

Appunti per il
Seminario d'Introduzione al Mondo del Lavoro
Corso di Laurea in "Lingue e Cultura per l'Impresa"
Facoltà di Lingue e Letterature Straniere
Università degli Studi di Urbino
"Carlo Bo"

**Dall'istruzione e formazione al lavoro nell'Unione europea.
La trasparenza delle qualifiche
nel mercato comune dell'istruzione e del lavoro.**

INDICE

1. PREMESSA	pag. 3
2. LA FORMAZIONE CONTINUA COME POLITICA PER L'OCCUPAZIONE	pag. 5
– <i>Lifelong learning, Knowledge society, Learning society</i>	<i>pag. 5</i>
▪ Il caso "Italia": il sistema nazionale di formazione continua	<i>pag. 6</i>
▪ Il caso "Italia": l'istruzione Universitaria nazionale	<i>pag. 7</i>
– <i>Formazione & lavoro</i>	<i>pag. 9</i>
▪ Il caso "Italia": il mercato del lavoro nazionale	<i>pag. 10</i>
– <i>Lo stage: un'esperienza tra formazione e lavoro in Europa</i>	<i>pag. 14</i>
▪ Il caso "Italia": la normativa nazionale	<i>pag. 14</i>
3. LA LIBERTÀ DI CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI E DEGLI STUDENTI	pag. 16
– <i>Spazio comune dell'apprendimento permanente</i>	<i>pag. 16</i>
– <i>I programmi per la Mobilità</i>	<i>pag. 17</i>
▪ Il caso "Italia": un progetto per la promozione della Mobilità	<i>pag. 18</i>
– <i>Gli ostacoli alla mobilità</i>	<i>pag. 18</i>
4. LA TRASPARENZA DELLE QUALIFICHE	pag. 20
– <i>Riconoscimento e trasparenze delle qualifiche a fini accademici e a fini professionali</i>	<i>pag. 22</i>
5. EUROPASS (DECISIONE 2241/2005/CE)	pag. 25
– <i>Curriculum Vitae Europass</i>	<i>pag. 25</i>
– <i>Europass Formazione o Europass Mobility</i>	<i>pag. 25</i>
– <i>Supplemento al Diploma Europass</i>	<i>pag. 26</i>
– <i>Portfolio Europass delle Lingue</i>	<i>pag. 27</i>
– <i>Supplemento al Certificato Europass</i>	<i>pag. 28</i>

1. PREMESSA

L'Unione europea nasce come naturale continuazione delle Comunità economiche che gli Stati europei, nel dopo seconda guerra mondiale, si sono sentiti in dovere e in grado di istituire. Erano Comunità legate a pure attività economiche settoriali cui è seguito un alto grado di interazione e coinvolgimento dei governi¹.

Da Comunità Economica Europea (C.E.E.) si è passati alla più semplice Comunità Europea: C.E., per giungere infine all'odierna denominazione: Unione Europea, U.E.. Una sigla carica di significati, primo tra tutti l'importante segnale alla stregua del quale questa non è più una comunità i cui sforzi e destini sono legati all'economia solamente: la "comunitarizzazione" per settori è compiuta pienamente e si è, dunque, in presenza di una nuova fase della vita dell'Unione che postula una collaborazione trasversale e più penetrante. Inoltre, "unione" evoca concettualmente la presenza di un'unità di stati e governi e popoli, le cui azioni si muovono su un più ampio raggio di attività e di politiche.

Alla base di questa trasformazione troviamo l'affermazione che l'Unione è un insieme di popolazioni e quindi che le istituzioni e le politiche dell'Unione devono salvaguardare queste popolazioni unite, in quanto costitutive dell'insieme dei cittadini europei. Cittadini cui l'Unione riconosce dei diritti e per i quali l'Unione spinge le proprie azioni in una via sempre più efficiente ed efficace.

Il concetto di popolazione europea e di cittadinanza europea, uniti insieme alle sempre più grandi difficoltà dei paesi membri di gestire le problematiche dell'occupazione, dell'istruzione, delle politiche sociali, dell'immigrazione e così via dicendo, ha spinto l'Unione ad interessarsi di aree che appartengono per natura ai governi nazionali.

Ciò significa l'esistenza di piani e di politiche specifiche dell'Unione in questi settori:

¹ Alla base della nascita della CECA, la prima comunità costituita dopo la seconda guerra mondiale, c'erano tre teorie:

1. la tesi dei federalisti, i quali credevano nello Stato federale europeo che, pur nel rispetto delle singole identità nazionali, era in grado di instaurare una vera coesione tra i popoli. L'idea era quella di "scavalcare" lo Stato nazionale attraverso l'istituzione di un'autorità politica dotata di poteri gerarchicamente sovraordinati a quelli dei singoli Stati membri;
2. la tesi dei confederali, per i quali la cooperazione che doveva realizzarsi doveva ricalcare i modelli di cooperazione intergovernativa, tale da lasciare intatti le prerogative sovrane dei singoli Stati membri. La tesi sostiene la collaborazione tra gli Stati attraverso la volontà comune e l'unanimità dei consensi, ma soprattutto si sostiene la gestione comune delle politiche, ossia l'impossibilità di procedere su di un determinato tema senza l'avvallo di tutti i membri;
3. la tesi funzionalista, secondo la quale l'integrazione europea doveva attuarsi attraverso il graduale trasferimento di compiti e funzioni in settori ben determinati ad istituzioni indipendenti dagli Stati, capaci di gestire autonomamente le risorse comuni (il c.d. *sector by sector approach*). La collaborazione settoriale ha portato nel 1951 all'istituzione della CECA e dell'Euratom, le c.d. *Comunità di settore*. L'idea di fondo è che l'integrazione settoriale determina inevitabilmente una cooperazione anche in settori strettamente collegati ed in un'ultima analisi porta ad un sempre più esteso passaggio di competenze dagli organismi nazionali a quelli sovranazionali, com'è realmente accaduto.

- All'unione economica, monetaria e doganale si aggiunge anche lo “spazio comune d'apprendimento”.
- Alla competitività nel libero mercato si aggiunge la “competitività dei sistemi istruttivi”.
- Istruzione obbligatoria, base e professionale si inseriscono in uno scenario unico, più ricco e più ampio: il lifelong-learning.
- Il concetto di società si espande e vi ricomprende quello di knowledge society o di learning society. Lo stesso accade al concetto di economia che si arricchisce della connotazione di knowledge based economy.
- La libertà di circolazione di merci, servizi, capitali e persone significa anche libera circolazione di lavoratori e di studenti.

2. LA FORMAZIONE CONTINUA COME POLITICA PER L'OCCUPAZIONE.

*Lifelong Learning
Knowledge Society
Learning Society*

Nel corso del Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000, i capi di governo hanno posto all'UE il traguardo di <<diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale>>.

La formazione permanente rappresenta un elemento chiave per tale strategia, fondamentale non solo ai fini della competitività e della occupabilità, ma anche dell'integrazione sociale, della cittadinanza attiva e dell'autorealizzazione dei cittadini.

In seguito all'adozione, da parte della Commissione, della Comunicazione intitolata *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*², l'apprendimento permanente è divenuto un principio guida per l'elaborazione della politica in materia di istruzione e formazione. La comunicazione contiene una serie di proposte concrete volte a fare diventare l'apprendimento permanente una realtà per tutti.

Nel Giugno 2002, il Consiglio Istruzione ha adottato una *Risoluzione sull'apprendimento permanente* al fine di favorire la messa in opera della Comunicazione della Commissione.

La nozione di apprendimento permanente comprende l'apprendimento a fini personali, civici e sociali nonché a fini occupazionali. Esso può svolgersi nei luoghi più svariati, sia all'interno che all'esterno dei tradizionali circuiti di istruzione e formazione. L'apprendimento permanente implica un aumento degli investimenti in capitale umano e in conoscenza, la promozione dell'acquisizione di capacità basilari (tra cui nozioni informatiche di base) nonché l'ampliamento delle opportunità di seguire forme di insegnamento innovative e più flessibili.

<<Al di là dell'enfasi sulla continuità cronologica, da prima della scuola a dopo la pensione, l'apprendimento permanente dovrebbe anche coprire l'intera gamma di modalità d'apprendimento formale, non formale e informale>>. Inoltre obiettivi dell'apprendimento permanente sono: <<la cittadinanza attiva, l'autorealizzazione e l'inclusione sociale, nonché gli aspetti legati all'occupazione>>³.

²COM(2001) 678, Bruxelles, 21.11.2001.

³ IDEM, la comunicazione continua affermando che <<i>i principi che presiedono all'apprendimento permanente e ne orientano la concreta attuazione valorizzano la centralità del discente, l'importanza delle pari opportunità e la qualità e pertinenza delle opportunità di apprendimento>>, pag. 4.

L'obiettivo è offrire a persone di ogni età l'opportunità di accedere, su basi paritarie e aperte, ad offerte di istruzione di alta qualità e ad un ampio ventaglio di esperienze di apprendimento disseminate in tutta Europa.

E' evidente che i sistemi dell'istruzione svolgeranno un ruolo chiave nel trasformare tale visione in realtà. Non a caso, la comunicazione sottolinea la necessità che gli Stati membri trasformino i tradizionali sistemi di istruzione e formazione al fine di abbattere le barriere tra diverse forme di apprendimento.

Fondi europei per oltre 2 milioni di Euro sono stati attribuiti a 17 progetti di Cooperazione regionale per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita selezionati con l'aiuto di esperti indipendenti a partire da 57 progetti presentati. L'insieme dei progetti finanziati rappresenta 120 Regioni.

Il caso "Italia": il sistema nazionale di formazione continua.	<p>In Italia, oltre alle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo esiste un sistema nazionale di formazione continua regolato dalla legge 236/93, con la quale si promuove ed incentiva la formazione continua per alcune categorie indicate nella normativa⁴.</p> <p>A partire dal 1999 è stata anche introdotta la sperimentazione dei "voucher formativi", dispositivi finalizzati ad ampliare competenze e conoscenze a livello individuale anche non coincidenti con necessità aziendali.</p> <p>Recentemente in Italia, l'art. 118 della legge 388/2000 (come modificato dall'art. 48 della L. 289/2002), ha previsto l'istituzione di "Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali" costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua⁵.</p> <p>Lo scopo dei Fondi è il finanziamento di piani formativi aziendali ed individuali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali, per categorie di lavoratori ben definiti.</p> <p>Il Ministero del lavoro in collaborazione con l'Isfol ha dedicato alla</p>
---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁴ Questa legge prevede che il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province autonome possano finanziare attività destinate a:

- operatori/formatori dipendenti degli Enti di formazione (ex legge 40/78);
- lavoratori dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale;
- lavoratori dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività;
- soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di disoccupazione che hanno partecipato ad attività socialmente utili.

E' anche possibile, da parte delle imprese, finanziare percorsi di formazione individuale per singoli dipendenti.

⁵ La legge dispone la possibilità di costituire Fondi per la formazione continua nei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato ed in altri settori, al fine di promuoverne lo sviluppo, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità per i lavoratori. E' inoltre possibile istituire Fondi per i dirigenti mediante accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti, oppure come apposita sezione all'interno dei fondi interprofessionali nazionali.

I datori di lavoro che aderiscono ai Fondi effettuano il versamento del contributo integrativo, di cui all'articolo 25 della legge 845/78, all'INPS, che provvede a trasferirlo al Fondo indicato dal datore di lavoro. L'attivazione dei Fondi, quali "soggetti giuridici di natura associativa", e' subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che esercita, inoltre, la vigilanza ed il monitoraggio sulla loro gestione.

	<p>Formazione continua un portale, www.eformazionecontinua.it, all'interno del quale è possibile trovare informazioni e documentazione relativa a :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Legge 236 – Fondi paritetici interprofessionali – Congedi formativi – Il FSE per la formazione continua – Ricerche sull'evoluzione della formazione continua in Italia – Formazione continua per gli attori del dialogo sociale.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ciò che appare evidente dai tempi della rivoluzione industriale, ma che a lungo è stato sottovalutato, ai fini di una corretta strategia occupazionale, è che le trasformazioni, non solo quelle tecnologiche, devono essere seguite da un corrispettivo avanzamento delle competenze, teoriche e pratiche, delle persone che con quelle novità si troveranno a confrontarsi giornalmente.

Tra le storiche rivoluzioni industriali e i veri e propri sconvolgimenti odierni c'è una grande differenza: la frequenza con cui le novità arrivano.

Se è giusta l'ipotesi che un nuovo macchinario, o in via meramente esemplificativa, un *software*, per funzionare bene deve essere affidato a chi lo “sa” far funzionare, e se consideriamo la possibilità che quel software possa essere aggiornato quotidianamente, è una naturale conseguenza che ciò che quel lavoratore “sa” oggi, domani potrebbe essere obsoleto. E se sono obsolete le sue conoscenze, e dunque le sue competenze, questo significa che lui stesso è obsoleto.

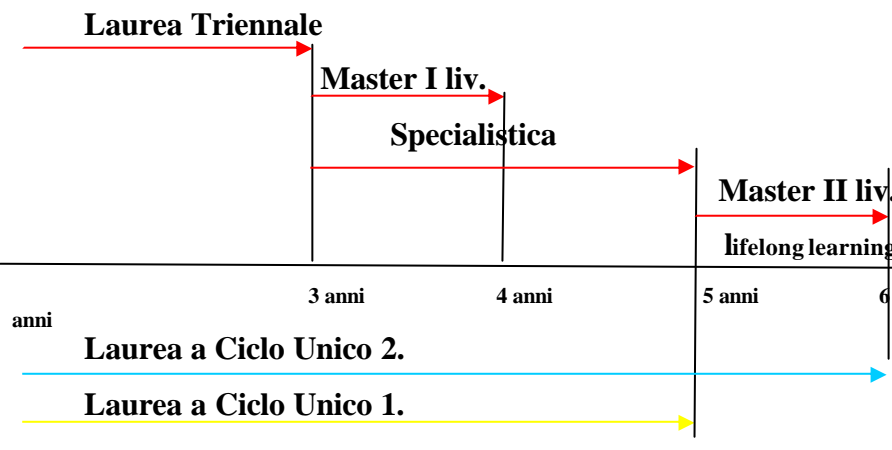
È indubbio, a questo punto, che la formazione continua, o lifelong learning, si configura anche come strumento per l'adeguamento delle competenze e delle conoscenze per fronteggiare i rischi dell'obsolescenza del lavoratore all'interno del panorama di un mercato del lavoro sempre più grande e competitivo.

La formazione è un concetto teorico molto vasto nel tempo, giacché è legato all'idea di apprendimento e studio. Non ha un inizio reale e non ha una fine.

Se è vero che per essere “adeguati” al mondo in cui si vive, non bisogna arrestare i propri studi, ma anzi bisogna articularli in *step* successivi, è anche vero che la società in cui si vive si affida totalmente al mondo della conoscenza. Si entra in un circolo dove la conoscenza porta all'aggiornamento e questo riconduce alla conoscenza.

La società diventa assieme *knowledge society* e *learning society*⁶.

⁶ Sul tema si rimanda a A. ALBERICI, *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Bruno Mondatori, Milano, 2002.

<p>Il caso “Italia”: l’istruzione universitaria.</p>	<p>L’istruzione universitaria si inserisce in questo quadro come un passaggio. Essa offre:</p> <ul style="list-style-type: none"> – alta qualità delle conoscenze e delle competenze che si acquisiscono; – titolo di studio più alto, cui consegue un maggior potere competitivo; – sistemi d’introduzione al mondo del lavoro; <p>ma resta comunque un passaggio nel percorso della formazione, cui devono seguirne ulteriori.</p> <p>Secondo l’attuale riforma il percorso universitario dura tre anni a conclusione dei quali si può continuare a proseguire gli studi con la specializzazione o si può già lavorare. Alcune lauree sono a ciclo unico, ossia hanno una durata più lunga rispetto alle triennali in quanto al loro interno sono già inseriti anni di specializzazione. È il caso di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Veterinaria, Odontoiatria e Farmacia che hanno una durata di 5 anni 2. Medicina che ha una durata di 6 anni <p>I Master post laurea durano un anno e sono orientati a fare acquisire competenze specifiche utili nel mondo del lavoro. Quelli di I livello sono rivolti in particolare ai laureati del ciclo triennale, i quali dopo il diploma di laurea possono anche optare per la specializzazione. La laurea specialistica è un percorso biennale. Il loro scopo è fornire competenze specifiche in materie dettagliate sulla base dei percorsi di studi fin ora completati.</p> <p>Dopo il conseguimento della laurea specialistica è possibile frequentare e conseguire ulteriori Master di II livello⁷.</p> 
---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La formazione continua non è qualcosa che si esaurisce, ma piuttosto si articola in un continuum temporale e logico.

Il lifelong learning è una strategia che garantisce all’individuo il reperimento sul mercato dell’istruzione di quelle competenze e conoscenze che gli permettono di entrare nel o di non uscire fuori dal mercato del lavoro. È a questo scopo che l’Unione e i singoli Stati membri hanno attuato politiche volte all’incentivazione:

⁷ <http://universo.murst.it/>; <http://universo.murst.it/presentazione/riforma.html>.

- dell’istruzione base e avanzata;
- della formazione professionale e dell’aggiornamento;
- della qualificazione e della riqualificazione;
- anche attraverso lo stanziamento di appositi fondi.

Il *lifelong learning* assurge così ad elemento del “sociale”, divenendo il nuovo terreno di incontro-scontro anche nelle trattative sindacali e nelle rivendicazioni dei diritti del lavoratore.

<i>Formazione & Lavoro</i>

I tempi di studio previsti, tuttavia, non sono mai quelli reali, e ancor di più il conseguimento di un titolo, sia la laurea o qualcos’altro, non significa necessariamente “lavoro”.

Oggi l’inserimento nel mondo del lavoro è quanto mai artificioso ed ostacolato. Ostacolato da realtà economiche statiche e da *policies* inadeguate alle realtà sociali.

Il mercato del lavoro non è come un qualsiasi mercato delle classiche risorse economiche. Questi di solito sono molto dinamici e competitive, mentre quello del lavoro è caratterizzato da un alto grado di staticità e di stazionarietà.

In poche parole ancor prima di inserirsi all’interno del mercato la “risorsa” lavoratore rischia di essere inadeguata e obsoleta.

Distingueri due condizioni:

1. obsolescenza anagrafica;
2. obsolescenza tecnica.

Di norma il neo-lavoratore deve avere un’età non superiore ai 30 anni. Sopra questa soglia si ritiene che il lavoratore abbia già maturato una tale esperienza da non poterlo più qualificare come “neo”. Dietro a questa obsolescenza risiede anche la logica imprenditoriale che vuole che si investa maggiormente in risorse giovani piuttosto che su altre. La formazione è un costo o un investimento che è meglio effettuare su risorse nuove e giovani. Inoltre i neo-lavoratori sono considerati quale potenziale terreno fertile di nuove idee e di conseguenza si ritiene che queste loro prospettive possano essere trasferite in azienda, con un vantaggio in termini di sviluppo, ricerca e competitività.

Ma il lavoratore deve essere anche “adeguato” ai compiti che gli verranno assegnati. Ciò significa che bisogna possedere determinate competenze, acquisite con un’adeguata formazione, quando si fa richiesta o si concorre per un determinato posto di lavoro. Le competenze vanno tenute aggiornate e vanno consolidate con i corsi di aggiornamento, onde prevenire il rischio di inadeguatezza del lavoratore nel contesto lavorativo in cui è inserito.

Per i giovani l'inserimento nel mondo del lavoro è particolarmente difficile per diversi motivi:

- mancanza di esperienze pregresse;
- inadeguatezza della legislazione giuslavoristica;
- mancanza di posti di lavoro;

e più in genere si riscontra una discreta confusione mentale che raramente permette di far incontrare le domande e le offerte di lavoro in modo adeguato, ossia un'effettiva corrispondenza di quanto è richiesto dal mercato e quanto è posseduto in termini di *curriculum* formativo ed lavorativo.

Il caso “Italia”: il mercato del lavoro nazionale	<p>Partendo da questo ultimo dato, ossia la confusione mentale, la normativa nazionale già da anni promuove varie forme di incontro della domanda e dell'offerta.</p> <p>Si parte dalle Agenzie interinali che per anni hanno vagliato le offerte di lavoro per trovare una giusta corrispondenza ai curriculum in loro possesso. Il passo successivo è stato con internet.</p> <p>La rete ha permesso la creazione di enormi banche dati di offerte e domande⁸.</p> <p>Altri strumenti adottati per far fronte alla crisi della disoccupazione sono stati la “Borsa Nazionale del Lavoro” e i “Centri per l'impiego”.</p> <p>La Borsa del Lavoro, introdotta dalla Legge Biagi, è un <u>sistema telematico di incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, diretto a favorire una maggiore efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale lavoratori, disoccupati, persone in cerca di lavoro, soggetti autorizzati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera.</u></p> <p>Questo sistema che è gestito dal Ministero del lavoro, d'intesa con le regioni e le province autonome, è costituito da tutte le informazioni utili che vengono immesse nel sistema stesso, sia dagli operatori pubblici e privati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.</p> <p>La Borsa del lavoro è <u>liberamente accessibile</u> da parte dei lavoratori e dalle imprese e deve poter essere consultata da un qualunque punto della rete in modo autonomo o attraverso un operatore. Sia i lavoratori che le imprese possono inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente, scegliendo il livello territoriale (provinciale, regionale o nazionale) in cui inserire la propria candidatura o offerta di lavoro e decidere se rendere visibili le informazioni personali.</p> <p>Tutte le operazioni di incrocio tra domanda e offerta sono sottoposte a una procedura informatica di identificazione. Infatti la consultazione della bacheca annunci delle offerte di lavoro è libera, mentre invece è necessario identificarsi con una procedura informatica <i>ad hoc</i> se si vuole rispondere ad una di esse.</p> <p>Gli operatori pubblici e privati che sono stati autorizzati hanno</p>
----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁸ Esempio di ciò sono tutti i siti internet che offrono la possibilità di inserire in proprio curriculum nel loro database lavoratori, promettendo un'analitica e continua ricerca tra le offerte di lavoro che le imprese inseriscono nel database aziende (www.monster.com ; www.carrierain.it ; e qualsiasi motore di ricerca offre adeguati canali tematici).

	<p>l'obbligo di fornire i dati acquisiti riguardanti lavoratori ed imprese alla Borsa continua nazionale del lavoro.</p> <p>Il 28 luglio 2004 è nato anche il progetto “<i>Borsa Lavoro Università</i>”: <u>un servizio sperimentale per avvicinare i neo-laureati alle imprese ed agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro</u>. Il progetto riguarda gli studenti dell'Università di Roma La Sapienza e nasce dalla collaborazione tra l'ateneo romano ed Italia lavoro, l'agenzia tecnica del ministero del <i>Welfare</i>.</p> <p>Obiettivo del progetto è <u>supportare lo sviluppo dei servizi di intermediazione promuovendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro</u>.</p> <p>La convenzione firmata, nell'ambito del progetto SPINN (Servizi per l'impiego network nazionale), prevede il supporto all'università nella messa a punto del servizio di orientamento presso la facoltà di Economia, destinato agli studenti e alle imprese del territorio.</p> <p>Si costituirà una struttura per erogazione di servizi avanzati di orientamento e intermediazione collegati alla Borsa continua nazionale del lavoro, la così detta “piazza telematica” prevista dalla Legge Biagi, dove si incontreranno domanda e offerta.</p> <p>Il progetto prevede anche la ricostruzione delle competenze raggiunte durante il curriculum universitario, dando la possibilità agli</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁹ La riforma introdotta dalla legge 53 del 2003 (la c.d. legge Moratti) prevede che a partire dai 15 anni si possa assolvere al diritto-dovere alla formazione in alternanza scuola lavoro. In altre parole, i giovani che hanno compiuto 15 anni e che hanno assolto l'obbligo di istruzione di 8 anni possono essere assunti con un contratto di apprendistato che consenta loro di acquisire una data qualifica professionale, oppure con un normale contratto di lavoro subordinato, purché sia assicurata la possibilità di frequentare attività formative fino al diciottesimo anno di età.

¹⁰ In base alla legislazione vigente il datore di lavoro può scegliere in completa autonomia ed assumere direttamente i lavoratori.

Per accedere al servizio di incontro della domanda e dell'offerta dei Centri per l'impiego i lavoratori devono sostenere un apposito colloquio con gli operatori. A seguito di una specifica richiesta aziendale, viene fatta una ricerca mirata all'interno della banca dati e vengono messi a disposizione dell'azienda i curricula dei lavoratori che soddisfano i requisiti oggettivi ricercati.

¹¹ Questi servizi hanno lo scopo di aiutare ad utilizzare con padronanza e disinvoltura gli strumenti tipici della ricerca di lavoro dando indicazioni, per esempio, su come rispondere ad un'inserzione di ricerca di personale, su come stendere un curriculum o come sostenere un colloquio di selezione. Inoltre la consulenza individuale può essere di aiuto al lavoratore nella predisposizione di un progetto professionale, dopo aver individuato ciò che l'utente può offrire in termini di conoscenze, abilità, esperienze, caratteristiche personali ad un eventuale datore di lavoro.

¹² La banca dati Eures può essere consultata direttamente al seguente indirizzo Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/info.html

¹³ Gli interventi proposti sono: supporto guidato all'incontro fra domanda e offerta di lavoro, formazione professionale, tirocini di orientamento e formativi, inserimento mirato, stipulazione di convenzioni con aziende e/o cooperative sociali, informazione e promozione, orientamento per percorsi di integrazione lavorativa.

¹⁴ I lavoratori interessati si possono informare e candidare alle varie opportunità presso il proprio Centro per l'impiego.

¹⁵ Il nuovo quadro legislativo in materia di diritto allo studio e di formazione dei giovani, impone come obiettivi importanti la prevenzione della dispersione scolastica ed il potenziamento della crescita culturale e professionale, con l'introduzione e la creazione di un sistema integrato di alternanza scuola-lavoro. I giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico (15 anni e 8 anni di frequenza scolastica) e fino al compimento dei 18 anni, sono in una situazione di obbligo formativo.

¹⁶ Il Villaggio di curriculuml@vorando è composto da una tensostruttura, dedicato all'accoglienza, all'ospitalità dei servizi informativi locali, a colloqui individuali e alla distribuzione di materiale. Il Villaggio si avvale di due pullman dotati di dodici postazioni internet multimediali e due aree per incontri a gruppo. Curriculuml@vorando promuove colloqui individuali, al fine di fornire ogni informazione utile alle proprie esigenze, e seminari specifici attraverso cui affrontare le tematiche della ricerca del lavoro, della formazione, dei rapporti di lavoro e dell'inclusione sociale. Per ogni approfondimento sono stati creati i seguenti siti: www.curriculumlavorando.it; www.welfare.gov.it/EuropaLavoro.

studenti di scegliere il percorso formativo più giusto per il futuro professionale.

Due sono le università scelte per la sperimentazione: “*La Sapienza*” di Roma e l’Università di Bari.

I Centri per l’Impiego, invece, sono le strutture dell’Agenzia del lavoro decentrate sul territorio provinciale punto di riferimento per lavoratori e aziende che intendono utilizzare i servizi erogati.

I servizi offerti dai Centri per l’impiego sono destinati innanzitutto alle persone che si trovano in “stato di disoccupazione”, ma ne possono fruire anche i soggetti occupati e che sono alla ricerca di un altro lavoro.

La persona alla ricerca di un’occupazione deve recarsi presso il Centro per l’impiego del luogo in cui ha il proprio domicilio. L’età minima di ammissione al lavoro dipendente, e quindi di iscrizione al Centro per l’impiego, è stabilita attualmente in 15 anni⁹.

Nello specifico, i servizi erogati dai Centri per l’impiego sono:

1. Attività amministrative; sono gestite le seguenti funzioni:

- gestione dell’elenco anagrafico dei lavoratori nel quale viene registrata la storia lavorativa (compresi i periodi di disoccupazione) di ogni persona che ha domicilio nel territorio di competenza del Centro per l’impiego;
- gestione del riconoscimento dello stato di disoccupazione
- iscrizione alle liste di mobilità e premobilità;
- iscrizione agli elenchi e graduatorie delle categorie protette ai sensi della L. 68/1999;
- raccolta delle autocandidature per essere avviati nell’Ente pubblico in basse qualifiche e predisposizione delle relative graduatorie;
- iscrizione nelle liste dei lavori socialmente utili e predisposizione delle relative graduatorie;
- registrazione delle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro presso aziende private e Enti pubblici.

2. Informazione occupazionale; sono offerte informazioni e documentazione relativamente a:

- interventi di politica del lavoro attivati dall’Agenzia del lavoro: categorie di lavoratori interessati e servizi forniti;
- percorsi formativi per acquisire, aumentare, adeguare la propria professionalità alle esigenze del mercato del lavoro: indicazioni su scuole, università, corsi di formazione a vari livelli, borse di studio, master;
- professioni e settori di attività e loro tendenze nell’immediato futuro, soprattutto in relazione al mercato del lavoro locale;
- concorsi pubblici: messa a disposizione degli utenti dei concorsi banditi in ambito provinciale;
- inserzioni di lavoro tratte dalla stampa locale;
- indirizzi utili per la ricerca lavorativa: indirizzi aziende, cooperative, siti internet, ecc.;
- normativa del rapporto di lavoro: contratti di lavoro, apprendistato, part-time, collocamento, mobilità, legislazione sociale in genere;
- incentivi statali e provinciali ai datori di lavoro che assumono disoccupati appartenenti a determinate categorie o in base a contratti di tipo particolare.

3. Servizio per la promozione dell’incontro fra domanda ed offerta di lavoro; allo scopo di favorire la circolazione di puntuali informazioni su chi offre e domanda lavoro, presso ogni Centro per l’impiego della

Provincia è attiva una banca dati di persone alla ricerca di lavoro, sia disoccupate che occupate in cerca di altra occupazione¹⁰.

Presso i Centri per l'impiego sono inoltre raccolte e diffuse informazioni sulle singole occasioni di lavoro che si manifestano nel territorio provinciale, sia tramite appositi spazi informativi sia in Internet.

4. Orientamento professionale; è offerto un supporto alla ricerca di lavoro attraverso colloqui di orientamento e di consulenza professionale¹¹. Vengono infine proposti ed attivati corsi di orientamento professionale rivolti a determinate categorie d'utenza (giovani neo-diplomati o neo-laureati, donne disoccupate da oltre 12 mesi, ecc.).

5. Servizio Eures; il servizio Eures (*European Employment Services*) è un punto di riferimento informativo e di orientamento sul mercato del lavoro dell'Unione Europea con il fine di favorire la mobilità geografica e professionale dei lavoratori. In particolare sono fornite informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro dei Paesi membri e sulle proposte occupazionali disponibili¹².

6. Inserimento lavorativo di soggetti disabili ed altre categorie protette ai sensi della Legge 68/1999; l'obiettivo è di agevolare l'inserimento lavorativo dei soggetti iscritti all'elenco dei disabili ai sensi della legge 68/1999¹³.

7. Interventi rivolti a segmenti deboli dell'offerta di lavoro; l'obiettivo è quello di promuovere l'inserimento occupazionale di soggetti non rientranti nella tutela di cui alla lg. 68/1999, ma che hanno una ridotta occupabilità in quanto oggetto di processi di esclusione sociale.

8. I lavori socialmente utili; sono previste iniziative per attività socialmente utili riservate a categorie svantaggiate od a fasce deboli di lavoratori¹⁴.

9. Tirocini formativi e di orientamento; i tirocini sono iniziative finalizzate a proporre una presenza temporanea del lavoratore nell'impresa allo scopo di realizzare momenti formativi di carattere pratico o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

10. Diritto-dovere di istruzione e formazione; i Centri offrono ai giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico¹⁵ i seguenti servizi: colloqui di orientamento professionale, percorsi formativi, tirocini formativi e di orientamento, tirocini di pre-apprendistato, incontro tra domanda e offerta di lavoro.

11. Promozione di percorsi formativi: presso i Centri per l'impiego è possibile conoscere le opportunità formative attivabili dall'Agenzia del lavoro rivolte a determinate categorie di soggetti, individuate dagli interventi di politica del lavoro provinciali e iscriversi ai corsi programmati.

La *legge Biagi* ha inoltre inserito nel panorama giuslavoristico nuove forme contrattuali il cui scopo è quello di alleggerire il tasso di disoccupazione, garantire un maggiore e migliore ingresso nel mercato dei giovani ed infine di garantire una nuova mobilità intrasettoriale. Questo anche grazie alla configurazione di nuove forme contrattuali quali:

	<p><i>Apprendistato, Part Time, Job Sharing, Staff Leasing.</i></p> <p>In realtà la legge in molti settori non ha portato quei risultati tanto attesi.</p> <p>In genere oggi si riscontra un relativo fallimento della Legge e una crisi delle nuove forme contrattuali.</p> <p>Anche a seguito della riforma della normativa con i dlgs. 276/03 e 254/04, i decreti attuativi della legge Biagi, è rimasto vigente il contratto di collaborazione coordinata e continuativa per il settore pubblico.</p> <p>Infine, bisogna menzionare il recentissimo progetto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali “<i>Curriculuml@vorando</i>”. Un progetto che si propone di offrire tutte le informazioni utili sul tema del lavoro, della formazione e dell’inclusione sociale, sia attraverso gli incontri con informatori esterni, sia attraverso la grande varietà di materiali e pubblicazioni messi a disposizione¹⁶.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Lo stage:
un’esperienza tra
formazione e
lavoro
in Europa*

Un altro strumento, a cavallo tra la formazione e il lavoro, un reale strumento d’inserimento nel mercato, è lo stage formativo.

Lo stage in realtà non è una esperienza di lavoro a pieno titolo, rientrando di fatto nella formazione professionale. Pur tuttavia non può non riconoscersi un’importanza fondamentale dello strumento sia come

forma di reperimento di abilità tecniche sia come strumento di introduzione in un ambiente lavorativo.

Lo stage è quella esperienza formativa - lavorativa che “istruisce e forma” lo stagista al lavoro, inserendolo in un ambiente dinamico ed interattivo, che gli permette di affinare e testare le competenze acquisite con i meccanismi di formazione formale, anche grazie alla sovrintendenza dei tutor aziendali.

<p>Il caso “Italia”: la normativa nazionale</p>	<p>In Italia la normativa di riferimento è costituita dall’art. 18 della lg. 196/97 e dal decreto ministeriale (del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero della pubblica istruzione e il Ministero dell’università e della ricerca scientifica e tecnologica) n. 142 del 25.03.1998, <<Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all’articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento>>.</p> <p>L’attività di stage può essere svolta sia durante gli studi, con una durata compresa tra le 4 settimane e i 6 mesi, sia a conclusione degli studi universitari per una durata non eccedente i 12 mesi e comunque entro 18 mesi dal conseguimento del titolo di studi¹⁷.</p> <p>Lo stage si svolge presso un’impresa o un ufficio pubblico in funzione di una convenzione esistente tra la struttura ospitante e l’istituto scolastico o Università di provenienza.</p>
----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹⁷ L’unica eccezione a questi termini è prevista per i portatori di handicap, i quali possono svolgere attività di stage per un periodo non superiore ai 24 mesi.

Ci sono opportunità di stage legate al programma *Leonardo Da Vinci* (vedi oltre), all'Unione europea (ossia la possibilità di svolgere attività di stage presso le istituzioni dell'UE, anche come interpreti e traduttori¹⁸) e alle attività istituzionali del Ministero Affari Esteri (ossia gli stage all'estero presso le strutture consolari e di ambasciata del Ministero).

In generale, non si può disconoscere allo stage un effettivo valore di strumento di introduzione nel mondo del lavoro, attesa la concreta trasposizione delle correlate attività in autonome fattispecie contrattuali, con l'introduzione dell'ex stagista nell'organico aziendale¹⁹, attraverso la stipulazione di contratti a tempo determinato o indeterminato.

¹⁸ http://europa.eu.int/italia/index.jsp_section.home-level.det_home-content.216930.html

¹⁹ Bisogna precisare che la trasformazione dello stage in un contratto di lavoro non è possibile nell'ambito dell'amministrazione pubblica, giacché essa soggiace al vincolo costituzionale del concorso pubblico nel reperimento di nuove risorse umane.

3. LA LIBERTA' DI CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI E DEGLI STUDENTI.

*Spazio comune
dell'apprendimento
permanente*

Si deve riconoscere che la costituzione dello spazio comune europeo e il riconoscimento del diritto di circolazione e stabilimento dei cittadini europei è significato una riforma significativa delle politiche del commercio, del lavoro e del sociale. Profonde mutazioni sono state necessarie sia all'interno dell'Unione europea che dei singoli Stati membri affinché l'imprescindibile diritto del cittadino europeo di libera circolazione fosse garantito appieno.

L'Unione, infatti:

- ha dovuto eliminare tutti gli ostacoli alla libera circolazione, come le frontiere interne;
- ha dovuto assicurare la stabilità dei sistemi paesi anche garantendo tutte le misure necessarie per la salvaguardia dell'ordine pubblico e della sicurezza comune;
- ha dovuto combattere le forme di discriminazione legate alla razza, alla religione e all'appartenenza ad una nazione piuttosto che ad un'altra;
- ha dovuto promuovere il concetto di cittadinanza europea e di popolazione europea cercando di pervenire ad un'unità ideologica comune, preservando tuttavia le differenze culturali, legislative ed etniche dei singoli popoli.

Il compito che ha dovuto svolgere non è stato dei più facili, dovendo fare inevitabilmente i conti con quagli ambiti di sovranità nazionale che gli Stati membri non possono e non vogliono cedere.

Pur tuttavia oggi la cittadinanza europea è una realtà di fatto, così come lo sono i diritti ad essa legata. In tal senso si pensi al diritto di libera circolazione e di stabilimento.

Questo diritto nasce in realtà come naturale conseguenza della realizzazione di uno spazio comune economico. Si voleva permettere e garantire la libera circolazione tra i paesi membri dell'Unione di tutti i fattori chiave dell'economia, tra cui i lavoratori.

In realtà, la circolazione era permessa ai lavoratori dipendenti o ai liberi professionisti e la possibilità di stabilirsi sul territorio di un altro Stato membro era legato al possesso di un lavoro, ossia era legato alla necessità di non gravare sul sistema sociale del paese con il proprio *status* di disoccupato²⁰.

²⁰ In merito: F. MANETTO, *Cittadinanza europea: dalla circolazione economica all'ipotesi di una <<cittadinanza europea di residenza>>*, in *Diritto & Diritti* – Rivista giuridica elettronica, pubblicata su

Oggi la libertà di circolazione, *latu sensu*, è ampiamente realizzata ma il diritto di stabilimento resta legato alla propria capacità di sostenersi in uno Stato diverso dal proprio.

Dunque ormai è riconosciuta la circolazione di tutti i cittadini, a prescindere dal loro *status* di lavoratori. Conseguenza di ciò è anche la libera circolazione degli studenti.

A tal fine risponde la Comunicazione *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, che <<contribuisce alla realizzazione di uno spazio europeo dell'apprendimento permanente volto, da un lato, a porre i cittadini in grado di spostarsi a loro agio tra contesti di apprendimento, lavori, regioni e paesi, traendo il massimo profitto dalle loro conoscenze e competenze e, dall'altro, a consentire all'Unione europea e ai paesi candidati di raggiungere i loro obiettivi in termini di prosperità, integrazione, tolleranza e democrazia²¹>>.

*I Programmi
per la Mobilità*

Un ampio grado di mobilità degli studenti è garantito attraverso i programmi di finanziamento *Socrates* e *Leonardo*.

Si tratta di due programmi dell'Unione della durata di sei anni, con *calls for proposal* periodici (due – tre all'anno) con cui si finanziano progetti ambiziosi di sviluppo di strumenti e sistemi di istruzione e formazione comune (nell'ottica del *lifelong learning* e della promozione di un'istruzione e formazione congrua alle richieste del mercato del lavoro). Ogni programma al suo interno è suddiviso in sotto programmi o misure per il perseguimento di specifiche tematiche.

Per quanto attiene alla mobilità di studenti universitari²², le misure di intervento specifiche sono l'*Erasmus* per il programma *Socrates* e la misura *Mobilità* per il *Leonardo*.

Con il primo, un istituto di formazione può fare richiesta di finanziamenti per la mobilità dei propri studenti. Questi possono usufruire della possibilità di continuare parte dei loro studi o di concluderli presso una struttura scolastica o universitaria di un altro Stato membro.

Con il *Leonardo – Mobilità*, invece, è possibile fare attività di stage all'interno di un'azienda o di un'istituzione di un altro paese membro diverso dal proprio. Lo stage, che rientra tra le attività formative e non tra quelle lavorative, è fruibile sia durante il percorso di

Internet all'indirizzo <http://www.diritto.it>, ISSN: 1127-8579, il 13/03/2005, <http://www.diritto.it/articoli/europa/manetto1.pdf>.

²¹ COM(2001) 678, Bruxelles, 21.11.2001, pag. 3.

²² Con la misura *Comenius*, l'*Erasmus* promuove la mobilità degli studenti del primo livello dell'istruzione sino alle medie inferiori e superiori. Invece, con la misura *Grundtvig*, il programma *Socrates* permette la mobilità di tutte le categorie di persone incaricate dell'istruzione degli adulti.

studi che a conclusione di questo; ciò dipende in gran parte dal progetto presentato alle istituzioni comunitarie che è stato approvato e finanziato.

Per gli studenti universitari esistono anche altri programmi che incoraggiano e garantiscono la mobilità, quali: *Socrates Lingua* (incentivando l'apprendimento delle lingue lungo tutto l'arco della vita); *Gioventù per l'Europa* (sostiene scambi transnazionali di durata non inferiore a una settimana destinati a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni); *Tempus* (relativamente alla mobilità verso i paesi dell'est europeo); *Leonardo – Progetti Pilota* (linea con la quale si possono realizzare grandi e ambiziosi progetti di formazione professionale prevedendo anche la mobilità dei soggetti in formazione).

Un altro tipo di mobilità è quello promosso con le borse di studio per l'estero per gli studenti universitari e non. Ogni anno il Ministero Affari Esteri rende note mediante pubblicazione tutte le opportunità di borse di studio, offerte da Stati esteri e organizzazioni internazionali a cittadini italiani.

<p>Il caso “Italia”: un progetto per la promozione della mobilità.</p>	<p>Esiste un progetto italiano: <i>Sud-Nord-Sud</i>, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, realizzato da Italia Lavoro, in collaborazione con le Regioni, al fine di promuovere la mobilità geografica finalizzata alle opportunità di occupazione e sviluppo.</p> <p>Il progetto vuole favorire una mobilità del lavoro e delle imprese nel segno della qualità. <i>Sud-Nord-Sud</i> sostiene le persone che decidono di spostarsi in altre regioni²³ per:</p> <ul style="list-style-type: none"> – avere una prima esperienza di lavoro qualificata; – ampliare le proprie competenze professionali per tornare nel proprio territorio d'origine con migliori opportunità; – migliorare la propria occupazione; – trovare un'occupazione stabile in un nuovo ambiente.
-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Gli ostacoli alla Mobilità Sin dal 1996 la Commissione europea ha pubblicato un libro verde che faceva il punto sugli ostacoli alla mobilità degli studenti, dei partecipanti ai tirocini, degli insegnanti, dei ricercatori e dei giovani volontari. Questi ostacoli sono:

²³ Il programma mette a disposizione degli utenti alcuni strumenti:

- **Borsa del Partenariato:** database on-line che fornisce informazioni a sostegno del programma. È in grado di censire, individuare ed elencare le informazioni che gli attori dello sviluppo devono fornire.
- **Bacheca delle Opportunità:** strumento di acquisizione delle informazioni sia sulle imprese che sui territori disponibili al partenariato, ma che hanno bisogno di uno strumento più agile e meno complesso del precedente.
- **Laboratori per l'Imprenditorialità:** che trasferiscono ai centri per l'impiego un pacchetto integrato di servizi capaci di supportare i giovani, con esperienza di mobilità o per i quali la mobilità rappresenta un momento di verifica dell'idea imprenditoriale, nell'esplorazione delle opportunità offerte dall'autoimpiego e dalla microimprenditorialità quale possibile alternativa di sviluppo professionale e successivamente li accompagna nel percorso di creazione della propria impresa.

- **Ostacoli alla formazione transnazionale dei disoccupati:** una persona in cerca di lavoro che desidera formarsi in un altro Stato membro perde i diritti al sussidio di disoccupazione e la copertura sociale in caso di formazione superiore ai tre mesi.

- **Ostacoli relativi alla posizione amministrativa dei partecipanti ai tirocini e dei giovani volontari:** gli studenti che desiderano effettuare un tirocinio in un’impresa di un altro Stato membro deve affrontare talvolta la difficoltà di trovare un’impresa ospitante, perché la legislazione di detti Stati lo assimila ad un lavoratore dipendente. Può anche accadere che il giovane laureato che effettui un tirocinio non pagato in un altro Stato membro non sia coperto dal coordinamento comunitario dei regimi di sicurezza sociale, perché non è lavoratore né familiare di un lavoratore. Una difficoltà simile la trovano i lavoratori, che in alcuni Stati devono pagare le tasse sull’indennità di vitto ed alloggio.

- **Ostacoli relativi alla territorialità delle borse per studenti:** in alcuni Stati membri, gli studenti titolari di borse o di aiuti nazionali, qualora continuino gli studi in un altro Stato membro, perdono questi aiuti.

- **Ostacoli relativi al regime fiscale delle borse di ricerca:** accade che molti borsisti siano trattati come lavoratori nel paese in cui sono ospitati. Di conseguenza, la borsa di cui sono titolari diventa soggetta all’imposta sul reddito e ai contributi previdenziali.

- **Ostacoli relativi al riconoscimento accademico e professionale (trasparenza delle qualifiche):** quanti desiderano continuare gli studi o seguire un percorso formativo in un Paese membro diverso dal proprio devono fare i conti con l’assenza del riconoscimento del titolo di studi da questi posseduto.

4. LA TRASPARENZA DELLE QUALIFICHE

La libera circolazione dei lavoratori all'interno dello spazio comune è assicurata dall'eliminazione di tutti gli ostacoli²⁴. Ciò significa che i cittadini dell'Unione europea sono liberi di svolgere una professione o un lavoro, autonomo o salariato, in uno Stato membro diverso rispetto a quello in cui ha acquisito i titoli di studio, le qualifiche o le esperienze professionali.

Tuttavia, le diversità tra i sistemi interni di ogni Stato membro ha presto rilevato la fallacia di questo ragionamento. Sin da subito si sono manifestati dubbi circa la possibilità che i <<lavori sulle corrispondenze delle qualifiche forniscano le chiare informazioni sulle qualifiche necessarie per promuovere la libera circolazione dei lavoratori²⁵>>.

Ulteriore problema è sorto anche in considerazione delle differenze tra gli Stati membri sulla formazione professionale, che in taluni paesi è parte integrante del sistema di istruzione generale, mentre in altri si tratta di due sistemi distinti.

La libertà di circolazione è di grande interesse non soltanto per i singoli Stati membri e per l'Unione europea, ma soprattutto per tutti i lavoratori e per le imprese, il che ha posto la fondamentale priorità di elaborare un approccio concentrato per lo scambio di informazioni reciproche, concernenti le qualifiche e gli attestati professionali, onde poter garantire la trasparenza di questi dati a livello europeo.

Uno dei principali ostacoli per chi desidera lavorare o frequentare scuole in un altro paese dell'Unione europea oppure spostarsi da un settore all'altro del mercato del lavoro consiste nella difficoltà di vedere riconosciute e accettate le proprie qualifiche e competenze. Questa situazione è inoltre complicata dal grande proliferare delle qualifiche, dalle diversità dei sistemi nazionali di qualificazione e delle strutture di istruzione formazione, nonché dalle modifiche apportate a tali sistemi anche a seguito degli obblighi comunitari.

Le differenze da un sistema ad un altro implicano conseguentemente la difficoltà per il datore di lavoro di valutare correttamente le capacità e le conoscenze di un richiedente impiego in possesso di qualifiche ed esperienze maturate in un altro paese, con conseguenti svantaggi anche per quest'ultimo.

L'Unione europea, con il susseguirsi di diverse misure, ha voluto fornire a quanti lo desiderassero gli strumenti adatti per presentare le proprie qualifiche in materia di istruzione

²⁴ Art. 3 lett. c) del Trattato.

²⁵ Risoluzione del Consiglio del 3 dicembre 1992 sulla trasparenza delle qualifiche.

ed esperienze di lavoro in modo chiaro ed efficace. Tali strumenti, però, devono essere accompagnati da una maggiore trasparenza delle certificazioni rilasciate a livello nazionale.

La trasparenza si riferisce alla leggibilità delle certificazioni relative ai titoli e alle qualifiche professionali. Essa consiste nell'adozione di principi e strumenti di trasparenza finalizzati a rendere visibili le informazioni necessarie a comprendere il contenuto e le caratteristiche relative ad una qualifica professionale. La trasparenza, inoltre, migliora la stessa spendibilità dei titoli professionali nei sistemi formativi e nel mercato del lavoro, in prospettiva di uno spazio europeo comune dell'istruzione, della formazione e del mercato del lavoro, facilitando così la libera circolazione dei lavoratori.

Il vantaggio che ne deriva è molteplice.

I lavoratori, innanzitutto, dispongono di quegli strumenti che permettono una chiara comprensione delle qualifiche di cui sono in possesso. Di conseguenza, le loro richieste di lavoro potranno essere valutate correttamente da parte delle imprese, che dispongono così di dati sulla formazione e sulle esperienze pregresse più facilmente valutabili.

Gli strumenti adottati permettono, inoltre, alle istituzioni nazionali, che devono favorire la mobilità delle persone, di venire a conoscenza delle caratteristiche degli altri paesi in materia di istruzione, formazione professionale ed esperienze lavorative.

Queste non sono le uniche istituzioni che vengono avvantaggiate dagli strumenti elaborati dal sistema comunitario. Le istituzioni formative, infatti, traggono vantaggio perché vengono messe in grado di valutare correttamente le eventuali richieste di ammissione ai loro corsi da parte di persone provenienti da altri paesi. Infine, a trarre beneficio sono le stesse autorità pubbliche incaricate a vario titolo della formazione, dato che entrano in possesso di informazioni comparative sulle caratteristiche dei sistemi educativi degli altri Stati membri.

Negli ultimi anni, l'Unione ha introdotto numerosi strumenti; più di recente, nell'ambito del "Processo di Bruges/Copenaghen", al fine di promuovere una maggiore cooperazione nel campo dell'istruzione e della formazione professionale, si è voluta sviluppare una strategia integrata, **raccogliendo in un unico documento agevole gli strumenti per la trasparenza di certificati e diplomi.**

In questo modo si saldano in un'unica prospettiva (apprendimento permanente, allargato, di qualità, strettamente correlato agli obiettivi occupazionali) tutte le strategie di cooperazione per il rinnovamento e lo sviluppo dei sistemi educativi. Appare logico che la trasparenza delle qualifiche e delle competenze acquisisce un ruolo chiave per lo sviluppo dell'area comune di apprendimento permanente, nella quale i cittadini europei possano dare il

maggior e migliore risalto alle loro qualifiche e competenze acquisite attraverso lo studio, la formazione professionale, il lavoro, il volontariato e, più in generale, le esperienze di vita.

Riconoscimento e
trasparenza a fini
accademici e a
fini professionali

A tale scopo risponde la **Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (EUROPASS)** e tutti gli strumenti che già esistevano.

Questi strumenti svolgono un ruolo chiave nel:

1. **riconoscimento e trasparenza ai fini accademici**

- Nel 1984 su iniziativa della Commissione è stata istituita la rete dei Centri nazionali d'informazione sul riconoscimento accademico (NARIC), che aveva il compito di aiutare a regolare il riconoscimento dei titoli e a facilitare l'integrazione dei sistemi educativi nazionali. Il suo obiettivo è migliorare il riconoscimento accademico dei diplomi e dei periodi di studio negli Stati membri dell'UE, nei paesi aderenti al SEE e nei sistemi associati dell'Europa centrale e orientale²⁶.
- Un altro sistema volto a migliorare la trasparenza delle qualifiche è rappresentato dallo *European Credit Transfert System* (ECTS), che offre uno strumento di misurazione e comparazione degli apprendimenti e li trasferisce da un'istituzione ad un'altra²⁷.
- La Commissione, unitamente al Consiglio d'Europa e l'UNESCO, hanno sviluppato il Supplemento al diploma (SD) congiunto che comprende sia i risultati personali conseguiti da ogni diplomato nonché una descrizione del sistema di istruzione superiore della nazione d'appartenenza. Si tratta di un documento allegato al diploma di laurea, volto a migliorare la trasparenza internazionale e a

²⁶ I NARIC sono istituiti dai ministeri dell'Istruzione dei rispettivi paesi, per cui il loro status ed ambito d'azione possono differire. Nella maggior parte dei paesi sono autonomi e prendono in prima persona le decisioni sull'ammissione di studenti stranieri e la loro esenzione da parte dei corsi di studi sulla base dell'istruzione conseguita all'estero. I NARIC non adottano decisioni, ma offrono, su richiesta, informazioni e consigli sui sistemi educativi e sulle qualifiche straniere. Il NARIC, dunque, offre informazioni sulle procedure da seguire per il riconoscimento nel rispettivo Stato e sui sistemi educativi stranieri e sul riconoscimento dei diplomi stranieri. La Commissione promuove la più stretta cooperazione possibile tra i vari NARIC attraverso incontri regolari tra i dirigenti; istituzione di gruppi di lavoro su questioni di comune interesse; assistenza finanziaria speciale per le visite nei paesi membri volte alla migliore comprensione dei sistemi educativi e per la cooperazione transnazionale in materia di riconoscimento.

²⁷ Il sistema è stato definito per la prima volta durante il Programma Socrates/Erasmus '89/96 e testato per sei anni in 145 istituti europei. Dall'anno accademico 1997/98 del Programma, tutte le Università hanno potuto prendere parte all'ECTS. Oltre 1200 istituzioni in 30 paesi hanno adottato questo sistema, secondo il quale un credito ECTS corrisponde ad un'unità di valore attribuita ad un corso secondo il carico di lavoro che comporta. 60 crediti ECTS rappresentano un anno accademico di studio.

facilitare il riconoscimento accademico e professionale delle qualifiche. Fornisce una descrizione della natura, del livello, del contesto, del contenuto e dello status degli studi intrapresi e completati con successo.

- Nato all'interno del *Common Framework for Languages*²⁸, lo *European Language Portfolio* è un documento nel quale sono descritte le conoscenze linguistiche di un individuo. È una sorta di passaporto che offre un quadro completo delle conoscenze linguistiche dell'intestatario nei quattro ambiti di conoscenza relativi al parlare, leggere, scrivere e comprendere.
- La *European Computer Driving Licence* (ECDL) è un documento che certifica la conoscenza dell'informatica e in particolare le abilità nell'uso del PC. È riconosciuto come un certificato standard dall'Unione europea e valevole su tutto il suo territorio.

2. **riconoscimento e trasparenza ai fini professionali**

- E' attualmente in corso l'istituzione di una rete di Punti nazionali di riferimento per le qualifiche professionali, che rappresenterà il primo punto di riferimento per questioni relative alle qualifiche professionali²⁹
- Il più importante strumento attualmente è il Supplemento al certificato, in quanto contiene una dettagliata descrizione della qualifica professionale conseguita a seguito di una certificazione. È stato sviluppato di pari passo al Supplemento al Diploma ed è in corso di sperimentazione.
- Altro strumento di primissimo rilievo è il Curriculum Vitae Europeo, volto a garantire una presentazione semplice ed efficiente delle qualifiche e delle competenze individuali. Rappresenta uno strumento standardizzato per la raccolta delle informazioni concernenti i titoli di studio e le esperienze lavorative di un 'individuo, inoltre è complementare al Supplemento al certificato.

²⁸ Il *Common Framework for Languages* (CFL) è l'insieme di regole che la Commissione e il Consiglio si sono date per definire standard di apprendimento linguistico e di nuove competenze.

²⁹ Il Punto Nazionale di Riferimento Italia è promosso dall'Unione europea e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Fornisce informazioni sui sistemi di istruzione e formazione professionale e sulle certificazioni rilasciate in Italia relative alle qualifiche professionali. In particolare, fornisce informazioni su:

- il Sistema Nazionale dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET)
- i crediti rilasciati dal Sistema di Istruzione e Formazione Professionale relativi alle qualifiche professionali
- le politiche europee a sostegno della trasparenza delle certificazioni
- gli strumenti europei per la trasparenza.

Il Punto Nazionale di Riferimento Italia fa riferimento all'ISFOL ed ha sede in Roma. Ulteriori informazioni possono essere reperite sul sito internet <http://www.nrpitalia.it/default.htm>.

–EUROPASS formazione (o europass *mobility*) è l'ultimo strumento creato per sostenere e promuovere la mobilità nell'ambito della formazione. Esso offre la possibilità di registrare su scala europea i periodi di formazione effettuati al di fuori dello Stato membro di origine.

5. EUROPASS (DECISIONE 2241/2005/CE)

Il 15 dicembre 2004 è stata presa la decisione n. 2241 con la quale si istituisce l'Europass.

La decisione in considerazione rappresenta il quadro di riferimento per tutte le iniziative future in tema di trasparenza delle certificazioni. Essa prevede l'integrazione in un unico quadro, denominato Europass, dei dispositivi di trasparenza sviluppati dall'Unione europea e da organizzazioni internazionali, finalizzati alla trasparenza delle qualifiche e delle competenze in un'ottica di lifelong learning.

Europass si configura come un personale e coordinato portfolio di documenti (denominati "documenti europass") che i cittadini europei possono utilizzare su base volontaria per comunicare meglio e presentare le loro qualificazioni e competenze in Europa.

I "documenti europass" sono:

<i>Curriculum Vitae Europass</i>

E' uno strumento facoltativo utilizzabile da ogni cittadino. È un modello standardizzato utile a descrivere le esperienze di studio e di lavoro nonché le competenze sviluppate da un individuo al momento della presentazione di una candidatura per un lavoro o per la prosecuzione di un percorso formativo.

Il CV fornisce informazioni su:

- Dati personali di un individuo
- Competenze linguistiche
- Percorsi di istruzione e formazione
- Competenze personali sviluppate anche al di fuori dei percorsi formativi di tipo tradizionale.

È uno strumento in autocompilazione, non ha valore legale ed è possibile scaricarlo la internet o riceverlo presso le sedi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

<i>Europass Formazione o Europass Mobility</i>

Riguarda l'attestazione dei "percorsi europei di formazione", ossia qualsiasi periodo di formazione professionale che una persona effettua in un altro Stato membro, nel quadro della sua formazione e rispettando alcuni criteri di qualità.

Si tratta, in particolare, di costituire un partenariato tra l'istituto dove la persona interessata segue la sua formazione e la struttura di accoglienza all'estero. Contenuto, obiettivi, durata, modalità e seguito del percorso europeo sono convenuti dai due partner. I percorsi che il documento registra possono svolgersi nel quadro di qualsiasi programma o iniziativa in materia di istruzione e formazione, o di qualsiasi altro programma comunitario e nazionale.

In pratica è un libretto nel quale vengono descritti al massimo 3 percorsi europei di formazione. Non è una certificazione bensì è un'attestazione del percorso formativo effettuato.

Contenuto e aspetto grafico sono definiti a livello comunitario; è consegnato alla persona in formazione dall'organismo responsabile della formazione nello Stato membro di partenza (che lo riceve dal Punto di contatto nazionale).

Il libretto riporta le seguenti informazioni:

- Organismo di provenienza che rilascia il dispositivo
- Data di emissione del libretto
- Identità del beneficiario
- Descrizione del percorso europeo³⁰
- Livello del percorso³¹

Il dispositivo europass formazione è rilasciato ai richiedenti dal Punto nazionale di contatto³², qualora il progetto da questi presentato risponda ai requisiti richiesti dalla normativa..

Il libretto viene consegnato dall'organismo di provenienza all'individuo in mobilità formativa, e viene appositamente compilato dall'organismo ospitante.

<i>Supplemento al Diploma Europass</i>

Riguarda i titoli e le certificazioni rilasciate a seguito di un corso di studi effettuato in una Università o in un Istituto di istruzione superiore. Consiste in un certificato aggiuntivo e/o integrativo che rende visibili le seguenti informazioni:

- Dati anagrafici
- Informazioni sul titolo di studio
- Informazioni sul livello del titolo di studio

³⁰ Questa parte deve essere compilata nella lingua del Paese di accoglienza, o in alternativa in una lingua veicolare scelta tra i partner.

³¹ Il percorso può essere svolto a diversi livelli: apprendistato, formazione professionale, livello universitario.

³² In Italia responsabile è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il PCN (Punto di Contatto Nazionale) è presso l'ISFOL

- Informazioni sul curriculum e sui voti
- Funzioni del titolo di studi³³
- Altre informazioni
- Certificazione
- Informazione sul sistema di istruzione superiore del paese.

Questa certificazione deve essere rilasciata in bilingue dall'Università che rilascia il titolo.

<p><i>Portfolio</i> <i>Europass delle</i> <i>Lingue</i></p>

E' un documento che accompagna l'individuo lungo il percorso di apprendimento delle lingue straniere. Non sostituisce le certificazioni formali conseguite all'interno del sistema scolastico o all'esterno (es: First Certificate, TOEFL,...) ma le ingloba secondo criteri comuni a tutti i paesi dell'Unione.

Il portfolio delle lingue offre una descrizione puntuale delle competenze linguistiche acquisite sia in ambito formale (scuola e formazione) sia in altri contesti (lavoro, amici, famiglia,...) ed è suddiviso in tre sezioni:

1. **Passaporto delle lingue:** fornisce un quadro d'insieme sulle competenze nelle diverse lingue che sono definite in termini di abilità e in riferimento ai diversi livelli del Quadro Comune Europeo. Registra le certificazioni linguistiche formali acquisite e descrive le esperienze di apprendimento linguistico ed interculturale. Include anche le informazioni relative a competenze linguistiche parziali nonché le valutazioni degli apprendimenti da parte dell'istituzione scolastica, dell'insegnante e del discente stesso.
Il Passaporto Linguistico Standard permette la comparazione tra differenti certificazioni ed esperienze acquisite in Paesi e contesti diversi.
2. **Biografia linguistica:** è quella parte del portfolio dove i processi più che i risultati e i prodotti acquisiscono rilevanza. Questa sezione si basa sull'idea che la riflessione sul proprio processo di apprendimento favorisce nel discente la motivazione allo studio delle lingue e ha implicazioni sui risultati raggiunti.

³³ Si intende: la possibilità di accesso garantita dal titolo in questione ad ulteriori percorsi studi formativi di tipo superiore e lo status professionale che il titolo conferisce.

Oltre a questa funzione pedagogica, la Biografia associa la funzione di documentazione, infatti, raccoglie tutte le informazioni che riguardano le esperienze linguistiche dello studente , dai primi contatti con le lingue studiate alle occasioni di esposizione alle lingue anche in ambienti esterni alla scuola.

Infine, la Biografia facilita il coinvolgimento del discente nella progettazione del proprio processo di apprendimento, aiutandolo a valutare a quale punto del percorso si trova e che cosa può essere fatto per raggiungere gli obiettivi prefigurati e/o colmare le eventuali lacune.

3. **Dossier:** offre l'opportunità di selezionare e presentare il materiale che documenta ed illustra le esperienze e le competenze dichiarate nella sezione Passaporto.

Questa sezione acquista rilevante funzione soprattutto per i giovani, che potranno mostrare i prodotti relativi al loro apprendimento e valorizzare le esperienze interculturali e linguistiche.

Nella sua funzione di documentazione, il Dossier include le attestazioni di frequenza a corsi di lingua, certificazioni acquisite e le schede di valutazione compilate nel contesto scolastico.

Il dispositivo è attualmente in corso di sperimentazione solo in alcune regioni italiane (Calabria, Lombardia, Piemonte, Umbria), e viene rilasciato da scuole di diverso ordine e grado.

<i>Supplemento al Certificato Europass</i>

Riguarda le qualifiche professionali. Consiste in un certificato aggiuntivo alla certificazione nazionale, privo di valore legale. Ha il solo compito di rendere maggiormente visibile il contenuto della qualifica nazionale.

Nel descrivere il certificato che accompagna, il Supplemento al certificato Europass rende visibili le seguenti informazioni:

- Denominazione del certificato (in lingua nazionale)
- Insieme delle attività professionali cui il titolare del certificato può accedere
- Denominazione e status dell'autorità nazionale/regionale che accredita/riconosce il certificato
- Livello del certificato nel Paese che lo rilascia
- Tabella di classificazione/requisiti per il conseguimento
- Accesso al successivo livello di insegnamento/formazione

- Accordi internazionali
- Iter ufficialmente riconosciuti per il conseguimento del certificato³⁴

Il supplemento al certificato è rilasciato dalle autorità nazionali incaricate di rilasciare il certificato ufficiale.

³⁴ Descrizione del percorso basato su scuola/centro di formazione, luogo di lavoro, riconoscimento di crediti formativi, requisiti di accesso al corso, annotazioni integrative.