



Euroguidance Magazine

2020

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 progetto "Italian Cooperation 4 Transparency of Skills & Mobility" cofinanziato dall'Unione Europea tramite il programma Erasmus+.

Sono autori dei testi: Michela Bastianelli, Alessandra Biancolini, Anna Bongiovanni, Joanna Busalacchi, Giovanna de Mottoni, Gabriella Falzacappa, Cristina Galante, Ilaria Piccioni, Germana Monaldi, Anna Rita Racioppo, 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 [2020] [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. 2</i>
<i>2018-2020 Dati sulle attività dei Centri nazionali Euroguidance, Europass, EQF</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Focus sul Centro EG Italia</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Euroguidance dopo il 2020: prospettive di sviluppo nella futura programmazione</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Study Visit nelle Fiandre, un'esperienza virtuale</i>	<i>pag. 10</i>
<i>E-guidance per valorizzare le competenze: l'esperienza italiana a #YourSkillsAndJobs</i>	<i>pag. 14</i>
<i>La valorizzazione delle competenze attraverso le piattaforme digitali in Europa e in Italia</i>	<i>pag. 16</i>
<i>Le attività del Centro nazionale Europass a supporto della nuova piattaforma</i>	<i>pag. 23</i>
<i>I PCN alla prova. Le raccomandazioni della peer review europea oltre il 2020</i>	<i>pag. 26</i>
<i>EURES Target Mobility Scheme: si parte... a marzo 2021!</i>	<i>pag. 32</i>

Editoriale

Il Magazine Euroguidance 2020 mira ad essere un'edizione speciale di particolare rilevanza, perché offre una panoramica sia dei principali risultati raggiunti, sia delle future prospettive di sviluppo di *policies*, programmi, progetti e reti Ue per la formazione, l'orientamento, il lavoro, nonché per la mobilità professionale e formativa transnazionale e non.

A conclusione del ciclo 2018-2020 delle attività del progetto *Italian Cooperation 4 Transparency & Mobility* dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance - in capo ad ANPAL dal 2017 - abbiamo, infatti, ritenuto necessario ripercorrere le tappe salienti delle attività realizzate e dei risultati raggiunti in questo triennio, il tutto con uno sguardo al futuro ed alle future sfide.

Ci siamo, quindi, raccontati con dati complessivi sulle attività e con specifici approfondimenti per ogni Punto di Contatto Nazionale.

Michela Bastianelli, Alessandra Biancolini, Gabriella Falzacappa, Anna Rita Racioppo hanno approfondito per **EQF** il ruolo delle piattaforme digitali nei processi di valorizzazione delle competenze, in particolare le iniziative, i progetti e gli strumenti a livello europeo e nazionale (EQF, National Qualification Framework, *Digitally Signed Credentials*, ESCO, ecc.).

Le potenzialità e le prospettive della nuova piattaforma europea **Europass**, così come l'attività del Centro nazionale Europass a supporto sono state descritte da *Valeria Scalmato*.

Per quanto riguarda lo specifico di **Euroguidance** - oggetto principale di questo Magazine - oltre al focus sul Centro nazionale, *Giovanna de Mottoni* ha tratteggiato le aree di lavoro più significative e le direttrici di intervento per la programmazione dopo il 2020, emerse dal confronto tra i referenti dei Centri Euroguidance a livello europeo.

Alcuni membri della **Rete Nazionale Euroguidance** hanno poi condiviso le loro esperienze, in particolare: *Ilaria Piccioni* del Punto Locale Eurodesk Italy ha illustrato l'esperienza italiana di orientamento online su misura per l'utente a #YourSkillsAndJobs nella sessione *e-guidance* organizzata dall'UE e *Anna Bongiovanni* e *Cristina Galante*, rispettivamente della Regione Abruzzo e della Regione Marche, hanno raccontato l'esperienza di apprendimento e di buone prassi nella visita di studio organizzata da Euroguidance Belgio fiammingo.

Abbiamo anche messo alla prova di una valutazione tra pari (*peer review*) le nostre attività, il nostro approccio e metodo di lavoro. Da qui, tracciate da *Joanna Busalacchi*, le raccomandazioni post 2020 per i Punti di Contatto Nazionali Europass, EQF, Euroguidance della *peer review* europea attraverso un percorso di confronto ed apprendimento, che segnala punti di forza ed aree di miglioramento.

Caratteristica peculiare del progetto *Italian Cooperation 4 Transparency & Mobility* è quella, inoltre, di aver costruito una stretta cooperazione con le principali reti europee e nazionali in materia di mobilità transnazionale, garantendo in questo modo sinergie operative e offrendo in tal modo all'utenza finale (discenti, lavoratori occupati o in cerca di occupazione) ed intermedia (operatori della scuola, della formazione, dell'università, dell'orientamento, del lavoro) attività di informazione-formazione sugli strumenti ed i programmi di mobilità transnazionale.

Data questa forte interconnessione, cui si è aggiunta a partire da luglio 2020 l'interoperabilità tra la nuova piattaforma europea Europass e la piattaforma EURES, *Germana Monaldi* ha illustrato le novità del nuovo schema **EURES** per la mobilità professionale attivo a partire da marzo 2021.

Il Progetto *Italian Cooperation 4 Transparency & Mobility* rappresenta anche un unicum in Europa, perché le attività ed i piani di lavoro dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance sono stati organicamente strutturati nell'ambito di un unico progetto, finalizzato a favorire sinergie tra dispositivi, promuovere un maggiore impatto sul territorio e, infine, ad agevolare l'utente nell'accesso ed utilizzo degli stessi.

L'originalità del progetto risiede inoltre nel forte appoggio sia dei principali referenti istituzionali, sia dei partner di progetto del settore della formazione, della mobilità e delle imprese.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale Amministrazione di riferimento di ANPAL, il Ministero dell'Università e Ricerca con un supporto per l'implementazione del dispositivo Supplemento al Diploma di Europass e il Ministero dell'Istruzione sulle materie di sua competenza, sono stati in questo triennio i nostri referenti istituzionali e ci hanno supportato per la più efficace realizzazione delle attività.

Al progetto sono stati, inoltre, associati anche alcuni partner del mondo della formazione, della mobilità e del lavoro, che hanno lavorato con noi per: la realizzazione di indagini nazionale e comparativa sull'applicazione dell'EQF/NQF (Centro di informazione sulla mobilità e le equivalenze accademiche - CIMEA); la sperimentazione di una banca dati delle *learning opportunities* del settore istruzione superiore, l'implementazione di un applicativo per il rilascio del documento Europass Mobilità e la realizzazione di una survey sull'uso del Supplemento al Diploma Europass (Consorzio interuniversitario Cineca); il supporto tecnico e logistico per la realizzazione di attività di informazione, diffusione e formazione e la realizzazione di attività di comunicazione (Eurodesk Italy); la promozione con focus group dedicati degli strumenti di trasparenza presso le imprese (Unioncamere).

La trasversalità degli approcci, degli interventi e delle attività è stata un'altra caratteristica distintiva del nostro Progetto. Abbiamo, infatti, definito il nostro sistema di comunicazione e realizzato SkillON, il progetto di comunicazione integrato con strategia multicanale (sito web <https://skillon.anpal.gov.it> e canali social Facebook: <https://www.facebook.com/skillonIT>, Twitter: https://twitter.com/SkillON_it e Youtube: https://www.youtube.com/channel/UC1a_597mNF3TbSz3BS9bqdg) per la diffusione ed utilizzo di Europass, EQF, Euroguidance, che accompagna studenti, operatori, formatori e lavoratori nel mondo della mobilità transnazionale e non e facilita le transizioni (da un paese ad un altro, verso nuove opportunità formative, verso l'occupazione, da un lavoro ad un altro, ecc.).

Trasversali sono state anche alcune delle nostre attività e dei nostri prodotti. Abbiamo realizzato 8 seminari congiunti sul territorio e 2 online (nel 2020) per circa 500 operatori della scuola, della formazione, dell'università, dell'orientamento e del lavoro, promuovendo la conoscenza degli strumenti Europass, EQF, Euroguidance in sinergia anche con i programmi di mobilità a fini formativi (Erasmus+) e professionali (EURES).

Abbiamo assicurato la nostra presenza nelle principali fiere di settore (orientamento e lavoro) con attività desk e workshop per la diffusione degli strumenti, intercettando in questo modo l'utenza finale. Abbiamo partecipato alle Conferenze *Learning by Leaving* delle reti europee Europass, Euroguidance, EURES ed Eurodesk, ospitate da Germania (2018) e Austria (2020), ed organizzato l'edizione del 2019 (Cagliari). Abbiamo, infine, promosso una *peer review* transnazionale, presentando il nostro approccio e metodo di lavoro trasversale.

Alla luce di tutto ciò possiamo, quindi, certamente affermare che il nostro modello basato su una convergenza di intenti, approcci, attività ed attori rappresenta certamente un valore aggiunto sia in termini di maggiore visibilità e potenzialità degli strumenti Europass, EQF, Euroguidance, che di facilitazione di buone pratiche, di opportunità apprendimento e di sviluppo di sinergie.

Valentina Curzi

Coordinatore progetto *Italian Cooperation 4 Transparency & Mobility*

In ambito europeo hanno partecipato a:

11 Advisory Group EQF
comitato consultivo composto da rappresentanti Ue, Stati membri, paesi aderenti alla Raccomandazione EQF e stakeholder della formazione e del lavoro per assistere la Commissione nell'implementazione del Quadro europeo delle qualificazioni e della Raccomandazione del Consiglio sulla convalida degli apprendimenti non formali e informali

8 Advisory Group Europass
comitato consultivo composto da rappresentanti Ue, Stati membri e paesi aderenti allo Spazio europeo dell'educazione, autorità pubbliche e organizzazioni della formazione e del lavoro per assistere la Commissione nell'implementazione della nuova Decisione Europass

3 Learning by Leaving Conference
serie di conferenze internazionali rivolte agli operatori delle reti per la mobilità EG, EUP, EURES e Eurodesk promosse dalla Ue e realizzate in Germania, Italia e Austria

2 Joint network meeting
incontri congiunti dei Centri nazionali EG, EUP ed EQF per aggiornamenti su iniziative Ue, avanzamento piani di attività dei Centri nazionali e sinergie tra reti e programmi per la mobilità

1 Peer review
valutazione delle attività dei PCN realizzata dai Centri EG, EUP ed EQF di Austria, Francia, Germania, Paesi Bassi, Slovacchia e Spagna per individuare buone pratiche e aree di miglioramento future

In ambito nazionale hanno realizzato:

14 Workshop presso Fiere su orientamento e lavoro
Interventi rivolti a studenti, insegnanti e formatori sull'utilizzo degli strumenti europei per la valorizzazione delle competenze

13 Joint seminar/webinar
Seminari/webinar congiunti dei Centri EG, EUP, EQF per gli operatori su «Strumenti europei per la mobilità e la trasparenza di competenze e qualificazioni»

3 Video animazioni
su attività e servizi EG, EUP e EQF per i cittadini interessati ad un periodo di studio, formazione o lavoro all'estero

1 Video tutorial
su servizi e strumenti del nuovo portale Europass per la mobilità, l'apprendimento e lo sviluppo della carriera

1 Video presentazione EQF
su Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente, Sistema nazionale di certificazione delle competenze, Quadro nazionale delle Qualificazioni

1 Sito web
Skill ON portale unico per promuovere EG, EUP ed EQF e attività, servizi e risorse dei Centri nazionali



Comunicazione social su Facebook e Twitter

ha partecipato a:

6

Euroguidance Network meeting

incontri semestrali dei Centri nazionali EG dei 34 paesi della Rete per aggiornamenti su iniziative e programmi Ue per l'orientamento e la mobilità, avanzamento dei piani di attività dei Centri, sinergie tra reti per la mobilità

- Reykjavík, 16-17 ottobre 2018
- Bucarest, 9-10 aprile 2019
- Helsinki, 15-16 ottobre 2019
- Dubrovnik, 10-11 marzo 2020, (online)
- Bonn, 6-7 ottobre 2020 (online)
- Amsterdam, 18 febbraio 2021 (online)

2

Visite di studio

rivolte allo staff dei Centri nazionali e agli operatori dei servizi di orientamento:

- Danimarca e Svezia, 11-13 giugno 2019
- Belgio fiammingo, 30 novembre - 4 dicembre 2020 (online)

ha realizzato:

2

Corsi di formazione

rivolti agli operatori dei Punti locali Eurodesk Italy su "Opportunità di mobilità per l'apprendimento e il lavoro in Europa"

- I° edizione, Roma, 18-19 giugno 2019
- II° edizione, 4-30 novembre 2020 (online)

3

Incontri Rete nazionale di diffusione

incontri annuali organizzati dal Centro nazionale EG Italia con i punti di contatto locali della Rete per aggiornamenti e sviluppi su programmi e reti Ue per la mobilità

21

Newsletter MIInformo

newsletter bimestrale sulle attività dei Centri nazionali e sulle novità in materia di orientamento e mobilità in Ue e in Italia

3

Magazine Euroguidance

rivista annuale con approfondimenti su buone prassi, programmi e strumenti per la mobilità e la trasparenza di skill e qualificazioni

3

Euroguidance Highlights

contributi alla pubblicazione annuale della Rete EG Ue sulle attività realizzate dai Centri Euroguidance in ambito europeo (network level activities) e nazionale

3

Euroguidance Insight

contributi al magazine semestrale della Rete Ue EG su iniziative, esperienze e progetti di orientamento e mobilità in Europa

Euroguidance dopo il 2020: prospettive di sviluppo nella futura programmazione

di Giovanna de Mottoni, Centro nazionale Euroguidance Italia, ANPAL

Parole chiave: orientamento, mobilità, nuova programmazione

Il contributo di Euroguidance all'offerta di servizi di qualità nello scenario futuro dei programmi per l'orientamento e la mobilità è uno dei temi al centro dell'attuale confronto dei membri della Rete europea, impegnata nella transizione verso la nuova Programmazione.

Il Memorandum¹ presentato nel giugno scorso alla Commissione europea ha fornito in quest'ottica un quadro di riferimento importante, che ripercorre le tappe della riflessione della Rete al riguardo e, al contempo, ne proietta le prospettive oltre il 2020.

Da vent'anni Euroguidance sostiene lo sviluppo di una dimensione europea dell'orientamento, promuovendo la crescita professionale degli operatori in materia di orientamento permanente e di programmi di mobilità per l'apprendimento.

Sostenere la cooperazione tra gli operatori e migliorarne la conoscenza sulle opportunità di mobilità sono infatti le principali direttrici di intervento della Rete, i cui paesi membri, attraverso i Centri nazionali, contribuiscono agli obiettivi del Programma Erasmus e allo sviluppo

delle politiche Ue per l'apprendimento permanente.

La riflessione dei membri della Rete ha preso avvio dall'individuazione delle azioni di successo sperimentate in questi anni², che, nell'incontro di Dubrovnik del marzo scorso, sono state sintetizzate come segue:

- *eventi di peer learning e/o di peer review*, volti a sviluppare le competenze dello staff EG, a livello sia di singoli operatori, sia di gruppo;
- *azioni di networking e cooperazione* con stakeholder nazionali e internazionali e con altre reti europee, per lo scambio di esperienze ed informazioni tra policy maker e operatori;
- *azioni di informazione e sensibilizzazione* su programmi e iniziative per l'orientamento e la mobilità (compresi i temi di mobilità inclusiva, opportunità di riconoscimento degli apprendimenti e di reinserimento lavorativo), volte ad informare, oltre ai destinatari consueti, nuovi stakeholder sulle attività di Euroguidance;
- *scambio di metodologie, strumenti* rappresentativi di buone pratiche, per migliorare la qualità e l'impatto dei servizi offerti da Euroguidance e gli interventi di orientamento nazionali.

A partire da tali azioni, che costituiscono le "radici" di Euroguidance e che si intende mantenere nel futuro programma di lavoro³, è emersa l'esigenza di ripensare il ruolo e il mandato del network nella prossima fase di Programmazione.

L'idea condivisa è che, nella sua futura fisionomia, la Rete debba essere in linea con l'evoluzione dello scenario sull'orientamento, segnato dalle nuove sfide dell'era Covid e, al contempo, assicuri un collegamento tra livello

¹ *The Euroguidance network beyond 2020 - a Memorandum to the DG Employment from the Euroguidance network, June 2020.*

² Il processo di identificazione è stato realizzato grazie alla metodologia S.O.A.R (*Strenghts, Opportunities, Aspirations, Results*), una tecnica di pianificazione strategica a supporto delle organizzazioni volta a individuare punti di forza e

opportunità e a creare una visione condivisa su obiettivi futuri e risultati attesi.

³ I Centri nazionali Euroguidance operano sulla base di fondi Ue erogati a fronte della presentazione di piani di lavoro. Attualmente il grant Ue 2018-2020 è stata prorogato, causa Covid, fino a marzo 2021. La Rete è in attesa di ricevere indicazioni dalla Commissione per la prossima programmazione delle attività.

nazionale, europeo e internazionale sui temi di lifelong guidance.

A questo scopo, il passo successivo è stato il richiamo a tre aree di intervento, intese da un lato, a recepire le esperienze maturate in più di 25 anni di attività, dall'altro, a rispondere ai fabbisogni di crescita della *guidance community*:

- *sviluppo delle competenze*, per promuovere la crescita professionale degli orientatori dei sistemi nazionali della formazione e del lavoro, l'innalzamento degli standard della pratica professionale;
- *promozione e networking*, per garantire un flusso bidirezionale di competenze in cui i membri EG sono da un lato, rappresentati con un ruolo attivo nelle reti di orientamento europee e internazionali, e, dall'altro, vengano riconosciuti come influencer chiave e "centri informativi" tra gli attori istituzionali nazionali e gli operatori dell'orientamento permanente;
- *sviluppo e innovazione*, volto a sostenere lo sviluppo condiviso di strumenti e piattaforme per facilitare la realizzazione delle attività di Euroguidance e per migliorare l'offerta di orientamento permanente nei *diversi Paesi*.

Al riguardo, un ulteriore spunto di riflessione è stato fornito dai risultati dell'indagine europea condotta lo scorso anno dalla Rete in merito all'impatto dei servizi EG sull'operato di orientatori e professionisti dell'orientamento. I risultati, ampiamente positivi, hanno infatti evidenziato l'utilità delle attività realizzate in questi anni da Euroguidance, sia in termini di acquisizione e miglioramento di conoscenze sul panorama europeo dell'orientamento, sia rispetto allo sviluppo di competenze sulle *career management skill*.

Infine, secondo gli intervistati, i servizi offerti hanno contribuito a migliorare la capacità di fare rete e attivare sinergie con altri operatori per

azioni future, sia in ambito nazionale, sia a livello europeo⁴.

I membri del network sono quindi arrivati ad una sintesi del mandato e dei compiti di Euroguidance dopo il 2020, secondo una proposta che muove dalle attività consolidate e le ridefinisce declinando possibili tipologie di azioni da realizzare in futuro.



L'internazionalizzazione dell'orientamento permanente, con un focus specifico sugli sviluppi europei nel campo dell'istruzione e dell'occupazione, rimane la *mission* della rete, impegnata a migliorare la qualità delle misure di orientamento e a promuoverne il valore per i singoli individui e la società nel suo insieme.

In vista di tale obiettivo, le principali aree di attività e compiti sono state riformulate come segue:

1. *Area Competence development*, volta allo sviluppo delle competenze dei professionisti dell'orientamento in Europa e dei membri della rete Euroguidance.

L'area si conferma il cardine delle azioni EG e una delle componenti più forti del lavoro della rete; ciò include la formazione e il supporto di professionisti dell'orientamento innanzitutto nel supporto alle persone per la scelta di percorsi di mobilità formativa; ma anche, a fronte dello scenario occupazionale dell'era Covid-19, la formazione sull'utilizzo di informazioni sul mercato del lavoro (*Labour Market Intelligence*),

⁴ Secondo quanto emerso dalla *Stakeholder survey*, che ha coinvolto più di 800 beneficiari tra orientatori, professionisti dell'orientamento e responsabili delle politiche di *guidance* in 29 Paesi, il 90% degli intervistati ritiene le attività Euroguidance molto rilevanti per il proprio

lavoro; l'82% considera il supporto EG estremamente valido e utile in termini di miglioramento delle proprie conoscenze e competenze e, infine, il 93% consiglierebbe i servizi Euroguidance ad altri professionisti.

su attività di *e-guidance* o sulle pratiche di validazione degli apprendimenti. In senso lato, la formazione si concentrerebbe sull'assistenza ai clienti nello sviluppo del percorso di carriera, sia nei loro paesi, sia all'estero.



In quest'ottica, Euroguidance potrà continuare ad organizzare per gli orientatori corsi, visite di studio, attività di *peer learning* e scambio tramite il progetto [Academia](#)⁵, i *Cross Border seminar*⁶, ecc.

Si intende proporre ulteriori azioni di *peer learning* e di formazione e tutoraggio per i nuovi membri della Rete EG.

2. Area *Advocacy/Networking*, che mira a rafforzare la cooperazione internazionale nell'orientamento permanente e ad incoraggiare lo scambio tra stakeholder nelle politiche e nelle pratiche di *lifelong guidance*, anche attraverso il sostegno allo sviluppo di reti multiprofessionali e intersettoriali.

In quest'area si intende promuovere il ruolo di Euroguidance nell'ambito del nuovo programma Erasmus per una mobilità più inclusiva, con l'obiettivo di facilitare l'accesso dei soggetti più deboli ai servizi e alle attività di orientamento; saranno inoltre rafforzati i rapporti con la Commissione europea e con le associazioni nazionali e internazionali di orientamento, come ad esempio la [International Association for Educational and Vocational Guidance](#) e la rete di esperti del Cedefop [CareersNet](#).

⁵ Il progetto di scambio Academia offre dal 1995 ai professionisti dell'orientamento l'opportunità di partecipare a un periodo di mobilità formativa in un altro paese attraverso l'organizzazione di visite di studio tematiche.

Le attività riconducibili a questa area potranno includere l'organizzazione di eventi intersettoriali a livello europeo, la partecipazione a eventi organizzati da reti nazionali e internazionali, consultazioni regolari con le Agenzie nazionali del Programma Erasmus e con altre reti europee per la mobilità, ad esempio Europass e EURES. Si intende inoltre realizzare un set di attività volte a promuovere i servizi di Euroguidance presso stakeholder europei e internazionali attraverso una strategia multicanale (web, social media, pubblicazione di materiali informativi, presentazione di paper e contributi nei forum nazionali di orientamento).

3. Area *Development and Innovation* che contribuirà, da un lato, a fornire ai professionisti, accesso a informazioni di qualità a livello internazionale in linea con gli sviluppi più recenti in materia di guidance; dall'altro, a promuovere innovazione e sviluppo di esperienze di qualità, anche attraverso il monitoraggio dei fabbisogni in tema di orientamento permanente e mobilità per l'apprendimento.

In questo ambito di lavoro la rete intende utilizzare tutti gli strumenti a disposizione per fornire informazioni sulle nuove iniziative nel campo dell'orientamento e promuovere lo sviluppo di strumenti a sostegno del lavoro degli orientatori, ad es. corsi di formazione online, app e webinar pertinenti. In quest'ottica sarà promosso l'utilizzo della nuova piattaforma Europass, soprattutto per quanto riguarda i servizi per la definizione di percorsi di carriera e di mobilità formativa e professionale

Alla luce di tale proposta, nell'ultimo network meeting la Rete ha proseguito il lavoro sulle attività da sviluppare nella nuova Programmazione, concentrandosi sulle azioni di *capacity building* degli orientatori, anche in linea con la direttrice di intervento Ue sulle

⁶ I seminari transfrontalieri di Euroguidance (*Cross Border Seminar*) riuniscono dal 2005 orientatori, esperti e altri professionisti di diversi paesi europei per confrontarsi su iniziative e tendenze nel panorama dell'orientamento europeo.

competenze auspicata nella nuova [Agenda per le competenze per l'Europa](#).

Approfondire la conoscenza rispetto a temi tradizionali, ma anche aggiornare le *skill* relative all'utilizzo di servizi di *e-guidance* o di *labour market intelligence*, risultano ad oggi investimenti necessari per erogare un servizio adeguato ai nuovi fabbisogni degli utenti.

In ragione di ciò Euroguidance intende continuare a promuovere e potenziare un'offerta formativa sempre più ampia e coordinata, che, attraverso corsi on line, webinar, manuali e attività di scambio virtuali o *blended*, possa fornire agli operatori risorse e strumenti adeguati a sostenere le persone nei correnti processi di transizione e di mobilità formativa e professionale.

Lo sviluppo di un nuovo corso di orientamento alla mobilità, l'aggiornamento costante del *Manuale di consulenza alla mobilità*, l'organizzazione di azioni di mobilità formativa per gli operatori sono tra gli esempi di attività che la rete intende realizzare nel 2021, secondo una proposta che dovrà recepire le indicazioni della Commissione per il prossimo *Terms of Reference* della Rete.

Study Visit nelle Fiandre, un'esperienza virtuale

di Anna Bongiovanni, Regione Abruzzo
e Cristina Galante Regione Marche

Parole chiave: buone prassi, orientamento, mobilità professionale

La rete Euroguidance ci ha offerto l'opportunità di partecipare alla Study visit on line "GUIDANCE IN BELGIUM: FLANDERS" tenutasi dal 30/11 al 4/12/2020.

Il tema della Study visit era incentrato sulla conoscenza del sistema del Belgio fiammingo attraverso un'analisi dei contesti dell'orientamento scolastico, universitario e lavorativo. Il gruppo era composto da 21 partecipanti rappresentanti di 12 paesi membri della rete europea di orientamento.

L'esperienza è stata molto interessante ed arricchente dal punto di vista professionale. L'organizzazione è risultata impeccabile, con una agenda degli interventi ben strutturata e le tematiche affrontate riguardanti il tema dell'orientamento ad ampio raggio: da quello scolastico-universitario a quello professionale, anche rivolto ad un target di categorie svantaggiate. Seppur svolto in modalità on line, l'organizzazione e la piattaforma utilizzata hanno permesso di fruire in maniera completa di tutti i contributi dei relatori e di avviare un confronto proficuo con i partecipanti.

Il programma previsto in agenda prevedeva per ogni giornata un'introduzione teorica circa l'area dell'orientamento trattata ed il contesto di riferimento politico-istituzionale delle Fiandre. Successivamente, venivano presentate esperienze da parte di relatori locali, esperti del tema proposto; in ultimo, i partecipanti hanno avuto la possibilità di presentare una pratica di orientamento del proprio paese di provenienza dando spazio a domande e riflessioni.

Le esperienze riportate dai partecipanti sono state un'importante occasione di scambio di buone prassi sul tema dell'orientamento; la possibilità di condividere contenuti e di illustrare anche attività pratiche hanno permesso di avere

spunti di riflessione e suggestioni per affrontare i medesimi problemi con modalità alternative. È stato anche possibile avviare confronti in piccoli gruppi di lavoro che hanno permesso di ragionare insieme sui medesimi problemi e sulle strategie che ogni Paese mette in atto per risolverli.

Rispetto alle relazioni e alle pratiche presentate dai colleghi partecipanti, sono state di particolare interesse la presentazione dei servizi di orientamento nei contesti educativi (es. CLB – *Pupil Guidance Center and The Pedagogical Guidance Service*), l'utilizzo di strumenti per un contatto diretto con i giovani quali ad esempio la chat e siti dedicati, la descrizione di attività pratiche-seminariali rivolte a gruppi di adulti disoccupati e giovani svantaggiati, oltre che dei modelli teorici di riferimento circa l'educazione al processo di scelta (es. *Decision-making model with choice tasks* Verschueren&Germeijs, 2006).



Come rappresentanti della rete nazionale Euroguidance Italia e referenti di Regioni diverse, abbiamo portato due contributi inerenti esperienze di pratiche regionali promosse in due ambiti differenti dell'orientamento, lavorativo per la Regione Marche e universitario per la Regione Abruzzo.

Il contributo riportato da Cristina Galante, rappresentante Euroguidance della Regione Marche, è relativo a una best practice, *Guidance activities within PES during the pandemic period*, relativa all'evoluzione dei servizi e delle attività di orientamento durante il periodo pandemico. Inizialmente si è ritenuto importante fare un'introduzione che permettesse al gruppo di conoscere il sistema di orientamento italiano, a partire dalle istituzioni di riferimento, i contesti di erogazione e il quadro legislativo nazionale e regionale.

Successivamente sono stati brevemente descritti alcuni progetti di orientamento di recente sviluppo nella Regione Marche; ma il focus principale della relazione è stato quello di porre particolare attenzione sulla descrizione dell'evoluzione, in questi ultimi mesi, delle attività di orientamento all'interno dei servizi pubblici per l'impiego (CPI).



Gli operatori di orientamento dei servizi per il lavoro, costretti, a seguito della pandemia del Coronavirus (Covid-19), a svolgere la propria attività prevalentemente in smart working e da remoto, si sono dovuti adattare ad una modalità di relazione con l'utenza mediata da strumenti digitali e da piattaforme rese disponibili dalla Regione Marche e hanno dovuto convertire tutte le attività di orientamento di primo e secondo livello in attività a distanza.

L'obiettivo e la sfida professionale sono stati cercare di mantenere un contatto diretto con i propri utenti e, allo stesso tempo, mantenere lo standard qualitativo dei servizi offerti raggiunto negli anni.

Le pratiche di orientamento rivolte sia a giovani, sia a adulti, si sono realizzate e si realizzano tuttora on line, anche attraverso l'utilizzo di strumenti nuovi e siti dedicati alla didattica a distanza. Di particolare rilievo sono state le consulenze orientative e le attività laboratoriali inerenti la promozione di tecniche di ricerca attiva di lavoro.

Le conseguenze della pandemia hanno, infatti, delineato uno scenario di crisi economica che ha ostacolato la possibilità di inserimento lavorativo già difficoltosa in questi ultimi anni sia a livello nazionale che regionale; le Marche risultano essere, infatti, una delle regioni più colpite.

Si è deciso, pertanto, di investire maggiormente su questo tipo di attività in modo da trasformare

il tempo "vuoto" per gli utenti fruitori dei nostri servizi in un tempo libero e importante per l'investimento nel proprio futuro, di informazione orientativa e di formazione volta ad incrementare le competenze di sviluppo di carriera.

Paradossalmente, anche per l'operatore di orientamento il tempo dedicato all'utenza è stato qualitativamente maggiore ed ha permesso di sperimentare tipologie di attività e modalità alternative a quelle ordinarie.

I risultati emersi attraverso la somministrazione di questionari di gradimento sono stati positivi ed hanno dimostrato come sia possibile immaginare una modalità di orientamento alternativa che, seppur limitante dal punto di vista relazionale e comunicativo, sia di stimolo per progettare nuove attività con nuovi target in contesti differenti.

L'emergenza ha portato un cambiamento culturale sia da parte di chi offre i servizi dedicati all'orientamento e alla ricerca di lavoro in genere, sia da parte dei fruitori.

La stessa amministrazione della Regione Marche sta ad oggi riflettendo e prendendo spunto dai risultati ottenuti in questo periodo di cambiamento dal punto di vista operativo per mettere in atto soluzioni innovative che permettano di superare alcune problematiche spesso legate all'elevata affluenza (ad es. modalità di contatto smart con l'istituzione, agende on line, video colloqui di contatti periodici con il responsabile delle attività ecc.).

La seconda "expertise" riportata dalla rappresentante Euroguidance per la Regione Abruzzo, Anna Bongiovanni, riguarda invece un progetto pilota nell'ambito dell'orientamento universitario, ideato e realizzato nel 2018 in collaborazione con l'Università degli Studi dell'Aquila.

Si tratta di un vero e proprio corso sul tema della mobilità professionale in Europa, svolto all'interno del percorso formativo del Dottorato di Ricerca in Ingegneria Industriale e dell'Informazione e di Economia nei giorni 3-4, 11 e 24-25 maggio 2018, dal titolo *"La mobilità: una regola, non più un'eccezione"*.



L'idea di questo modulo formativo è nata dal bisogno di presentare ai partecipanti le potenzialità della rete europea del lavoro EURES ed i servizi ad essa correlati, riconoscendo alla formazione dottorale la necessità di conoscere gli strumenti in grado di favorire la mobilità nel mondo del lavoro.

Sin dalla concezione del corso ci si è accorti che detta formazione risultava di interesse più ampio rispetto alle discipline ingegneristiche ed economiche riguardando, le potenzialità delle reti di orientamento sulla mobilità europea, il mondo del lavoro in senso più ampio, con interessi riconoscibili in tutti gli ambiti formativi e potenzialmente professionali.

Per tali ragioni è apparso opportuno offrire la fruizione di questo corso agli studenti di tutti i percorsi dottorali dell'Università degli Studi dell'Aquila ed anche a quelli del secondo anno delle lauree magistrali, con una fase sperimentale limitata agli studenti di Ingegneria. La disponibilità di conoscenze impartite sotto forma di seminari/corsi/attività formative su quanto oggi è disponibile in merito alle esperienze aperte all'internazionalizzazione ed allo scambio culturale transfrontaliero è apparso infatti di significativo interesse anche per gli studenti laureandi in cerca di nuove motivazioni.

L'interesse verso le reti EURES e Euroguidance, infatti, non va visto solo in relazione alle possibilità di lavoro ma anche rispetto alla possibilità di svolgere tirocini formativi presso aziende o enti. Pertanto, il corso ha rappresentato anche l'opportunità per i giovani studenti dottorandi e laureandi per inserirsi in percorsi di formazione funzionale all'occupazione (tirocini, stage, attività funzionali alla formazione dottorale previsti con borse retribuite dall'Università), magari riferibili alle tesi di laurea e dottorali, attuabili tramite EURES.

Gli argomenti trattati durante il corso hanno riguardato, oltre alla normativa, all'organizzazione e ai servizi della Rete EURES, anche tematiche relative alla mobilità professionale transnazionale, quali gli strumenti di candidatura, il riconoscimento delle qualifiche professionali e dei titoli di studio nell'Unione europea, le modalità per sostenere colloqui di selezione online, i regimi di sicurezza sociale e fiscalità. L'ottica era fornire agli studenti un quadro piuttosto completo della situazione del mercato del lavoro in ambito comunitario, e di elementi pratici e strumenti concreti per approcciarsi ad esperienze di lavoro e formazione in ambito europeo.

Il corso ha visto la partecipazione di rappresentanti del Coordinamento Nazionale EURES Italia-ANPAL, di diversi consulenti EURES italiani ed europei, oltre che di esperti e delegati di altre reti europee (Europass, Euroguidance, EQF) dell'ANPAL.

In particolare, sono stati coinvolti nell'iniziativa gli EURES Adviser dei Paesi europei con cui l'Italia ha in essere rapporti di collaborazione anche settoriale: Germania, Svezia, Finlandia, Olanda, Danimarca, Irlanda, Austria.

Hanno partecipato al modulo formativo 25 dottorandi di diversi corsi (Ingegneria, Biotecnologia e Farmacia), che hanno seguito tutte le lezioni in aula, interagendo con i docenti e relatori sia italiani che europei.

Dal questionario di valutazione somministrato al termine del corso è emersa la soddisfazione dei partecipanti, soprattutto in merito all'opportunità che il modulo ha rappresentato per loro: conoscere tutte le diverse misure, azioni e strumenti per intraprendere una esperienza formativa "on the job" all'estero ed avere un panorama completo delle opportunità offerte dall'Unione europea.

Il progetto "*La mobilità: una regola, non più un'eccezione*", che nel 2021 verrà riproposto con una seconda edizione presso l'Università degli Studi dell'Aquila, è stato selezionato tra i 10 finalisti a livello europeo, nella "*Competition on best #EURES25 Success Stories*", durante l'evento della Commissione europea "EURES in Action 2019", tenutasi a Bruxelles il 15-16 ottobre 2019. Rappresentando oggi la prima

esperienza in tale ambito, sia a livello nazionale che europeo, può essere considerato una "*best practice*" da esportare in ambito comunitario, non solo in termini di comunicazione e promozione delle reti di orientamento alla mobilità europea per studio, formazione e lavoro, ma anche di integrazione delle stesse nei sistemi di istruzione e formazione accademica.



E-guidance per valorizzare le competenze: l'esperienza italiana a #YourSkillsAndJobs

di Giovanna de Mottoni, Centro nazionale Euroguidance, ANPAL

Parole chiave: competenze, e-guidance, mobilità

Programmi e strumenti europei per valorizzare le competenze e avviare nuovi percorsi formativi e professionali sono stati al centro di #YourSkillsAndJobs, l'evento on line realizzato dalla Commissione europea nel dicembre scorso per promuovere nuove opportunità di crescita personale e di carriera.

Cinque giorni di dialogo e scambio interattivo in cui più di seimila tra studenti, giovani in cerca di prima occupazione e lavoratori si sono confrontati con esperti del lavoro e delle professioni su programmi e iniziative Ue per lo sviluppo delle competenze richieste dalle nuove economie.

La nuova piattaforma Europass, le opportunità promosse da tirocinio e apprendistato e l'avvio di percorsi professionali grazie ai programmi EaSi e Garanzia Giovani sono stati i temi principali affrontati nelle sessioni live, arricchite da testimonianze e consigli di giovani imprenditori per valorizzare al meglio le competenze e migliorare il potenziale di occupabilità sul mercato.

In linea con quanto previsto dalla nuova [Agenda per le competenze per l'Europa](#) e del [Piano di Azione per l'istruzione digitale 2021-2027](#) tra le iniziative di #YourSkillsAndJobs sono stati inoltre promossi i quiz sulle competenze *green* e digitali, volti ad esplorare rispettivamente il livello di consapevolezza *green* e di cultura informatica di circa cinquemila partecipanti.

Nell'ottica di promuovere un servizio concreto e immediato all'utenza, la Commissione ha offerto ai 5 vincitori del quiz la possibilità di usufruire di una sessione di consulenza personalizzata, nella lingua prescelta, offerta dagli orientatori Euroguidance.

L'Italia ha partecipato all'iniziativa grazie al contributo di un membro della Rete nazionale Euroguidance Italia, consulente di orientamento Eurodesk Italy.

Di seguito, si riporta la sua testimonianza.



Ilaria Piccioni, consulente di orientamento

La sessione di orientamento individuale on line si è tenuta sulla piattaforma messa a disposizione dalla Commissione europea.

Il vincitore italiano, 34 anni, con una formazione in ambito giuridico, ha espresso la necessità di essere orientato sulle modalità di candidatura, le opportunità e le azioni strategiche da intraprendere per un'esperienza di lavoro in un altro paese UE. Integrare l'attività professionale con un'esperienza di mobilità lavorativa, anche a lungo termine, era per lui un elemento di stimolo per la crescita individuale e professionale. Voleva inoltre conoscere strumenti e modalità per sviluppare nuove competenze per aumentare la competitività. Il giovane era a conoscenza delle reti europee per la mobilità e dei servizi territoriali e aveva inoltre partecipato ad un *Career & Employers' Day* di EURES.

Il primo punto su cui si è lavorato durante l'ora di orientamento è stato, attraverso un esercizio di autovalutazione, la verifica di modi

e risorse per migliorare la competenza linguistica, affinché la mobilità potesse essere realmente realizzabile e fruttuosa. È stata inoltre valutata, mediante la definizione del proprio obiettivo professionale, la posizione che il candidato avrebbe voluto ricoprire, al fine di redigere una adeguata *cover letter* e un curriculum vitae efficace e coerente.

È stata quindi avviata una riflessione per indirizzare la sua ricerca lavorativa in Europa, considerando i paesi da individuare ed esaminando la rete di contatti personali esistenti o da avviare e le realtà aziendali potenzialmente interessate al suo profilo. Si è suggerito di verificare le competenze e i requisiti di settore maggiormente richiesti nel paese europeo prescelto.

Per strutturare al meglio l'autocandidatura, è stato inoltre suggerito di svolgere un'analisi di settore attraverso un'attenta lettura delle offerte di lavoro presenti nel portale europeo per la mobilità lavorativa - EURES. Questo tipo di ricerca consente di definire e personalizzare il cv in formato Europass. Si è consigliato inoltre di accedere al programma *Your first EURES job* e, a partire dai 35 anni, a *Reactivate* (servizio di *recruitment* europeo per la libera circolazione dei lavoratori con oltre 35 anni di età).

Al termine della consulenza si è suggerito al giovane di cogliere l'opportunità di proseguire il percorso di orientamento in una struttura locale - a partire dal servizio pubblico di orientamento al lavoro e del punto locale della rete europea Eurodesk - per essere seguito nel processo di strutturazione della mobilità lavorativa.

Affinché quest'esperienza sia potenzialmente ben organizzata, la persona deve attuare le dovute strategie con ampio anticipo. Il periodo di emergenza sanitaria per il Covid-19, che ha rallentato le regolari attività professionali e di apprendimento permanente in Europa, può essere utilizzato per prepararsi all'esperienza di mobilità.

Contestualmente al cambiamento insito in questa fase critica di pandemia, la persona si trova necessariamente a dover rivalutare le proprie competenze in funzione dei mutamenti in atto.

È quindi necessario incrementare la propria preparazione con nuove strategie, anche nell'ottica di una rimodulazione digitale del processo professionale.

La valorizzazione delle competenze attraverso le piattaforme digitali in Europa e in Italia

di Michela Bastianelli, Alessandra Biancolini, Gabriella Falzacappa, Anna Rita Racioppo, Punto di coordinamento nazionale EQF, ANPAL

Parole chiave: competenze, digitalizzazione, mobilità

Nel mondo contemporaneo le competenze rappresentano un asset fondamentale per vivere e lavorare nella società attuale.

Per i cittadini non solo è sempre più necessario possedere competenze adeguate per il successo personale, sociale ed occupazionale e per una cittadinanza attiva, ma anche e soprattutto valorizzarle e metterle in trasparenza per ottenere maggiori e migliori opportunità di apprendimento e lavoro.



Quest'ultimo aspetto diventa ancor più cruciale in mercati del lavoro sempre più dinamici e in continuo cambiamento, in cui le persone hanno la forte esigenza di "portare" le proprie competenze al maggior numero possibile di interlocutori sia sul versante *learning*, sia sul versante *working*: datori di lavoro, istituzioni e enti di istruzione e formazione, servizi di orientamento, lavoro e mobilità, centri per il riconoscimento dei titoli esteri e servizi per la validazione e certificazione delle competenze.

A tale riguardo, le qualificazioni (certificati o diplomi rilasciati a seguito di percorsi di

istruzione, formazione e di apprendimento formali oppure a seguito di procedure di validazione e certificazione di competenze acquisite in contesti non formali e informali) svolgono un ruolo chiave nella società attuale. Queste, infatti, in linea di principio, dovrebbero rappresentare fonti attendibili di informazioni sulle competenze delle persone, contribuendo così ad una pluralità di scopi: sia per finalità di apprendimento ed ulteriore sviluppo delle competenze, sia per la ricerca attiva di opportunità di lavoro. Tuttavia, affinché le qualificazioni assolvano questa funzione, è necessario che le competenze in esse descritte siano visibili, parlino un linguaggio comune e siano facilmente accessibili.

L'utilizzo dei risultati di apprendimento (*learning outcomes* - LO), introdotti dalla *Raccomandazione EQF*⁷, assolve ad una duplice funzione: da un lato, capovolge il modo di vedere le qualificazioni, che non rappresentano più la certificazione di ciò che viene trasferito dal docente, ma, piuttosto, di quanto appreso dal discente; e, dall'altro, pone anche e soprattutto le basi per una maggiore trasparenza, comparabilità e portabilità delle stesse sia a livello nazionale, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comune tra filiere e settori diversi (istruzione, formazione e lavoro), sia a livello europeo, attraverso l'allineamento tra Quadri Nazionali delle Qualificazioni (QNQ)⁸ ed il quadro europeo EQF che funge da meta quadro.

La *Raccomandazione EQF* sottolinea, inoltre, non solo la necessità di aggiornare continuamente i QNQ - dal momento che i sistemi delle qualificazioni sono continuamente soggetti a cambiamento - ma si pone anche un ulteriore obiettivo: incrementare il livello di trasparenza, comparabilità e comprensione delle qualificazioni contenute nei Quadri, ampliandone lo spettro e la capillarità di diffusione, comunicazione ed accessibilità, al fine di rendere i livelli EQF/QNQ e i risultati di apprendimento maggiormente visibili agli

⁷ [Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente \(2017/C 189/03\)](#).

⁸ In Italia il Quadro nazionale delle qualificazioni è stato istituito con [Decreto 8 Gennaio 2018](#).

utenti finali, per una più ampia varietà di scopi ed usi rispetto a prima.

La nuova Raccomandazione EQF:

- da un lato, rinnova l'importanza dell'inclusione dei livelli EQF/QNQ nelle qualificazioni, negli attestati e nei supplementi,
- e, dall'altro, introduce un nuovo e sostanziale elemento di avanzamento al passo con l'era digitale - già avviato nel 2008 ma non ancora reso operativo - ovvero la necessità di pubblicare e rendere accessibili, a livello nazionale e comunitario, le qualificazioni contenute nei QNQ e referenziate ad EQF, attraverso banche dati e/o registri di tipo *user-friendly* disponibili on line.

La realizzazione di tali database e registri ricopre un ruolo estremamente importante a livello nazionale, per concretizzare quel livello di "trasparenza ed accessibilità, qui definita 2.0", rivolta agli utenti finali e necessaria a rendere realmente operativi i QNQ.

Rendendo pubblici ed accessibili i Quadri e le qualificazioni in essi contenute, i database e/o registri contribuiranno, infatti, a fornire una comunicazione più immediata, maggiormente interoperabile con altre banche dati nazionali ed europee, ad esempio quelle delle opportunità di apprendimento o delle *vacancies*.

In questo modo, tutti gli utenti - studenti, lavoratori, datori di lavoro, provider di istruzione e formazione, organismi di riconoscimento ed altri - potranno "portare" e comprendere meglio le qualificazioni e le competenze in esse contenute, sia per intraprendere percorsi di apprendimento, sia nella ricerca di maggiori e migliori opportunità di lavoro.

A tale riguardo, l'input fornito agli Stati membri dalla *Decisione Europass del 22 maggio 2018*, ricopre un ruolo decisivo. Secondo la *Decisione*, infatti, le informazioni sulle qualificazioni e sui QNQ dovranno entrare a far parte del nuovo

portale Europass lanciato nel luglio scorso dalla Commissione⁹.

L'obiettivo è razionalizzare l'attuale flusso informativo e massimizzare il potenziale dei servizi offerti ai cittadini, sia per finalità di apprendimento sia di lavoro. Oltre ai database/registri delle qualificazioni, il portale europeo offre infatti ai paesi l'opportunità di caricare informazioni sulle *learning opportunities*, sui servizi di validazione e certificazione delle competenze sul riconoscimento dei titoli e l'orientamento permanente. Inoltre, con particolare riguardo ai registri delle qualificazioni, le qualificazioni contenute nei QNQ saranno firmate digitalmente attraverso l'infrastruttura tecnologica delle *Digitally-signed-credentials* - EDCI¹⁰ così da renderle ancor più autenticabili, pubblicabili e condivisibili in ambito europeo, ma anche a livello nazionale.

In modo specifico, la Commissione sta implementando nell'ambito del nuovo portale Europass un unico archivio online delle qualificazioni e delle *learning opportunities* interoperabile attraverso il *Qualifications Data Register* (QDR).



La maggior parte dei paesi europei sta sviluppando il proprio database delle qualificazioni, seppur in tempi e modalità differenti.

Alcuni Paesi come Scozia, Polonia, Slovenia, Germania, Lituania, Ungheria, Austria si sono già dotati di Registri delle qualificazioni nazionali. Tuttavia, vi è un'ampia difformità sul modo in cui

⁹ [Portale Europass](#).

¹⁰ *European Digital Credential Infrastructure* è lo standard tecnico e tecnologico adottato dall'UE per gestire il

processo di digitalizzazione delle qualificazioni e della portabilità delle competenze in Europass.

questi registri sono strutturati ed organizzati. Alcuni contengono qualificazioni provenienti da tutte le aree del sistema educativo, altri hanno contenuti limitati (es. qualificazioni IFP o qualificazioni dell'*Higher Education*) e, nella maggior parte di questi paesi, si sta ancora lavorando per l'introduzione delle qualificazioni non formali.

I paesi con sistemi e database più "evoluti" (es. Germania, Slovenia) stanno invece lavorando per rendere tali strumenti più *user-friendly* (ad es. attraverso nuove funzionalità) e collegarli ai portali europei. Uno dei principali problemi emersi durante questo processo di implementazione è infatti quello della compilazione dei campi richiesti dalle piattaforme: non tutte le informazioni sono disponibili e la raccolta e standardizzazione del dato richiede tempo e risorse.

Alcuni paesi, inoltre, non hanno ancora concluso la referenziazione delle qualificazioni al proprio QNQ e quindi la realizzazione di un registro elettronico delle qualificazioni non potrà che essere successivo alla conclusione di tale processo. È questo il caso dell'Italia, che completerà la costruzione del proprio QNQ e la referenziazione di tutte le qualificazioni rilasciate a livello nazionale e regionale a seguito dell'aggiornamento del *Rapporto di Referenziazione* entro il 2021.

Per gestire la procedura di referenziazione, il nostro Paese si dovrà dotare di un'apposita infrastruttura che gestisca contemporaneamente le istanze di referenziazione e contenga le attuali 6 mila qualificazioni (12 mila a regime) rilasciate in ambito regionale e nazionale in diverse filiere. L'obiettivo è realizzare un database che, partendo dai dati contenuti nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni¹¹ gestito da INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), permetta l'alimentazione del Registro nazionale delle qualificazioni - interoperabile con il portale Europass.

Oltre alle misure e alla creazione di database specifici per la gestione digitale delle qualificazioni, dal 2016 diverse sono le iniziative che la Commissione europea ha proposto e sostenuto nel quadro dell'*Agenda per le competenze*¹². Fra queste, un rilievo particolare è stato rivolto all'utilizzo, da parte dei sistemi di istruzione e di formazione, dell'innovazione e della tecnologia digitale, sostenendo altresì lo sviluppo delle competenze digitali.



Con l'adozione del "*Digital Education Plan*"¹³, la CE ha elaborato una strategia condivisa con gli Stati membri, rivolta in particolare ai sistemi di istruzione e formazione iniziale e superiore, che indica come gli stessi possano avvalersi al meglio dell'innovazione e della tecnologia digitale e sostenere lo sviluppo delle competenze digitali necessarie per vivere e lavorare in un'epoca di rapidi cambiamenti digitali.

In particolare, la mobilità europea ha costituito da sempre un fattore di innovazione, dal momento che integra *de facto*, in una logica di complementarità, il mondo dell'istruzione e la tecnologia digitale. Nell'esperienza di mobilità, la tecnologia digitale non interagisce solo nell'accesso ai servizi dedicati, ma ne determina gli esiti e prefigura soluzioni innovative per migliorarne l'*outreach*.

Non a caso, i progetti targati "Erasmus+", come la "Carta elettronica europea dello studente" (*European Student eCard*) ed "*Erasmus without*

¹¹ [Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni](#), INAPP.

¹² ["Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività"](#) – COM (2016) 381.

¹³ [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sul piano d'azione per l'istruzione digitale](#) – COM (2018) 22 final .

*Papers*¹⁴ hanno visto negli ultimi anni un rapido e significativo sviluppo con l'obiettivo di migliorare la qualità della mobilità, fluidificare l'accesso a servizi integrati europei in grado di garantire l'affidabilità, la trasparenza, l'autenticità e la spendibilità dei risultati di apprendimento relativi a tali esperienze formative.

Pertanto, il crescente utilizzo delle tecnologie digitali nei sistemi di *Education & Training* ha innovato non solamente la didattica, rendendo accessibili ed utilizzabili nuove metodologie di formazione interattive¹⁵, ma ha determinato un fabbisogno di adeguamento anche dei sistemi di attestazione e certificazione delle competenze acquisite, in un'ottica *lifelong e lifewide learning* e in supporto ai processi di mobilità sia geografica che settoriale.



In questo contesto la Commissione europea sottolinea l'importanza dell'utilizzo di tecnologie digitali per documentare non solo *skill* e competenze nei processi di validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, ma anche titoli e qualificazioni conseguiti in esito ai percorsi di apprendimento formale dei sistemi nazionali di istruzione e formazione.

A partire da questi fabbisogni e dalla consapevolezza di dover sviluppare linee di *policy* adeguate, la Commissione ha sostenuto lo sviluppo e la diffusione di un'infrastruttura

¹⁴ *Erasmus without papers* (EWP) è un'iniziativa che mira alla semplificazione dei processi amministrativi legati alla mobilità degli studenti. Si fonda sull'utilizzo di una App mobile che rende gestibili tutte le fasi della mobilità per gli studenti; grazie alla digitalizzazione delle procedure amministrative per lo scambio di dati elettronici relativi agli studenti da parte delle Università.

¹⁵ Non pensiamo solamente alla ormai consolidata modalità E-learning, ma con l'avvento delle *digital*

europea che sia in grado di sostenere sia la *governance* di un sistema così complesso, sia lo standard tecnologico che abilita a funzionalità e servizi comuni. In questo ambito si è dato avvio all'attività del *Digitally-signed-credentials framework*, ovvero la creazione di un sistema aperto di autenticazione, archiviazione, pubblicazione e condivisione di titoli e qualificazioni digitali, disponibile nell'ambito della nuova piattaforma Europass.

Esso si compone essenzialmente di una *data model*, di una serie di servizi e funzionalità che consentono alle istituzioni formative accreditate ed ai *learner* (studenti e lavoratori) di utilizzare la tecnologia digitale per archiviare e scambiare, in forma autenticata, le proprie qualificazioni e i risultati di apprendimento acquisiti nei contesti formali, non formali e informali.

Il focus sulla valorizzazione dei diversi contesti di apprendimento non è casuale e sottolinea come tale *framework* sia costruito per essere utilizzato nonché progressivamente esteso ad ogni tipo di attestazione di competenze, non solo quelle acquisite nei contesti formali.

L'infrastruttura digitale sopra citata fornirà servizi non solo per l'autenticazione, archiviazione e condivisione delle qualificazioni firmate in digitale nei propri *E-portfolio*¹⁶, ma sarà anche veicolo di armonizzazione con altre iniziative UE finalizzate alla creazione di un'area comune di istruzione e formazione.

Infatti, le qualificazioni firmate in digitale dovranno non solo essere recepite da altri Stati UE come autentiche ma dovranno, altresì, essere comprese e interpretate correttamente.



Il ricorso alla creazione di un archivio unico e centralizzato QDR a livello UE per le

communities siamo oggi in un'epoca in cui gli stessi paradigmi dell'apprendimento sono in rapida evoluzione. Ne sono un lampante esempio i MOOC *Massive Open Online Courses* disponibili come offerta formativa complementare in moltissimi atenei italiani ed internazionali.

¹⁶ [e-Portfolio and Web based Tools](#).

qualificazioni e le opportunità di apprendimento, precedentemente citato, si fonda sui sistemi di accreditamento e di garanzia della qualità adottati a livello nazionale ed europeo, e garantirà che le qualificazioni digitalizzate emesse e scambiate con il *framework EDCI* corrispondano a quelle identificate nei Registri ufficiali.

In questo senso, il *Qualification Data Register* si pone come strumento di accreditamento a livello EU e come fonte unica informativa per alimentare le funzionalità del *Digitally-signed-credentials framework*, consentendo agli Stati membri aderenti all'infrastruttura di far confluire tutti i tipi ed i livelli di qualificazioni contenuti nei propri QNQ descritti in termini di risultati di apprendimento, aumentandone la trasparenza e la potenziale diffusione.

In prospettiva, dunque, milioni di cittadini europei potranno archiviare e condividere le proprie qualificazioni interamente digitalizzate sulla nuova piattaforma Europass e, da lì, su qualsiasi altro sito, rendendo più facile per gli individui, le istituzioni formative, i datori di lavoro, le amministrazioni, la possibilità di documentare il possesso di titoli di studio e qualificazioni.

I vantaggi dei *digitally-signed credentials*, infatti, interesseranno sia destinatari e beneficiari finali (cittadini studenti o lavoratori) ma anche i sistemi e le organizzazioni: si pensi, ad esempio, alla grande semplificazione dei carichi amministrativi e dei costi economici connessi alle procedure di compilazione e rilascio, repertorizzazione e archiviazione, controllo e autenticazione, accettazione e rilascio degli attuali attestati cartacei.

Dopo avere esaminato strumenti e vari *use cases*, considerata la necessità di ricorrere a soluzioni che rendano possibile la distribuzione

sicura di titoli certificati e verificabili, la Commissione ha optato per la tecnologia *Blockchain*¹⁷.

Il ricorso alla *Blockchain* permette di rispettare i principi espressi dal *General Data Protection Regulation* (GDPR)¹⁸ con una minimizzazione dei dati ritenuti "sensibili", e riducendo drasticamente i rischi di frode e falsificazione. L'approccio con il quale si sta sviluppando il *data model* è centrato sull'utente/*learner*, che è il principale attore del sistema ovvero il "titolare" dei titoli e delle qualificazioni digitali: colui che avrà il pieno controllo dei suoi dati, consentendone eventualmente l'accesso ad altri. La piattaforma è sviluppata su standard aperti per garantire l'interoperabilità delle tecnologie ed essere facilmente integrate con i sistemi nazionali ed internazionali in uso, con l'obiettivo di favorire un ecosistema pienamente permeabile ed in cooperazione con altri stakeholder.



Il tema della presentazione e leggibilità delle proprie competenze e qualificazioni è oggi, all'indomani delle devastanti conseguenze economiche dovute all'inizio della pandemia da Covid-19, un ulteriore fattore di accelerazione sui processi di digitalizzazione connessi ai fabbisogni di riqualificazione professionale e di supporto alla didattica inclusiva ed accessibile per i giovani in obbligo di istruzione.

¹⁷ Il rapporto [Blockchain in Education](#) (2017) esplora il potenziale dell'utilizzo della tecnologia *blockchain* per le qualifiche certificate digitali. Una *blockchain* è un libro mastro distribuito che consente alle informazioni di essere registrate e condivise da una comunità. In questa comunità, ciascun membro mantiene la propria copia delle informazioni e tutti i membri devono convalidare collettivamente eventuali aggiornamenti. Le voci sono permanenti, trasparenti e ricercabili, il che consente ai membri della comunità di visualizzare la cronologia delle

transazioni nella loro interezza. Ogni aggiornamento è un nuovo "blocco" aggiunto alla fine di una "catena". Un protocollo gestisce le modalità di avvio, convalida, registrazione e distribuzione di nuove modifiche o voci. L'Istituto di tecnologia del *Massachusetts* (MIT) e *Learning Machine* hanno sviluppato lo standard aperto [Blockcerts](#) per il rilascio e la verifica delle qualifiche con firma digitale sulla *blockchain*.

¹⁸ Regolamento generale sulla protezione dei dati, n. 2016/679 in sigla RGPD.

L'avvio delle piattaforme digitali per la didattica, a partire dal 2° trimestre del 2020, ha avuto come corollario necessario anche l'intento di sviluppare moduli di formazione fruibili attraverso l'apprendimento da remoto, su vasta scala e gratuito.

In quest'ottica i già citati MOOC *Massive, Open, Online, Courses* stanno uscendo sempre più dal contesto dell'Istruzione superiore in cui negli anni addietro hanno tratto la maggiore linfa vitale ed ispirazione, per orientarsi verso target di utenti ed operatori che puntano sulle piattaforme digitali per la progettazione, gestione e fruibilità di processi di apprendimento in occasione di procedure di *reskilling* e *upskilling*. Tali percorsi, caratterizzati dalla flessibilità, dalla massima fruibilità da parte dei *learner*, pongono nuove sfide al centro del dibattito sulle competenze.



Come gestire la formazione “*in pills*” spesso associata a tali percorsi e garantire efficacia dell'apprendimento e passerelle adeguate verso il conseguimento di qualificazioni piene in un'ottica di trasparenza e qualità della formazione? Il tema è al centro del dibattito politico dell'UE che entro il 2021 adotterà una Raccomandazione sulle cosiddette “Micro-credentials”¹⁹ quale soluzione innovativa ai nuovi percorsi di *e-learning* nel mondo dell'*Education e Training* ma anche nel mondo della formazione continua.

Lo sviluppo in termini di approccio qualitativo e di soluzioni tecnologiche è al centro della nuova Agenda europea per le competenze, nonché parte integrante del Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027 che, oltre a promuovere lo sviluppo delle competenze ed abilità digitali necessarie per la trasformazione digitale, punta l'accento sulla necessità di creare un ecosistema “*altamente efficiente di istruzione*

digitale”, nel quale l'offerta di contenuti di apprendimento di alta qualità, di facile utilizzo e lo sviluppo di piattaforme sicure (in termini di rispetto delle norme etiche e privacy) è ritenuto una priorità assoluta.

La trasformazione digitale e il grande successo delle tecnologie dell'informazione hanno radicalmente cambiato l'organizzazione del mercato del lavoro, al fine di renderlo più facilmente ed immediatamente accessibile da parte di tutti – lavoratori e datori di lavoro – e di rilevare tempestivamente esigenze professionali ed occupazionali e soddisfarle efficacemente in tempi più rapidi rispetto al passato.

Nell'ultimo decennio, infatti, l'uso e l'importanza dei nuovi strumenti di reclutamento *online*, come le piattaforme di lavoro e i social media, sono aumentati notevolmente, insieme ad una più ricorrente pratica di analisi dei *big data* di offerte di lavoro e di CV.

Ciò ha consentito ai datori di lavoro e ai *policy maker* di rilevare sia competenze emergenti, sia *gap* di competenze, permettendo loro di reagire riadattando e progettando nuovi programmi di formazione, o adottando servizi più mirati, ritagliati sulla realtà del mercato del lavoro.

In quest'era digitale, se da una parte i sistemi di istruzione e formazione devono essere modernizzati per garantire ai cittadini di disporre di competenze adeguate e di essere preparati alle professioni nell'economia digitale, dall'altra i datori di lavoro hanno bisogno di accedere a informazioni sempre più precise e aggiornate sulle competenze e le qualificazioni dei candidati tramite l'uso di tecnologie in grado di garantire un efficace incontro domanda-offerta, abbinando le persone e le loro competenze alle occupazioni disponibili nel mercato del lavoro.

Ciò è particolarmente importante in un contesto di persistenti carenze di competenze che rappresentano sia un ostacolo alle possibilità di occupazione delle persone, sia un rischio per la crescita economica.

Di fatto, nonostante gli elevati livelli di disoccupazione in Europa, in particolare tra i giovani, un numero consistente dei datori di

¹⁹ Sul tema delle *micro-credentials* si veda [A European approach to micro-credentials](#).

lavoro non riesce a trovare candidati con le giuste competenze per occupare i posti vacanti.

Per far fronte a questa sfida, la Commissione europea, tra le varie azioni messe in campo nell'ambito delle più ampie strategie per l'occupabilità dei cittadini, ha sviluppato ESCO (*European Classification of Skills/ Competences, qualifications and Occupations*), la classificazione multilingue delle abilità, competenze, qualificazioni e professioni, pensata per favorire e sostenere la trasparenza delle competenze e la mobilità, nonché supportare le azioni e i servizi di incontro domanda-offerta, per la realizzazione di un mercato del lavoro più flessibile ed inclusivo.

Affinché lo strumento sia idoneo a garantire le attuali aspettative del mercato del lavoro, la Commissione europea ha posto ESCO al centro di numerose iniziative volte a rendere più trasparenti i sistemi di istruzione e a creare maggiori opportunità occupazionali, come la *New Skills Agenda for Europe*, la rete EURES, la Raccomandazione EQF, la piattaforma Europass e lo *Skills Panorama*²⁰.

Ma è soprattutto agli Stati membri che la Commissione europea rivolge la sua attenzione, intendendo sostenerli – anche finanziariamente – affinché sia massimo l'impegno per l'implementazione di ESCO a livello nazionale. Negli ultimi anni, infatti, in diversi Paesi europei, si è assistito ad un moltiplicarsi di progetti di adozione e utilizzo pratico di ESCO con esiti positivi dal punto di vista dell'innalzamento dei livelli di occupabilità delle persone.

L'Italia, rappresentata dall'ANPAL, è coinvolta in un pilot project dal titolo "*Linking learning outcomes of national qualifications to ESCO Skills*", il cui scopo è la creazione, per il tramite di uno strumento informatico basato sull'intelligenza artificiale, di collegamenti tra i risultati di apprendimento di qualificazioni nazionali e le *skill* e *knowledge* di ESCO. Il pilot risponde all'obiettivo più ampio di testare la sostenibilità della nuova gerarchia delle Skill contenuta nel nuovo Pillar ESCO di recente pubblicazione e analizzare quanto, a che livello e

in che modalità, le skill ESCO possano agilmente applicarsi ai contesti nazionali professionali e della formazione e siano di effettivo supporto ai servizi di *career guidance*, facilitazione nella messa in trasparenza di *job vacancies*, utilizzo funzionale di CV, servizi di orientamento e definizione di percorsi formativi.

²⁰[Skills Panorama](#) è il sito web del Cedefop che integra, in un singolo portale, informazioni e dati sulle competenze

richieste nel mondo del lavoro contenuti in numerose risorse a livello europeo e internazionale.

Le attività del Centro nazionale Europass a supporto della nuova piattaforma

di Valeria Scalmato, Centro nazionale Europass Italia, ANPAL

Parole chiave: competenze, mobilità, qualificazioni

Negli ultimi 3 anni la storia di Europass ha coinciso con il passaggio graduale, progressivo e condiviso - tra Commissione europea e Stati membri - dal vecchio Europass (e relativa Decisione del 2004²¹) al nuovo portale lanciato a luglio 2020 (<https://europa.eu/europass/it>).

Europass ha inizialmente offerto un insieme di documenti personalizzabili secondo un formato comune, a sostegno e promozione della trasparenza delle qualificazioni, della valorizzazione delle competenze, del riconoscimento e della validazione degli apprendimenti formali, informali e non formali. Ciò ha permesso ai diversi Paesi di condividere valori, procedure e strumenti nell'ottica di arricchire le opportunità dei cittadini nei campi della istruzione, formazione, orientamento e lavoro.

In base alla nuova Decisione del 2018²², Europass oggi è cambiato: è diventato un portale gratuito, sicuro, tradotto in 29 lingue, gestito dalla Commissione Europea e supportato, nella sua concreta attuazione, da tutti gli Stati membri.

A transizione avvenuta, la sfida consiste ora nel riuscire a conciliare la necessaria spinta a modernizzare strumenti e servizi per i cittadini attraverso la digitalizzazione (resa ancor più rilevante con l'emergenza legata alla pandemia da Covid-19) con l'attenzione a non escludere le persone più fragili sotto il profilo delle competenze informatiche e tecnologiche.

Il Centro Nazionale Europass, in questo periodo di cambiamento e di passaggio al nuovo, ha

lavorato su due fronti: da una parte, è stato impegnato nell'implementazione del nuovo portale, in raccordo con la Commissione Europea, per l'attuazione della nuova piattaforma nei diversi elementi che la compongono e ne ha inoltre promosso una sua prima diffusione presso cittadini, operatori e attori sociali; dall'altra, a livello nazionale, ha lavorato alle attività di revisione, promozione, diffusione e analisi dei documenti messi tradizionalmente a disposizione da Europass.

Il tutto in stretto raccordo con gli altri punti di contatto (Euroguidance, EQF e EURES), attivi presso ANPAL, e che per la prima volta si ritrovano a fare sintesi, a livello europeo, in un unico portale.



Tali attività sono state svolte nell'ambito del Progetto *Italian Cooperation 4 Transparency of Skills and Mobility*, cofinanziato dall'Unione europea tramite fondi Erasmus+, e che ha previsto, per le attività di Europass, partner di eccezione come Unioncamere, Cineca e il sostegno dei Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, quest'ultimo nelle sue articolazioni del MI e MUR.

Più in particolare, rispetto alla piattaforma, il lavoro svolto da Europass Italia ha supportato la Commissione europea nell'implementazione generale del nuovo portale, a partire dalla versione in lingua italiana e dalla sezione dell'E-

²¹ Decisione (UE) 2004/2241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004 relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass).

²² Decisione (UE) 2018/646 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 aprile 2018 relativa a un quadro comune per la fornitura di servizi migliori per le competenze e le qualifiche (Europass) e che abroga la decisione 2004/2241.

portfolio²³, promuovendone il lancio presso i cittadini e gli attori sociali e svolgendo assistenza a tutti gli utenti.

Europass Italia si è poi impegnato, in collaborazione con Unioncamere, in un lavoro di continua implementazione circa le condizioni di fattibilità per garantire l'interoperabilità tra il nuovo portale e altre piattaforme nazionali.

L'obiettivo futuro è quello di rendere disponibili, anche alle imprese italiane (e non solo in Europa), i CV postati dagli utenti italiani sul nuovo portale Europass.

Se si considerano i tradizionali documenti Europass, anche in questo ambito le attività del Centro nazionale hanno conseguito risultati interessanti nel campo della promozione, diffusione e in qualche caso aggiornamento del CV, di Europass Mobilità, del Supplemento al Diploma e al Certificato²⁴.

Un lavoro impegnativo, avvenuto in gran parte durante il periodo di crisi pandemica da Covid-19, che ha obbligato a rivedere le modalità di realizzazione delle attività, mantenendo inalterati gli obiettivi di lavoro.

Relativamente al **CV Europass**, senza dubbio il documento più diffuso e utilizzato in Italia, sono stati realizzati focus group on line, grazie alla collaborazione con Unioncamere, per presentare il nuovo portale e i nuovi CV a gruppi di studenti e reclutatori di importanti aziende non solo italiane.

Ciò al fine di ricevere suggerimenti e indicazioni da offrire alla Commissione europea con l'intento di rendere l'offerta Europass sempre più rispondente ai bisogni degli utenti e delle aziende. I prossimi mesi saranno dedicati, a livello nazionale, alla promozione del portale e dei documenti Europass presso target group differenziati: cittadini, operatori dei servizi per

l'orientamento e l'impiego, gli attori sociali e istituzionali nonché le imprese.



Per sostenere le organizzazioni nel rilascio del documento **Europass Mobilità**, il Centro Europass Italia, in collaborazione con Cineca, ha creato un applicativo <https://europassmobility.anpal.gov.it/login> che velocizza le procedure, digitalizzandole, e mettendo a disposizione alcuni video tutorial a sostegno degli enti²⁵.

Europass Mobilità viene infatti rilasciato dagli organismi che gestiscono il percorso di mobilità formativa in Europa come ad esempio la scuola, l'istituzione formativa o l'università; è uno strumento che documenta le competenze (tecniche, linguistiche, digitali) che una persona ha acquisito in un altro paese europeo al termine di un percorso di apprendimento formale, non formale o informale e può essere di aiuto per candidature a posti di lavoro o corsi di studio.

In relazione al **Supplemento al Diploma (DS)** e per comprendere meglio le modalità di rilascio del documento da parte delle istituzioni di istruzione superiore (università, Istituti AFAM e Scuole superiori per mediatori linguistici), Europass Italia ha realizzato una ricerca, in collaborazione con il MUR, al fine di individuare eventuali punti di attenzione e possibili azioni di supporto.

23 Attraverso la registrazione al portale (<https://europa.eu/europass/it>), l'utente può accedere al cuore del nuovo Europass: il Portfolio elettronico. Questo strumento permette di descriversi attraverso un profilo, creare lettere di presentazione e CV scegliendo tra diversi modelli grafici, gestire le candidature, ricevere suggerimenti personalizzati di opportunità di studio e lavoro in Europa, conservare tutti i documenti nella Biblioteca, lo spazio digitale personale.

24 Va sottolineato che la vecchia Decisione Europass metteva a disposizione 5 documenti: CV, il Passaporto delle Lingue, il Supplemento al Diploma e al Certificato ed Europass Mobilità. Con il nuovo portale, il passaporto delle lingue non esiste più come documento autonomo in quanto incorporato nel profilo del Portfolio Elettronico. Si veda nota precedente.

25 Si veda il sito [SKILLON](#).

Il Supplemento al Diploma è uno strumento utile per mettere in trasparenza qualificazioni e competenze, rappresenta un aiuto nel riconoscimento dei titoli accademici poiché descrive la natura, il livello, il contenuto del percorso che ha condotto al titolo di laurea, rendendolo comprensibile dalle autorità pubbliche e dai datori di lavoro nel proprio Paese e all'estero.

Per quanto riguarda invece il futuro pieno rilascio di Europass **Supplemento al Certificato** (CS) a tutti gli allievi/e del secondo ciclo, Europass Italia ha iniziato un percorso di lavoro per la progressiva costruzione, a partire da prototipi iniziali da condividere con i Ministeri e le Regioni, di CS per tutte le qualifiche e i diplomi in esito ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), destinati ai giovani in obbligo di istruzione/diritto dovere.

Al momento, infatti, i Supplementi al Certificato sono disponibili solo per i diplomi della scuola secondaria superiore, descrivendone i contenuti, il livello, gli obiettivi didattici e il percorso e fornendo informazioni anche sul sistema di istruzione che ha rilasciato la qualificazione.

Nella futura implementazione del portale ci saranno altre novità, che arricchiranno ulteriormente le sezioni della nuova piattaforma: ad esempio nuovi strumenti per la profilazione saranno messi a disposizione, a partire dall'area delle competenze digitali, come anche quelli per gestire le candidature. Continuerà il lavoro di implementazione, a livello europeo, della sezione informativa Europass, al fine di mostrare con completezza di informazioni, tutti i percorsi di apprendimento offerti dai paesi membri, sostenendo la mobilità formativa dei cittadini quando le condizioni sanitarie lo renderanno di nuovo possibile.

In via di continuo sviluppo anche il lavoro sulla infrastruttura, ospitata dal nuovo portale, che permetterà agli organismi di istruzione e formazione accreditati di rilasciare diplomi e certificati con le credenziali digitali Europass, garantendo ulteriormente la veridicità delle informazioni contenute.

Continuerà inoltre il lavoro sulla interoperabilità tra il nuovo portale e altre piattaforme nazionali

per offrire agli utenti servizi sempre più efficienti e di qualità.

Al di là, tuttavia, delle attività di tipo tecnico, sarà necessario potenziare la comunicazione istituzionale, già iniziata a luglio a livello europeo e nazionale, con un'attenzione specifica verso target differenziati.

Tra questi, non solo utenti con bassi livelli di competenze di base, ma anche operatori dei servizi dell'orientamento e del lavoro, insostituibili nel supporto con questo tipo di utenza che, con un bagaglio di competenze alfabetiche e digitali più leggero, sono tra coloro che potrebbero trarre maggior benefici dai nuovi servizi Europass, in termini di orientamento, arricchimento professionale e occupabilità.

I PCN alla prova. Le raccomandazioni della peer review europea oltre il 2020

di Joanna Busalacchi, Centro nazionale Euroguidance Italia, ANPAL

Parole chiave: nuova programmazione, peer review, qualità

A fine settembre 2020 i PCN²⁶EQF, Euroguidance e Europass hanno realizzato una *peer review*²⁷ congiunta alla quale hanno partecipato colleghi delle omologhe strutture di Austria, Francia, Germania, Paesi Bassi, Slovacchia, Spagna.

La *peer review* è una grande opportunità per ricevere feedback costruttivi da colleghi operanti in organizzazioni di pari livello, che condividono gli stessi obiettivi.

L'approccio metodologico adottato, finalizzato all'apprendimento reciproco, ha contribuito allo scambio di pratiche, alla cooperazione e alla costruzione di un *common understanding* sui temi al centro delle attività dei PCN.

La realizzazione della *peer review* è stata preceduta da un'analisi del contesto di lavoro dei PCN, del ruolo dell'ANPAL - Agenzia nazionale nella quale sono incardinati - grazie all'invio di materiali e documenti utili a presentare gli interlocutori e il piano di lavoro.

Originariamente prevista a Roma, la riunione si è tenuta on line a causa dell'emergenza Covid-19. In un'atmosfera cordiale e collaborativa, i PCN hanno presentato ai colleghi le attività svolte e i risultati conseguiti a livello nazionale al fine di valorizzare le buone pratiche e identificare i

punti di forza, di debolezza e le aree di miglioramento.

A conclusione delle due giornate di lavoro, la prima dedicata all'analisi delle attività congiunte, e la seconda strutturata in tre sessioni parallele per ciascun PCN, i *peer* hanno elaborato un rapporto finale del quale si presenta una sintesi a seguire.



In linea generale, la collocazione all'interno di un'unica Agenzia e l'adozione di un piano di lavoro congiunto per il triennio 2018-2020 sono state valutate come un punto di forza per i tre PCN, poiché promuovono una comune gestione razionale delle reti, sinergie e maggiore visibilità.

Il ruolo e le relazioni di ANPAL, inoltre, offrono un rilevante sostegno alle attività dei tre PCN nel contesto nazionale. La collaborazione con 4 grandi partner altamente qualificati (Eurodesk, CINECA, UNIONCAMERE, CIMEA) è considerata molto efficace, solo il settore della scuola secondaria sembra essere meno rappresentato. Infine, le attività dei tre PCN si inseriscono bene nella nuova strategia per le competenze per l'Europa²⁸ che definisce il quadro politico e gli obiettivi strategici, che sono principalmente finalizzati a migliorare:

trasparenza dell'UE, migliorando così l'occupabilità individuale e la mobilità in tutta Europa.

²⁷ Revisione tra pari: si tratta di una valutazione effettuata da operatori ed esperti con competenze analoghe agli operatori che presentano il lavoro, lo studio o la pratica oggetto della revisione.

²⁸ [COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione: Un contributo europeo verso la piena occupazione - COM\(2010\) 682 def.](#)

²⁶ Il Punto di coordinamento nazionale EQF, il Centro nazionale Euroguidance e il Centro nazionale Europass, collocati presso ANPAL, promuovono l'uso degli strumenti europei per la trasparenza. Per il triennio 2018-2020 hanno presentato un Piano di lavoro congiunto al fine di massimizzare l'impatto delle attività e dei servizi in termini di benefici per i principali destinatari e per gli utenti finali e di promuoverne la visibilità. Il duplice obiettivo del Piano di lavoro era contribuire a migliorare la capacità dei principali destinatari di promuovere e attuare gli strumenti EQF, Euroguidance ed Europass, e aumentare il livello di consapevolezza degli utenti finali sulle opportunità di apprendimento e mobilità offerte dagli strumenti di

- la qualità e la pertinenza della formazione e di altri mezzi per acquisire competenze;
- la visibilità e la comparabilità delle competenze;
- la qualità delle informazioni e la comprensione delle tendenze e dei modelli nelle competenze e nei posti di lavoro richiesti per consentire ai cittadini di fare scelte professionali migliori, trovare lavori di qualità e migliorare la qualità della loro vita.

Nella sessione di lavoro congiunta sono stati presentati:

- la struttura del “*Quality assurance plan*” (Piano qualità) e la relativa gestione;
- il piano di comunicazione;
- le attività congiunte dei tre PCN.

Nel rapporto conclusivo i *peer* hanno rilevato come sia l’organizzazione altamente strutturata, sia l’efficace implementazione del Piano qualità, rappresentino due elementi forti della gestione congiunta e contribuiscano a garantire la qualità del servizio.



In particolare, la strategia di comunicazione - che si caratterizza per un approccio multidimensionale rivolto ad un vasto pubblico di professionisti del settore e utenti finali dei servizi - è stata potenziata grazie all’adozione di un logo comune per le tre reti (benché l’implementazione del logo comune SkillON abbia richiesto molto tempo e abbia subito ritardi a causa della crisi sanitaria del Covid-19) e contribuirà anche in futuro ad accrescere la

²⁹ Avviata dall’adozione della nuova Raccomandazione EQF e dalle modifiche relative al riconoscimento nazionale delle qualifiche regionali e delle relative competenze. È importante ricordare che la nuova fase prevede il processo di referenziazione di quelle qualifiche che non

visibilità dei tre PCN sul web e sui vari social network.

Inoltre, in un grande paese con molte strutture amministrative, la creazione di un marchio comune per i tre PCN può essere considerata una buona pratica da condividere in Europa.

Infine, la realizzazione di seminari congiunti (in presenza e virtuali) ha permesso di testare la soddisfazione del pubblico e di raccogliere utili feedback dai partecipanti per migliorare l’erogazione dei servizi. Il logo comune SkillON, sempre visibile in ogni iniziativa di comunicazione, sia nei corsi di formazione per operatori sia in occasione dei vari eventi, contribuisce positivamente alla visibilità delle azioni e alla diffusione degli strumenti europei a supporto della mobilità, delle competenze, della trasparenza e del riconoscimento delle qualifiche.

Nelle tre sessioni parallele sono state approfondite separatamente le attività di EQF, Euroguidance ed Europass.



A partire dal *Primo rapporto di referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF* (adottato nel dicembre 2012 e comprendente le qualificazioni del sistema di istruzione formale e presentato al gruppo consultivo EQF nel maggio 2013) e, a seguire, dall’avvio della seconda fase di referenziazione italiana²⁹, **la sessione di lavoro EQF** si è concentrata sull’analisi dello stato di avanzamento dell’aggiornamento del Rapporto di referenziazione a EQF e al Quadro nazionale delle Qualificazioni (QNQ), istituito in Italia nel gennaio 2018.

Si è rilevato come il vero valore del processo di referenziazione sia l’ampia consultazione nazionale – sia pubblica sia istituzionale – promossa dal Ministero del Lavoro e delle

sono state incluse nella prima fase di referenziazione (2008-2013) e l’assegnazione di tutte le qualifiche rilasciate a livello nazionale e regionale ai livelli EQF.

Politiche Sociali in sede di Comitato Tecnico Nazionale composto da Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca, Regioni e P. A., Ministero della Pubblica Amministrazione, Ministero dell'Economia, Ministero dello Sviluppo Economico, Presidenza del Consiglio dei Ministri, ANPAL e [INAPP](#).

È inoltre importante ricordare che il processo prevede anche la consultazione con gli esperti internazionali e la consultazione pubblica con tutti gli stakeholder interessati a vario titolo, in linea con la Raccomandazione EQF.

Il nuovo Rapporto di referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF e QNQ e le attività connesse sono considerati un'ottima opportunità per l'attuazione della strategia italiana per l'apprendimento permanente. L'adozione del QNQ, infatti, non solo migliorerà la trasparenza, la comparabilità e la portabilità delle qualificazioni ma incoraggerà anche maggiori e migliori opportunità a partire dalla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Nel loro rapporto finale i *peer* hanno elaborato delle raccomandazioni, presentate sinteticamente a seguire.

Per migliorare la qualità del processo di referenziazione si suggerisce di includere nella consultazione anche associazioni studentesche e parti sociali, al fine di ottenere una chiara comprensione del processo per gli utenti finali.

Si raccomanda inoltre di non dimenticare l'importanza del processo di garanzia della qualità per le qualificazioni stesse, quando e mentre le si riferenzia a EQF/QNQ. Sarebbe anche utile rendere visibile l'approccio ai risultati

dell'apprendimento presentando la descrizione delle qualificazioni.

Al fine di facilitare ai lettori internazionali la comprensione del processo di livellamento dei criteri, si consiglia di condividere alcuni esempi concreti di descrizioni delle qualifiche, soprattutto in riferimento alle sotto articolazioni dei livelli.

Gli esempi concreti saranno funzionali anche alla realizzazione della nuova piattaforma informatica europea per le qualificazioni, all'interno del portale Europass, per sviluppare l'interoperabilità e l'integrazione dei vari sistemi nazionali.

Infine, i *peer* sottolineano l'importanza del dialogo tra i sistemi di istruzione e formazione, le politiche di apprendimento permanente e il sistema di orientamento, in particolare per il gruppo target di discenti adulti e per la valutazione delle loro competenze.



La **review specifica per Euroguidance** si è concentrata sull'analisi dell'area di qualità "Sviluppo delle competenze degli operatori dell'orientamento", uno dei tre Main Task del programma di lavoro del Centro nazionale Euroguidance³⁰.

La pratica presentata è stata la formazione *blended* rivolta a un gruppo di 22 professionisti dell'orientamento (*Eurodesk Mobility Advisor*³¹) erogata nel giugno 2019. I partecipanti selezionati hanno assicurato un'ampia copertura

³⁰ Euroguidance sostiene la crescita professionale degli operatori dell'orientamento e promuove la mobilità internazionale per studio e formazione. Il Grant europeo per il triennio 2018-2020 ha strutturato le azioni in tre Main Task:

Main Task 1: sostenere lo sviluppo della dimensione europea dell'orientamento permanente all'interno dei sistemi di orientamento nazionali attraverso la cooperazione strategica con le autorità, i servizi e le reti nazionali e dell'UE pertinenti, nonché attraverso la condivisione di informazioni, l'apprendimento tra pari e l'agevolazione degli scambi internazionali e della cooperazione nel settore dell'orientamento.

Main Task 2: supportare lo sviluppo delle competenze degli operatori dell'orientamento e accrescere la loro conoscenza e consapevolezza sul valore della mobilità internazionale per la gestione della carriera e lo sviluppo delle competenze. Ciò è supportato attraverso la formazione e altre opportunità di apprendimento, nonché la diffusione strategica e gli approcci di comunicazione.

Main Task 3: fornire informazioni e promuovere la comunicazione sulla dimensione europea dell'orientamento.

³¹ <https://www.eurodesk.it/rete/punti-locali>

del territorio nazionale e un'importante ricaduta - in ragione del loro ruolo all'interno dei Punti locali Eurodesk – sull'utenza giovanile.

Analizzate a fondo le esigenze formative degli operatori EMA, a partire dalla rilevazione individuale dei fabbisogni formativi, è stata costruita un'offerta formativa mirante al rafforzamento delle capacità dei consulenti di orientamento sugli strumenti di trasparenza e i programmi di mobilità (Euroguidance, Europass, EQF, Erasmus+, FSE...).

Secondo i *peer*, l'approccio adottato si è caratterizzato per una lodevole cooperazione tra reti: gli attori coinvolti hanno lavorato insieme in modo partecipativo predisponendo un corso *blended* ben organizzato, ben eseguito e di alta qualità. Le risorse digitali dell'edizione 2019 sono successivamente state integrate ed aggiornate per erogare la seconda edizione della formazione interamente online (realizzata a novembre 2020) a causa dell'emergenza Covid-19.

Lo scambio di pratiche tra i *peer* ha evidenziato elementi in comune tra Italia, Francia e Austria in particolare su:

1. gli argomenti più ricorrenti nelle attività di formazione per gli operatori dell'orientamento: strumenti europei a sostegno della mobilità, diverse forme di mobilità per giovani e adulti, modalità di preparazione e supporto dell'esperienza di mobilità, risorse europee e internazionali per studiare all'estero;
2. le modalità di erogazione della formazione (on line, in presenza, *blended*): in Austria sono previsti corsi di formazione non obbligatori per consulenti scolastici e professionisti nell'educazione degli adulti "*Mobile in Europe with Euroguidance ed Europass*", mentre in Francia le attività di formazione sono erogate con varie modalità:
 - corsi in centri di formazione per operatori/corsi di formazione post-laurea presso le università;

- azioni formative della durata di un giorno proposte nei cataloghi regionali di formazione continua per il personale del sistema di istruzione nazionale;
- corso in 4 moduli di formazione on line, [DINAMO](#), disponibile sul sito web di EG France per operatori dell'orientamento permanente;
- su richiesta del personale, secondo disponibilità.

L'emergenza Covid-19, tuttavia, ha costretto a riprogrammare le attività di formazione: in Francia, alcuni corsi di formazione e corsi universitari sono stati annullati. Il modulo di formazione on line DINAMO (preesistente alla crisi sanitaria) è stato reso accessibile in modo permanente e il Centro nazionale EG Francia ne ha promosso maggiormente l'utilizzo sul proprio sito.

Nel loro rapporto finale i *peer* hanno elaborato delle raccomandazioni, presentate sinteticamente a seguire.

In ragione dell'elevata qualità del corso, sarebbe auspicabile estendere in futuro il numero dei beneficiari coinvolgendo operatori in più settori del ciclo LLG, in particolare: operatori di orientamento nelle scuole, nelle università, nell'educazione degli adulti e nei servizi per l'impiego.

Poiché il background professionale degli operatori dell'orientamento in Italia è molto eterogeneo, sarebbe utile collaborare anche su questa attività con i referenti della Rete nazionale di diffusione³² presso le Regioni per sviluppare il corso e promuoverlo - ad esempio - presso gli insegnanti. Nonostante la complessità del sistema di orientamento in Italia e le difficoltà amministrative, si suggerisce anche di avvalersi delle opportunità offerte dal partenariato (UNIONCAMERE, CIMEA, MIUR) per ampliare il *target group* di riferimento del corso.

Si raccomanda, inoltre, di prevedere maggiori elementi di interattività e spazi più frequenti per sessioni Q&A. EG France, che eroga da tempo formazione per i consulenti in moduli, in particolare, suggerisce di attivare forum con moderatore e chat online.

³² La Rete nazionale di diffusione è composta da più di 50 enti e organizzazioni impegnati nei settori dell'orientamento e della mobilità internazionale. La Rete favorisce la cooperazione dei

vari soggetti a livello locale, regionale e nazionale assicurando la diffusione delle informazioni e delle pratiche sul territorio nazionale.

Infine, i *peer* suggeriscono di prevedere attività formative transnazionali, ad esempio nell'ambito di visite di studio (all'interno, ad es. del programma [Academia](#)³³) e di consolidare lo scambio di buone pratiche attraverso la rete europea Euroguidance.



La *sessione di lavoro su Europass* si è concentrata sull'applicazione web per la convalida e il rilascio dei documenti di mobilità Europass, sviluppata dal Centro nazionale in collaborazione con il partner CINECA, per la validazione e conseguentemente l'emissione del documento Europass Mobilità (EM) in formato digitale³⁴.

Si tratta di un'applicazione accessibile dal web che permette agli organismi nazionali che gestiscono i percorsi di mobilità di compilare il documento EM, velocizzando tutti i passaggi tra la loro organizzazione, l'organizzazione partner che ospita la mobilità e il Centro nazionale Europass che valida i documenti.

Tale applicazione in fase di sperimentazione, prevede al momento l'integrazione con la piattaforma Bestr - che rilascia Open badge (OB) ed è gestita da CINECA - per il riconoscimento delle competenze sviluppate all'interno di esperienze di mobilità. Infatti, a partire da un campione di documenti Europass Mobilità, è stata condotta un'indagine sulle competenze da considerare "ricorrenti" nel modello "competenze acquisite nel periodo di mobilità"³⁵.

Poiché l'analisi ha suggerito che il documento EM fosse troppo generico per consentire il rilascio di un badge di competenza a ogni titolare, si è deciso di prevedere l'emissione di

due tipi di OB: un OB generico denominato "Studio all'estero" e un "badge di competenza" da rilasciare sulla base del DigComp 2.0 Framework e solo per beneficiari universitari³⁶.

I *peer* hanno apprezzato il notevole sviluppo digitale realizzato da ANPAL e Cineca e rilevato i seguenti punti di forza dell'applicazione:

- è conforme al GDPR³⁷;
- risolve i problemi con la firma digitale;
- presenta un'interfaccia chiara e intuitiva;
- offre menu multipli per gli Open Badge.

I *peer* hanno tuttavia riscontrato un potenziale punto critico circa l'implementazione dell'applicativo web. Una volta a regime, lo stesso richiederà un intervento – consistente in termini di impegno e risorse – da parte del Centro nazionale Europass (ad esempio, nella verifica delle credenziali e della conformità di alcuni requisiti per la validazione finale).

Infine, i *peer* raccomandano di digitalizzare anche l'attività di convalida e, eventualmente, di rendere disponibile l'applicazione web in più lingue.

³³ Il progetto Academia contribuisce a rafforzare la dimensione europea dell'orientamento costruendo reti e promuovendo la mobilità dei professionisti dell'orientamento in Europa, il networking e la cooperazione europei in materia di informazione e orientamento permanente e lo scambio di buone pratiche e metodi tra i partecipanti.

³⁴ Il nuovo sistema sostituisce il software cartaceo precedentemente in uso in quanto non coerente con le

nuove linee strategiche previste dalla nuova Decisione Europass.

³⁵ Item 27A e 36B del format EM.

³⁶ Il target group degli universitari permette di evitare difficoltà relative al trattamento dei dati personali dei minori.

³⁷ General Data Protection Regulation (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>)

Conclusioni

Nella sessione conclusiva i *peer* hanno espresso la loro generale soddisfazione per i risultati della *review* che si è rivelata una buona pratica di arricchimento per tutti fornendo informazioni e riflessioni sull'impatto delle attività dei PCN di grande utilità per gli staff coinvolti – sia organizzatori sia *peer* – e per la Commissione Europea.

Pertanto, si auspica possa essere promossa e sviluppata tra gli operatori e le reti a livello europeo.

I PCN italiani sono grati ai colleghi per i loro preziosi suggerimenti e raccomandazioni che saranno senz'altro valorizzati nell'indirizzare la programmazione delle future attività.

Si ringraziano i Peer

Graziana Boscato (EG Francia) - coordinatrice del Rapporto finale

Eva Baloch-Kaloianov (EG Austria)

Arabella Seitz (EG Austria)

Ildikó Pathóová (EQF Slovacchia)

Ana M. Rodriguez Gil (EQF Spagna)

Lubica Gallova (EQF Slovacchia)

Dik Vanderwal (EUP Paesi Bassi)

Stephanie Herrmann (EUP Germania)

Si ringrazia inoltre il partner Eurodesk Italy per l'efficiente organizzazione e gestione on line della *peer review*.

EURES Targeted Mobility Scheme: si parte... a marzo 2021!

di Germana Monaldi, Ufficio coordinamento nazionale EURES, ANPAL

Parole chiave: competenze, lavoro, mobilità professionale

Il 15 marzo 2021 è la data di avvio dell'iniziativa EURES Targeted Mobility Scheme (EURES TMS), che riunifica l'esperienza dei progetti Your first EURES job (rivolto agli under 35) e Reactivate (per gli over 35) finanziati dal programma EaSI della Commissione europea, per favorire la mobilità professionale e la libera circolazione dei cittadini europei, dai diciotto anni di età, desiderosi di vivere un'esperienza di lavoro, tirocinio o apprendistato in paese UE, Norvegia e Islanda, diverso da quello di residenza.



Le principali novità di EURES TMS riguardano:

- la riunificazione della platea dei destinatari dai diciotto anni di età, senza limiti di partecipazione, in uno schema unico di servizi e aiuti finanziari;
- l'estensione del progetto ai cittadini di paesi terzi, titolari di un permesso di soggiorno UE di lunga durata e residenti in uno dei paesi dell'Unione europea, Norvegia e Islanda. Si tratta di un'importante innovazione introdotta dalla CE che sarà monitorata con particolare attenzione dall'Ufficio di coordinamento EURES Italia, per favorire il

superamento di eventuali ostacoli che dovessero frapporsi alla libera circolazione degli stessi;

- la nuova piattaforma di progetto a titolarità ANPAL, dove confluirà l'estesa banca dati di lavoratori e lavoratrici e imprese ad oggi registrati ai progetti di mobilità gestiti a livello nazionale;
- l'ampliamento del già esteso partenariato di YFEj 6, guidato da ANPAL, con la partecipazione di altri Uffici di coordinamento EURES europei come *Pôle Emploi* (EURES Francia) ed EURES Malta. In particolare, *Pôle Emploi* parteciperà, con un ruolo di rilievo, impegnandosi al raggiungimento di specifici target quantitativi all'interno degli obiettivi complessivi stabiliti dal progetto.

Il partenariato, inoltre, per garantire competenza e continuità nell'azione di EURES TMS, si avvarrà dell'esperienza di Città Metropolitana Roma Capitale, già coordinatore di tre edizioni del progetto *Reactivate* destinato agli over 35, e di altri partner come *CLL Belgio* e *Language Lab* specializzati nell'insegnamento delle lingue straniere.

Con EURES TMS il partenariato s'impegna a offrire servizi e aiuti finanziari ai candidati, per favorire una crescita delle loro competenze personali e professionali attraverso l'esperienza di mobilità, sviluppare mercati del lavoro sempre più inclusivi e di qualità e sostenere una mobilità professionale "equa" e circolare, nel rispetto delle normative dei paesi europei.

Alle imprese e alle organizzazioni che aderiscono al progetto, è proposta un'assistenza personalizzata da parte di Adviser per la definizione dell'offerta di lavoro, la preselezione dei candidati migliori, l'organizzazione di colloqui e la finalizzazione del processo di assunzione.

Le piccole e medie imprese possono inoltre richiedere un programma d'integrazione per

facilitare l'inserimento dei lavoratori europei nell'impresa e nel nuovo paese. Il valore di tali programmi varia sulla base del paese di destinazione e della sua articolazione, secondo massimali indicati dalla CE. Il sostegno alle PMI si conferma dunque essere uno dei focus dello schema di mobilità.

Gli aiuti economici previsti per le persone in cerca di occupazione partecipanti al progetto sono i seguenti:

- un contributo finanziario forfettario alle spese di trasferimento nel paese in cui si avvierà l'esperienza di lavoro, tirocinio o apprendistato
- un contributo finanziario per il trasferimento di un familiare nel paese di destinazione
- un rimborso forfettario per le spese sostenute per un colloquio di lavoro
- un rimborso forfettario per il riconoscimento delle qualifiche a lavoratori mobili/preselezionati in cerca di lavoro
- un contributo finanziario supplementare per il viaggio legato al colloquio/trasferimento, per lavoratori mobili con esigenze speciali (provenienza da aree remote, disoccupazione di lungo periodo ecc.)
- un contributo finanziario per corsi di lingua (anche on line)
- un'integrazione economica per tirocinanti/apprendisti, qualora la remunerazione prevista sia inferiore a quella riconosciuta a un lavoratore che svolge la stessa funzione.

L'utilizzo della piattaforma *e-learning* di *CLL Belgio* garantirà, inoltre, la possibilità di accedere a corsi di lingua on line ai candidati con particolari difficoltà economiche (senza la necessità di anticiparne i costi) e a moduli di formazione on line per chi abbia necessità di rafforzare alcune competenze specifiche (abilità digitali, trasversali e tecniche).

Considerando l'incertezza del mercato del lavoro, a seguito della crisi pandemica, EURES

TMS combinerà l'uso di buone pratiche consolidate nei progetti precedenti (in particolare, la sperimentazione di tirocini di qualità e tutti gli strumenti a supporto) e azioni mirate che tengano conto delle esigenze dei destinatari secondo le loro peculiarità, in particolare l'età e il background educativo e professionale.

Ora più di sempre, una più ampia cooperazione europea su pacchetti di servizi e strumenti è necessaria per consentire ai beneficiari di intraprendere un'esperienza di mobilità in sicurezza, evitando possibili rischi di lavori precari, cattive offerte, licenziamenti improvvisi e problemi di salute.

Per tali ragioni, i servizi di *welcoming* e di post-collocamento saranno rafforzati dal partenariato, con particolare attenzione ai gruppi più esposti alla perdita del lavoro e a rischio di essere colpiti dalle misure di distanziamento sociale, a causa per esempio del divario digitale, nel pieno rispetto e nella promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini e rimuovendo ogni possibile fattore di rischio di discriminazione.

Tali strumenti saranno arricchiti dalla creazione di una community di partecipanti, lavoratori e lavoratrici mobili, realizzata e animata dalla rete Eurodesk, partner del progetto, con l'obiettivo di condividere e valorizzare l'esperienza concreta di ognuno e trasformarla in patrimonio collettivo di conoscenze, relazioni, curiosità e buone pratiche sui paesi di destinazione, ambienti di lavoro, dimensione culturale e aspetti di interesse.

Infine, sempre con l'idea di incoraggiare una mobilità circolare ed equa, e considerando che la fuoriuscita della Gran Bretagna dall'UE e la stessa crisi pandemica potrebbero determinare la necessità di tornare a casa per alcuni lavoratori - a causa della perdita del lavoro, per ricongiungimento familiare e magari nuove opportunità -, il partenariato supporterà attraverso un'attività dedicata, dopo una fase di

mappatura dei bisogni di chi desidera tornare nel paese di origine, la pianificazione di alcuni servizi mirati in accordo con gli UCN EURES partner del progetto che hanno già istituito servizi specifici per facilitare il ritorno dei cittadini dall'estero.

Testo chiuso a febbraio 2021

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.

