono tutte riconducibili alla programmazione stabilita a livello centrale dalla Commissione europea, DG Istruzione e cultura, e realizzata in collaborazione con l'Agenzia Esecutiva (EACEA) e il Servizio di supporto centrale (CSS), che ha sede presso Ecorys nel Regno Unito. Ci sono poi i Servizi di supporto nazionale (NSS) collocati nei 36 paesi che formano la rete EPALE, di cui fanno parte i paesi dell'Unione europea e dello Spazio economico europeo

oltre ad Albania, Bosnia Erzegovina, Montenegro, Serbia e Turchia.

In Italia, fin dalla sua nascita, la piattaforma è stata affidata alla gestione di Indire, che ne cura l'implementazione, lo sviluppo e la diffusione a livello nazionale in accordo col servizio centrale. *Indire, l'Istituto nazionale di documentazione innovazione e ricerca educativa*, infatti, ha una lunga expertise sul piano europeo, oltre che nazionale, maturata con la gestione dei programmi europei per l'istruzione nei settori della scuola, dell'università e dell'educazione degli adulti fin dal loro lancio, ovvero dal 1995, (ma si risale al 1985 se consideriamo l'Unità italiana della rete Eurydice per l'informazione sui sistemi educativi). Inoltre, Indire è anche fin dal 2005 Servizio di supporto nazionale eTwinning, la piattaforma per i gemellaggi tra scuole che svolge una funzione simile ad EPALE in riferimento al mondo dell'istruzione scolastica.

Proprio dal parallelo con la piattaforma eTwinning sono maturate alcune idee che hanno dato un notevole impulso alla diffusione della conoscenza di EPALE a livello nazionale, contribuendo a far sì che l'Italia sia al primo posto in Europa per numero di contatti e di iscritti, seconda solo alla Turchia (paese che ha numeri di grande rilievo, a testimonianza dell'interesse per un'integrazione culturale ed educativa con il vecchio continente di una parte importante della società turca, riflessi anche nella partecipazione entusiastica ad Erasmus+).

Tra tante, un'iniziativa vincente è stata la creazione di una rete di "Ambasciatori EPALE" selezionati a livello regionale e afferenti ai diversi ambiti dell'EDA, come: scuole (CPIA), Università, associazioni e organizzazioni no profit. Gli Ambasciatori sono appunto figure professionali diverse - docenti,

professori, ricercatori, educatori, formatori o project manager - che collaborano con Indire svolgendo attività di promozione, informazione e formazione, ognuno grazie alla propria rete di contatti e alle competenze specifiche in base alla quale è stato selezionato/a. I profili professionali dei 52 Ambasciatori sono consultabili sulla Piattaforma¹, come pure sul sito erasmusplus.it², e costituiscono un serbatoio di esperienza cui attingere anche come supporto per la realizzazione di iniziative locali o regionali.



Questa non è stata l'unica strategia messa in atto dall'Unità italiana per la crescita della *community*.

Grande successo ha anche riscosso l'organizzazione di **seminari tematici nazionali**, finalizzati all'incontro, al confronto e alla formazione tra pari su argomenti prioritari, come nel caso de "La formazione accogliente", il seminario dedicato alla riflessione sulle sinergie necessarie tra i diversi attori coinvolti nell'orientamento e nella prima formazione ai **migranti**, svoltosi alla Spezia nel settembre 2017, da cui è scaturito un *Manifesto della formazione*

accogliente (di prossima pubblicazione). Proprio nei giorni scorsi, 9-11 novembre, si è invece tenuto a Roma un incontro rivolto al settore dell'istruzione formale, dove circa 130 tra Dirigenti e docenti dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA) sono stati accompagnati in un percorso di crescita attraverso l'apertura e il confronto con realtà di altri paesi, grazie alle opportunità offerte dalla piattaforma e dai progetti Erasmus+. L'incontro è stato anche un importante momento per l'Agenzia Indire per condurre un'analisi sulle criticità che finora hanno ostacolato la mobilità e l'apertura, e per individuare possibili azioni correttive a supporto della partecipazione e della crescita della capacità progettuale dei CPIA. I risultati sono disponibili nell'articolo di restituzione sulla Piattaforma³.

Si potrebbe però dire che, *the best is yet to come*, poichè per il 2018 sono previsti altri due importanti incontri dedicati rispettivamente al tema dell'**Educazione in carcere** e all'**Imprenditorialità**.

Il primo si svolgerà a Bari nella primavera 2018 (luogo e data da confermare), a partire dai risultati dei recenti Stati Generali dell'esecuzione penale e dal protocollo di intesa tra i Ministeri interessati, e riprendendo le conclusioni dei lavori del Seminario EPALE di Napoli sempre sul tema del carcere (aprile 2016, v. articolo⁴).

Il secondo avrà luogo a Milano nel novembre 2018 e affronterà temi come lo spirito di iniziativa e l'imprenditorialità per l'occupazione nell'EDA, per trattare la mancanza di competenze trasversali e meglio rispondere alle esigenze del mercato del lavoro (*New Skills Agenda for Europe*). Formazione, scambio di pratiche, soluzioni efficaci da implementare, collaborazione con il sistema aziendale per definire

¹<https://ec.europa.eu/epale/it/nss/national-support-services-italy>

² <http://www.erasmusplus.it/adulti/ambasciatori-epale-2/>

³ <https://ec.europa.eu/epale/it/node/43615>

⁴<https://ec.europa.eu/epale/it/content/le-sfide-delleducazione-carcere-i-risultati-del-seminario-di-napoli>

l'apprendimento necessario per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro.

Altra iniziativa di rilievo, questa volta di tipo editoriale, è l'*Epale Journal for Adult Learning and Continuing Education*, frutto della collaborazione tra Indire e la Ruiap, la Rete delle Università Italiane per l'Apprendimento Permanente. La rivista propone a cadenza semestrale una selezione di articoli accademici e recensioni di libri sull'AL, di volta in volta dando risalto a uno specifico tema di interesse nazionale. Il primo numero (giugno 2017) è dedicato a "Competenze e capacità: tra ambienti di apprendimento innovativo e Life Skills".

Seguiranno uno speciale sull'educazione in carcere (dicembre 2017) e uno sull'imprenditorialità (giugno 2018), ad anticipare e approfondire i temi dei seminari nazionali, e altri ancora in via di definizione.

Venendo al tema specifico dell'**orientamento**, si propone un ricco repertorio sullo stato dell'arte. Nella sezione risorse citiamo ad es. il "Toolkit per contrastare l'abbandono precoce dell'istruzione e formazione"⁵, mentre tra gli articoli, quello intitolato "Scopri 8 straordinarie storie di successo"⁶ ne contiene molte rivolte agli esperti di orientamento professionale e ai professionisti del settore, per fornire supporto all'attuale priorità di "re-skilling" o "up-skilling", ossia riqualificazione degli adulti.

Ancora, tra i blog segnaliamo quello di Jaana Kettunen, ricercatrice finlandese, su "Il ruolo dei social media nell'orientamento professionale"⁷ e quello di Andrew McCoshan, coordinatore tematico per la qualità di EPALE, che esamina le pratiche sulla "Convalida dell'apprendimento non formale e

informale" in Scozia, il cui approccio olistico potrebbe interessare anche ai professionisti di altri paesi⁸.

EPALE si pone dunque sempre più come il punto di riferimento per creare connessioni nel vasto e variegato mondo dell'educazione degli adulti e facilitarne il raccordo con l'Europa, anche in relazione al tema dell'orientamento.

Non resta quindi che iscriversi a EPALE, seguire la pagina Facebook curata dall'NSS Italia, esplorare, connettersi e magari contribuire raccontando la propria esperienza e facendo sentire la propria voce.

⁵<https://ec.europa.eu/epale/it/resource-centre/content/toolkit-contrastare-labbandono-precoce-dellistruzione-e-formazione>

⁶<https://ec.europa.eu/epale/it/content/scopri-8-straordinarie-storie-di-successo>

⁷<https://ec.europa.eu/epale/it/blog/rise-social-media-career-guidance>

⁸<https://ec.europa.eu/epale/it/blog/validation-non-formal-and-informal-learning-holistic-approach-scotland>

30 ANNI DI ERASMUS, 30 ANNI DI STORIE DI GIOVANI CHE HANNO FATTO L'EUROPA

di Giacomo D'Arrigo, Agenzia Nazionale Giovani

Parole chiave: Erasmus, programmi europei, giovani

Trent'anni di Erasmus sono un grandissimo risultato, ricco di numeri e di storie: storie di giovani under 30 che hanno contribuito fortemente alla costruzione dello spirito, dell'anima, del cuore e della cittadinanza europea.

In questi 30 anni di successi vi sono anche i dati che fanno riferimento al settore, meno noto rispetto al "grande fratello Erasmus" ma che ha comunque coinvolto una vasta platea di under 30: il settore "Gioventù" quello rivolto a tutti i giovani tra i 13 ed i 30 anni a prescindere dal loro background sociale, culturale, economico e formativo. Un "Erasmus per tutti quindi" che dà la possibilità alle nuove generazioni di vivere l'Europa grazie ad attività quali scambi di giovani, servizio di volontariato europeo, partenariati strategici, formazione e messa in rete di Youth workers, dialogo strutturato.

Abbiamo quindi provato anche noi a fare una breve sintesi dei principali risultati.

Nell'ambito quindi dei programmi europei (da gioventù ad Erasmus+) abbiamo impegnato e speso oltre 92 milioni di euro a favore delle nuove generazioni. Abbiamo coinvolto in attività di mobilità oltre 110 mila giovani, di età media tra i 18 ed i 25 anni, di cui il 53% è donna ed il 21% con minori opportunità (quindi provenienti da aree svantaggiate, senza possibilità di completare il proprio percorso di formazione, oppure giovani neet o ancora disabili). La dimensione di una città come Vicenza oppure Trento, favorendo quindi fortemente l'inclusione sociale. In Italia sono stati accolti oltre 62 mila giovani stranieri provenienti soprattutto da Spagna, Romania, Polonia, Bulgaria, Turchia, Francia, Portogallo e Grecia. E' stato erogato circa 1 milione di euro investito per le aree interne ed è stata favorita, grazie ai programmi europei, l'integrazione dell'Area del Mediterraneo: 11.000 giovani coinvolti in attività con Algeria, Egitto, Israele, Giordania, Marocco, Palestina, Siria e Tunisia con un investimento di oltre 17 milioni di euro. Sono stati erogati, nel 2017, i primi fondi legati ai progetti del Corpo Europeo di Solidarietà: circa 790.000 euro per l'impegno di 230 giovani di tutta Europa in progetti di recupero delle zone terremotate. Una nuova sfida questa, che si aggiunge alle sfide che il programma Erasmus+ continua a proporci ogni giorno e che intendiamo affrontare con un impegno costante.



METE MAGGIORNENTE SCELTE DAGLI ITALIANI

ONG AGENZIA NAZIONALE PER I GIOVANI | ERASMUS+ 30 ANNI | ERASMUS+ | EUROPEAN COMMISSION



IMPEGNO NELL'AREA DEL MEDITERRANEO



OLTRE 11.000 PARTECIPANTI COINVOLTI IN ATTIVITÀ CON PAESI DELL'AREA DEL MEDITERRANEO NEI 10 ANNI PER UN IMPORTO DI OLTRE 17 MILIONI DI EURO

Trent'anni di successi di Erasmus non sono un punto di arrivo ma un punto di partenza per gettare un seme per il presente e futuro delle nuove generazioni. Perché la strada davanti a noi è appena iniziata, è lunga ma piena di risorse, di possibilità, di speranze.

Questo l'Agencia vuole dare ai giovani. Gli strumenti per preparare il terreno fertile su cui coltivare sogni, farli diventare realtà. Buttarsi, mettersi in gioco, credere in se' stessi, investire nei propri talenti. Conoscere, partecipare, essere cittadini attivi e sfruttare le occasioni che l'Europa offre è il modo migliore non per trovare il proprio percorso ed incontrare, sulla propria strada, persone, ragazzi che saranno la loro casa, la loro famiglia, il loro lavoro, il loro futuro, ma anche per crescere, maturare, acquisire nuove consapevolezza.

L'Europa, per la generazione Erasmus, non è uno spettro da combattere, né la causa di tutti i nostri mali, ma è ancora un'ideale che noi vogliamo rendere concreto. E' ancora quell'ideale nato dalle ceneri della Seconda guerra mondiale e dai suoi milioni di morti, è il sogno di Altiero Spinelli, è l'Europa di Schengen più che quella di Maastricht, è l'Europa della cultura, della condivisione, dello scambio, del futuro.

E' nostro compito quindi, anche grazie a strumenti come Erasmus+ dare alle nuove generazioni gli strumenti per realizzare i sogni e la chiave per arrivare al cuore vero della nostra Europa. Perché il "meglio deve ancora venire"!

IERI, OGGI, DOMANI



INAUGURATO IL PRIMO PROGETTO A NORCIA CHE VEDE IL COINVOLGIMENTO DEI RAGAZZI DEL CORPO EUROPEO DI SOLIDARIETÀ: I PROGETTI GIÀ ATTIVATI PREVEDERANNO LA PARTECIPAZIONE DI OLTRE 230 GIOVANI EUROPEI, PER UN TOTALE DI 790.000 00 EURO PER ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE GIOVANILE NEL RECUPERO DELLE ZONE TERREMOTATE

IL TOOL EUROPEO PER L'IDENTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI

di Valeria Scalmato, ANPAL

Parole chiave: migranti, competenze, fabbisogni

L'opportunità di realizzare uno strumento europeo per l'identificazione in fase precoce delle competenze dei cosiddetti *third country nationals* - in cui rientrano quindi anche i richiedenti asilo e rifugiati - deriva dalla Comunicazione Europea "A new skills agenda for Europe". Difatti, in una logica di investimento sulle competenze dei cittadini per migliorare la loro occupabilità, si raccomanda anche "la precoce identificazione delle competenze dei migranti"¹ al fine di facilitarne una più rapida integrazione socio-lavorativa nei diversi Paesi di accoglienza.

La rilevazione delle competenze rappresenta infatti la fase propedeutica alla eventuale futura validazione delle stesse. Risponde alla funzione di



riconoscere e valorizzare le esperienze di vita e di lavoro di persone che difficilmente riescono a portare con sé alcun tipo di documentazione, a causa delle condizioni drammatiche dell'esperienza migratoria, con particolare riferimento a quanti provengono dalla rotta mediterranea.

¹ Migrante è un termine cappello che include sia gli immigrati di lunga permanenza sia i nuovi arrivati più comunemente chiamati "richiedenti asilo e rifugiati". Tuttavia, il *profile tool* riguarda i cittadini di Paesi terzi e quindi, più largamente, tutti

Di seguito una breve descrizione dello strumento, disponibile gratuitamente sul sito <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/> e alcune considerazioni sul suo possibile utilizzo con i richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale, in particolare quelli che approdano in Italia ed entrano nel sistema di accoglienza.



Rispetto alle sue caratteristiche², lo strumento si configura come un programma *on line* multilingue - al quale si può accedere da PC, *smartphone* e *tablet* - grazie al quale i richiedenti asilo e rifugiati possono mettere in trasparenza le proprie competenze, qualifiche e esperienze, ricevere una copia cartacea o su file del proprio profilo e allegare, se disponibili, i propri certificati e diplomi. Inoltre, previo consenso della persona, il profilo può essere trasmesso alle agenzie dei servizi pubblici sia agli enti di formazione per eventuali misure di inserimento.

Lo strumento è utilizzabile da autorità nazionali e altri servizi di primo contatto con i migranti, anche attraverso *counselor* che lo compileranno sulla base delle dichiarazioni emerse durante uno o più colloqui con l'utenza. È piuttosto articolato, si compone di circa 160 domande e al momento è disponibile in tutte le lingue europee nonché in arabo, farsi, pashtu, sorani, somalo e

coloro che arrivano per motivi e condizioni diverse in un Paese europeo da uno non europeo.

² *Strumento dell'UE di determinazione delle competenze per i cittadini dei paesi terzi*, Lussemburgo, maggio 2017

tigrino e permette la visualizzazione delle domande, in parallelo, di due lingue a scelta.

Le sezioni principali dello strumento sono le seguenti:

- informazioni personali (dati personali, di contatto, e sul percorso migratorio);
- aspettative (obiettivi linguistici, formativi, ottenimento lavoro autonomo o dipendente);
- individuazione delle competenze acquisite in modo formale, informale e non formale (competenze linguistiche, istruzione, formazione e alfabetizzazione numerica, competenze ed esperienze professionali, digitali e sociali);
- valutazione complessiva e raccomandazioni future (commenti formulati dal consulente e consigli di tipo personale e lavorativo).



Considerato che la maggior parte dei campi è facoltativa, lo strumento risulta assai flessibile e permette agli utenti di inserire solo le informazioni che desiderano mettere in trasparenza. La compilazione può avvenire anche a più riprese.

Il *profile tool* è ospitato e gestito dalla Commissione europea che tuttavia non conserva i profili delle competenze inseriti ma raccoglie esclusivamente i dati

(brochure). L'opuscolo fornisce una panoramica dello strumento di cui si riporta in questo contributo la sintesi.

aggregati a fini statistici poiché tutte le informazioni saranno gestite nel rispetto della legislazione dei diversi paesi che utilizzeranno lo strumento. Risulta dunque ricco e articolato, molto dettagliato nel ricostruire le esperienze di vita, di scuola e lavoro nonché le aspettative e le motivazioni di persone che, nel caso italiano, provengono per lo più dalle zone dell'Africa Occidentale e Orientale, con scarsi livelli di alfabetizzazione (provenendo da Paesi a forte pressione migratoria) e con esperienze drammatiche che li rendono persone ad elevata vulnerabilità psico-sociale.

Al di là del fatto che il *profile tool* sia stato concepito come strumento per la identificazione precoce delle competenze, sarà dunque da valutare, per quanto riguarda l'Italia e il nostro sistema di accoglienza in continua evoluzione, in quale fase sia opportuno utilizzarlo e soprattutto considerare il profilo professionale degli operatori a supporto, poiché questa tipologia di utenza è tra le più vulnerabili e presenta bisogni specifici a cui rispondere con competenze non solo in campo orientativo ma anche interculturale.

Andrà anche valutata la scelta di fondo operata nella costruzione dello strumento che si basa su modalità di identificazione delle competenze fortemente centrata sulle dichiarazioni linguistiche, senza l'apporto di immagini e video, che renderebbero lo strumento più *culture free* e *user friendly*. Per questo sarà necessario testarlo in modo scientifico al fine di prevedere eventuali ricalibrature che lo rendano aderente alle necessità e ai bisogni dei migranti dei diversi Paesi - in particolare quelli che approdano in Italia - e accompagnarlo con una necessaria formazione mirata degli operatori.