

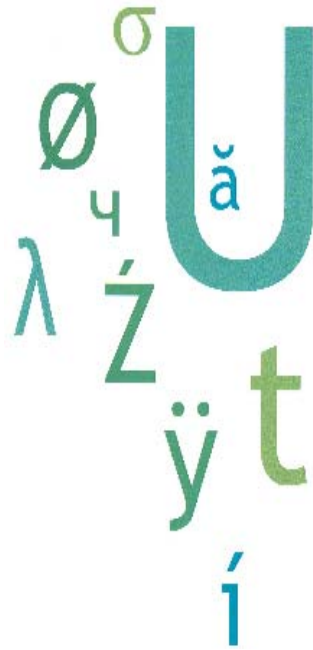
# Euroguidance News

Numero 1

Giugno - 2013

Rivista del Centro Euroguidance Italia

ISFOL



# Euroguidance News

è la rivista del Centro Euroguidance Italia

Numero 1 - Giugno 2013

ISSN 2281-4752



## Euroguidance News

Rivista del Centro Euroguidance  
Italia

Numero 1 - Giugno 2013

Centro Euroguidance Italia - ISFOL  
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma  
tel. +39.06.85447.1  
fax +39.06.85447358  
Email: [minformo@isfol.it](mailto:minformo@isfol.it)  
[www.isfol.it/euroguidance](http://www.isfol.it/euroguidance)

### Direttore responsabile:

Claudio Bensi

### Coordinatore scientifico:

Ismene Tramontano

### Redazione:

Keiri Becherelli, Concetta Fonzo,  
Francesca Ludovisi (*caporedattore*),  
Paola Patasce, Anna Maria Senatore

**Impaginazione:** Valter Belliscioni

*I contenuti redazionali di questa rivista  
sono distribuiti con una licenza Creative  
Commons 2.5*

*(Attribuzione - Non commerciale -  
Condivisi allo stesso modo 2.5 Italia)*



Il Centro Euroguidance Italia è un organismo promosso dalla Commissione Europea - DG Istruzione e Cultura, e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro. Il Centro favorisce e supporta la mobilità per motivi di studio e lavoro tra i Paesi dell'Unione, attraverso: l'elaborazione e la diffusione di materiali informativi; l'organizzazione e la partecipazione ad eventi e manifestazioni di settore; il supporto informativo specialistico agli operatori dell'orientamento, della formazione e della mobilità; l'animazione e la promozione di reti e lo scambio di buone pratiche; l'organizzazione di visite di studio per gli operatori dell'orientamento e della mobilità europea. La diffusione delle informazioni avviene attraverso: il sito [www.isfol.it/euroguidance](http://www.isfol.it/euroguidance); la spedizione gratuita delle pubblicazioni agli enti interessati; la distribuzione di materiale divulgativo in occasione di fiere e di eventi dedicati all'orientamento e alla mobilità; l'attività di sportello nazionale ed europeo volta a soddisfare i quesiti degli utenti sulle possibilità di studio e formazione in Europa.

Il Centro si rivolge a tutti coloro che hanno interesse a ricevere informazioni e supporto tecnico sui temi della mobilità transnazionale, con particolare riguardo ai giovani e agli studenti, nonché agli operatori dell'orientamento e agli organismi che svolgono a favore di queste tipologie di utenza un'attività di promozione della dimensione europea dell'apprendimento e delle opportunità di mobilità in Europa per motivi di formazione e di lavoro.

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. Ciascun autore è responsabile per i contenuti del proprio articolo. La Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.



## EDITORIALE

Il diritto di cittadinanza parte dal diritto all'orientamento  
di **Ismene Tramontano**

8

## L'ANALISI DELL'ESPERTO

Le competenze base per vivere e lavorare nel XXI secolo:  
il Programma Piac  
di **Gabriella Di Francesco**

10

## LA RETE SI RACCONTA

Job Tribu: orientamento e mobilità professionale 2.0  
Intervista a Giulio Iannis, centro Studi Pluriversum  
di **Francesca Ludovisi**

13

## OCCUPABILITÀ E CRESCITA

L'importanza della promozione delle competenze linguistiche  
di **Natalia Guido**

19

## ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Un "pacchetto di innovazioni" per la crescita  
di **Paola Patasce** e **Andrea Falcone**

27

## RETE ELGPN

Bilancio di sei anni di attività  
di **Keiri Becherelli** e **Concetta Fonzo**

32

## L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO

A proposito del modello sociale europeo  
di **Alfredo Rizzo**

41

## PERCORSI DI LETTURA

di **Anna Maria Senatore**

49

## EDITORIALE

### Il diritto di cittadinanza parte dal diritto all'orientamento

*A metà del 2013, anno europeo dei cittadini, si può iniziare a fare un'analisi delle priorità individuate a livello comunitario, a fronte degli ostacoli ancora esistenti al pieno esercizio del diritto di cittadinanza.*

*Proprio nel maggio scorso, la Commissione ha pubblicato una [relazione](#) nella quale individua dodici azioni specifiche riferite a sei ambiti di intervento prioritari che possono contribuire a rimuovere tali ostacoli. Parliamo dell'esercizio di diritti individuali che vanno dalla partecipazione alla vita attiva alla ricerca di lavoro in un altro Paese europeo, e di azioni che vorrebbero facilitare il lavoro e la formazione in un altro paese Ue, riducendo le pratiche burocratiche eccessive per chi vive e viaggia nell'Unione ed eliminando gli ostacoli al commercio transfrontaliero.*

*Queste misure, individuate attraverso una pubblica consultazione avviata un anno prima<sup>1</sup>, afferiscono a sei ambiti prioritari di intervento che sono:*

- 1) rimuovere gli ostacoli per lavoratori, studenti e tirocinanti;*
- 2) ridurre la burocrazia negli Stati membri;*
- 3) tutelare i più vulnerabili all'interno dell'Unione;*
- 4) eliminare gli ostacoli agli acquisti nell'Unione;*
- 5) promuovere la diffusione di informazioni accessibili e mirate sull'Unione;*
- 6) potenziare la partecipazione dei cittadini al processo democratico.*

*Se consideriamo che a tutt'oggi oltre 13 milioni di cittadini europei vivono in uno Stato diverso da quello di appartenenza e circa 210 milioni di cittadini europei viaggiano ogni anno per motivi di lavoro, studio o piacere, diventa centrale il conseguimento degli obiettivi fissati nella relazione della Commissione. Il cittadino in quanto studente, disoccupato, docente, orientatore costituisce il cuore dell'Europa politica e dell'integrazione sociale. A tale proposito ritorna il tema della centralità delle reti di informazione, supporto e orientamento alla mobilità come Euroguidance, che possono concorrere in maniera significativa al conseguimento degli obiettivi sopra*

<sup>1</sup> Alla consultazione hanno partecipato circa 12.000 cittadini e i risultati sono consultabili all'indirizzo : [http://ec.europa.eu/justice/citizen/files/eu-citizen-brochure\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/citizen/files/eu-citizen-brochure_en.pdf)

descritti, nella misura in cui possono diffondere informazioni sulle opportunità di studio e di lavoro nello spazio europeo. Nell'annualità in corso abbiamo individuato un'attività precisa destinata alla informazione/formazione dei docenti e degli operatori affinché possano supportare meglio i cittadini che desiderano intraprendere percorsi di studio e di lavoro in un Paese diverso da quello di appartenenza, contribuendo all'affermazione della cultura e della consapevolezza della cittadinanza europea e dei diritti ad essa connessi.

In quest'ottica, in questo numero della rivista presentiamo contributi e indicazioni prospettive relativi a iniziative che vanno nella direzione del perseguimento di una completa cittadinanza europea attraverso progetti e misure che afferiscono all'obiettivo della rimozione di ostacoli per lavoratori, studenti e tirocinanti nell'Unione.

Per tutti questi cittadini il punto di partenza è l'orientamento, laddove il perseguimento di un percorso di mobilità costituisce in misura sempre maggiore una risposta alla crisi economica e quindi coinvolge molti più adulti che in passato. Infatti, le più recenti analisi ci confermano che un numero sempre più ampio di adulti è interessato ad effettuare periodi di apprendimento all'estero in cerca di una idonea ricollocazione professionale. Adulti che, come ci ricorda Gabriella Di Francesco nel suo contributo su Piac (Programma per la valutazione internazionale delle competenze degli adulti), sono chiamati a confrontarsi con una domanda di competenze "chiave" altamente trasferibili che è in crescita ovunque e quindi necessitano di un sempre maggiore supporto orientativo nella ricerca della "via per l'Europa" più adeguata ai bisogni individuali. Orientamento che cambia fisionomia e diviene uno strumento di politica attiva per il lavoro e che per essere efficace deve essere realizzato in una logica di rete a livello sia nazionale, coinvolgendo i diversi soggetti interessati, scuole, università, centri per l'impiego, che europeo, attraverso il confronto transnazionale e il trasferimento attraverso un'opportuna contestualizzazione delle migliori pratiche. L'Unione fa la forza.

di **Ismene Tramontano**

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

[i.tramontano@isfol.it](mailto:i.tramontano@isfol.it)

## L'ANALISI DELL'ESPERTO

Le competenze base per vivere e lavorare nel XXI secolo:  
il Programma Piac

di **Gabriella Di Francesco**

[g.difrancesco@isfol.it](mailto:g.difrancesco@isfol.it)

Parole chiave: *competenze, capitale umano, mercato del lavoro*

La rivoluzione tecnologica che ha avuto inizio negli ultimi decenni del ventesimo secolo ha colpito quasi ogni aspetto della vita, determinando trasformazioni sociali ed economiche che a loro volta, hanno cambiato la domanda di competenze. Mentre ci sono molti fattori che influiscono su questi cambiamenti, senza dubbio le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict), hanno profondamente modificato quelle che sono considerate le competenze "chiave" che gli individui hanno bisogno di possedere nell'evoluzione delle economie e delle società attuali.

La necessità di competenze di *routine* e di bassa qualificazione è in declino in quasi tutti i paesi, mentre la domanda di competenze di elaborazione delle informazioni e di altre abilità cognitive e relazionali di alto livello è in crescita. Componenti fondamentali delle competenze che riguardano l'accesso e l'uso della conoscenza e delle



informazioni, ragionare con i numeri, il *problem solving*, la comunicazione interpersonale, l'auto-gestione e la capacità di apprendere risultano essere requisiti fondamentali per comprendere e affrontare le incertezze sociali e di un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

L'indagine Piac (*Programme for the international assessment of adult competencies*) dell'Ocse sulle competenze degli adulti, a cui l'Italia partecipa con altri 24 paesi a livello internazionale, evidenzia che questi cambiamenti non hanno solo un impatto sulla necessità di una migliore e più qualificata offerta di competenze, ma evidenze empiriche dimostrano che molto importante è l'uso di queste abilità che sono disponibili per una economia. Di conseguenza, vi è un crescente interesse non solo ad investire nello sviluppo di competenze, ma anche nel garantire che le economie utilizzino pienamente le competenze a loro disposizione.

Componenti importanti di Piac

sono: la valutazione diretta di un numero selezionato di competenze che sono considerate competenze "chiave", vale a dire la *literacy*, la *numeracy* e il *problem solving* nel contesto di ambienti ricchi di tecnologia; l'analisi di dimensioni non cognitive delle competenze (quali gli interessi e le motivazioni, la salute ed il benessere, il trasferimento di competenze, la storia formativa e professionale) e l'analisi delle competenze utilizzate sul lavoro.

Piaac adotta per la prima volta in un'indagine internazionale la metodologia del *Job requirement approach*, basata su domande dettagliate circa la frequenza con cui gli intervistati svolgono compiti specifici nel loro lavoro. Sulla base di queste informazioni, l'indagine misura l'utilizzo di una vasta gamma di competenze, misurate anche nella valutazione diretta, e le competenze di uso sul lavoro, relative alla discrezionalità, l'orientamento agli obiettivi, l'apprendimento *on the job*, le competenze di influenzamento, la cooperazione, l'auto-organizzazione, l'uso di capacità fisiche.

L'approccio di Piaac è quello di fornire un quadro delle competenze "chiave" disponibili nella popolazione adulta tra i 16 ed i 65 anni di età.

Tali competenze - come risulta dall'indagine - hanno caratteristiche comuni:

- sono necessarie per la piena integrazione e la partecipazione al mercato del lavoro, istruzione e formazione e la vita sociale e civile;
- costituiscono un prerequisito per raggiungere il risultato o i risultati desiderati, ad esempio, per una "vita di successo e una società ben funzionante"<sup>2</sup> come per "affrontare le emergenze del mercato del lavoro"<sup>3</sup> o per "la realizzazione personale, la cittadinanza attiva, la coesione sociale e l'occupabilità in una società basata sulla conoscenza"<sup>4</sup>;
- sono rilevanti per tutti gli individui;
- possono essere apprese;
- sono altamente trasferibili e rilevanti in più contesti sociali e situazioni di lavoro, in contrasto con quelle rilevanti in occupazioni specifiche, industrie o tipi di attività.

Le competenze chiave sono quindi competenze "di base, altamente trasferibili", nel senso che sono rilevanti per tutti i membri della popolazione attiva e in tutti i settori



della vita economica e sociale. Mentre l'importanza economica e sociale delle competenze "specifiche" (competenze relative a specifici settori piuttosto che le tecnologie di uso generale, competenze disciplinari o di specifiche occupazioni) non è negata, queste competenze ne rappresentano un prerequisito fondamentale.

Al livello più generale, le competenze di *literacy* e *numeracy* costituiscono una base per lo sviluppo di capacità cognitive di ordine superiore, come il ragionamento analitico, il *problem solving*, e sono essenziali per ottenere l'accesso e la comprensione di domini specifici di conoscenza. Inoltre, queste competenze sono rilevanti in tutta la gamma di contesti della vita, dalla scuola verso il lavoro, a casa e nella vita sociale. La capacità di gestire le informazioni e risolvere i problemi in ambienti ricchi di tecnologia vuol dire accedere, valutare, analizzare e comunicare informazioni sempre più attraverso l'uso di dispositivi digitali e applicazioni delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Gli individui che sono molto abili nelle competenze misurate da Piaac hanno maggior probabilità di sfruttare al meglio le opportunità offerte dai cambiamenti

tecnologici e strutturali della società in cui viviamo; coloro che lottano per utilizzare le nuove tecnologie potrebbero trovarsi a un considerevole rischio di rimanerne fuori. L'indagine sulle competenze degli adulti è la prima valutazione internazionale ad incorporare la lettura di testi digitali.

È importante richiamare che Piaac non è stata progettata per rendere operativi gli elementi di un particolare modello di competenze. La selezione delle competenze valutate, la definizione dei costrutti e le informazioni sull'uso delle competenze che vengono raccolte non si basano sull'adozione di uno specifico *framework*. Infatti, la relazione tra la riflessione sulle competenze chiave per il ventunesimo secolo che è in corso dai primi anni '80, e lo sviluppo di indagini su larga scala che è culminato nell'indagine Piaac, è complessa. Da un lato l'interesse ad analizzare le abilità cognitive e l'interesse ad individuare le competenze chiave può essere visto come avente un'origine comune nella riflessione sulla direzione e la velocità dei cambiamenti e la crescente importanza delle componenti trasversali cognitive e non-cognitive; d'altra parte, c'è una notevole influenza reciproca tra i diversi studi sulle competenze e lo sviluppo degli

<sup>2</sup> Rychen e Salganik, 2003

<sup>3</sup> Mayer, 1992

<sup>4</sup> (CE, 2006)

<sup>5</sup> Il rapporto nazionale e quello internazionale sui risultati del Programma PIAAC sono previsti per il prossimo ottobre. Per saperne di più [piaac@isfol.it](mailto:piaac@isfol.it)

approcci di analisi, definizione e valutazione delle competenze.

L'approccio di Piac è quello di fornire input importanti per le policy<sup>5</sup>, analizzando le complesse relazioni tra educazione, apprendimento e lavoro, attraverso la messa a punto di una metodologia rigorosa (e di conseguenza metodi e strumenti scientificamente affidabili e validi), che permetta di definire e di misurare le caratteristiche e le potenzialità del capitale umano sul quale un certo Paese, in un dato tempo e contesto, può contare per innovare, raccogliere le sfide future, puntare su un migliore sviluppo, una maggiore inclusione e partecipazione sociale.

Riferimenti:

<http://www.isfol.it/piac>

## LA RETE SI RACCONTA

### Job Tribu: orientamento e mobilità professionale 2.0 Intervista a Giulio Iannis, centro studi Pluriversum

di **Francesca Ludovisi**

[f.ludovisi@isfol.it](mailto:f.ludovisi@isfol.it)

Parole chiave: *servizi per l'impiego, orientamento, nuove tecnologie*

Il web 2.0 ha rivoluzionato il modo di vivere e di lavorare delle persone. Le enormi potenzialità offerte dalla rete costringono gli operatori e i decisori pubblici a ripensare l'offerta di servizi al cittadino.

Job Tribu è un progetto della Provincia di Siena, finanziato dal Programma europeo Progress 2007-2013, che sperimenta le nuove tecnologie nell'ambito dei servizi pubblici per l'impiego.

Giulio Iannis, esperto di orientamento, responsabile del centro studi Pluriversum di Siena, membro della rete italiana Euroguidance e



partner tecnologico di Job Tribu illustra le caratteristiche principali del progetto.

#### Perché Job Tribu?

In questi ultimi anni abbiamo assistito, da un lato, ad una grande espansione delle tecnologie che hanno cambiato profondamente la vita delle persone: pensiamo solo all'uso che tutti facciamo del web per cercare informazioni utili a gestire ogni esigenza della nostra vita come i viaggi, le notizie, la comunicazione con gli altri, il tempo libero, la salute.

Dall'altro lato, la possibilità di collaborazione e condivisione in rete ha consentito la nascita spontanea di comunità di esperti che hanno creato un numero enorme di risorse open source, libere e gratuite, come ad esempio Wikipedia, molto utilizzate da giovani e adulti. L'idea del progetto Job Tribu nasce proprio per unire queste due opportunità all'interno di un percorso internazionale che si proponeva di analizzare alcune di queste risorse on line per poi provare ad adattarle alle esigenze e alle finalità dei servizi per l'impiego, andando sia ad innovare le modalità di gestione e fruizione dei servizi di informazione e di orientamento, sia a sensibilizzare e formare gli operatori a questo nuovo approccio ai servizi.

#### Come si è sviluppato?

Da diversi anni la Provincia di Siena ha avviato iniziative in questa direzione, con il supporto tecnico-scientifico del centro studi Pluriversum, iniziando ad utilizzare le tecnologie per la gestione delle informazioni e delle offerte di lavoro. Grazie al progetto Job Tribu è stato possibile condividere queste esperienze in un contesto internazionale, con altri enti ed organizzazioni che hanno sviluppato le migliori tecnologie in ambito europeo. La *partnership* del progetto ha coinvolto, accanto alla Provincia di Siena, *project leader*, e al centro studi Pluriversum, partner coordinatore, l'Istituto di scienze educative di Bucarest, referente nazionale della rete europea Euroguidance per la Romania, Ibw di Vienna, ente di ricerca della Camera di commercio austriaca, con una specifica esperienza nella gestione on line di strumenti per l'orientamento degli apprendisti, Dep Consultoria strategica di Barcellona, che gestisce il portale Educaweb.com, banca dati nazionale della formazione spagnola, e Cascaid Ltd, società dell'Università di Loughborough nel Regno Unito che sviluppa da anni software per l'orientamento professionale.

Questa grande ricchezza di *know how* tecnologico ha permesso di realizzare una serie di indagini sulle buone pratiche e le sperimentazioni territoriali relative ai nuovi strumenti e alle tecnologie, con azioni di formazione e sviluppo che avranno significative ricadute nella pratica quotidiana degli operatori di orientamento e dei servizi per

l'impiego, ma anche nell'innovazione degli interventi di orientamento attivati dalle scuole e da altri enti locali.

### **Quali risultati ha prodotto?**

Sicuramente possiamo individuare diversi livelli di impatto del progetto che, inizialmente, ha attivato processi di riflessione e di innovazione tra esperti di orientamento, coordinatori dei servizi e decisori pubblici, per poi arrivare alla realizzazione di strumenti operativi a disposizione degli enti e degli operatori che hanno aderito alle iniziative promosse dal progetto in questi due anni di lavoro.

### **Qualche esempio?**

Il progetto ha realizzato una piattaforma web [www.jobtribu.eu](http://www.jobtribu.eu) che mette a disposizione i materiali ed i documenti del percorso come la ricerca europea sulle buone pratiche di utilizzo delle tecnologie nell'orientamento professionale "European trends in the use of ICT in delivering counselling services". Si tratta di un testo molto utile sia per chi fa ricerca in questo ambito, ma anche per chi progetta e coordina nuovi servizi di orientamento.

**Le tecnologie emergenti sono quindi il motore del cambiamento. Social networks, Skype, Youtube, sono per gli operatori strumenti del futuro, o già realtà?**

Considerando che l'ostacolo princi-

pale all'utilizzo ottimale di queste tecnologie è proprio il gap di competenze degli operatori dei servizi, il progetto ha dedicato particolare attenzione a questo aspetto, realizzando seminari e momenti formativi per gli operatori, sia in presenza, con due conferenze internazionali a Vienna e a Siena, oltre a numerosi seminari ed eventi locali, sia a distanza, attraverso la creazione di un'aula virtuale dove sono disponibili specifici percorsi di aggiornamento e formazione per gli operatori che desiderano avvicinarsi a questi temi, esplorando le nuove tecnologie che sono state sperimentate nell'ambito del progetto e le diverse modalità di utilizzo nell'orientamento e nei servizi per il lavoro.

In particolare, integrando nella piattaforma on line di *cooperative learning* (Moodle) del progetto Job Tribu uno strumento innovativo come Open meetings sono stati realizzati una serie di web seminar per la formazione a distanza degli operatori e per la gestione a distanza di alcuni servizi di consulenza già erogati presso i centri per l'impiego, come ad esempio quelli sulle tecniche di ricerca del lavoro, la compilazione del curriculum e la ricerca del lavoro attraverso la rete ed i social networks.

Beneficiari diretti del progetto Job Tribu sono stati quindi principalmente gli operatori dei servizi, che hanno potuto conoscere, valutare, ma soprattutto sperimentare nella pratica quotidiana alcune innovative ri-

orse, quali l'e-portfolio ed il video-curriculum. In particolare, uno strumento innovativo per la creazione, la gestione e la condivisione on line dell'e-portfolio è stato sperimentato ed integrato all'interno del portale Job Tribu, mettendolo a disposizione di giovani utenti dei servizi per l'impiego, ma anche, in cooperazione con il progetto europeo [Tactic@school](mailto:Tactic@school), di giovani impegnati in esperienze di mobilità internazionale.

### **Ma non vi siete fermati qui...**

Le azioni di sperimentazione hanno anche riguardato ulteriori funzioni tipiche dei servizi per l'impiego, quali l'informazione e la comunicazione con gli utenti, attraverso un'analisi delle migliori esperienze di portali informativi sulle opportunità di formazione e di lavoro. Grazie alla positiva collaborazione tra i partner di questo progetto, sono state avviate iniziative che hanno portato alla valorizzazione delle esperienze comuni e alla cooperazione per lo sviluppo di ulteriori risorse, come ad esempio, nel caso dell'Italia, il portale [www.educaweb.it](http://www.educaweb.it), a supporto degli operatori di orientamento e degli utenti dei servizi. Esperienze innovative sono state realizzate anche nell'ambito dei social networks, attraverso la gestione di iniziative su Facebook e Twitter, verificando pregi e difetti di questi diffusissimi sistemi di comunicazione.

Proprio per favorire un'ampia rifles-

sione da parte degli operatori, ma anche per stimolare un uso efficace, coerente e sostenibile delle nuove tecnologie, è stata realizzata una ulteriore pubblicazione, il "Manuale per l'operatore" disponibile sul sito del progetto, che raccoglie le esperienze realizzate, insieme alle linee guida utili a comprendere le caratteristiche delle diverse tecnologie e a riprogettare i servizi in modo ottimale, valorizzando ciò che effettivamente può rappresentare un miglioramento in termini di accessibilità e qualità del servizio, evitando al tempo stesso ciò che invece può condurre a situazioni di eccessiva complessità e inaccessibilità delle risorse.

### **Tutto questo può contribuire a migliorare l'offerta dei servizi pubblici e la ricerca di lavoro?**

L'esperienza del progetto Job Tribu ci ha sicuramente aperto gli occhi sull'enorme potenzialità delle tecnologie, ma al tempo stesso oggi abbiamo anche acquisito una consapevolezza sui passi necessari da fare per mettere questo potenziale a disposizione degli utenti dei servizi: il percorso passa attraverso un'attenta ri-progettazione dei servizi, la adeguata formazione degli operatori, la capacità di comunicare e alle volte di "educare" gli utenti ad un uso ottimale delle nuove risorse. Si tratta senza dubbio di una rivoluzione inarrestabile, che sposta il focus di attenzione non più sull'orga-



nizzazione ma sulla persona che, proprio grazie all'enorme accessibilità che oggi la rete offre - soprattutto attraverso i tablet e gli smartphone - può fruire dei servizi sempre e dovunque. L'impatto positivo di questo cambiamento è già visibile: nel caso della Provincia di Siena ad esempio la sperimentazione dei web seminar per la gestione dei tradizionali seminari sulle tecniche per la ricerca del lavoro ha consentito anche agli utenti residenti nelle aree più lontane del territorio di partecipare e interagire con gli esperti che svolgevano le loro attività nel capoluogo provinciale, semplicemente recandosi presso il centro per l'impiego più vicino a loro. Altrettanto evidenti sono i vantaggi di queste tecnologie quando i centri per l'impiego svolgono attività di orientamento con le scuole e possono quindi fornire informazioni e servizi ad una moltitudine di studenti in tempo reale attraverso collegamenti a distanza e condivisione di risorse di orientamento e database (come ad esempio il software [Soprendo](#) utilizzato dalla Provincia di Siena) con le scuole del proprio territorio. Per le persone, al tempo stesso, queste tecnologie consentono di essere sempre in contatto con le opportunità e con i servizi che stanno promuovendo l'occupazione nel territorio di riferimento, ma anche, grazie ai networks europei, con i servizi per l'impiego di altri Paesi.

### Parliamo di *digital divide*. Quali soluzioni per chi è fuori dalla rete?

Il *digital divide* rappresenta una grande sfida per i servizi per l'impiego e in generale per i sistemi formativi, proprio perché le competenze digitali rappresentano delle skills indispensabili per i lavoratori del futuro. In questa direzione, la scelta metodologica del progetto Job Tribu è stata quella di creare, in parallelo alla sperimentazione di nuove tecnologie, adeguate risorse e percorsi per l'aggiornamento e la formazione degli operatori, partendo sempre da elementi di conoscenza di base, sia per comprendere le caratteristiche specifiche e le funzioni possibili delle diverse tecnologie, sia per collocarle in modo coerente all'interno delle metodologie di orientamento e di accompagnamento al lavoro. Come è stato detto in conclusione della conferenza di Siena e come ben intuibile dalla scelta del nome, il progetto Job Tribu ha creato una "comunità di apprendimento" per gli operatori di orientamento sul tema delle tecnologie e dei servizi per il lavoro. Speriamo che tutto il materiale e le esperienze raccolte possano fornire stimoli interessanti ed una base di conoscenza comune e condivisa al sistema europeo e nazionale dei servizi per l'orientamento permanente

Riferimenti:  
[Job Tribu](#)  
[Centro Studi Pluriversum](#)



### Il centro studi Pluriversum

Il centro - membro della rete Euroguidance - ha sviluppato dal 1997 specifiche esperienze nell'ambito dei sistemi territoriali di lifelong learning, dei servizi per l'orientamento, delle politiche per l'impiego e della ricerca educativa. In particolare, ha svolto un ruolo attivo nel percorso di evoluzione nazionale che, in questi anni, ha trasformato le politiche attive per il lavoro e le modalità di intervento nell'orientamento alle professioni. Grazie ad un team di esperti e ricercatori, ha realizzato progetti ed esperienze di ricerca e sviluppo sulle nuove tecnologie per l'orientamento, la valorizzazione e validazione delle competenze e dei saperi ovunque appresi, la promozione della mobilità internazionale. Attualmente garantisce consulenza e assistenza tecnica a Regioni e Province, nell'ambito della governance territoriale dei servizi per l'orientamento. Per informazioni: [info@pluriversum.it](mailto:info@pluriversum.it)



## OCCUPABILITA' E CRESCITA

### L'importanza della promozione delle competenze linguistiche

di **Natalia Guido**  
[n.guido@isfol.it](mailto:n.guido@isfol.it)

Parole chiave: *apprendimento, competenze linguistiche, europa 2020*

Nel corso dell'ultimo decennio la conoscenza e l'uso delle lingue straniere è divenuto un tema sul quale la Commissione europea e i singoli Stati membri hanno manifestato un interesse sempre più crescente. Attorno ai termini di *plurilinguismo* e *multilinguismo* si sono accesi interessanti confronti e discussioni poiché questi concetti, con accezioni e contorni differenziati, richiamano contenuti complessi che difficilmente possono essere considerati con un approccio semplicistico e riduttivo e che prescindano da un'analisi più puntuale dell'evoluzione della politica linguistica e dallo stretto legame con la cultura che ogni lingua porta con sé.

Nel 1995, le analisi presentate nel Libro bianco "[Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva](#)" facevano intravedere i prodromi delle strategie che negli anni successivi

avrebbero guidato le decisioni e gli interventi intrapresi dalla Commissione europea per promuovere e valorizzare l'insegnamento e l'apprendimento linguistico a tutti i livelli. Nella conoscenza delle lingue si scorgeva non solo il suo potenziale - in termini di arricchimento delle conoscenze e di miglioramento delle possibilità di muoversi e lavorare in Europa - e il suo valore come strumento per una maggiore occupabilità (in particolare dei giovani), ma anche il richiamo al valore dell'altro, del diverso, grazie all'apprezzamento della lingua e della cultura degli altri popoli. Le lingue, quindi, come mezzo per combattere il razzismo e la xenofobia e come veicolo di saperi valoriali che consentono di potenziare la conoscenza e di affermare un diritto di cittadinanza aperta oltre i limiti dei confini nazionali. Con il [Consiglio europeo](#) di Barcellona del 2002, gli Stati membri e la Commissione assumono, come impegno condiviso a livello istituzionale, l'obiettivo di favorire l'apprendimento di due lingue straniere, oltre la propria lingua materna, in quanto elemento strategico del processo di costruzione di una società fondata sulla conoscenza. Questi stessi intendimenti sono stati integrati nelle strategie degli anni successivi con cui sono stati delineati i percorsi più significativi della politica linguistica europea.

Oggi, nel quadro delle diverse iniziative poste in essere per la realiz-

zazione degli obiettivi definiti con la [Strategia Europa 2020](#) ("UE 2020")<sup>6</sup>, finalizzati a fare dell'Europa un'economia intelligente, sostenibile e solidale, possiamo rintracciare le nuove azioni con cui l'Europa intende agire per sostenere il ruolo delle competenze linguistiche al fine di favorire la mobilità, l'occupabilità e la crescita (si vedano in particolare le due iniziative [Youth on the Move](#)<sup>7</sup> e [Agenda for new skills and jobs](#)<sup>8</sup>). È così che nel [Quadro strategico](#) ("ET 2020"), volto ad aumentare l'efficacia della cooperazione europea in materia d'istruzione e formazione, si precisa la necessità di "dare ai cittadini gli strumenti per comunicare in due lingue, oltre alla lingua materna, incoraggiare l'apprendimento delle lingue, se del caso, nell'istruzione e formazione professionale e per gli adulti, e fornire ai lavoratori mi-

granti l'opportunità di apprendere la lingua del paese ospitante"<sup>9</sup>.

In questo panorama s'inserisce il tema dello sviluppo delle competenze linguistiche professionalizzanti, cioè l'uso delle lingue straniere con specifiche finalità lavorative e occupazionali. Questo argomento opera come un concetto posto al confine tra un approccio *relativista*, che vuole confinare tali saperi esclusivamente ad un uso specialistico (di nicchia) e un orientamento *europaista* che ne riconosce un valore strategico sia sul piano socio-culturale che di mercato. Indipendentemente da questo approccio dicotomico è importante analizzare le opportunità che la conoscenza di una o più lingue straniere offrono per sostenere il processo di qualificazione e ri-qualificazione degli individui (giovani e non) e il rilancio delle imprese italiane in un mercato sempre più internazionale.

<sup>6</sup> Si consiglia di consultare il documento di maggiore riferimento cioè la [Comunicazione della Commissione "EUROPA 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"](#), COM(2010) 2020 del 3 marzo 2010

<sup>7</sup> Si consiglia di consultare la [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Youth on the move - un'iniziativa per valorizzare il potenziale dei giovani ai fini di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'unione europea"](#), COM(2010) 477 definitivo del 15 settembre 2010

<sup>8</sup> Si consiglia di consultare anche la [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Nuove competenze per nuovi lavori - Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e risponderci"](#) COM(2008) 868 definitivo precedente alla strategia UE2020 e all'iniziativa [faro](#) ma a cui si rinvia ampliandone il campo d'azione

<sup>9</sup> Si veda l'obiettivo strategico 2 del Quadro ET 2020: "Migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione"

## Quanto le imprese considerano importanti le competenze linguistiche?

Un dato particolarmente interessante che mette in evidenza il rapporto tra sviluppo delle Pmi e conoscenza delle lingue è dato dalla prima indagine effettuata in Europa<sup>10</sup> sulle perdite subite dal settore imprenditoriale a seguito della mancanza di competenze linguistiche. L'indagine condotta nel 2006 mette in evidenza come su 1964 aziende analizzate l'11% (pari a 195 Pmi) non è riuscito ad aggiudicarsi contratti a causa della mancanza di competenze linguistiche e interculturali. Il sondaggio ha messo in luce situazioni molto diversificate dove prevale una forte consapevolezza della perdita o della potenziale riduzione di affari dovuta a barriere linguistiche e/o culturali. Il numero è probabilmente sottostimato e destinato ad aumentare con il crescere della globalizzazione. Gli spazi per le aziende con limitate competenze linguistiche si stanno facendo sempre più stretti: se da una parte le imprese di maggiori dimensioni si rivolgono spesso a mercati linguisticamente più diversificati e comunicano al loro interno in più lingue, la stessa situazione non avviene per le imprese di medie e soprattutto di piccole dimensioni. Alcune soluzioni, generalmente

adottate per sopperire a tale debolezza - ricorso a personale madrelingua, utilizzo d'interpreti e traduttori professionisti e, in casi limitati, assunzione di dipendenti in possesso di competenze linguistiche adeguate - non possono essere risolutive se non vengono incardinate in un processo di investimento e di rideterminazione di una politica interna alle aziende stesse; una politica che si muova in una logica d'investimento a medio e lungo termine e che dia un nuovo impulso alla crescita economica del territorio in cui l'impresa opera pur aprendosi a mercati internazionali anche molto lontani.

C'è anche da considerare che in molti casi le imprese dimostrano un certo grado d'indifferenza nei confronti delle lingue poiché, in generale, si pensa che l'inglese sia l'unica soluzione efficace per gli scambi internazionali e anche perché l'investimento iniziale (in particolare sul piano della formazione del personale) risulta essere sempre troppo oneroso. Ne consegue che molte imprese non si concentrano neppure nel rafforzare la capacità dei loro dipendenti sull'utilizzo dell'inglese stesso, mentre la trasformazione dei mercati richiama certamente l'attenzione sulla necessità di andare oltre l'inglese e di apri-

re il proprio interesse verso le lingue che possono garantire un mercato più promettente sul piano degli affari.

Pur riconoscendo all'inglese un ruolo strategico a livello internazionale ciò che le imprese dovrebbero considerare, oggi, più interessante è, invece, il ruolo che possono assumere le lingue dei paesi con economie emergenti per favorire la creazione di un mercato di eccellenza e per un'evoluzione sul piano della concorrenza. Un contributo importante a questi temi è fornito dalla piattaforma "[Che affare le lingue](#)", realizzata su mandato della Commissione europea e rivolta alle specifiche necessità delle Pmi. Il portale ha la finalità d'informare le imprese europee sui modi migliori di dare slancio alle loro attività usando le lingue.

In particolare si basa sull'idea che condividere esperienze di successo favorisce la crescita della consapevolezza sull'importanza di una o più lingue straniere per il miglioramento del rapporto delle singole imprese con i mercati internazionali e per favorire nuove opportunità occupazionali agli individui.

## Quanto i cittadini considerano importante la conoscenza delle lingue?

La necessità di acquisire competenze che possano avere una maggiore potenzialità sul piano dell'occupabilità è fortemente sostenuta attraverso alcune azioni specifiche poste in essere dalla Commissione europea. In particolare la conoscenza di una o più lingue straniere viene considerata come una delle competenze chiave che ogni cittadino europeo dovrebbe possedere in quanto *skill* di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale, per esercitare il diritto di cittadinanza attiva, per assicurare processi d'inclusione sociale e per favorire l'occupazione, così come affermato nel [Quadro di riferimento europeo](#) sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente realizzato nel 2007 dalla Commissione.

A ribadire queste considerazioni si aggiungono i risultati dell'[indagine Eurobarometro](#) del 2012 sulla percezione dei cittadini europei rispetto all'importanza dell'apprendimento e dell'uso delle lingue straniere<sup>11</sup>. Questa ricerca, condotta su tutti i 27 Stati membri, a cui hanno risposto quasi 27mila individui provenienti da gruppi sociali e demografici diversi, ha dimostrato che per il 98% degli intervistati l'apprendimento

<sup>10</sup> "[Elan: Effects on the european economy of shortages of foreign language skills in enterprise](#)" Dicembre 2006

<sup>11</sup> "[Europeans and their languages](#)". *Special Eurobarometer 386*. Conducted by TNS Opinion & Social at the request of Directorate-General Education and Culture, Directorate-General for Translation and Directorate-General for Interpretation. Giugno 2012.

delle lingue viene considerato come un fattore determinante per il futuro dei propri figli mentre il 77% ritiene che il multilinguismo dovrebbe costituire una specifica priorità politica. Più della metà (53%) ha dichiarato di usare le lingue per necessità lavorative e il 45% ritiene di avere ottenuto un lavoro migliore nel proprio paese grazie alle competenze in lingue straniere. L'88% è dell'avviso che le lingue siano utili per fini personali e, sul piano delle lingue più studiate, gli intervistati ritengono che dopo l'inglese, le lingue considerate più utili sono: il tedesco (17%), il francese (16%), lo spagnolo (14%) e il cinese (6%).

Questo quadro rispecchia, in una certa misura, la percezione che in Italia si ha del ruolo delle lingue straniere. Su oltre mille intervistati italiani l'88% ritiene fondamentale conoscere e usare almeno una lingua straniera, il 47% ritiene che questa competenza sia utile per avere maggiori opportunità di lavoro e il 50% sostiene che sia fondamentale per poter avere occasioni di lavoro in un altro Paese. Inoltre per il 70% degli italiani la lingua straniera considerata più importante da apprendere è l'inglese, seguita dal francese (11%) e dal tedesco (8%).

Se è in forte crescita la consapevolezza del ruolo delle lingue per sostenere il successo dell'inserimento nel mercato e il mantenimento del posto di lavoro va anche segnalata la necessità di un controllo più at-

tento e puntuale sulla qualità dell'offerta proposta.

Sul mercato nazionale e internazionale l'insegnamento delle lingue, e in particolare dell'inglese, ha acquisito un ruolo significativo dal punto di vista del business linguistico con il rischio, però, che all'ampio ventaglio di offerte messe a disposizione dei cittadini non sempre corrisponda un altrettanto alto livello di qualità dell'insegnamento.

Il ricorso frequente al coinvolgimento di personale madrelingua all'interno delle molteplici scuole disponibili sul mercato non offre l'adeguata garanzia

anche sul piano della professionalità.



Altrettanto evidente è la necessità di adeguare le compe-

tenze dei docenti e dei formatori, veri attori di questo processo, alle esigenze specifiche dei discenti, tenendo conto dei diversi stili di apprendimento e della necessità di adottare metodologie che sfruttino al massimo le opportunità offerte dalle tecnologie più moderne. L'esperienza nell'applicazione della metodologia *Clil (Content and language integrated learning)* ha dimostrato come questa metodologia, ormai ampiamente utilizzata nel contesto

dell'istruzione scolastica, possa portare a risultati veramente sorprendenti nell'apprendimento delle lingue e suggerisca di avviare una sua sperimentazione sistematica anche nei percorsi attuati dal circuito della formazione professionale.

### La promozione dell'apprendimento linguistico a fini professionali

Spostando la visuale sulle esperienze, appare importante mettere in evidenza alcune azioni che hanno permesso, in Italia, di fornire un contributo significativo allo sviluppo di prassi e metodi innovativi per l'apprendimento delle lingue straniere con finalità professionale.

Un richiamo specifico va fatto alle attività condotte dall'Isfol attraverso il lavoro svolto, nel corso di quasi un ventennio, dall'[Agenzia nazionale del Programma Leonardo da Vinci](#). Grazie a questa specifica linea di finanziamento europea sono stati sovvenzionati, nel corso di tre programazioni (dal 1995 ad oggi), 45 progetti innovativi, con i quali è stato possibile non solo dar vita a materiali didattici innovativi per l'insegnamento linguistico con riferimento a specifici settori produttivi, ma soprattutto ampliare il dibattito attorno ad un tema che ha posto sullo stesso piano tre parole chiave: lingue straniere, mondo del lavoro e formazione professionale. Seppure sia estremamente difficile sintetizzare in poche parole una così lunga esperienza ciò che nell'immediato può

essere messo in evidenza come risultanza di tale attività si riassume nei seguenti cinque punti:

1. *Il rapporto tra lingua e professioni* - è sempre più necessario riflettere non solo sulle lingue per il lavoro in termini di adeguatezza di un lessico, quanto di saperi linguistici e culturali tra loro strettamente connessi. L'esistenza di questa relazione non può in alcun modo essere sottovalutata né, tanto meno, trascurata;
2. *La tipologia di lingue* - appare in forte aumento la necessità di dare grande spazio all'insegnamento dell'italiano come lingua straniera in risposta al forte flusso migratorio e all'ampliarsi di interessi oltre confine nei confronti della nostra lingua. Tra le lingue degli altri Paesi quelle su cui si concentra la massima attenzione sono le più diffuse: inglese, tedesco, francese e spagnolo con un sensibile avanzamento di lingue minoritarie afferenti a paesi emergenti;
3. *Le caratteristiche dei prodotti didattici realizzati e sperimentati* - nel corso degli anni vi è stata una chiara evoluzione della tipologia di supporti e dei mezzi utilizzati. Si va dagli strumenti più tipicamente cartacei fino alle attuali soluzioni basate sull'uso del Web 2.0;
4. *La specificità degli attori coinvolti* - è evidente una vocazione

particolare da parte delle organizzazioni con specifica *mission* didattica: istituti scolastici, università e centri di formazione ma è altrettanto forte il coinvolgimento delle imprese e/o delle associazioni di categoria e sindacali che contribuiscono a definire contenuti e strategie;

5. *La distribuzione geografica* emerge una forte predominanza di esperienze maturate e condotte nel centro Italia piuttosto che nel nord dove normalmente la sperimentazione su questi temi è molto avanzata.

Una seconda esperienza italiana che va citata per la promozione dell'insegnamento e l'apprendimento linguistico a fini professionali è quella realizzata attraverso l'iniziativa del [Label europeo delle lingue](#), grazie alla quale è stato possibile dare voce a molte esperienze attivate sul territorio nazionale da parte di organismi di diversa natura (scuole, università, centri di formazione, associazioni culturali, parti sociali, organismi non governativi ecc.). Tale azione ha contribuito a far uscire il tema dello studio e dell'uso delle lingue straniere da un contesto meramente didattico dandogli valenza più direttamente connessa con le esigenze reali degli individui e con il miglioramento della qualità dei sistemi educativi e formativi europei. Dall'anno della sua attivazione (1998) al 2012 attraverso il Label europeo

delle lingue sono state individuate 128 buone prassi riguardanti l'insegnamento delle lingue a fini professionali. L'analisi di queste esperienze ha permesso di evidenziare alcune necessità specifiche:

- apprendimento non solo dell'inglese, lingua ormai riconosciuta come competenza di base che ogni cittadino dovrebbe conoscere al pari della matematica e dell'informatica, ma dare maggiore spazio alle lingue poco conosciute;
- sostegno alle imprese nei processi d'internazionalizzazione attraverso un maggiore investimento sulla formazione linguistica dei suoi dipendenti e attraverso processi di selezione in cui tale competenza costituisca una prerogativa essenziale;
- modernizzazione delle metodologie didattiche per l'insegnamento linguistico che partano da un approccio mirato a soddisfare le esigenze dei discenti e le caratteristiche insite negli stili di apprendimento;
- aggiornamento delle competenze dei formatori e dei docenti di lingua per garantire un'offerta qualitativamente adeguata alle aspettative dell'apprendente e alle attese del mercato.

#### **Come continuare**

Per dare un nuovo impulso all'economia europea sono necessarie abilità e competenze più qualifica-

te ed è per questo che nella recente [comunicazione](#) della Commissione "Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici" si afferma che "in un mondo caratterizzato dagli scambi internazionali, la capacità di parlare le lingue straniere costituisce un fattore di competitività. Le lingue sono sempre più importanti per una maggiore occupabilità e mobilità dei giovani e le scarse abilità linguistiche rappresentano un grave ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori. Le imprese esigono, tra l'altro, le abilità linguistiche necessarie per operare sul mercato globale". Nonostante gli investimenti realizzati in molti Paesi, i sistemi d'istruzione e formazione di numerosi Stati membri non sono, però, ancora sufficientemente capaci di affrontare queste sfide. Si deve rispondere con più efficacia alla formazione dei discenti, alle difficoltà dei giovani e alle loro esigenze professionali. È necessario lavorare più a stretto contatto con i datori di lavoro per costruire percorsi di inserimento nel mercato del lavoro dove anche il possesso di competenze strategiche come quelle linguistiche giochino un ruolo strategico. È quindi essenziale ripensare all'educazione e alla formazione in termini più ampi se si vuole conseguire quell'obiettivo di "lingua materna più altre due lingue" stabilito nell'ormai lontano consiglio di Barcellona del 2002.



## ISTRUZIONE E FORMAZIONE

### Un "pacchetto di innovazioni" per la crescita

di Paola Patasce e Andrea Falcone

[p.patasce@isfol.it](mailto:p.patasce@isfol.it)

[a.falcone@isfol.it](mailto:a.falcone@isfol.it)

Parole chiave: *apprendimento permanente, orientamento permanente, certificazione delle competenze*

#### La spinta della riforma

La riforma del mercato del lavoro ha introdotto alcuni importanti elementi d'innovazione in materia di apprendimento permanente, reti territoriali e certificazione delle competenze. In linea con le indicazioni europee secondo le quali l'apprendimento permanente deve diventare una realtà per tutti, così da realizzare e valorizzare le proprie potenzialità attraverso il miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione, la legge 92/2012 all'articolo 4 dedica i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 a questi temi.

In concreto la riforma ha previsto:

- una intesa in sede di Conferenza unificata, sentite le Parti sociali, per definire sia le politiche nazionali dell'apprendimento permanente, sia gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la realizzazione di

reti territoriali comprendenti i servizi di istruzione, formazione e lavoro. In tali contesti vengono considerate prioritarie le azioni riguardanti, tra l'altro, la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita;

- la delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per definire norme generali e livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza di Stato e Regioni, per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali, in relazione al sistema (pubblico) nazionale di certificazione delle competenze basato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale.

In attuazione della previsione normativa di riforma, il 20 dicembre 2012 la Conferenza unificata ha approvato, su proposta del Ministero del lavoro:

- l'Intesa riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali;
- l'Accordo concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente;
- l'Intesa sullo schema di decreto legislativo recante definizione



delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Sempre in sede di Conferenza unificata, inoltre, è stato espresso parere favorevole su due schemi di decreto del Ministero dell'istruzione di concerto con il Ministero del lavoro, concernenti rispettivamente i percorsi di specializzazione tecnica superiore e gli istituti tecnici superiori. Nello stesso giorno, in sede di Conferenza permanente, è stato approvato, sempre su proposta del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'istruzione, lo schema di accordo tra Governo, Regioni e Province autonome sulla referenziazione del sistema italiano delle qualificazioni al quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (Eqf), di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008.

Tali risultati sono stati ottenuti grazie a una intensa collaborazione interistituzionale finalizzata a integrare in un quadro coerente una serie di attività sia in materia di apprendimento permanente, sia in altre materie a questa strettamente collegate (orientamento, certificazione delle competenze, referenziazione delle qualifiche per l'apprendimento permanente, lfts/lts).

#### L'accento sull'orientamento

Nell'ambito di questa serie di provvedimenti, presenta un carattere particolarmente innovativo l'Accordo concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente, in quanto in Italia mancava fino a questo momento un quadro di riferimento nazionale che, da un lato, favorisse e consolidasse una cultura e un linguaggio comune tra gli operatori dell'orientamento e, dall'altro, rafforzasse e promuovesse la condivisione di livelli di *governance* dell'orientamento nei e tra i sistemi dell'istruzione, dell'università, della formazione e del lavoro.

L'investimento sull'orientamento riveste, infatti, un ruolo importante per il rinnovamento del sistema dell'istruzione, della formazione e delle politiche del lavoro, in considerazione del suo ruolo strategico, riconosciuto a livello sia nazionale sia comunitario, di mediazione delle esigenze di progettualità personale e professionale dei soggetti con la flessibilità dei mercati del lavoro in continua trasformazione. Trasformazione che, determinando frequenti e ripetuti cambiamenti nei vari contesti durante la vita di una persona, richiede necessariamente lo sviluppo di specifiche "competenze orientative" che favoriscano e accompagnino i processi di scelta.

Il dover scegliere in diverse fasi della vita comporta, inoltre, necessariamente un ampliamento dei destinatari a cui si rivolgono gli interventi

di orientamento. Questa molteplicità di fasi e di destinatari implica un'altrettanta molteplicità di soggetti che, a diverso titolo, operano nel campo dell'orientamento. Ciò, in assenza di integrazione e coordinamento, ha comportato inevitabilmente frammentarietà e sovrapposizione in termini di competenze e quindi di interventi e ha, da sempre, posto l'accento sulla necessità di promuovere l'integrazione dei sistemi che svolgono funzioni orientative e di favorire il raccordo e l'integrazione delle risorse a livello territoriale, in una logica di rete. L'obiettivo prioritario dell'Accordo è stato, dunque, il superamento della frammentazione al fine di creare un sistema integrato, a livello orizzontale e verticale, tra servizi e azioni, guidato da una *governance* che veda coinvolti in maniera coordinata tutti i soggetti che operano nel campo dell'orientamento.

Gli aspetti qualificanti che caratterizzano l'Intesa sull'orientamento sono, in primo luogo, la definizione di orientamento permanente (art. 1) quale "processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi e interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al

contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le scelte relative". Essere giunti ad una definizione condivisa costituisce, infatti, elemento essenziale per la costruzione del sistema nazionale di orientamento permanente (art. 2), che rappresenta la ragione d'essere e il principale obiettivo dell'Accordo. Un ultimo aspetto qualificante e innovativo è la definizione dei livelli di *governance* del sistema stesso, che prevede sia un livello nazionale di coordinamento e di integrazione tra tutti i soggetti che operano nel campo dell'orientamento - con il compito di elaborare una proposta di linee guida nazionali dell'orientamento e una proposta per la individuazione di standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori - sia un livello territoriale che, nell'ambito della condivisa cornice del sistema nazionale, realizzi politiche di orientamento permanente sulla base delle proprie specificità locali (artt. 3 e 4).

### **Il sistema di apprendimento permanente**

Questo Accordo sull'orientamento è parte organica del più ampio intervento di sistematizzazione dell'apprendimento permanente, definito dalla legge 92/2012 come "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale". In attuazione della legge, l'Intesa concernente le politiche per l'apprendimento

permanente e gli indirizzi per l'individuazione dei criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali è finalizzata a promuovere l'integrazione dei servizi di istruzione, formazione e lavoro in modo da favorire l'attuazione delle politiche di apprendimento permanente nel nostro Paese.

Al centro di questo sistema è posta la persona, cui va riconosciuto il diritto alla fruizione di opportunità di apprendimento accessibili ed efficaci, lungo tutto l'arco della vita, nonché il diritto di avvalersi di adeguati supporti per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite in ogni contesto formale, informale e non formale, in accordo con le attitudini e le scelte individuali ai fini di una migliore realizzazione personale e professionale e di una maggiore occupabilità.

### **Il riconoscimento delle competenze**

Sempre all'interno del più ampio quadro di promozione di un sistema nazionale per l'apprendimento permanente, si colloca l'Intesa sullo schema di decreto legislativo recante definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle

competenze, [decreto legislativo](#) che è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri il 16 gennaio 2013.

Il decreto definisce i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, con l'obiettivo di "promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità". Per conseguire questo obiettivo è prevista la costituzione del "repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali", quale quadro di riferimento per il sistema di certificazione delle competenze. Il repertorio nazionale, nei fatti, conterrà l'indicazione di tutti i titoli di istruzione e formazione, compresi quelli professionali, nonché delle qualificazioni professionali, previsti a livello nazionale, regionale o provinciale, pubblicamente riconosciuti. Il decreto prevede, infine, che il sistema di certificazione, in un'ottica di miglioramento continuo, sia soggetto a monitoraggio e costante valutazione.

Questo provvedimento rappresenta una opportunità per il riconoscimento delle competenze acquisite dalle persone nel corso della loro espe-

rienza lavorativa e personale in tutti i contesti, ma anche un'opportunità per il sistema delle imprese di valorizzazione delle proprie risorse umane e di miglioramento, in termini di efficienza ed efficacia, del sistema della formazione continua. Opportunità, infine, per i sistemi regionali che potranno progettare un'offerta di formazione professionale maggiormente personalizzata e più aderente alle necessità del sistema produttivo ma anche dei cittadini.

Come detto inizialmente, completano il "pacchetto di innovazioni", volto all'innalzamento dei livelli di istruzione e formazione:

" l'Accordo sulla referenziazione del sistema italiano delle qualificazioni all'Eqf. Il Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo Eqf, allegato all'Accordo, colloca i titoli di studio e professionali italiani nell'ambito degli otto livelli previsti dal Quadro europeo. Tutti i titoli di studio, le certificazioni di qualifica professionale e i documenti Europass rilasciati in Italia, fino ai livelli più alti di istruzione e formazione, avranno un chiaro riferimento all'appropriato livello Eqf, comune ai Paesi membri dell'Unione europea. Il Rapporto sarà aggiornato annualmente, consentendo così di tener conto di ulteriori tipologie di qualificazioni;

" il parere favorevole sui due schemi di decreto del Ministero dell'istruzione di concerto con il Ministero del lavoro, concernenti uno la [revisione](#) delle figure nazionali dei tecnici superiori per il rilancio della filiera turistica (Its) che introduce quattro nuove figure negli ambiti del "Turismo e attività culturali" e dei "Beni culturali e artistici", l'altro la [definizione](#) dei percorsi di specializzazione tecnica superiore (Ifts) che ha operato una revisione degli ambiti e delle nuove specializzazioni di riferimento e delle competenze comuni e tecnico professionali acquisite al termine dei percorsi Ifts.



## RETE ELGPN

### Bilancio di sei anni di attività

di **Keiri Becherelli** e **Concetta Fonzo**  
[k.becherelli@isfol.it](mailto:k.becherelli@isfol.it)  
[c.fonzo@isfol.it](mailto:c.fonzo@isfol.it)

Parole chiave: *lifelong learning, orientamento, istruzione, lavoro*

La rete Elgpn - *European lifelong guidance policy network* - nasce nel 2007 nell'ambito del programma Llp per l'apprendimento permanente (*Lifelong learning programme*) 2007/2013 con lo scopo di fornire assistenza agli Stati membri<sup>12</sup> dell'Unione europea e ai paesi limitrofi (eleggibili a tale assistenza) e alla Commissione europea (Ce), nello sviluppo della cooperazione nel campo dell'orientamento permanente nei settori dell'istruzione e del lavoro.

Opera a partire dalle priorità identificate nelle risoluzioni Ue sull'orientamento permanente (2004; 2008) con l'obiettivo di comunicare ai decisori politici e agli stakeholder, a livello nazionale ed europeo, i risultati raggiunti in termini di politiche e strategie per l'orientamento nei diversi settori di intervento.

I Paesi membri sono incoraggiati a favorirne la partecipazione attraverso la segnalazione dei propri rappresentanti governativi e/o non governativi. I primi sei anni di lavoro della rete europea (2007/2012) hanno permesso di creare collaborazioni fattive fra i diversi attori coinvolti, in primo luogo con le Direzioni Eac ed Empl della Commissione europea ma essa ha inoltre garantito, attraverso appositi accordi di collegamento, il contatto continuo con altri enti e reti che operano nel settore dell'orientamento a livello nazionale, europeo e internazionale fornendo, agli Stati membri, una nuova prospettiva sulle risposte a sfide comuni nell'erogazione dei servizi di orientamento a livello nazionale ed europeo.

Per l'Italia, la delegazione dell'Elgpn è composta attualmente dai membri governativi del Ministero del Lavoro - che attualmente co-finanzia il progetto per la quota nazionale - e dai delegati dell'Isfol. Entrambi, hanno partecipato ai lavori della rete nei diversi gruppi di lavoro o *work packages*(Wp).

Il primo incontro plenario si è svolto ad Helsinki nel maggio del 2007, con la finalità di promuovere la cooperazione nello sviluppo delle linee guida e dei principi delle politiche e dei

<sup>12</sup> Attualmente la rete Elgpn è composta da 32 Paesi membri: AT, BE, BG, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SK, SI, TR, UK.



sistemi per l'orientamento permanente attraverso la cooperazione a livello europeo. Il coordinamento del progetto è affidato all'Università finlandese di Jyväskylä con l'ausilio di un gruppo direttivo (*steering group*) composto dai membri degli ultimi sei paesi di Presidenza dell'Ue, dai membri della Commissione europea, dal paese coordinatore della rete (Finlandia) e dai rappresentanti delle organizzazioni partner con l'obiettivo di garantire il coordinamento dei lavori e di fornire supporto alla gestione efficace delle priorità e degli stanziamenti di bilancio.

L'obiettivo del primo biennio di lavoro (2007/2008) è stato quello di stabilire l'architettura della rete e di definire le procedure di comunicazione da adottare (creazione del sito) per assicurare che gli output del lavoro fossero disseminati all'interno dei paesi membri e che avessero un impatto sugli sviluppi delle politiche per l'orientamento permanente a livello, regionale, nazionale ed europeo.

Nel biennio successivo (2009/2010), lo *steering group* in accordo con il Coordinamento e i Paesi membri, ha puntato l'interesse su una metodologia di lavoro per "temi" attuabile attraverso incontri di *peer learning*, meeting annuali e visite sul campo, mentre il coordinamento, la gestio-

ne, la valutazione e la disseminazione sarebbero state trattate separatamente.

La fase successiva del programma di lavoro della rete (2011/2012) è stata strutturata in modo tale da sviluppare ulteriormente le esperienze e il lavoro svolti e migliorarne l'efficienza interna. In ogni caso, il programma ha incluso due diverse visite tematiche sul campo ed una terza riunione di sintesi. Le visite sul campo hanno fornito ai Paesi ospitanti l'opportunità di arricchire le proprie politiche e prassi e di coinvolgere nel processo i relativi decisori politici. Per ciascuna riunione, l'esperto esterno ha elaborato delle note riassuntive e di riflessione. Gli obiettivi specifici sono stati condivisi con la Commissione europea ed altri istituti europei come il Cedefop<sup>13</sup> e le associazioni laevg e Fedora al momento della richiesta di finanziamenti, con una particolare attenzione sui seguenti aspetti:

1. ampliamento del grado di coinvolgimento di tutti i Paesi membri nelle quattro aree prioritarie;
2. ulteriore diffusione a livello nazionale delle conoscenze e delle esperienze sviluppate dalla rete Elgpn sulla base delle quattro priorità individuate;
3. approfondimento del lavoro sulle quattro priorità individuate attra-

verso il potenziamento del metodo dell'apprendimento tra pari, con particolare attenzione ai risultati nazionali ed europei;

4. potenziamento dei collegamenti tra il lavoro della rete e lo sviluppo di politiche europee in materia di istruzione scolastica, istruzione e formazione professionale, istruzione universitaria, educazione degli adulti, occupazione e inclusione sociale;
5. sostegno ai decisori politici e agli stakeholder nazionali nello sviluppo di politiche nazionali e comunitarie;
6. ulteriore diffusione del lavoro della rete Elgpn;
7. rafforzamento dei collegamenti della rete con le organizzazioni internazionali pertinenti, ad esempio l'Ocse e l'Eurofound.

Sono state organizzate quattro riunioni plenarie<sup>14</sup>, e i membri della rete hanno condiviso la decisione di proseguire il programma di lavoro del 2011/2012 sulle quattro tematiche identificate nella Risoluzione 2008. Di conseguenza, sono state intraprese attività relative a quattro *work package* (ognuno dei quali ha coinvolto 10/12 Paesi), finalizzate a:

1. incoraggiare l'acquisizione continua di capacità di orientamento

al lavoro (Wp1);

2. agevolare l'accesso ai servizi di orientamento da parte di tutti i cittadini, incluso l'accREDITAMENTO di apprendimenti pregressi derivanti dall'esperienza - Apel (Wp2);
3. incoraggiare meccanismi di cooperazione e coordinamento nello sviluppo di politiche e sistemi di orientamento tra i vari stakeholder nazionali, regionali e locali (Wp3);
4. sviluppare meccanismi di qualità basati sulle evidenze per la definizione di politiche e sistemi (Wp4).

Il programma di lavoro 2011/2012 della rete Elgpn ha incluso due task group tematici che si sono occupati di: politiche europee in materia di istruzione, formazione e lavoro dalla prospettiva dell'orientamento lungo tutto l'arco della vita, inclusi riepiloghi delle politiche relativi alle quattro tematiche dei *work package* come identificate nelle Risoluzioni del 2004 e del 2008 e revisione degli strumenti europei comuni per l'orientamento permanente e sviluppo di un manuale per i decisori politici. Sulla base della strategia Europa 2020, il lavoro della rete Elgpn è stato sviluppato considerando l'orientamento come un

<sup>13</sup> Il Cedefop realizza periodicamente studi ed indagini sulle politiche e pratiche per l'orientamento in Europa. Per avere maggiori informazioni consultare il sito internet: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu).

<sup>14</sup> 22-23 febbraio 2011, Budapest, Ungheria; 13-14 settembre 2011, Warsaw, Polonia; 24-25 aprile 2012, Copenhagen, Danimarca; 24-26 ottobre 2012, Cipro.

elemento integrativo allo sviluppo delle politiche orientative in sei settori di riferimento: la scuola, la formazione, l'educazione superiore, l'educazione degli adulti, il mercato del lavoro e l'inclusione sociale. L'obiettivo di questo biennio, è stato quello di sviluppare un'interfaccia tra i diversi settori di intervento e di spostare l'attenzione delle attività della rete da un lavoro concettuale e teorico, ad un'implementazione di politiche a livello pratico, attraverso la creazione di strumenti di utilizzo comune. A questo scopo si è proceduto alla realizzazione di un manuale per i decisori politici dal titolo "Lifelong guidance policy development: a european resource kit" e alla definizione degli elementi e degli strumenti di riferimento comuni esistenti a livello europeo. Questi nuovi strumenti saranno utilizzati a livello nazionale in un piccolo numero di Paesi interessati ad effettuare una revisione olistica del sistema di orientamento nazionale basato sul

processo di apprendimento fra pari, a partire dalla nuova fase progettuale dell'Elgpn 2013/2014. Il lavoro dei singoli Wp è confluito all'interno del manuale per i decisori politici (*ibidem*) ciascuno per la propria tematica di interesse.

### **I gruppi di lavoro** **Work packages 1: Career management skills**

Il resource kit dell'Elgpn ha dedicato particolare attenzione alle capacità di orientamento al lavoro (*Career management skills*<sup>15</sup> - Cms). Si tratta di competenze necessarie ai cittadini per poter gestire le complesse transizioni che caratterizzano i diversi percorsi educativi, formativi e occupazionali. Tenendo conto dei requisiti della nuova economia basata sulla conoscenza e in risposta ai rapidi cambiamenti nelle nuove tecnologie e nei mercati, nonché delle relative opportunità occupazionali, è probabile che l'apprendimen-

to formale, la formazione e la riqualificazione diventino fenomeni presenti anche nell'età adulta del cittadino. L'insegnamento delle Cms può aiutare gli individui a gestire i percorsi di carriera non lineari, promuovendo l'uguaglianza e l'inclusione sociale. In numerosi Paesi della rete Elgpn, i programmi scolastici sono finalizzati a sostenere i giovani nel diventare più abili nella pianificazione e nella gestione delle transizioni tra le diverse fasi educative, formative ed occupazionali. Nell'ambito dell'istruzione universitaria, il Processo di Bologna promuove le Cms cercando di favorire l'apprendimento attivo centrato sullo studente e di potenziare l'occupabilità dei laureati. Le Cms sono promosse anche tra i disoccupati: molti servizi pubblici per l'impiego erogano o affidano ad esterni programmi finalizzati a potenziare le capacità occupazionali degli adulti, al fine di aumentare le loro possibilità di successo in un mercato del lavoro estremamente competitivo. È fondamentale che insegnati, docenti e formatori vadano oltre le indicazioni puramente didattiche per includere una serie di strategie di apprendimento esperienziale, giochi interattivi di autovalutazione e orientamento alle scelte professionali (*career game*), soprattutto in un'ottica di valutazione delle Cms. In alcuni Paesi, l'idea di base è che la motivazione degli studenti sia sufficiente per l'apprendimento delle Cms e che non vi sia

bisogno di valutare tali competenze. In altri, invece, prevale l'idea secondo cui gli studenti abbiano diritto a un riconoscimento di tali capacità ed abilità, in qualsiasi contesto siano acquisite: formale, non formale ed informale. In una tradizione educativa in cui gli esami svolgono un ruolo chiave, ogni area curricolare che non viene formalmente valutata appare inevitabilmente poco importante nella gerarchia delle conoscenze e, di conseguenza, anche gli studenti attribuiscono ad essa scarso valore. L'utilizzo di modalità innovative di valutazione, quali il "portfolio", ha il vantaggio di agevolare e riconoscere l'apprendimento, senza necessariamente soffocare le metodologie innovative di insegnamento. Pertanto, molti Paesi devono ancora sviluppare un quadro nazionale di Cms ed altri devono ancora articolare una politica chiara relativa al collocamento delle Cms all'interno del curriculum nazionale; inoltre, è necessario definire una chiara strategia di formazione per coloro che dovranno erogare le Cms, nonché identificare le risorse necessarie che potranno essere utilizzate in diversi contesti. Il programma di sviluppo delle Cms deve anche prendere in considerazione le esigenze specifiche dei gruppi target a rischio ed è necessario lavorare ulteriormente su strategie di valutazione più adeguate. L'Elgpn, peraltro, ha evidenziato la necessità di lavorare allo svi-

<sup>15</sup> L'Elgpn definisce le Cms come un insieme di competenze che forniscono, a individui e gruppi, modalità strutturate per raccogliere, analizzare, sintetizzare e organizzare autonomamente informazioni in materia di istruzione e lavoro, nonché per prendere decisioni e affrontare i momenti di transizione. Il contenuto e le modalità di erogazione delle Cms hanno assunto caratteristiche diverse all'interno dell'Ue, mantenendo comunque un elevato grado di convergenza. A livello europeo, oggi il termine "Cms" è ampiamente utilizzato; a livello nazionale, altri termini possono essere usati per riferirsi a tali competenze, ad esempio "life skill", "educazione personale e sociale", "apprendimento delle capacità di sviluppo professionale". L'utilizzo dei suddetti termini converge comunque su un unico programma di lavoro, che ha come obiettivo quello di promuovere le competenze che possono aiutare gruppi e individui a raccogliere, analizzare, sintetizzare ed organizzare autonomamente le informazioni sui processi educativi e occupazionali, a prendere decisioni e affrontare i momenti di transizione. Si tratta di un programma di lavoro ampiamente accettato e perseguito all'interno dell'Unione europea.

luppo di un quadro europeo delle Cms e con il piano di lavoro 2013/2014 metterà in atto uno studio di fattibilità in tal senso.

### **Work packages 2: Accesso ai servizi di orientamento**

Altro aspetto dell'orientamento lungo tutto l'arco della vita trattato dall'Elgpn è l'ampliamento dell'accesso ai servizi di orientamento che rappresenta una priorità nell'agenda di numerosi Paesi, inclusi le modalità di ampliamento dell'erogazione dei servizi a diversi gruppi target, l'uso di strumenti Ict e le modalità di gestione e finanziamento di servizi integrati. L'attività della rete si è basata sull'analisi capillare dei servizi orientativi. A tal proposito, sono emerse due problematiche: da una parte, le esigenze di una parte consistente di gruppi target specifici non sono state soddisfatte adeguatamente e dall'altra, i servizi di orientamento continuano ad essere erogati in sedi e con modalità ancora carenti, in pochi momenti del giorno o della settimana e soltanto in alcune fasi del ciclo di vita dell'utente, limitando le possibilità di accesso continuo e lungo tutto l'arco della vita. In tal senso, il manuale per i decisori politici dell'Elgpn propone delle buone pratiche sia in materia di accesso ai servizi orientativi che in termini di coordinamento nell'erogazione dei servizi ai diversi livelli operativi e politici.

### **Work packages 3: Meccanismi di cooperazione, coordinamento e comunicazione fra i servizi orientativi**

In tutti i paesi dell'Ue, l'erogazione dei servizi di orientamento avviene per settori ed ambiti diversi con competenze differenziate. In generale, tutti i Paesi membri stanno dedicando grande attenzione allo sviluppo della cooperazione e del coordinamento dei servizi. Uno degli obiettivi fondamentali di tali servizi è quello di aiutare gli individui a muoversi in maniera efficace attraverso i propri percorsi di vita e di carriera attraverso un adeguato coordinamento, una specifica cooperazione ed un efficace comunicazione. Nel corso degli anni, l'obiettivo di questo gruppo di lavoro, è stato quello di integrare i tre aspetti all'interno di un meccanismo comune più o meno presente nelle diverse realtà europee, con l'obiettivo di crearne uno laddove esso non fosse ancora presente.

Uno fra questi, è rappresentato dal Forum nazionale per l'orientamento che riunisce a livello nazionale, regionale o locale i diversi stakeholder dei servizi orientativi e non solo. Nel corso degli anni il gruppo di lavoro, sulla base di esperienze condivise, ha identificato i quattro requisiti chiave per l'identificazione di un forum: coinvolgere il governo (o riceverne l'accreditamento), includere altri stakeholder chiave, abbracciare i campi dell'istruzione e dell'oc-

cupazione e rivolgersi a giovani e adulti.

Ha inoltre identificato dieci messaggi chiave per aiutare i Paesi membri che devono ancora definire e mettere a punto forum nazionali: creare un chiaro collegamento con l'apprendimento continuo e con le strategie occupazionali e di inclusione sociale, nonché definire il ruolo dell'orientamento permanente come bene pubblico in relazione alle suddette strategie; elaborare una terminologia delle definizioni condivise, essere selettivi nella individuazione dei partecipanti, identificare chiaramente obiettivi, compiti e ruoli, identificare i leader con meccanismi trasparenti, avere una squadra forte e un forte impegno da parte degli attori chiave, definire chiaramente il rapporto con il Governo (inclusi, se del caso, le amministrazioni regionali e locali), avere un segretariato indipendente o quantomeno tutelato da interferenze, incoraggiare l'evoluzione, ma restare fedeli alla propria mission, essere consapevoli dei rischi del conflitto di ruoli e tenere sempre in considerazione il punto di vista dell'individuo, riconoscendo i benefici di questa impostazione. Il gruppo di lavoro ha inoltre esplorato i tre livelli di funzionamento del Forum: comunicazione, cooperazione e coordinamento a livello locale, regionale e nazionale e sostenuto una serie di paesi membri nella creazione di tali meccanismi.

### **Work packages 4 : garanzie di qualità**

L'Elgpn ha anche analizzato l'orientamento permanente in un'ottica di servizi di qualità. Un gruppo di lavoro specifico (Wp4) si è occupato di collegamenti tra politiche, ricerca e pratiche di orientamento, con particolare enfasi su due aspetti: il ruolo e lo sviluppo della qualità (*Quality assurance*) nell'orientamento e le evidenze che vengono o potrebbero essere prodotte per spiegare, migliorare e legittimare le attività di orientamento. Il ruolo trasversale dell'apprendimento permanente richiede qualità nell'erogazione dei servizi e un approccio trasversale alla progettazione del sistema di qualità nell'orientamento. Dopo avere esaminato le iniziative politiche e le pratiche più interessanti dei paesi partecipanti in merito alla qualità nell'orientamento al lavoro e a seguito di un'analisi delle ricerche compiute per fornire una base empirica allo sviluppo delle politiche, è stato deciso di redigere una lista di elementi da includere nel quadro di riferimento sulla qualità. Il gruppo di esperti della Commissione europea sull'orientamento permanente ha definito cinque "punti di riferimento comuni per i sistemi di qualità in materia di erogazione dei servizi di orientamento". L'Elgpn ha deciso di aggiungere due ulteriori dimensioni (risultati, impatto) e l'intera analisi ed i principali risultati

sono descritti nel manuale per decisori politici.

Per concludere, prima e dopo ogni principale riunione della rete Elgpn, ai partecipanti è stato richiesto di valutare, in termini di impatto a livello nazionale ed europeo, sia l'andamento del lavoro che i risultati. La valutazione si è occupata di diversi aspetti ed i risultati sono stati utilizzati per la pianificazione delle future attività.

La maggior parte dei membri sono rimasti particolarmente soddisfatti per le opportunità di partecipazione avute, nonché per i principi di uguaglianza e reciproco rispetto tra i membri della rete. I risultati sono stati percepiti come conformi al programma di lavoro concordato. In linea con i principi del metodo aperto di coordinamento, i Paesi membri hanno saputo utilizzare i risultati della rete Elgpn in conformità con le rispettive priorità. Numerosi Paesi membri della rete hanno tradotto e disseminato il manuale per i decisori politici: "Lifelong guidance policy development: a European resource kit" e le altre pubblicazioni della rete, affinché tali documenti potessero essere utilizzati anche a livello nazionale. Il ruolo chiave della rete è stato particolarmente evidente durante i seminari nazionali che si sono svolti insieme alle riunioni plenarie

e alle visite sul campo dei *work package*. Tali eventi hanno fornito ai decisori politici e agli stakeholder l'opportunità di aggiornarsi sugli sviluppi internazionali, consentendo anche ai Paesi ospitanti di mostrare le proprie politiche e le pratiche nazionali. Il ruolo catalizzatore della rete Elgpn è stato apprezzato da numerosi Paesi: la condivisione delle esperienze ha contribuito ad ispirare lo sviluppo di nuovi servizi e di nuove iniziative. In particolare, l'esistenza della rete Elgpn ha stimolato la creazione di forum nazionali o meccanismi simili di coordinamento.

Il [sito web](#) della rete Elgpn funge da archivio documentale e piattaforma di indagine ed è strutturato sulla base delle priorità delle risoluzioni del Consiglio dell'Ue. Il sito contiene informazioni sui contatti della rete a livello nazionale ed include un database che consente ai suoi membri di condividere e disseminare esperienze su iniziative e progetti nazionali particolarmente interessanti relativi allo sviluppo di politiche per l'orientamento permanente. Il format dei progetti nazionali si basa sul modello del Ksll<sup>16</sup> (*Knowledge system for lifelong learning*) della Commissione europea.

Attualmente, le tematiche specifiche su cui si ritiene di aver compiuto

grandi progressi includono: il supporto per un migliore coordinamento dei servizi (ad oggi, tutti i Paesi che compongono la rete hanno istituito, o sono in procinto di farlo, un forum sull'orientamento o un meccanismo simile); la maggiore comprensione delle Cms; la valorizzazione del potenziale delle nuove tecnologie per ampliare l'accesso ai servizi, integrando gli incontri in presenza con servizi erogati tramite telefono o internet; la comprensione dell'esigenza di maggiori evidenze per garantire la qualità. Nel periodo 2013/2014, la rete Elgpn è organizzata su sei *policy review clusters* e quattro tematiche di interesse. L'obiettivo di questo biennio, sarà quello di adattare, implementare e condividere le attività presenti nel resource kit.



<sup>16</sup> Ciò consente di pubblicarli nell'ambito del KSLL e del sito web Elgpn, inoltre l'Elgpn condivide la banca dati sulle buone pratiche ed i progetti di successo nel campo dell'orientamento permanente anche con la rete europea Euroguidance.

## L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO

### A proposito del modello sociale europeo

di **Alfredo Rizzo**  
[a.rizzo@isfol.it](mailto:a.rizzo@isfol.it)

Parole chiave: *inclusione sociale, diritto all'istruzione, libera circolazione*

#### I principi ordinatori

L'entrata in vigore del Trattato di Lisbona solleva la necessità di un aggiornamento del concetto di *Modello Sociale Europeo*, introdotto all'inizio degli anni '90 da Jacques Delors e attualmente ricavabile dall'articolo 3 del Trattato sull'Unione europea. Un'indagine in tale ambito implica di per sé l'esame delle "nuove" competenze dell'Unione nel settore della politica sociale e dell'occupazione, con particolare attenzione alle riforme del Trattato di Lisbona, che introduce una "clausola sociale orizzontale" nel Trattato sul funzionamento dell'Unione (cfr. articolo 9) tramite la quale sono annessi al sistema giuridico creato dai trattati alcuni tra i principi fonda-

mentali sanciti nella Carta sociale europea rivista: protezione sociale adeguata, lotta all'esclusione sociale, elevato livello di occupazione e tutela della salute umana.

Occorre primariamente osservare che il modello sociale europeo attinge le sue principali caratteristiche e finalità dal principio egualitario. Quest'ultimo, anche nella sua più concreta estrinsecazione - in quanto, cioè, inclusivo del divieto di discriminazioni (di qualunque tipo esse siano), già opera nell'ordinamento internazionale condizionando le relazioni di tipo economico e commerciale tra Stati<sup>17</sup>. Lo stesso principio egualitario ha assunto sempre più evidente rilievo nell'ordinamento dell'Unione tramite l'adozione dell'articolo 13 del Trattato delle Comunità europee (corrispondente all'attuale articolo 19 del Trattato sul funzionamento dell'Unione) e delle due direttive del 2000 (nn. 78 e 43). Tale percorso deve infine considerarsi suggellato dall'attribuzione, tramite il trattato di Lisbona (attuale articolo 6 del Trattato sull'Unione europea) di valore giuridico vincolante alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, dove, accanto all'uguaglianza (sia formale sia sostanziale), viene sancito il divieto di discriminazioni tra le persone per qualsiasi fattore di rischio (cfr. articoli

20 e 21). Vale la pena osservare che la Carta, oltre ad integrare al proprio interno i più "tradizionali" diritti civili e politici accanto a quelli economici, sociali e culturali (sul modello di atti già vigenti come i due Patti delle Nazioni unite del 1966, la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo o la citata Carta sociale europea), introduca i diritti "di terza generazione" (ad es. in materia di protezione dei dati personali, tutela dell'integrità della persona riferita alle nuove tecnologie, tutela dell'ambiente e dei consumatori), rappresentando così uno tra i testi più evoluti a livello internazionale nel settore della protezione dei diritti fondamentali della persona umana.

#### Il diritto all'istruzione e formazione

Nel diritto dell'Unione, il divieto di discriminazioni ha assunto particolare rilevanza nell'ambito delle politiche relative all'istruzione e alla formazione professionale<sup>18</sup>. In tali settori hanno inciso soprattutto le riforme introdotte dal Trattato di Maastricht che, pur mantenendo in capo

alla Comunità europea una competenza solo di sostegno di quella nazionale, hanno attribuito all'organizzazione sovranazionale la capacità di concludere accordi internazionali nella stessa materia, estendendo contemporaneamente le competenze comunitarie, sempre solo di sostegno, alla politica di istruzione *tout court*.

Tuttavia, sempre in tale ambito, occorre osservare come il dato indubbiamente più rilevante sia rappresentato dalla creazione, sempre tramite il Trattato di Maastricht, della cittadinanza dell'Unione. Con il concepimento dei diritti di circolazione e di soggiorno dei cittadini degli Stati membri nello spazio giuridico creato dai trattati, si è finito per estendere, soprattutto tramite interpretazione giurisprudenziale, gli effetti protettivi che, prima della creazione della cittadinanza dell'Unione, venivano riconosciuti tanto tramite ricorso al principio generale del divieto di discriminazioni in base alla nazionalità quanto mediante l'applicazione della più specifica disciplina riguardante la libera circolazione dei lavoratori. L'istituzione della cittadinanza dell'Unione (da

<sup>17</sup> Si pensi, al riguardo, all'iniziativa del Global compact di fonte Onu, tra i cui principi figurano quelli contenuti nella Dichiarazione dell'Oil del 1998 riguardante i principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

<sup>18</sup> Si veda la fondamentale sentenza della Corte giustizia della comunità europea del 13 febbraio 1985, causa 293/83, Gravier, Racc. p. 593, che, al punto 30, definisce la formazione professionale in questi termini: "Qualsiasi forma d'insegnamento che prepari ad una qualificazione per una determinata professione, un determinato mestiere o una determinata attività o che conferisca la particolare idoneità ad esercitare tale professione, tale mestiere o tale attività, fa parte della formazione professionale, qualunque sia l'età ed il livello di preparazione degli alunni o degli studenti, e anche se il programma d'insegnamento comprenda altresì materie di carattere generale".

intendersi quale *status* fondamentale di chiunque già goda della cittadinanza di uno degli Stati membri), rende pertanto possibile riconoscere ai relativi titolari della stessa il diritto di accedere a prestazioni sociali di regimi non contributivi previsti dallo Stato membro di accoglienza (come il *minimex* belga) al fine di garantire il "mantenimento agli studi universitari", senza che ulteriori condizioni possano essere ricavate dallo stesso diritto dell'Unione (non rilevando cioè la condizione che il richiedente la prestazione in questione sia un *lavoratore* ai termini della rilevante disciplina prevista dal trattato e disciplinata dal previgente regolamento 1612/68) se tali condizioni non siano parimenti richieste per il godimento delle stesse prestazioni sociali ai cittadini dello Stato membro d'accoglienza<sup>19</sup>.

### **Libera circolazione e diritti di cittadinanza**

Successivamente alla collocazione nel Trattato della Comunità europea delle norme sulla cittadinanza dell'Unione, una specifica disciplina prevista dalla direttiva 2004/38 - relativa ai diritti dei cittadini e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri - ha stabilito una distinzione tra tre categorie di sog-

getti effettivi beneficiari dei relativi diritti di cittadinanza:

- a) i soggiornanti di breve periodo (tre mesi) cui gli Stati ospitanti non sono tenuti a riconoscere alcun tipo di prestazione sociale;
- b) i soggiornanti di periodo superiore a tre mesi ma inferiore ai cinque anni (tali devono essere, alternativamente, lavoratori subordinati o autonomi, soggetti dotati di risorse economiche sufficienti, iscritti presso un istituto per seguirvi corsi di formazione e dotati di assicurazione sanitaria o, infine, familiari che accompagnino o raggiungano un cittadino dell'Unione riconducibile a una delle tipologie precedenti);
- c) i lavoratori o cittadini soggiornanti per periodi continuativi (non rilevando a tal fine eventuali interruzioni temporali inferiori ai sei mesi) di cinque anni.

D'altro canto, l'articolo 21 del Trattato sul funzionamento dell'Unione, come riformato dal Trattato di Lisbona, lascia prefigurare qualche maggiore apertura verso la prospettiva del conferimento di un medesimo trattamento previdenziale a favore di tutti i cittadini dell'Unione. A tale riguardo, è significativo far osservare che l'articolo 24 della citata direttiva 2004/38 sancisce, ribadendo

il principio di parità di trattamento dei cittadini dell'Unione rispetto ai cittadini di qualsiasi Stato membro ospitante, "nel campo di applicazione del trattato", inclusi, quindi, il settore dell'istruzione e quello della formazione professionale. Alla luce di quanto sopra, le riforme di Lisbona - che da un lato confermano e rafforzano la disciplina sulla cittadinanza dell'Unione e dall'altro lato inseriscono le competenze dell'Unione nei settori dell'istruzione e della formazione tra quelle di *sostegno, coordinamento e completamento* di quelle nazionali - andranno interpretate tanto secondo le citate chiavi di lettura già offerte dalla Corte di giustizia in tema di diritti di cittadinanza, quanto alla luce della nuova centralità conferita al principio di eguaglianza e in particolare conformemente al divieto di discriminazioni inteso quale criterio assiomatico dei rapporti tra autorità pubbliche e individui che godano della cittadinanza dell'Unione. Ma non solo, potendo gli effetti del divieto di discriminazioni esser ritenuti estensibili anche ai rapporti tra soggetti di diritto privato e, in certa misura, a cittadini di Stati terzi.

### **La parità di genere**

Non deve peraltro dimenticarsi che il principio d'uguaglianza, come applicato dal diritto dell'Unione, riguarda

da l'attuazione della c.d. "parità di genere", tema inserito nei trattati di Roma sin dai testi del '57. Notoriamente, l'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione (corrispondente al precedente articolo 141 del Trattato della Comunità europea e già articolo 119 del trattato istitutivo delle comunità economiche europee) gode di efficacia diretta negli ordinamenti nazionali: la sua applicazione può dunque prevalere a prescindere dalla presenza di più specifica disciplina (che nel frattempo le comunità europee prima e l'Unione europea poi hanno abbondantemente prodotto in diversi ambiti, da quelli relativi all'accesso al lavoro a quelli concernenti i trattamenti previdenziali e pensionistici). La previsione contenuta nel Trattato sul funzionamento dell'Unione esprime quindi un principio generale dell'ordinamento creato dai trattati, come tale idoneo ad imporsi in qualunque settore di politica interna o comunitaria. È importante rilevare come il principio in questione abbia quindi inciso in modo evidente sull'evoluzione delle politiche del lavoro dell'Unione, spingendo a favore dell'introduzione di modelli contrattuali applicabili anche ai lavoratori del sesso "sovra rappresentato" (vedi le direttive sul part-time e il lavoro a tempo determinato, concepite originariamente quale garanzia di un maggiore equilibrio tra i tempi del lavoro e quelli della famiglia, ma la cui sfera applicativa *ratione personae* riguarda lavoratori di entrambi i sessi).

<sup>19</sup> Corte giustizia della Comunità europea del 20 settembre 2001, causa C-184/99, *RudyGrzelczyk*, *Racc.* I-6193.

I temi sopra sommariamente richiamati offrono quindi il quadro dei principi ordinatori del modello sociale europeo, i cui caratteri essenziali si sono andati definendo insieme alla progressiva affermazione della libera circolazione dei lavoratori (diventati poi *cittadini*) a propria volta basata sul divieto di discriminazioni - quest'ultimo inteso quale portato più specifico del generale principio egualitario - particolarmente sulla base della nazionalità. E' possibile, peraltro, ricollegare all'una (libera circolazione) e/o agli altri (principio d'uguaglianza e divieto di discriminazioni), una serie di voci di tutela e disciplina che emergono dall'ordinamento giuridico dell'Unione. Così, la definizione di un regime generale di sicurezza sociale dei lavoratori circolanti nell'Unione è strumentale all'affermazione della libera circolazione dei lavoratori stessi e, tuttavia, tale obiettivo sembra realizzabile solo sul presupposto in base al quale i relativi trattamenti di previdenza o assistenza sociale siano offerti senza alcuna discriminazione (ma così è altresì per quanto attiene al diritto, o libertà, di lavorare e accedere ai servizi di collocamento).

Ma il modello sociale europeo assume anche una configurazione maggiormente autonoma attraverso l'affermazione di altre voci di tutela e il perseguimento di altri obiettivi. Il principio di dignità umana è così

espressamente richiamato all'articolo 31 della Carta, relativo alle condizioni di lavoro, che include le discipline inerenti alle ferie, all'orario di lavoro e alla salubrità dei luoghi di lavoro. Il riferimento alla tutela della *dignità del lavoratore* consente un'interpretazione della portata del diritto sancito in tale norma ben più ampia di quanto ricavabile dai suddetti atti di diritto derivato. Così, la nozione di molestie sul lavoro a motivo di uno dei fattori di rischio ricavabili dalla disciplina anti-discriminatoria dell'Unione<sup>20</sup> comprende aspetti inerenti ad una remunerazione che sia almeno corrispondente alla nozione di "a decent standard of living" di cui all'articolo 4 della Carta sociale europea. Oltre all'articolo 32 della Carta, che riguarda il divieto del lavoro minorile e la protezione dei giovani sul luogo di lavoro, ulteriori tutele per coloro che circolano all'interno dell'Unione sono sancite dall'articolo 34 della Carta, e segnatamente: il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali<sup>21</sup>, e, nel quadro della lotta all'esclusione sociale e alla povertà, il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa. In proposito, va ricordato che la Carta sociale europea, nella versione rivista nel 1996, è stato il primo atto a sancire simili forme di tutela<sup>22</sup>.

### **I cittadini non comunitari**

Per quanto riguarda i cittadini non comunitari, rilevano alcuni atti di diritto derivato conferenti sufficiente definizione alla voce di tutela prevista dalla Carta (articolo 45), che riconosce come la libertà di circolazione accordata ai cittadini dell'Unione possa essere estesa ai cittadini dei paesi terzi legalmente residenti sul territorio di uno Stato membro. Nella recente sentenza del 24 aprile 2012 *Kamberaj*, causa C-571/10, ancora inedita, la Corte di giustizia dell'Unione stabilisce, innanzitutto, che la citata direttiva riguardante il divieto di discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica (direttiva 2000/43) non si applica a discriminazioni fondate sull'origine nazionale delle persone (cfr. articolo 3 n. 2). D'altro canto, la pronuncia chiarisce che la direttiva 2003/109, che riguarda più specificamente i cittadini di paesi terzi residenti da almeno cinque anni sul territorio di uno Stato membro dell'Unione, si conforma alla Carta e quindi le nozioni in essa contenute vanno interpretate

alla luce della Carta medesima, oltre che conformemente al diritto dell'Unione in generale. Pertanto, la nozione di prestazioni di previdenza o assistenza sociale di cui alla direttiva devono essere interpretate e applicate, tanto a livello dell'Unione quanto a livello degli Stati membri, nel rispetto della lettera e dello scopo dell'articolo 34 della Carta, sopra richiamato. In questo modo, l'assistenza abitativa, che rientra nel concetto di prestazioni essenziali di assistenza sociale pur contemplate dalla citata norma della Carta, deve ritenersi contemplata dalla direttiva e deve così essere estesa, se già garantita ai cittadini nazionali, ai cittadini di paesi terzi cui la direttiva in questione è rivolta. I prossimi passi in questo settore saranno importanti per comprendere sino a che punto l'affermazione del diritto alla libera circolazione spettante anche a cittadini di paesi terzi imporrà ai paesi membri dell'Unione di estendere trattamenti che attono alla tutela della dignità della

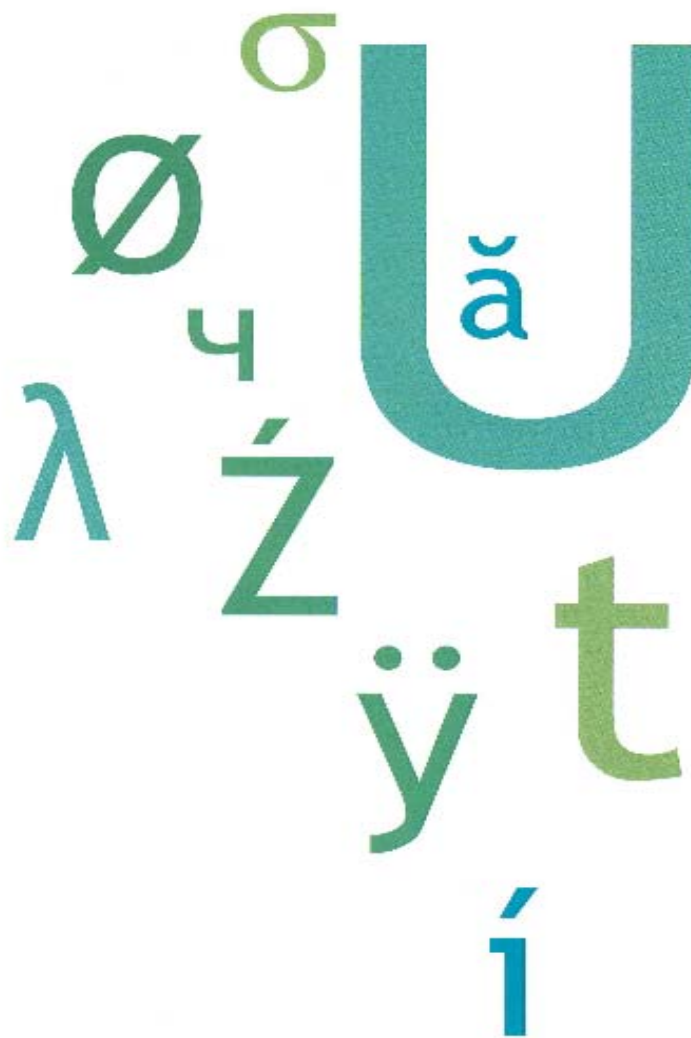
<sup>20</sup> Vedi ad es. *l'ampio concetto di molestie riguardanti i disabili*, Corte di giustizia dell'Unione europea 17 luglio 2008, causa C-303/06, *Coleman*, I-5603.

<sup>21</sup> In materia di previdenza sociale dei lavoratori migranti, cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea 12 maggio 1998, causa C-85/96, *Martínez Sala*, I-2691 nonché del 21 luglio 2011, causa C-503/09, *Stewart*, ancora inedita e del 12 giugno 2012, cause riunite C-611/10 e C-612/10, *Hudzinski*, ancora inedita.

<sup>22</sup> A tale previsione va chiaramente ricollegata la c.d. "clausola sociale" introdotta dal Trattato di Lisbona e corrispondente all'art. 9 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione (v. *supra*).

persona umana, oltre che al rispetto del principio d'uguaglianza e divieto di discriminazioni, superando, in certa misura, la portata dello stesso dettato costituzionale in tema di protezione giuridica dello straniero. Anche in tal modo, il progresso in quest'ambito specifico dovrà contribuire a mettere ulteriormente a fuoco i contenuti e i caratteri essenziali del modello sociale che l'Unione vorrà o sarà effettivamente in grado di perseguire<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Per un maggiore approfondimento dei temi qui solamente evocati, si veda il volume "Politica e diritti sociali nell'Unione europea. Quale modello sociale europeo" a cura di. Pietro Gargiulo, realizzato nel contesto dei fondi Prin (Progetti di Rilevante interesse nazionale) 2007 attribuiti all'Unità di ricerca dell'Università di Teramo, Dipartimento di studi giuridici, comparati, internazionali ed europei, su "Cittadinanza europea e diritti sociali fondamentali: contenuti e limiti della cittadinanza europea", responsabile Prof. Pietro Gargiulo, nell'ambito del PRIN 2007 su "Cittadinanza europea e diritti fondamentali nell'attuale processo d'integrazione europea", coordinato dal Prof. Ennio Triggiani dell'Università degli Studi di Bari "A. Moro".





## PERCORSI DI LETTURA

di Anna Maria Senatore  
[a.senatore@isfol.it](mailto:a.senatore@isfol.it)

Isfol, *Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative* (a cura di Giorgio Allulli), Roma, Isfol, 2012 (I libri del Fondo sociale europeo, 172)



Il volume offre un contributo metodologico al dibattito sulla qualità nei sistemi dell'istruzione e formazione professionale, un tema che la Raccomandazione sulla ga-

ranza di qualità nell'istruzione e formazione professionale emanata dal Parlamento europeo nel 2009 ha posto con forza all'attenzione delle politiche europee e nazionali. L'Isfol, Reference point dell'Italia per la garanzia della qualità, presenta qui i risultati di un lavoro di ricerca che analizza e mette a confronto i due principali approcci adottati negli ultimi anni per valutare la qualità dei sistemi formativi, ossia quello basato sulla valutazione degli apprendimenti (input-output) e quello basato sulla valutazione dei servizi e dei processi, con l'obiettivo di proporre una "terza via", ossia un modello valutativo integrato che coniughi tutti gli elementi dei due approcci che possono contribuire al miglioramento della qualità dell'offerta scolastica e formativa. Il modello messo a punto non vuole essere un manuale applicativo, bensì un quadro di riferimento, uno strumento flessibile che le strutture scolastiche e formative possano utilizzare per impostare l'attività di valutazione e per meglio mettere a punto il proprio sistema di governo e gestione.

Eurydice, *Funding of Education in Europe: The Impact of the Economic Crisis*, European Commission, 2013



Eurydice ha pubblicato un rapporto che analizza l'impatto della crisi economica sugli investimenti nell'istruzione in Europa nel periodo 2010-2012. Lo studio riguarda 35 sistemi educativi nazionali e regionali e considera tutti i livelli, dall'istruzione pre-primaria a quella terziaria. L'analisi si basa su dati Eurostat, eccetto che per le annualità 2011-2012, per le quali, non essendo ancora disponibili, sono utilizzati i bilanci nazionali; si tratta quindi di una proxy affidabile della spesa nell'istruzione e delle priorità politiche per questo settore. Il rapporto

è strutturato in cinque capitoli, i primi due riguardano il contesto economico e l'evoluzione degli investimenti nazionali nell'istruzione, i successivi analizzano gli effetti della recessione sui tre pilastri del sistema d'istruzione, ossia le risorse umane, le infrastrutture e il sostegno finanziario per gli studenti. Il rapporto evidenzia che alcuni paesi (Grecia, Ungheria, Italia, Lituania e Portogallo) hanno apportato tagli all'istruzione superiori al 5%, altri (Estonia, Polonia, Spagna e in Scozia) hanno registrato un calo compreso tra l'1 e il 5%. Solo in cinque Stati membri (Austria, Danimarca, Lussemburgo, Malta e Svezia) la spesa per l'istruzione è aumentata di più dell'1%. Nel 2011 e 2012, gli stipendi e le indennità degli insegnanti sono stati ridotti o congelati in 11 paesi (Bulgaria, Croazia, Estonia, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Portogallo e Spagna). La retribuzione degli insegnanti incide per più del 70% sui bilanci dell'istruzione. In dieci stati (Bulgaria, Cipro, Estonia, Francia, Italia, Lettonia, Lituania, Portogallo, Romania e Regno Unito), i tagli hanno anche ridotto le unità del personale docente. Un elemento positivo che emerge dallo studio è il fatto che in diciotto paesi europei sono aumentati i finanziamenti per la formazione degli insegnanti.

Cedefop, *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe*, Working Paper N. 18, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2013



Il Cedefop ha pubblicato il terzo rapporto di monitoraggio sull'implementazione dell'European credit system of vocational education and training (Ecvet) in 32 paesi europei. Lo studio, relativo al periodo giugno 2011-settembre 2012, analizza le strategie messe a punto dagli Stati membri per implementare il dispositivo. Emerge che, sebbene l'Europa sia ancora lontana dalla realizzazione di un sistema di crediti nella formazio-

ne professionale e gli sviluppi siano molto eterogenei, tuttavia esiste un forte impegno da parte degli Stati membri e sono stati compiuti dei progressi. Occorre sviluppare sinergie con altri dispositivi europei, soprattutto con il quadro europeo delle qualifiche (Eqf) e i quadri di riferimento nazionali.

