

AGENZIA UMBRIA RICERCHE



IL PROGRAMMA EURODYSSÉE IN UMBRIA

**Un'analisi sulla mobilità europea
dei giovani tirocinanti (2013-2015)**

a cura di *Riccardo Fanò Illic*

2015
AURQuaderni



Agenzia Umbria Ricerche

Presidente
Claudio Carnieri

Direttore
Anna Ascani

Comitato scientifico istituzionale
Stefano Bigaroni, Pierluigi Bruschi,
Luigi Dell'Aquila, Nadia Ginetti,
Elvira Lussana, Luca Scrucca

GRUPPO DI LAVORO

Anna Ascani - Responsabile scientifico
Riccardo Fanò Illic - Ricercatore

IL PROGETTO

Eurodyssée è un'iniziativa promossa dall'ARE (Assemblea delle Regioni d'Europa) a cui la Regione Umbria aderisce sin dal 1995. L'Agenzia Umbria Ricerche gestisce e coordina il programma per la Regione Umbria. Il programma è cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo (FSE) nell'ambito del POR Umbria, competitività regionale e occupazione 2007-2013, Asse V Transnazionalità ed Interregionalità, Obiettivo Specifico "M: promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche".

RINGRAZIAMENTI

Per la realizzazione del volume è stato fondamentale il contributo tecnico e scientifico di: Paolo Sacchetti, per l'ideazione e la realizzazione del progetto grafico del volume e dell'infografica ad esso allegata, Meri Ripalvella, per la raccolta e l'elaborazione dei dati, Giuseppe Coco, per il coordinamento editoriale, Elisa Zanganelli per la revisione di bozza. Un sincero ringraziamento va, inoltre,

a tutti i beneficiari, a vario titolo, del progetto: i giovani tirocinanti umbri e quelli europei che hanno vissuto, seppur per un breve periodo, nella Regione Umbria; le imprese locali, gli enti ospitanti di diversa natura giuridica e i loro staff sempre disponibili e collaborativi, i coordinatori del programma Eurodyssée delle diverse regioni d'Europa. Un particolare ringraziamento è rivolto soprattutto a coloro che hanno collaborato attivamente alla realizzazione del progetto in Umbria e al raggiungimento dei suoi obiettivi: Stijn d'Hollander, Benoit Clicheroux e Annamaria Riccioni.

PROGETTO GRAFICO

Paolo Sacchetti

Agenzia Umbria Ricerche

Via Mario Angeloni, 80/A
06124 Perugia
www.aur-umbria.it

©2015 - Tutti i diritti riservati -
l'utilizzo, anche parziale, è consentito
a condizione che venga citata la fonte.
ISBN 978-88-97448-18-1

INDICE

<i>Presentazione</i>	9
<i>Il percorso della ricerca</i>	11
<i>Il funzionamento del programma</i>	15
Sezione 1_PARTECIPAZIONE	
<i>I tirocinanti</i>	25
Sezione 2_OCCUPAZIONE	
<i>Realtà, possibilità e prospettive</i>	41
Sezione 3_SODDISFAZIONE	
<i>Abilità, competenze e servizi realizzati</i>	51
<i>Tre anni di progetto, una buona pratica</i>	61

Nota per il lettore

È parte integrante del presente volume il poster in allegato. L'infografica è stata ideata e realizzata con l'obiettivo di accompagnare il lettore all'interpretazione dei dati e dei risultati contenuti nel rapporto di ricerca. L'infografica è un ulteriore tentativo di organizzazione dell'informazione attraverso un nuovo linguaggio narrativo volto a comunicare il progetto partendo dalle sue finalità: la mobilità dei giovani tirocinanti europei e la loro vocazione professionale come opportunità di inserimento lavorativo. Alla base dell'infografica c'è l'idea di rappresentare la mobilità europea dei giovani che hanno partecipato al programma. Partendo dal nome del progetto composto da "euro" e "odyssee" (odissea che tra i suoi significati ha anche quello di "viaggio") si è voluto indagare l'immaginario che sta alla base di ogni percorso di mobilità: la pratica del viaggio. Per questo si è pensato di attingere idee dalla cartografia nautica contemporanea. Lo sfondo evoca le linee batimetriche presenti nelle carte nautiche e fa da guida ai diversi percorsi disegnati e sviluppati

nel report conclusivo e valutativo del progetto: "i partecipanti", contraddistinto dal colore blu; "gli esiti occupazionali" colore rosso; "la soddisfazione" colore verde. I colori e le forme utilizzate derivano dal codice nautico internazionale e quindi dalle bandiere usate (dall'alto al basso) per comporre messaggi. I simboli rappresentano elementi indispensabili per la navigazione: barca a vela, manica del vento, faro, indicatori di posizione, timone, ancora e bussola. Tutti questi elementi descrivono il progetto raccontando in maniera schematica ed evocativa la complessità insita nei dati quantitativi e qualitativi raccolti e analizzati dall'autore. Seguendo i percorsi che partono dal centro si possono leggere i dati aggregati del progetto per una visualizzazione rapida ma coerente all'intera pubblicazione.

Carattere Tipografico

Font ad Alta Leggibilità biancoenero® di biancoenero edizioni srl, disegnata da Riccardo Lorusso e Umberto Mischi. Disponibile gratuitamente per chi ne fa un uso non commerciale.
www.biancoeneroedizioni.com

Presentazione

L'Agenzia Umbria Ricerche dal 2012 è referente per la Regione Umbria di Eurodyssée, programma ideato dall'Assemblea delle Regioni d'Europa alla quale l'Umbria aderisce da oltre un ventennio.

Eurodyssée è un programma di scambio fra regioni europee che aderiscono all'ARE di giovani tirocinanti che intendono fare un'esperienza di formazione professionale all'estero presso imprese, centri di ricerca, università, enti pubblici e/o privati, migliorando contemporaneamente le proprie competenze linguistiche.

L'efficacia del programma è testimoniata dall'esperienza acquisita in 25 anni di storia e dalla considerazione che ha dato la possibilità a più di 15.000 giovani di vivere un'opportunità fondamentale per la loro crescita professionale ed umana, portandoli alla scoperta delle differenze culturali che convivono nello spazio europeo.

L'Umbria può così vantare di aver portato nel proprio territorio uno strumento innovativo capace di rendere l'Europa più vicina alle esigenze dei propri cittadini e delle aziende.

Un'esperienza pilota che in Italia, oltre all'Umbria, è adottata dalla sola Valle d'Aosta, ma che sta già suscitando enorme interesse da parte di altre regioni italiane desiderose di offrire

un'opportunità in più ai propri giovani e alle proprie aziende.

Ad oggi 110 giovani umbri hanno partecipato all'iniziativa, a fronte di una richiesta totale di accesso al servizio di circa 250 potenziali beneficiari. Al tempo stesso, circa 70 ragazzi provenienti da altre regioni d'Europa hanno potuto consolidare le loro abilità professionali e linguistiche presso aziende umbre, garantendo a queste ultime importanti vantaggi in termini di internazionalizzazione ed utilizzo di risorse umane formatesi in un altro contesto culturale e professionale.

Il programma ha inoltre raggiunto importanti risultati anche in termini occupazionali nei confronti dei giovani umbri che vi hanno partecipato.

La presente ricerca offre un quadro completo delle tipologie dei beneficiari del programma Eurodyssée, delle competenze acquisite e dei relativi esiti occupazionali.

L'indagine ha visto coinvolti oltre l'80% dei beneficiari, fornendo interessanti spunti di riflessione su uno strumento che potrebbe costituire un'efficace misura di contrasto alla disoccupazione giovanile.

Anna Ascani,
Direttore Agenzia Umbria Ricerche

Il percorso della ricerca

La presente indagine ha l'obiettivo di fornire un'analisi d'impatto in termini di occupabilità e acquisizione di competenze professionali da parte dei giovani umbri beneficiari del progetto di mobilità internazionale "Eurodyssèe". L'analisi su questo specifico caso di studio è condotta in riferimento al contesto europeo, tenendo in considerazione l'importanza e la centralità che hanno assunto le misure specifiche di politiche attive del lavoro in Europa con l'avanzare della crisi economica e le progressive conseguenze che essa ha avuto nei confronti dei giovani.

A partire dal *background* dei beneficiari che decidono di intraprendere il percorso di mobilità europea, sono state analizzate nel corso del lavoro di ricerca le loro scelte, le ricadute in termini occupazionali e l'effettivo svolgimento del periodo di tirocinio all'estero come processo per l'acquisizione di competenze ed abilità professionali. Al tempo stesso, al fine di migliorare la performance del servizio, la parte finale della rilevazione è incentrata sulla valutazione del livello di soddisfazione degli utenti. Anche quest'ultimo aspetto è analizzato in considerazione delle raccomandazioni europee sulla realizzazione di un "tirocinio di qualità".

Il progetto ha importanti ricadute anche fra le aziende umbre ospitanti giovani tirocinanti europei che scelgono la Regione Umbria per il loro percorso di orientamento professionale, nonché fra le regioni aderenti al programma, valorizzando la loro capacità di fare rete, di programmare interventi finalizzati all'inserimento lavorativo dei giovani e sperimentare soluzioni innovative in grado di ottimizzare la spesa pubblica rilanciando su un uso sinergico dei fondi europei. La presente analisi si limiterà, tuttavia, ai soli beneficiari umbri essendo un target di riferimento centrale nel dibattito regionale ed europeo sulla programmazione di politiche attive del lavoro, offrendo così un contributo ai decisori politici chiamati ad individuare e predisporre efficaci interventi di contrasto alla disoccupazione giovanile e di valorizzazione del capitale umano.

La metodologia di ricerca è basata su tre principali strumenti d'indagine. Il primo deriva dalle informazioni qualitative raccolte dagli operatori del progetto durante i colloqui motivazionali che i candidati umbri sostengono prima di procedere all'invio della loro richiesta alla regione ospitante. In

questa fase, nel tentativo di ottimizzare il *matching* fra domanda e offerta di tirocinio, i giovani espongono le ragioni alla base del loro progetto professionale all'estero nonché il percorso soggettivo che intendono perseguire nel confrontarsi con un'altra cultura ed un altro contesto nazionale di riferimento.

Le informazioni qualitative raccolte durante i tre anni di servizio sono state poi confrontate con il secondo strumento di analisi: le considerazioni espresse dai giovani beneficiari nel loro rapporto conclusivo di valutazione dell'esperienza di stage. I rapporti conclusivi di stage hanno formati diversi a seconda del *template* utilizzato dalla regione ospitante, tuttavia in ogni rapporto emerge una valutazione effettuata dallo stesso tirocinante sulla qualità dei servizi offerti, la logistica e l'organizzazione del tirocinio, attività, obiettivi formativi e competenze dirette e trasversali acquisite durante l'esperienza di tirocinio.

I dati qualitativi emersi sono stati quindi integrati con quelli quantitativi raccolti attraverso il terzo ed ultimo strumento di ricerca, un questionario specifico elaborato dall'Agenzia Umbria Ricerche. I dati così rilevati costituiscono un'importantissima fonte primaria di informazioni che ha permesso di definire le caratteristiche dei partecipanti e le tendenze del programma, attraverso una rilevazione censuaria dell'intera popolazione dei beneficiari di Eurodyssée. Il questionario prevede circa 30 domande a risposta chiusa suddivise in 3 aree tematiche principali e somministrato tramite piattaforma *on line*. La prima parte è quella relativa al *background* del partecipante, la seconda analizza gli aspetti professionali e occupazionali al termine dell'esperienza del tirocinio, l'ultima riguarda il grado di soddisfazione dell'utente finale sul servizio. In particolare, lo status occupazionale del tirocinante è stato considerato fino ad un massimo di 12 mesi dalla fine del tirocinio, un lasso di tempo esteso se si considera il relativamente breve periodo di operatività del programma (2013 - 2015). Pertanto i risultati in termini occupazionali non tengono conto di quanti stavano ancora svolgendo l'esperienza di stage al momento della rilevazione.

Fra il 2013 e il 2015 hanno preso parte al programma 110 giovani umbri, su circa 250 richiedenti¹. Non sono stati presi in esame il totale dei col-

1. Il dato si riferisce al numero di domande protocollate per l'invio ad una Regione ospitante, ovvero a quanti hanno completato il profilo *on line* attraverso il portale www.eurodysee.eu e successivamente hanno sostenuto un colloquio orientativo e motivazionale presso l'Agenzia Umbria Ricerche e quindi avanzato la propria richiesta alla Regione estera.

loqui effettuati con coloro i quali richiedevano informazioni generali sul programma. Il questionario è stato sottoposto a 90 giovani, ovvero l'intero universo dei beneficiari in mobilità al 25/08/2015, data ultima per la rilevazione cominciata il 07/08/2015. Hanno risposto in maniera completa al questionario 73 giovani umbri pari all'81% dei partecipanti.

Il funzionamento del programma

Mentre si moltiplicano le discussioni sulle possibili strade da intraprendere per uscire dalla crisi economico-finanziaria che coinvolge l'Europa, gli attuali dati sulla disoccupazione e in particolare quella giovanile rimangono allarmanti. Le recenti proiezioni dimostrano come non ci siano sostanziali cambiamenti né una prospettiva a breve per trovare una soluzione stabile e incisiva a questo problema, nonostante alcune grandezze macroeconomiche indichino un debole segnale di ripresa che si caratterizza ancora in maniera disomogenea e irregolare. L'impressione che se ne ricava non è quella di una strategia comune europea ma, piuttosto, di interventi nazionali e settoriali, ben lontani dal definire un quadro di azione comune e coordinata fra i diversi Stati che compongono l'Unione. Di conseguenza, secondo le statistiche Eurostat relative al 2014¹ circa un quarto dei giovani europei in età attiva risulta senza lavoro. Questo dato, seppur ponderato, tenendo presente i diversi contesti nazionali, vede nei paesi mediterranei dell'Unione le percentuali maggiori, Italia non esclusa. Nel 2014 nel nostro paese il tasso di disoccupazione fra i giovani fino a 25 anni era pari al 42,7%². A sei anni dall'inizio conclamato della crisi, le condizioni del mercato del lavoro così come la tenuta sociale del sistema di welfare rimangono ancora incerte e richiedono sforzi impegnativi verso una politica occupazionale effettivamente inclusiva nei confronti dei giovani.

Gli alti tassi di disoccupazione, sebbene riflettano le difficoltà incontrate dai giovani nella ricerca di lavoro, non indicano necessariamente le reali dimensioni del gruppo di disoccupati di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Di fatti il dato comprende anche i molti giovani che studiano o affrontano percorsi di orientamento/inserimento lavorativo e che quindi non possono essere considerati a tutti gli effetti alla ricerca di occupazione. Quest'ultimo sottogruppo è quello che comunque desta le principali preoccupazioni, sia per la portata dei soggetti interessati sia per la complessità che richiedono gli interventi di politiche attive. I NEET, ovvero i giovani

1. Eurostat, Labour Force Survey.

2. EUROSTAT Unemployment rate by sex and age groups - annual average, % [une_rt_a] fra i giovani fino a 25 anni.

che non lavorano né studiano, sono i destinatari degli ultimi interventi europei declinati attraverso provvedimenti e piani operativi nazionali, fra tutti l'istituzione di una "Garanzia per i Giovani"³ per garantire ai giovani di età inferiore a 29⁴ anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio o un'altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale.

L'Europa è a un crocevia importante per quanto riguarda l'occupazione giovanile: è evidente l'urgente bisogno di creare nuovi posti di lavoro, al fine di arginare l'insorgenza della disoccupazione di lunga durata ma, al tempo stesso, il carattere d'urgenza non deve far trascurare l'aspetto della "qualità" della condizione lavorativa e professionale dei giovani, al fine di migliorare la situazione sociale e prevenire le ricadute in termini di povertà materiali e relazionali. Una sfida chiave è quella che si concentra sulla fase di transizione fra mondo dell'istruzione e mercato del lavoro e, in particolare sul riconoscimento implicito che un certo livello di "flessibilità" in entrata può anche essere tollerato all'inizio di una carriera, se d'altra parte ci si confronta comunque con condizioni lavorative e d'inserimento ben regolamentate, per quanto temporanee, che realizzano un percorso tendente al pieno riconoscimento delle qualità professionali, delle competenze e non ultime delle condizioni contrattuali.

La crisi ha evidenziato come l'equilibrio fra un certo grado di flessibilità in entrata a fronte di maggiore occupazione e tutela contrattuale sia venuto meno. I giovani pagano per intero le esigenze di flessibilità in uscita dovute alle contrazioni del mercato del lavoro e al calo in Europa della produzione di beni e servizi. Questo passaggio si è realizzato in totale assenza di garanzie e tutele sia rispetto ai lavoratori più anziani, che in generale, rispetto a un quadro normativo nazionale ed europeo riformato in nome delle politiche di austerità e di disinvestimento pubblico. La correlazione fra minore spesa pubblica uguale a minore disoccupazione giovanile non è mai stata dimostrata empiricamente, mentre le politiche di austerità hanno fatto sperimentare direttamente sulla pelle dei giovani, quali possono essere i rischi di esclusione sociale e di caduta nella povertà. I giovani hanno pari diritto rispetto a qualunque altro lavoratore a un lavoro di qualità, al pieno raggiungimento della propria autonomia

3. Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2013/C 120/01).

4. Per approfondire il Piano Garanzia Giovani predisposto dalla Regione Umbria, si consiglia: "Garanzia Giovani: quale valore aggiunto?" a cura di D. Adanti in AUR&S 11-12 Rivista di economia, società e territorio, ISSN 2039-9448.

attraverso la stabilità contrattuale e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Le disuguaglianze in termini di qualità del lavoro non possono che aggravare i problemi sociali già esistenti che espongono i giovani a rischi sempre più prossimi all'esclusione sociale e a fenomeni di discriminazione multipla per quanto riguarda non solo le possibilità di trovare lavoro, ma anche le loro esperienze sul posto di lavoro, il senso di autostima e la tenuta psicologica. Inoltre i dati reali sulla disoccupazione giovanile si prestano ad interpretazioni fuorvianti rispetto al reale impatto delle politiche sul lavoro all'interno di un mercato falsato da interventi pubblici capaci di tamponare l'emorragia della perdita di posti di lavoro, ma lontani dall'offrire una prospettiva di crescita.

Fra i diversi strumenti di politiche attive in grado di realizzare il passaggio dal mondo dell'istruzione formale⁵ a quello del lavoro, i tirocini sono considerati un'importante opportunità in grado di aggiungere esperienza pratica alle conoscenze acquisite attraverso l'educazione formale o non formale, e quindi raggiungere competenze rilevanti per il mercato del lavoro che possono aumentare l'occupabilità dei giovani e contribuire al loro sviluppo professionale e personale. In Italia, solo recentemente il sistema dei tirocini è stato incanalato verso la strada della regolamentazione formale, ma in un contesto come quello appena descritto il rischio

5. Nel 2009 CEDEFOP ha pubblicato le *Linee Guida Europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (European Guidelines for validating non-formal and informal learning)*. Secondo le linee guida vengono utilizzate le seguenti definizioni (www.cedefop.europa.eu/en/news/4041.aspx):

- Apprendimento formale: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma sfocia in una convalida e in una certificazione.
- Apprendimento non formale: apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente.
- Apprendimento informale: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente.

per i giovani di ritrovarsi a svolgere un carosello continuo di tirocini senza veri sbocchi professionali è ancora molto alto.

Un recente sondaggio, lanciato dal Forum Europeo della gioventù sulla qualità degli stage in Europa⁶, indica che i tirocini sono spesso carenti di obiettivi formativi chiari e sono sempre più utilizzati in sostituzione del lavoro retribuito, senza che a questi corrispondano adeguati livelli di protezione sociale, di retribuzione e di sicurezza contrattuale. I tirocini sono frequentemente la prima esperienza di un giovane che incontra il mondo del lavoro e possono quindi essere un momento cruciale della sua carriera. È indispensabile che queste esperienze siano di alta qualità al fine di fornire l'opportunità di migliorare le competenze pratiche per l'ingresso nel mercato del lavoro europeo.

La Regione Umbria, con la sperimentazione del programma Eurodyssée, è intervenuta con l'obiettivo di promuovere un'occupazione giovanile di qualità, attraverso il rafforzamento delle misure attive in grado di valorizzare il passaggio verso il mondo del lavoro con tirocini sia nella predisposizione formale del programma che, per quanto possibile, in ambiente lavorativo.

Dall'ottobre 2012 l'Agenzia Umbria Ricerche è responsabile per la Regione Umbria del programma Eurodyssée, un programma di mobilità fra diverse regioni d'Europa per giovani tirocinanti dai 18 ai 32 anni. Eurodyssée nasce nel 1985 all'interno dell'Assemblea delle Regioni d'Europa per volontà del suo fondatore Edgar Faure, allora Presidente del Consiglio regionale della Regione *Franche-Comté* (Francia) e fra i fondatori della stessa Assemblea delle Regioni d'Europa. I soggetti principali coinvolti nel programma sono tre: i giovani che hanno la possibilità di acquisire nuove competenze professionali e confrontarsi con differenti contesti culturali; le Regioni che possono promuovere strumenti innovativi di inserimento lavorativo e favorire al contempo il riconoscimento del principio di cittadinanza europea e infine le imprese, che hanno l'opportunità di avvalersi di un giovane formatosi in un altro paese europeo, delle sue capacità linguistiche e della rete di contatti transnazionali che ne derivano.

Sebbene il programma Eurodyssée marca la sua autonomia rispetto alle politiche ufficiali dell'Unione Europea, è importante sottolineare la sua continuità e coerenza con esse anche in prospettiva delle decisioni che devono essere assunte dai governi nazionali e dagli enti locali per dare risposte concrete ed efficaci alla crisi economica. Con la strategia "Europa

6. European Youth Forum su, http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web.

2020”⁷, l’Unione Europea punta con forza alla valorizzazione del capitale umano attraverso il rafforzamento degli strumenti d’istruzione e formazione professionale, in particolare dedicati all’occupazione giovanile.

Il quadro generale fin qui descritto è utile per capire l’efficacia del programma all’interno della strategia comunitaria inaugurata a partire dal 2010 a sostegno dell’occupazione, della produttività e della coesione sociale. L’importanza degli strumenti di *vocational training*⁸, quale può essere considerato il programma Eurodyssée, viene sottolineata nel duplice ruolo che essi sono chiamati ad assolvere: dare risposte immediate e future in termini di competenze e ridurre l’impatto sociale della crisi. Tale prospettiva è utile per analizzare i risultati raggiunti con Eurodyssée nel periodo 2013-2015, dalla Regione Umbria con il supporto operativo dell’Agenzia Umbria Ricerche.

Il programma offre sicuramente una soluzione “tampono” all’assenza di lavoro e all’incertezza di reddito, che viene però investita in un progetto di formazione continua il cui obiettivo principale rimane la professionalizzazione e la crescita dell’individuo e non il semplice raggiungimento della borsa di tirocinio. In questo contesto, i tirocini formativi vengono

7. Rappresenta la strategia decennale inaugurata dalla Commissione Europea nel 2010 per superare la crisi economica proponendo un modello diverso di sviluppo e crescita.

La strategia comprende 5 obiettivi prioritari da raggiungere entro il 2020:

1 innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia 20-64 anni);

2 aumentare gli investimenti in ricerca e sviluppo fino al 3% del PIL EU;

3 cambiamenti climatici e sostenibilità energetica (riduzione dei gas serra del 20% rispetto al 1990, 20% del fabbisogno energetico ricavato da fonti rinnovabili, aumento del 20% dell’efficienza energetica);

4 Istruzione (Riduzione dei tassi di abbandono scolastico precoce al di sotto del 10%, aumento al 40% dei 30-34enni con un’istruzione universitaria);

5 Lotta alla povertà e all’emarginazione (almeno 20 milioni di persone a rischio o in situazione di povertà ed emarginazione in meno).

8. Vocational Education and Training (VET) è una definizione promossa dall’Unione Europea direttamente afferente alle politiche di formazione professionale dei giovani. In un’economia basata sulla conoscenza è essenziale il ruolo dell’istruzione secondaria e della formazione professionale. L’Unione Europea pone quindi la massima attenzione a quei fattori che sostengono la crescita e l’occupazione, promuovendo l’emergere di una popolazione altamente qualificata e adattabile e, al tempo stesso, capace di rafforzare la coesione sociale e la cittadinanza attiva in seno all’Unione. Tutte le misure promosse dall’Unione Europea che vanno in questa direzione, possono essere ricomprese nella definizione di Vocational Education and Training (VET).

adeguatamente retribuiti in base ad un lavoro effettivamente svolto che sicuramente avrà ricadute positive anche sull'attività dell'azienda ospitante. La Regione, come ente intermediario fra richiesta ed offerta di tirocinio, è chiamata a predisporre ogni intervento possibile affinché il lavoro che i ragazzi andranno a svolgere corrisponda ad un vero e proprio progetto formativo, disposto dall'azienda ed accettato dal tirocinante, e non una soluzione di ripiego che esula totalmente del reale coinvolgimento professionale del giovane.

Come punto di riferimento è necessario partire dai risultati ottenuti dalla Regione Umbria nei suoi primi tre anni di implementazione di Eurodyssée. L'Umbria, in considerazione del breve periodo di operatività del programma rispetto all'esperienza più che ventennale che possono vantare gli altri membri, si colloca fra le prime 10 regioni per numero di scambi realizzati in entrata ed in uscita. In base alla dotazione finanziaria originaria, è riuscita a realizzare il numero massimo di scambi in entrata che, stando al principio di reciprocità fra le regioni che regola il funzionamento dell'intero programma, ha garantito la massima disponibilità in uscita, ovvero di giovani umbri fra 18 e 32 anni che sono effettivamente partiti per un tirocinio professionale retribuito all'estero. Tuttavia, nonostante questi importanti risultati, non è stato possibile rispondere pienamente alla domanda complessiva di quanti hanno presentato la loro candidatura per realizzare uno stage all'estero.



Sezione 1



PARTECIPAZIONE



I tirocinanti

Con il delinearsi di un quadro normativo nazionale ed europeo mirato alla promozione di misure specifiche di contrasto alla disoccupazione giovanile, il tirocinio formativo (*internship, traineeship, stage* sono le più diffuse denominazioni europee) si conferma il principale strumento in termini di partecipazione fra i giovani europei per completare la transizione scuola-lavoro, e il più efficace nel fornire abilità e capacità pratiche utili per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro. In Europa, circa la metà dei giovani fra 18 e 35 anni afferma di aver svolto almeno un tirocinio nel corso della propria carriera, a fronte del 26% che ha invece svolto parte del programma di apprendistato o un lavoro durante gli studi¹. Anche in Italia, per quanto l'adesione a misure di sostegno alla transizione scuola-lavoro sia piuttosto scarsa, il tirocinio extracurricolare è quello più adottato. Sebbene solo la metà del campione analizzato nel rapporto della Commissione dichiara di aver usufruito di strumenti di politiche attive di inserimento e orientamento, fra questi circa il 45% ha realizzato un tirocinio in contesto lavorativo, piuttosto che l'apprendistato (21%) o altre misure (16%). È evidente che questo dato è fortemente condizionato dalla scarsissima diffusione dell'apprendistato in Italia rispetto ad altri paesi europei ed inoltre ha sicuramente influito un quadro normativo nazionale di regolamentazione dei tirocini che, sebbene tardivo rispetto ad altri paesi europei, sembra aver predisposto limiti e criteri per arginare eventuali abusi e garantire le esigenze formative dei giovani².

1. Flash Eurobarometer 378 "The experience of traineeships in the EU" Conducted by TNS Political & Social at the request of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Rilevazione compiuta fra aprile e maggio 2013, pubblicata nel novembre 2013.

2. La prima legge organica in Italia che contempla i tirocini come strumento di inserimento nel mercato del lavoro è la L. 92/2012, recante "Disposizioni in materia di Riforma del Mercato del Lavoro in una prospettiva di crescita". La legge demanda alle Regioni l'obbligo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento. La Regione Umbria ha adottato la nuova disciplina con la LR 17 del settembre 2013 e la successiva DD di attuazione.

L'ipotesi di un tirocinio all'estero è, se possibile, ancora più marginale nella prospettiva di costruzione di una carriera futura. In Europa, solo il 7% dei giovani dichiara di averne svolto almeno uno in uno stato estero e questa percentuale è di poco superiore rispetto al contesto italiano, dove solo il 6% dei ragazzi fra 18 e 35 anni ha svolto tale percorso in Europa o in altre parti del mondo. Tuttavia, tanto più gli effetti della crisi economica colpiscono i giovani europei, tanto più cresce in loro il desiderio di affrontare un progetto di mobilità internazionale per un tirocinio professionale, un periodo di studio o di formazione, ecc.

Una certa propensione alla mobilità da parte dei giovani umbri è già stata confermata da precedenti analisi. Nel rapporto di ricerca AUR "I giovani laureati umbri. Diventare grandi in tempo di crisi"³ Galluzzo rileva come buona parte dei giovani laureati fino a 35 anni e già occupati affermi di essere disposta a muoversi rispetto al comune di residenza per migliorare le proprie condizioni lavorative, anche se poco più della metà di questi sarebbe disposto a trasferirsi all'estero. Se quindi è riconosciuto il potenziale della mobilità, anche internazionale, come opportunità per intercettare una professione incline alle aspettative professionali, un lavoro più qualificato e meglio retribuito, questo deve fare fronte a diversi fattori soggettivi e legami affettivi che limitano l'effettiva opzione di lasciare il proprio paese. Il dato deve essere quindi interpretato secondo diverse variabili che possono condizionare la portata generale del fenomeno.

Riguardo all'analisi socio-demografica dei partecipanti al programma Eudossée, la distribuzione di genere risulta particolarmente omogenea, con una lieve prevalenza della partecipazione di donne selezionate dalle imprese ospitanti (53,4%). Questa leggera differenza è confermata anche fra le domande di partecipazione, in cui le donne sono il 54% del totale dei richiedenti.

3. E. Galluzzo "Al lavoro tra quantità e qualità: primi bilanci" in I giovani laureati in tempo di crisi-rapporto di ricerca, AUR 2015.

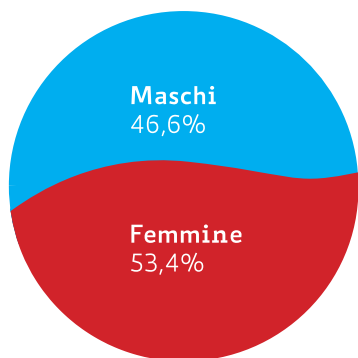


Grafico 1_Distribuzione di genere dei partecipanti.

Tale prevalenza, per quanto sensibilmente ridotta rispetto al dato rilevato a inizio attività di progetto⁴, si presta a diverse interpretazioni. Infatti se da un lato sembra confermare una spiccata intraprendenza verso la ricerca di autonomia ed indipendenza da parte delle donne, al tempo stesso può sottendere difficoltà strutturali dell'attuale mercato del lavoro regionale ad essere inclusivo nei confronti delle giovani lavoratrici. Di fatto, l'adesione ad un progetto di mobilità sicuramente nasce da una scelta alla cui base risiedono forti convinzioni personali ma, per quanto riguarda la capacità inclusiva del mercato del lavoro, è altrettanto importante valutare, limitatamente al caso di studio in esame, la percentuale di donne che hanno fatto domanda di partecipare, quante fra queste sono state selezionate e successivamente gli eventuali esiti occupazionali al termine del programma.

Anche la provenienza dei partecipanti è piuttosto uniformemente distribuita sul territorio regionale, con picchi nei comuni di Perugia, Terni e Foligno che raccolgono il 68,5% dei giovani. Un risultato soddisfacente in termini di *audience* intercettato che conferma la coerente impostazione della campagna promozionale del progetto mirata prevalentemente verso: i centri per l'impiego delle due Province, i centri di orientamento dell'Università degli Studi di Perugia e dell'Università degli Stranieri di Perugia, oltre numerosi seminari e conferenze presso istituti professionali e licei. Questa strategia ha permesso di ridurre i costi rispetto una promozione indiscriminata sull'intero territorio regionale e al tempo stesso ha permesso di concentrare maggiori risorse da destinare alle borse di mobilità e raggiungere comunque il limite massimo di dotazione assegnata agli scambi.

4. R. Fanò Illic "Eurodyssèe fuga dalla crisi o crescita professionale?", in AUR&S Semestrale Agenzia Umbria Ricerche 9-10, AUR 2014, pp. 285-293.

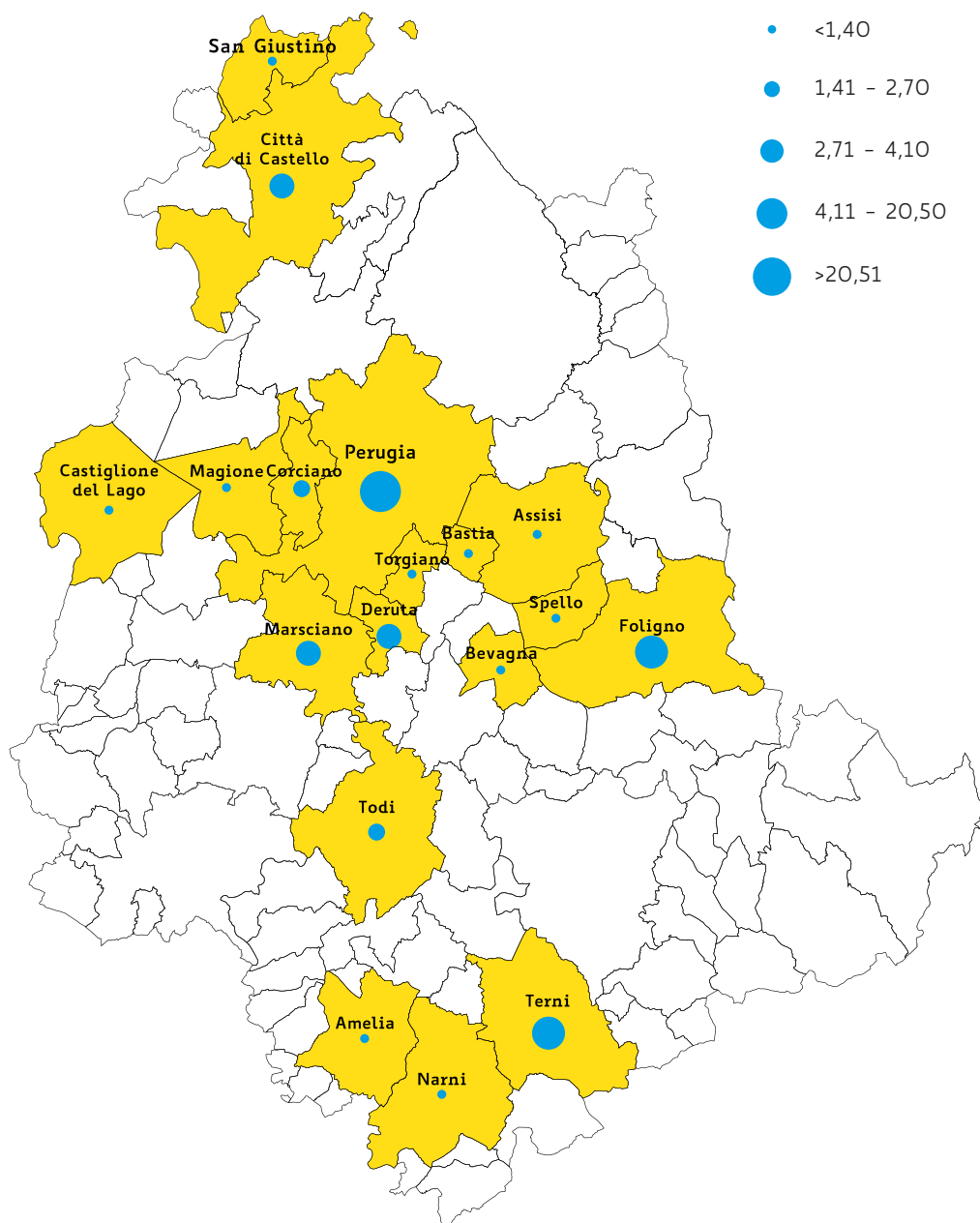


Grafico 2 Distribuzione percentuale dei partecipanti per comune di residenza.

Sono prevalentemente i ragazzi fra 25 e 28 anni a partire, circa il 55%. Molto frequentata risulta anche la classe d'età successiva, quella corrispondente a 29-32 anni. Hanno più difficoltà ad accedere al programma i giovani d'età compresa fra 20 e 24 anni, solo il 4,1%, e addirittura non si registra nessun giovane partecipante con meno di 20 anni, sebbene il programma preveda l'accesso sin dai 18. Questo dato può essere confrontato con il titolo di studio posseduto al momento della partenza e considerare che, una volta inoltrata la domanda alla Regione ospitante estera, la candidatura viene inserita all'interno di un contesto selettivo europeo, e quindi aumenta la possibilità di incrociare ragazzi con un titolo di studio più elevato, piuttosto che con maggiore esperienza acquisita durante brevi e temporanee parentesi lavorative. Bisogna però tenere conto che probabilmente il tirocinio non rappresenta lo strumento più adatto per i giovani con diploma professionale. In Europa, soprattutto in Germania, negli anni sono stati fatti importanti investimenti e riforme del sistema di istruzione e del mercato del lavoro per favorire l'inserimento lavorativo di questa categoria attraverso l'apprendistato uno strumento che, in Italia così come nel resto dei paesi dell'Europa Mediterranea, rimane ancora una pratica marginale.

Per favorire la partecipazione dei giovani fra 18 e 24 anni a programmi di mobilità internazionale è possibile ipotizzare percorsi di avviamento professionale più mirati, che possano "tutelare" la loro selezione al programma attraverso accordi specifici di reciprocità e scambio con altre regioni europee. Questo eviterebbe di esporre il candidato ad un processo di competizione europeo limitando la selezione al contesto regionale, e al tempo stesso permetterebbe di utilizzare in maniera sinergica diversi fondi ed iniziative di stampo nazionale ed europeo promosse per facilitare il loro inserimento lavorativo⁵.

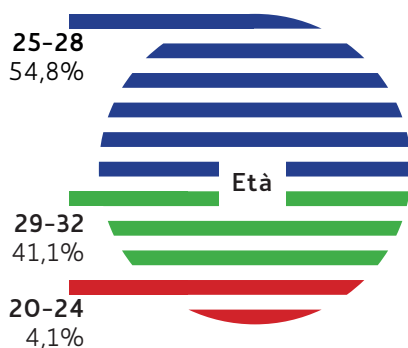


Grafico 3_Distribuzione percentuale dei partecipanti per classe d'età.

5. Cfr. Riccardo Fanò Illic AUR&S "l'Assemblea delle regioni d'Europa e la sfida verso un nuovo regionalismo", Ed. AUR 2015.

Il programma sembra soddisfare maggiormente la richiesta di quanti hanno già conseguito la laurea di II livello (il 71% circa) e quella triennale (circa il 22%), il che corrisponde anche con le due classi d'età maggiormente frequentate, a fronte di una percentuale marginale di partecipanti con diploma di scuola superiore o qualifica professionale, 5,5%. Particolarmente indicativo è il dato relativo a quanti hanno recentemente ottenuto il titolo di dottorato, con un'età appena al di sopra dei 30 anni⁶, perché può accompagnare la tendenza ad intendere il tirocinio come strumento di inserimento lavorativo più indicato per i livelli di qualifica alti, che corrispondono a EQF7 e EQF8⁷, tenendo anche in considerazione le difficoltà di inserimento lavorativo che incontrano i giovani altamente qualificati.

Titolo di studio

Diploma di scuola secondaria superiore - Qualifica professionale (EQF3)	1,4
Diploma di scuola secondaria superiore - Liceo (EQF4)	2,7
Laurea di I livello (EQF6)	22
Laurea di II livello/Magistrale/Specialistica o Laurea Vecchio Ord. (EQF7)	71,2
Dottorato/Master II livello (EQF8)	2,7
TOT.	100

Tabella 1_Distribuzione percentuale dei partecipanti per titolo di studio alla partenza.

6. Il programma ha subito nel 2013 un'importante deroga al regolamento originario che prevedeva la facoltà per le regioni partecipanti di permettere l'adesione anche a giovani fino a 32 anni. La Regione Umbria ha favorevolmente accolto questa estensione del periodo per quanto riguarda la mobilità in entrata e in uscita. Questa deroga, proposta dal comitato di pilotaggio, è subentrata a seguito del perdurare degli effetti della crisi e delle crescenti difficoltà dei giovani ad entrare nel mercato del lavoro europeo.

7. I livelli EQF (*European Qualification Framework*) si riferiscono alla raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente. Essi costituiscono un importante strumento che permette di comparare i differenti sistemi di qualifica in Europa in termini di conoscenze, abilità e competenze acquisite. Ciò per permettere un

I dati sin qui esposti sono prevalentemente in linea con alcune tendenze che si riscontrano a livello europeo⁸ dove la partecipazione ai tirocini internazionali è maggiore fra la componente femminile piuttosto che maschile, con uno scarto di soli 6 punti percentuali; così come la classe d'età prevalente dei tirocinanti è quella fra 25 e 29 anni appena superiore (50%) rispetto la classe immediatamente precedente 20-24 (47%). Fra coloro che hanno affrontato un'esperienza di stage all'estero, circa un terzo lo ha effettuato al termine del ciclo di studi che per la maggior parte coincide con la laurea. Questo dato è leggermente più elevato nel nostro paese rispetto alla media europea e il 42% del campione italiano dichiara di aver partecipato ad un tirocinio al termine del periodo di studi, senza però descrivere se si tratta di laurea di primo o di secondo livello.

I tempi di attesa per la partenza risultano più ridotti a seconda del titolo di studio più elevato. Infatti mentre un diplomato può attendere fino 4 anni prima di dedicarsi ad un percorso di formazione professionale europeo, per chi ha ottenuto la laurea specialistica i tempi di attesa si riducono al di sotto dei due anni. L'esperienza all'estero sembra quindi rappresentare una tappa fondamentale in continuità con il percorso educativo e formativo iniziato all'università che permette di confrontarsi direttamente con il mondo del lavoro e consolidare le abilità trasversali, come, ad esempio, la conoscenza delle lingue straniere.

Titolo di studio alla partenza	Media tempi di attesa in anni	Tabella 2_ Tempo medio intercorso tra il conseguimento del titolo di studio posseduto all'avvio del progetto e la data della partenza.
Diploma di scuola secondaria superiore	4,7	
Laurea di I livello	2,8	
Laurea di II livello/Magistrale/Specialistica o Vecchio Ord.	1,8	
Dottorato/Master II livello	2	

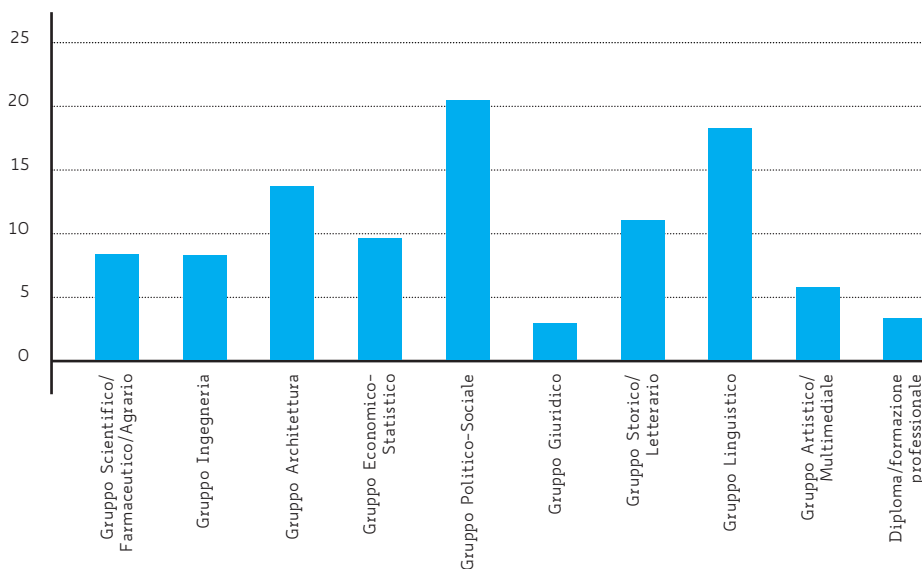
riconoscimento automatico fra i diversi sistemi di insegnamento nazionali rapportati ad un unico quadro comune europeo.

8. Flash Eurobarometer 378 "The experience of traineeships in the EU" Conducted by TNS Political & Social at the request of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.



Rispetto ai settori di studio e alle classi di laurea dei partecipanti, si rileva una maggiore propensione da parte del gruppo definito come "lauree deboli", ossia quelle che riscontrano nel mercato del lavoro attuale maggiori difficoltà di successo, in termini di maggior tempo di inserimento, minore probabilità di occupazione, minore stabilità di contratto e reddito inferiore⁹. Nei confronti di questa categoria, gli esiti occupazionali e salariali al termine dell'esperienza Eurodyssée saranno valutati successivamente nel corso dell'indagine, al momento si riscontrano circa 18 punti percentuali di separazione fra la partecipazione dei due gruppi. Anche i tempi di attesa fra il conseguimento dell'ultimo titolo di studio e la successiva esperienza internazionale, riflettono un inserimento più immediato nel programma per quanto riguarda il gruppo di lauree forti. Si stima un'attesa di circa 1 anno e mezzo per quest'ultimo gruppo a fronte di un ritardo di quasi due anni e mezzo per quello di lauree deboli e circa 4 anni e mezzo per chi detiene il diploma di maturità o di qualifica professionale.

Grafico 4_Distribuzione percentuale dei partecipanti per gruppo di studio.



9. G. Ballarino e M. Bratti "Field of Study and University Graduates' Early Employment Outcomes in Italy during 1995-2004". Ed. CEIS, Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd, 2009.

Tabella 3_Distribuzione percentuale dei partecipanti per gruppo di studio.

Lauree forti	Media
Gruppo Scientifico/ Farmaceutico/Agrario	8,2
Gruppo Ingegneria	8,2
Gruppo Architettura	13,7
Gruppo Economico- Statistico	9,6
TOT. Lauree forti	39,7
Lauree deboli	
Gruppo Politico-Sociale	20,5
Gruppo Giuridico	2,7
Gruppo Storico/Letterario	11
Gruppo Linguistico	17,8
Gruppo Artistico/ Multimediale	5,5
TOT. Lauree deboli	57,5
Diploma/formazione professionale	2,7

Tabella 4_Tempo intercorso tra il conseguimento del titolo di studio posseduto all'avvio del progetto e la data della partenza per gruppo di studio.

Gruppo disciplinare titolo di studio universitario posseduto	Media
Gruppo Scientifico/ Farmaceutico/Agrario	1,3
Gruppo Ingegneria	1,8
Gruppo Architettura	1,6
Gruppo Economico- Statistico	1,5
Media attesa lauree forti	1,6
Gruppo Politico-Sociale	1,9
Gruppo Giuridico	3
Gruppo Storico/Letterario	2,6
Gruppo Linguistico	2,3
Gruppo Artistico/ Multimediale	4,3
Media attesa lauree deboli	2,4
Diploma/formazione professionale	4,5

La condizione soggettiva del giovane tirocinante, o più in generale del giovane in mobilità europea, ha aperto importanti filoni di indagine focalizzati a favorire strategie comuni di contrasto alla disoccupazione giovanile in periodo di crisi. Emerge così che fra le principali preoccupazioni dei giovani nel cercare un lavoro al termine del periodo di studio, vi è quella di non trovare lavoro nella propria città o regione associata alla mancanza di buone prospettive lavorative nel proprio campo di studio, piuttosto che la certezza che anche per quei pochi posti disponibili, essi sono mal retribuiti e i salari non sono adeguati per uno standard di vita ragionevole nel proprio paese. Queste motivazioni spingono una percentuale sempre maggiore di gio-

vani adulti a ricercare o quanto meno a desiderare di cercare e trovare lavoro in un altro paese europeo, sia esso inteso come un periodo temporaneo di breve durata piuttosto che un lungo periodo ancora non pienamente definito.

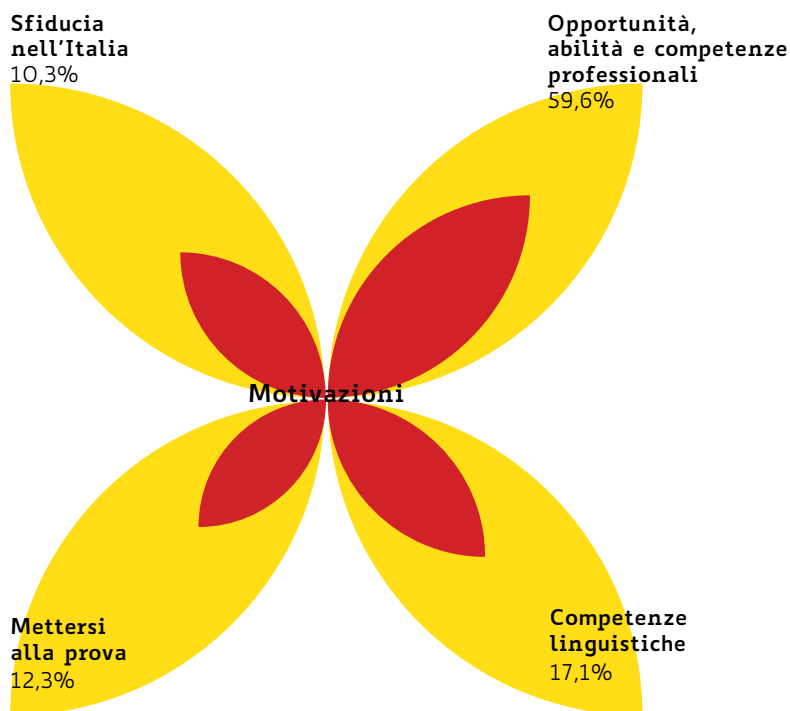
A quanti dichiarano di essere disposti ad un periodo di mobilità internazionale, ne corrispondono quasi altrettanti che invece affermano di non essere affatto interessati a questa prospettiva. Quest'ultima percentuale è più alta in Italia, il 55% del campione, a fronte di un 38% che dichiara di essere disponibile ad affrontare un periodo di mobilità, sia esso di breve (24%) o di lungo periodo (14%)¹⁰.

La motivazione principale che spinge i giovani umbri ad intraprendere l'esperienza Euodyssée è sicuramente quella relativa alla prospettiva di trovare un lavoro futuro incline alle proprie aspettative (52%). Per il raggiungimento di questo obiettivo i giovani, terminata l'esperienza di studio universitario, sono orientati verso la scelta di un'esperienza lavorativa a tutti gli effetti che possono scegliere in base alle loro priorità di carriera. Il programma rappresenta un'opportunità per costruire liberamente un percorso di transizione università-lavoro, al fine di acquisire abilità e competenze pratiche (33%) e linguistiche (25%) che permetteranno di essere più competitivi sul mercato del lavoro italiano ed europeo. Passa in secondo piano, per quanto tuttavia ancora rilevante, la percentuale di coloro che vedono nel programma il fine ultimo, ovvero una "fuga" dall'Umbria o dall'Italia, incapace di offrire loro le dovute opportunità di inserimento lavorativo (il 15%). È importante inoltre sottolineare come la dimensione soggettiva legata alla rottura della *routine* e al rafforzamento delle abilità trasversali come l'acquisizione di autonomia, indipendenza e sicurezza di sé, può essere determinante nella scelta finale di affidarsi a questo percorso. Il 18% dei partecipanti vanno all'estero con l'intento di mettersi alla prova come lavoratori e come persone in un contesto culturale, linguistico e professionale diverso.

10. Flash EB Series #319b "Youth on the move" Survey conducted by The Gallup Organization, Hungary upon the request of Directorate - General Education and Culture. Survey conducted over 27 member state on January 2011. Publication May 2011.

Grafico 5_Principali motivazioni alla base dell'adesione al programma.

Al totale del grafico va aggiunto 0,7% relativo all'opportunità di aumentare le competenze imprenditoriali.



Rispetto alla regione di destinazione, essa varia a seconda di alcuni criteri che incidono profondamente nella scelta finale del candidato. Nell'individuare l'offerta di tirocinio a cui candidarsi, ogni utente deve preliminarmente verificare il possesso dei requisiti richiesti che variano in base alla singola offerta di stage. Particolare riguardo avrà quindi il possesso di un adeguato livello di conoscenza della lingua del paese ospitante indicato così come il livello di qualifica e istruzione e soprattutto un piano formativo incline alle aspettative del richiedente. Le regioni che hanno ospitato maggiormente i beneficiari umbri del programma sono quelle spagnole *Comunidad Valenciana* (con un tasso di frequenza pari al 13,7%), *Catalunya* (12,3%) e la regione belga *Bruxelles Capitale* (12,3%); seguono le regioni francesi di *Île de France* e *Franche Comté* con un tasso di frequenza pari al 9,6%.

Tabella 5_Principali regioni di destinazione dei partecipanti.

Regione	%
Akersus	1,4
Azzorre	5,5
Baden-Württemberg	1,4
Barcellona	1,4
Bruxelles Capitale	12,3
Catalunya	12,3
Champagne Ardenne	4,1
Comunidad Valenciana	13,6
Franche Comté	9,6
Île de France	9,6
Limousin	6,8
Madeira	1,4
Midi Pyrenees	1,4
Murcia	2,7
Poitou Charente	1,4
Rhône Alpes	5,5
Varazdin	1,4
Wallonie	8,2
TOT.	100

La durata media di ogni esperienza all'estero è di 6 mesi, che corrisponde ad un primo mese di corso intensivo della lingua del paese ospitante (circa 80 ore) e a 5 mesi di stage pratico in azienda. La durata e l'organizzazione dei tirocini all'estero riflette la stessa organizzazione adottata dalla regione Umbria, con una durata media dei tirocini di 5 mesi a cui si aggiunge un primo mese di corso di lingua e cultura italiana presso l'Università per Stranieri¹¹.

Altra caratteristica comune a tutte le regioni aderenti al programma è la borsa di mobilità assegnata che deve essere pari a 800€ mensili nette e comunque proporzionale al costo della vita del paese ospitante e che garantisce adeguati standard di vita nel paese d'accoglienza; con la conseguente crescita

11. Questa impostazione risponde ai criteri di durata e qualità espressi dalla LR 17 del settembre 2013 e la successiva DD di attuazione, che prevede per i tirocini extracurricolari una durata massima pari a 6 mesi.

di autonomia dell'individuo nel disporre liberamente del proprio reddito e garantire scelte non dettate da una retribuzione più elevata, ma dalla qualità dell'offerta stessa. A fronte di caratteristiche organizzative comuni, la scelta del partecipante è quindi indirizzata verso il piano formativo espresso dall'offerta di stage.

Il processo di *matching* effettivo avviene attraverso due fasi successive: la prima realizzata dal partecipante tramite il portale web del programma dove può identificare fino ad un massimo di 5 offerte promosse dalla stessa regione; la seconda avviene durante il colloquio orientativo e motivazionale con il coordinatore regionale, quando le scelte del candidato vengono discusse con i responsabili regionali.

In prima analisi si considerano le motivazioni alla base della scelta di partecipare ad un programma di mobilità internazionale e, successivamente, si entra nel merito delle offerte, andando a vedere soprattutto la continuità con il percorso di studi o di formazione professionale effettuato e il piano formativo proposto dall'impresa ospitante. Questo passaggio è estremamente importante perché da una parte garantisce un periodo di permanenza all'estero all'altezza delle aspettative, riducendo le possibilità di conflitto che possono emergere con l'ente ospitante e dall'altra parte può aumentare eventuali possibilità di assunzione futura nell'ente ospitante.

I settori professionali individuati dai tirocinanti umbri sono molto diversificati, a testimonianza anche della grande varianza di tirocini proposti dal programma.

Settore professionale	%
Architettura, costruzioni	13,7
Arte / Audiovisivo	8,2
Business / Amministrazione	9,6
ICT	2,7
Educazione	9,6
Ingegneria	6,8
Salute / Scienze mediche/ SS.MM.FF.NN.	5,5
Giornalismo / Humanities	8,2
Servizi alla persona / Servizi Sociali	5,5
EU project management	19,2
Turismo e servizi connessi	11
TOT.	100

Tabella 6_Settori professionali delle aziende estere ospitanti i tirocinanti umbri.

Sezione 2



OCCUPAZIONE





Realtà, possibilità e prospettive

Nel momento in cui è stata realizzata la rilevazione oggetto di analisi del presente capitolo, 60 su 110 ragazzi hanno completato l'intera esperienza all'estero; quindi l'indagine ai fini occupazionali si concentra su questa popolazione, andando a definire in prima battuta le tipologie occupazionali in base al settore economico, alla forma contrattuale e al salario percepito e successivamente al processo di acquisizione delle competenze dirette e trasversali.

Fra coloro che hanno concluso positivamente l'esperienza di stage internazionale, quasi la totalità era alla ricerca di una prima occupazione, una percentuale residua ha invece dichiarato la propria intenzione di continuare il percorso di studi e ritardare quindi l'ingresso nel mondo del lavoro. *Il 58,6% di coloro che sono alla ricerca di prima occupazione dichiara di aver trovato un lavoro al termine dell'esperienza Eurodyssée.* La maggior parte, circa il 60%, presso un ente localizzato nella stessa regione dove era stato svolto lo stage, inoltre se a questo dato si somma la totalità di quanti lo hanno trovato nello stato in cui è effettuato lo stage (8,8%) o presso un altro stato estero (5,9%), è possibile sottolineare una fortissima propensione dei ragazzi a considerare l'intero mercato del lavoro europeo come possibilità e non limitarsi al solo contesto italiano. D'altra parte l'Umbria e l'Italia rappresentano un'alternativa per circa un quarto del campione analizzato.

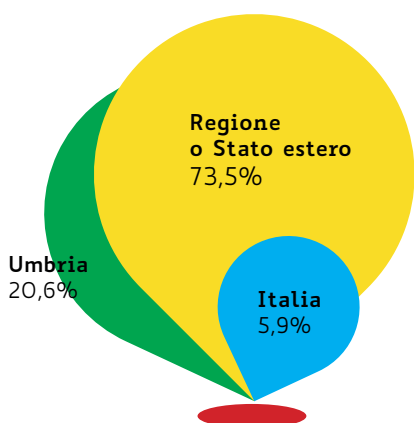


Grafico 6_Localizzazione ente d'assunzione al termine del tirocinio.

Questi dati dimostrano come il programma sia in grado di ampliare le opportunità lavorative dei beneficiari oltre il contesto regionale e nazionale. Tuttavia è importante cercare di individuare e capire se le aspirazioni iniziali, ovvero quella di trovare nel futuro un lavoro incline alle proprie aspettative, siano state soddisfatte con l'occupazione individuata al termine dello stage. Bisogna quindi valutare l'attuale posizione lavorativa alla luce di determinate variabili che possano guidare a una risposta rispetto l'ipotesi indicata.

Tabella 7_Settore professionale dell'ente d'assunzione.

Settore professionale	%
Architettura, costruzioni	5,9
Arte / Audiovisivo	11,8
Business / Amministrazione	17,6
ICT	2,9
Educazione	8,8
Ingegneria	8,8
Salute / Scienze mediche	2,9
Industria	8,8
Servizi alla persona / Servizi Sociali	5,9
EU project management	11,8
Turismo e servizi connessi	14,8
TOT.	100

I settori professionali in cui operano gli enti rispecchiano la grande differenziazione già riscontrata al momento della rilevazione di quelli relativi allo stage. Questo dato è stato quindi incrociato con la precedente rilevazione per delineare il grado di continuità e coerenza della nuova attività lavorativa con quella di stage conclusa secondo tre diversi gradi di continuità dal più afferente (indicato dall'etichetta "uguale") al minore ("differente").

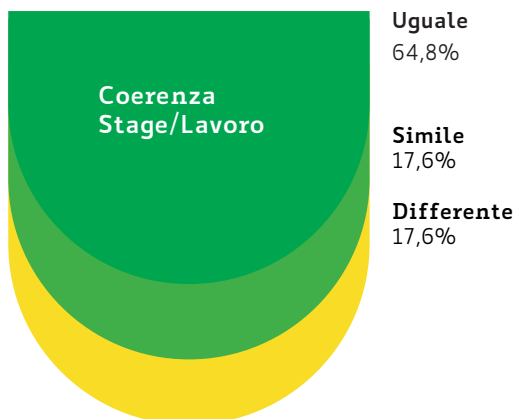


Grafico 7_Grado di coerenza fra settore di stage e settore d'impiego.

Nel dettaglio, sembrerebbe essere confermata la tendenza che chi è disposto alla mobilità, in Italia o in Europa, per cercare di avere una corrispondenza fra aspirazioni lavorative iniziali e prima occupazione, riesce ad avere maggiori possibilità di realizzare un percorso di transizione verso il lavoro più coerente, di quanti invece trovano in Umbria il loro primo sbocco occupazionale.

Tabella 8_Tavola di contingenza fra localizzazione ente d'assunzione e continuità del settore professionale fra stage e lavoro.

Localizzazione	Continuità del settore d'attività professionale tra stage e lavoro		
	Uguale	Differente	Simile
Altro Stato / Regione	50%	-	50%
Umbria	42,8%	42,9%	14,3%
Italia	100%	-	-
Regione in cui è stato effettuato lo stage	65%	15%	20%
Stato in cui è stato effettuato lo stage	100%	-	-
TOT.	64,8%	17,6%	17,6%

Non si riscontrano particolari discostamenti fra il gruppo definito di lauree "deboli" rispetto a quello delle lauree "forti" e il 7% divide i due parziali di coloro che trovano una prima occupazione coerente con il percorso di stage. I diplomati con qualifica professionale che hanno realizzato il programma, dimostrano di avere una maggiore flessibilità ed adattabilità alle differenti tipologie d'impiego e al tempo stesso, il livello più basso di qualifica non sembra essere così rilevante al momento dell'immissione nel mercato del lavoro, a differenza invece delle possibilità d'accesso al programma.

Questo dato deve essere interpretato tenendo in massima considerazione il percorso individuale e soggettivo dei beneficiari. Infatti, non possono essere definiti come NEET¹ e si suppone quindi che durante i 4 anni di media che attendono prima di accedere al programma Eurodyssée, abbiano impiegato tale periodo nell'acquisizione di competenze ed abilità in ambito di formazione professionale. Se quindi da una parte questo aspetto ha inciso nei tempi di d'accesso al programma, d'altra parte non sembra essere così rilevante al momento dell'accesso nel mercato del lavoro in cui le competenze professionali maturate durante le precedenti esperienze lavorative sembrano essere maggiormente rilevanti. Gli EQF3 partecipanti al programma sembrano quindi avere elevate possibilità di trovare un impiego anche se non pienamente coerente con il loro percorso formativo che al tempo stesso può essere molto più variabile rispetto a un percorso più strutturato che si compie durante l'acquisizione di titoli universitari.

I tempi di accesso al mercato del lavoro sono piuttosto rapidi, il 94% è assunto entro i primi 6 mesi dalla fine dell'esperienza di stage mentre il restante 6% trova lavoro comunque entro un anno.

Per quanto il dato sulla percentuale di occupati è piuttosto confortante se paragonato ad altri programmi di mobilità internazionale o ad altre misure di transizione scuola-lavoro promosse dalla Regione Umbria e co-finanziate dai Fondi Strutturali², il dato complessivo di 58,6% di occupati al termine dello stage deve essere letto alla luce di quanti hanno concluso l'esperienza di stage da non più di sei mesi al momento della rilevazione. Questo sottogruppo rappresenta circa il 53% di quanti hanno dichiarato di non aver trovato lavoro alla fine di Eurodyssée. Se a questi ultimi si aggiunge il 33,3% che identifica coloro i quali hanno terminato l'esperienza da non più di un anno, vi sono margini per leggere il dato complessivo sull'occupazione al termine del programma in rialzo nel breve periodo (0-6 mesi) e nel lungo (6-12 mesi) quando gli effetti diretti del programma possono essere mitigati da altre iniziative occupazionali.

1. Not (engaged) in Education, Employment or Training.

2. M. Ripavella, A.M. Riccioni, V. Bendini "Assegni e borse di ricerca: opportunità per i giovani" in AUR Quaderni, Perugia 2012.

Tabella 9_Tavola di contingenza tempo intercorso tra la fine dello stage e la data di rilevazione (in classi) - Al termine dell'esperienza Eurodyssee, hai trovato un impiego?

Al termine dell'esperienza Eurodyssee, hai trovato un impiego?		
Tempo intercorso tra la fine dello stage e la data di rilevazione (classi)	Si	No
0-6 mesi	47,1%	52,9%
6-12 mesi	66,7%	33,3%
oltre i 12 mesi	62,5%	37,5%

Tenendo in considerazione le dovute differenze che esistono a livello dei singoli stati sulle diverse tipologie contrattuali d'impiego, fra gli occupati prevalgono le forme contrattuali atipiche legate a contratti a tempo determinato di diversa durata. Il livello salariale prevalente è quello della fascia fra 1000€ e 1499€ mensili netti; il 47,1% è in quella immediatamente precedente fra 500€ e 999€ mensili. Inoltre è importante porre l'accento su coloro che riescono a raggiungere nella prima occupazione un livello netto salariale pari o superiore ai 1500€ mensili.

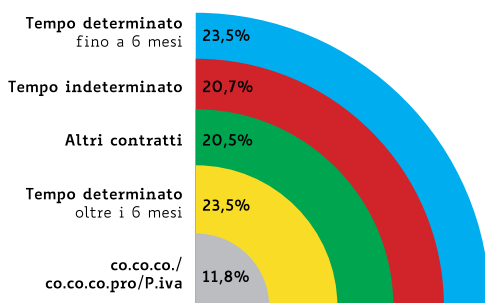


Grafico 8_Tipologie contrattuali d'impiego al termine del tirocinio.

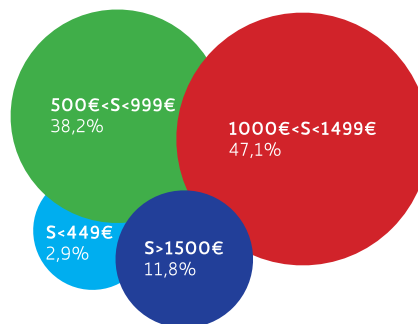


Grafico 9_Livelli salariali (per classi) dell'assunzione post tirocinio.

Questi dati sono utili per delineare una tendenza comune ai diversi profili individuati, in particolare per descrivere il rapporto di continuità fra area di studio-stage-lavoro (identificato in tabella 10 dalle etichette "uguale", "simile", "differente"), il livello salariale netto e la localizzazione dell'impresa, al fine di definire "un lavoro incline alle proprie esigenze", secondo l'ipotesi iniziale.

Tabella 10_Tavola di contingenza fra livello remunerativo netto - Localizzazione ente d'assunzione - Continuità del settore professionale tra stage e lavoro - Livelli salariali (per classi).

UGUALE				
Localizzazione dell'ente di assunzione	Umbria	Italia	Estero	TOT.
Inferiore o uguale a 499€ mensili	-	-	5,9%	4,5%
Fra 500€ e 999€ mensili	33,3%	100%	23,5%	31,8%
Fra 1000€ e 1499€ mensili	66,7%	-	47,1%	45,5%
Uguale o superiore a 1500€	-	-	23,5%	18,2%
TOT.	100%	100%	100%	100%

SIMILE				
Localizzazione dell'ente di assunzione	Umbria	Italia	Estero	TOT.
Inferiore o uguale a 499€ mensili	-	-	-	-
Fra 500€ e 999€ mensili	100%	-	60%	66,7%
Fra 1000€ e 1499€ mensili	-	-	40%	33,3%
Uguale o superiore a 1500€	-	-	-	-
TOT.	100%	100%	100%	100%

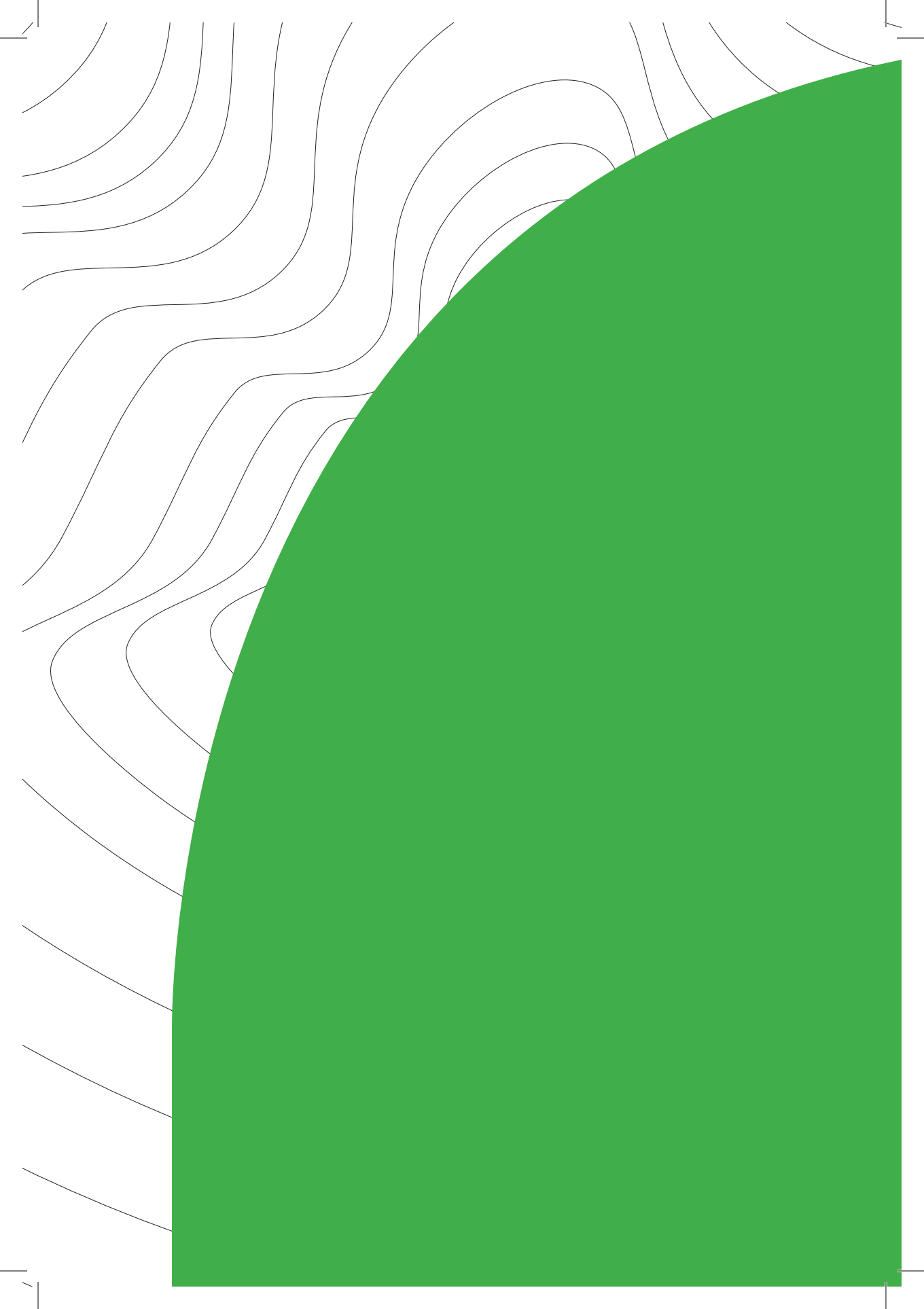
DIFFERENTE				
Localizzazione dell'ente di assunzione	Umbria	Italia	Estero	TOT.
Inferiore o uguale a 499€ mensili	-	-	-	-
Fra 500€ e 999€ mensili	66,7%	-	-	33,3%
Fra 1000€ e 1499€ mensili	33,3%	100%	100%	66,7%
Uguale o superiore a 1500€	-	-	-	-
TOT.	100%	100%	100%	100%

Partendo dal dato già dimostrato che chi è propenso alla mobilità in Italia o in Europa trova più facilmente un lavoro in continuità con il proprio percorso di studi e di stage, si può affermare che la maggiore mobilità sembra anche garantire maggiori livelli salariali rispetto a quelli italiani e umbri. Inoltre, l'Umbria sembra offrire minori opportunità di un impiego coerente con le aspirazioni del giovane in mobilità, ed a salari più bassi. Da qui si percepisce una scarsa propensione all'attrattività della Regione, rispetto alle aspirazioni lavorative e personali dei giovani partecipanti (Tabella 9).

Fra chi non ha ancora trovato lavoro al termine dell'esperienza Eurodyssee, si osserva come l'ambizione di trovare un'occupazione incline alle proprie aspirazioni rappresenta una bussola per i giovani partecipanti, poco disposti a sottostare al ricatto del reddito o del lavoro sottodimensionato a tutti i costi. Infatti fra le prime motivazioni sulla causa del non aver ancora intercettato un'occupazione, la principale, espressa da circa il 58% dei non occupati, è sicuramente quella di non aver ancora trovato un lavoro incline alle proprie aspettative. Il 20% sembra essere consapevole che, per raggiungere tale condizione, è necessario ancora affrontare un percorso di formazione focalizzato all'acquisizione di competenze ed abilità professionali, preferibilmente in abito lavorativo. Interessante, in termini di potenzialità del programma Eurodyssee e delle tendenze dei giovani rispetto al mercato del lavoro, è la percentuale di quanti stanno seriamente pensando all'avvio di un'attività professionale autonoma, e quindi il programma, per quanto non direttamente orientato all'acquisizione di competenze manageriali e di *peer business*³, ha rappresentato comunque un'importante base di partenza per la realizzazione dell'individuo in questo campo.

Motivazione mancata assunzione	%	Tabella 11_ Motivazioni per la mancata assunzione al termine dello stage.
Altro	16,7	
Non ho trovato un lavoro in grado di soddisfare le mie aspettative	58,3	
Ho preferito focalizzare la mia attenzione sull'avvio di una attività imprenditoriale	4,2	
Mancanza di un adeguato livello di competenze ed abilità professionali	20,8	
TOT.	100	

3. Si veda il programma di mobilità europea "Erasmus for Young Entrepreneurs" promosso all'interno del programma europeo COSME Competitiveness of Enterprises and SMEs.



Sezione 3

SODDISFAZIONE



Abilità, competenze e servizi realizzati

Il processo continuo di acquisizione di competenze e capacità è un elemento chiave di ogni programma di tirocinio sia in fase di definizione del progetto formativo che, successivamente, all'atto della loro valutazione e certificazione. In particolare per i programmi europei, la certificazione delle competenze e delle capacità assume un significato ancor più importante se i diversi sistemi nazionali possono dialogare fra loro. L'Unione Europea ha adottato diversi strumenti al fine di garantire e rendere operativo questo dialogo, che puntano a standardizzare o quanto meno a rendere uniforme il terreno interpretativo di competenze ed abilità acquisite durante il periodo di transizione verso il lavoro o in campo professionale.

La letteratura scientifica ci dice che le competenze possono comprendere ogni generica caratteristica personale che può dar luogo ad una buona prestazione lavorativa. Secondo questa definizione possono quindi essere considerate competenze le conoscenze, le capacità trasversali e quelle tecniche, i tratti caratteriali, gli atteggiamenti e le attitudini, l'autostima, la valutazione dell'autoefficacia ecc. A questa prima definizione, è importante inserire il carattere della misurabilità, ovvero le competenze sono comportamenti osservabili propri di una certa mansione che la persona è in grado di svolgere secondo uno standard di prestazione prefissato⁴.

Questa definizione è direttamente correlata ai diversi compiti lavorativi che una persona è in grado di svolgere e in che misura. Rispetto alla definizione adottata in ambito istituzionale europeo attraverso il sistema ESCO⁵, essa implica la provata abilità ad usare conoscenze, abilità personali sociali e/o metodologiche nello sviluppo professionale e personale.

4. A. Di Fabio *"Bilancio di competenze e orientamento formativo"* Ed. Giunti O.S. 2013; (Evangelista 2006).

5. ESCO è il sistema multilingue di classificazione europeo delle competenze, abilità, qualifiche e occupazioni. Identifica categorie di abilità, competenze, qualifiche ed occupazioni rilevanti per il mercato del lavoro europeo e per le misure di formazione professionale ed educazione. Il sistema ESCO fornisce i profili occupazionali dimostrando la correlazione fra occupazioni, abilità, competenze e qualifiche.

Le competenze sono descritte sotto il profilo di responsabilità ed acquisizione progressiva di autonomia nella realizzazione dei compiti assegnati. Anche se questo termine spesso è confuso con le "capacità" (*skills*), essi hanno tuttavia significati diversi se rapportati allo scopo. Le capacità si riferiscono all'uso di metodologie o strumenti in una determinata sequenza per il raggiungimento del compito assegnato. Si riferisce quindi generalmente alle abilità di una persona di fronte a nuove situazioni e sfide impreviste ad usare conoscenze, capacità in maniera autonoma e autogestita. Così le "capacità" descrivono caratteristiche personali necessarie a svolgere una determinata attività, esse possono essere tecniche (ad esempio guidare una macchina, utilizzare software specifici, parlare le lingue straniere ecc.) oppure trasversali, come, ad esempio, collaborare, negoziare, lavorare in squadra, dirigere ecc.

Nella rilevazione, sono prese in considerazione le capacità professionali acquisite all'estero, quelle linguistiche e il *networking*, ovvero la capacità trasversale di creare contatti e relazioni professionali oltre i confini nazionali. Il valore loro assegnato dagli utenti poteva variare secondo il grado di soddisfazione riscontrato all'interno del posto di lavoro e nelle relazioni professionali instaurate durante l'esperienza all'estero. Il giudizio auto-valutativo espresso dagli utenti è molto al di sopra del valore sufficiente per tutte le categorie considerate, questo tendenzialmente giustifica un processo di incontro fra domanda e offerta ben realizzato, in cui l'impresa ospitante selezionata e il piano formativo da essa proposto (attraverso il portale web e successivamente durante il colloquio motivazionale con il candidato) erano ben chiari, ovvero il candidato ha scelto un ambiente di crescita professionale che poteva incontrare le proprie aspettative.

Ritornando nel vivo della nostra indagine, il grado di soddisfazione del programma è stato valutato sia complessivamente che attraverso i singoli servizi, prestazioni e soggetti che ne permettono la funzionalità. Le rilevazioni sono state di tipo qualitativo, utilizzando una scala di valori dal "per niente" al "pienamente" soddisfatto.

Grafico 10_Grado di soddisfazione del tirocinante rispetto al processo di acquisizione delle competenze professionali durante l'esperienza all'estero.

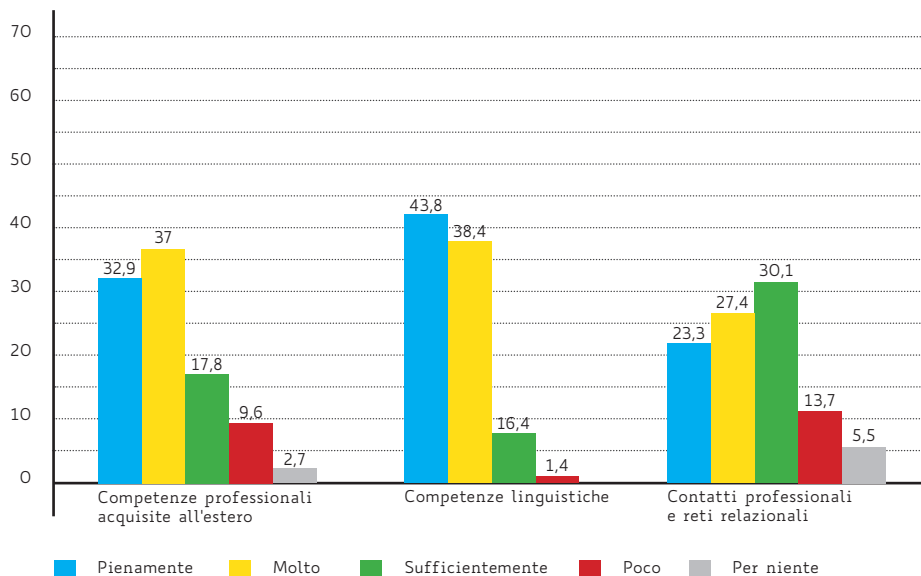


Tabella 12_Grado di soddisfazione del tirocinante rispetto al processo di acquisizione delle competenze professionali durante l'esperienza all'estero.

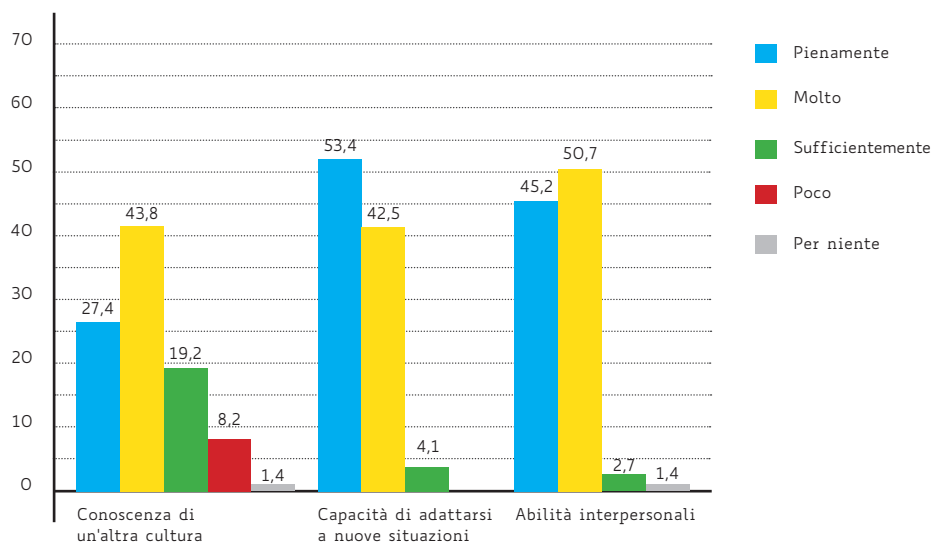
Competenze professionali acquisite all'estero	%	Competenze linguistiche	%	Competenze professionali e reti relazionali	%
per niente	2,7	per niente	-	per niente	5,5
poco	9,6	poco	1,4	poco	13,7
sufficientemente	17,8	sufficientemente	16,4	sufficientemente	30,1
molto	37	molto	38,4	molto	27,4
pienamente	32,9	pienamente	43,8	pienamente	23,3
TOT.	100	TOT.	100	TOT.	100

Anche le abilità sono state analizzate secondo una scala di valori di giudizio rispetto a criteri di autovalutazione espressi dai beneficiari finali. Così sono state prese in considerazione: l'apporto del programma nella conoscenza di un'altra cultura, e quindi l'adattabilità del giovane a diversi contesti culturali che possono influenzare l'approccio alla vita professionale, la capacità di adattarsi a nuove situazioni (in considerazione del contesto lavorativo e dell'ambiente culturale circostante) e le abilità interpersonali, ovvero la capacità di lavorare in squadra rispetto alla realizzazione di un obiettivo. Anche per queste grandezze i giudizi espressi sono ben al di sopra della media.

Tabella 13_Grado di soddisfazione del tirocinante rispetto al processo di acquisizione delle abilità professionali durante l'esperienza all'estero.

Conoscenza di un'altra cultura	%	Capacità di adattarsi a nuove situazioni	%	Abilità interpersonali	%
per niente	1,4	per niente	-	per niente	-
poco	8,2	poco	-	poco	1,4
sufficientemente	19,2	sufficientemente	4,1	sufficientemente	2,7
molto	43,8	molto	42,5	molto	50,7
pienamente	27,4	pienamente	53,4	pienamente	45,2
TOT.	100	TOT.	100	TOT.	100

Grafico 11_Grado di soddisfazione del tirocinante rispetto al processo di acquisizione delle abilità professionali durante l'esperienza all'estero.



Rispetto ai servizi offerti dall’Agenzia Umbria Ricerche essi consistono nel colloquio preliminare di presa di contatto. Le informazioni fornite riguardano le fasi costitutive della creazione del profilo *on line*, la lingua da utilizzare, la valutazione delle competenze linguistiche tramite il quadro di riferimento comune di auto-valutazione¹, la compilazione e l’ottimizzazione del curriculum. Successivamente alla prima fase di contatto e all’individuazione delle offerte sul portale web, l’utente perfeziona la candidatura durante la fase di colloquio con il responsabile di progetto dell’Agenzia Umbria Ricerche. Durante il colloquio si cerca di ottimizzare il processo di *matching*, ovvero la corrispondenza fra le offerte individuate e il profilo del tirocinante; al termine di questa fase, la domanda viene inoltrata alla regione ospitante. All’AUR spetta anche il compito di seguire la candidatura fino al suo esito finale (accettazione o rifiuto da parte dell’impresa ospitante) e in caso di selezione, effettuare assistenza amministrativa nel reperimento dei documenti necessari alla partenza (sia per la regione d’invio che per quella ospitante) e invio degli stessi.

I servizi offerti dall’Agenzia Umbria Ricerche, nel complesso, sono risultati molto soddisfacenti da parte dell’utenza, con risultati ben al di sopra della sufficienza.

Soddisfazione per i servizi AUR	%
per niente	1,4
poco	8,2
sufficientemente	30,1
molto	32,9
pienamente	27,4
TOT.	100

Tabella 14_Grado di soddisfazione del tirocinante rispetto ai servizi forniti dall’Agenzia Umbria Ricerche.

1. CEFR: *Common European Framework of Reference for Languages*.

I servizi offerti dalla Regione riguardano sia la fase prima della partenza che quella durante lo svolgimento dello stage. Prima della partenza, la Regione ospitante verifica che le offerte di tirocinio siano complete di tutte le informazioni necessarie, sia in merito ai contenuti espressi dall'azienda (nel caso la Regione ospitante può optare iniziative a supporto dell'ente per una corretta compilazione dei campi richiesti dal portale web) sia rispetto alla logistica e all'organizzazione dell'esperienza all'estero, i cui meccanismi descrittivi devono essere sempre disponibili nel sito web del programma. Alla Regione ospitante spetta anche il compito di raccogliere le candidature e essere da tramite fra candidato e ente ospitante durante la selezione (che avviene di norma attraverso la comparazione dei CV e dei dossier di candidatura e successivamente attraverso il colloquio telefonico/Skype). Al termine della procedura selettiva, la Regione comunica l'esito all'utente. Riguardo ai servizi offerti durante l'esperienza di stage, ogni regione è tenuta a rispettare determinati standard comuni. Questi standard comprendono il servizio di accoglienza all'arrivo dei candidati, l'organizzazione del corso di lingua intensivo presso un ente accreditato, l'alloggio per il primo mese, l'entità e modalità di erogazione della borsa di tirocinio.

Gli utenti hanno espresso un grado di giudizio molto positivo in entrambe le fasi sia nei confronti delle regioni che partecipano al programma da tanto tempo (Catalunya, Rhone Alpes, Île de France, Bruxelles ecc) sia verso quelle aderenti da poco.

Servizi offerti dalla Regione ospitante prima della partenza	%
per niente	1,5
poco	6,8
sufficientemente	30,1
molto	30,1
pienamente	31,5
TOT.	100

Tabella 15_Grado di soddisfazione dei tirocinanti rispetto ai servizi forniti dalla Regione ospitante prima della partenza.

Servizi offerti dalla Regione ospitante durante l'esperienza all'estero	%
per niente	-
poco	4,1
sufficientemente	23,3
molto	39,7
pienamente	32,9
TOT.	100

Tabella 16_Grado di soddisfazione dei tirocinanti rispetto ai servizi forniti dalla Regione ospitante durante l'esperienza all'estero.

Durante il tirocinio sono state valutate le fasi salienti che costituiscono il programma: il corso di lingua, il tutoraggio durante lo stage da parte dell'ente ospitante e quanto gli obiettivi e le attività formative previste dall'offerta sono poi state effettivamente predisposte per essere realizzate. In tutti e tre questi elementi, i giudizi espressi dagli utenti (a prescindere dall'esito occupazionale al termine del tirocinio) sono stati pienamente soddisfacenti.

(A) Corso di lingua iniziale	%
per niente	2,7
poco	11,1
sufficientemente	18,1
molto	29,2
pienamente	38,9
TOT.	100

(B) Tutoraggio durante lo stage	%
per niente	1,4
poco	11,1
sufficientemente	27,8
molto	29,2
pienamente	30,5
TOT.	100

(C) Obiettivi e attività formative durante lo stage	%
per niente	-
poco	8,3
sufficientemente	29,2
molto	34,7
pienamente	27,8
TOT.	100

Tabella 17_Grado di soddisfazione dei tirocinanti rispetto al corso di lingua iniziale (A), al tutoraggio durante lo stage (B), agli obiettivi e alle attività formative durante lo stage (C).

Il 25 gennaio 2013 centinaia di giovani provenienti da diversi paesi dell'Unione hanno partecipato al primo forum europeo dei tirocinanti. Le raccomandazioni emerse sono state raccolte all'interno di una proposta, indirizzata al Consiglio dell'Unione Europea, relativa al quadro di riferimento per l'attuazione di tirocini di qualità. Durante l'iniziativa i tirocinanti hanno avviato importanti discussioni a partire dalla loro diretta esperienza e dalle loro considerazioni durante lo svolgimento dello stage. Sicuramente l'aspetto della remunerazione durante il processo di apprendimento è stato l'elemento qualificante dell'intera discussione. A prescindere dalle finalità con cui è stato avviato il tirocinio, l'assenza di una adeguata retribuzione diventa anche la mancanza di opportunità per molti di poter usufruire di questo importante strumento, perché limita l'accesso a coloro che per capacità familiare, se lo possono permettere, escludendo coloro che non possono contare su tale appoggio².

Contemporaneamente la proposta per una Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea³ accoglie ed integra la considerazione emersa durante il forum, soprattutto a riguardo delle elevate ricadute socio-economiche che una mancata regolamentazione del tirocinio può avere: tirocini ripetuti più volte che di fatto sostituiscono un lavoro regolare o piuttosto tirocini di bassa qualità in considerazione degli obiettivi formativi e delle attività previste, che non portano a nessun risultato concreto in termini di occupabilità o di emersione dal sottodimensionamento professionale. La proposta evidenzia alcuni elementi chiave che caratterizzano un tirocinio di qualità: contratto di tirocinio scritto, obiettivi formativi concordati e predisposizione di strumenti professionali e materiali idonei per il loro raggiungimento, diritti e doveri regolamentati all'interno di convenzioni scritte ed accettate da entrambe le parti, una durata ragionevole in considerazione di un percorso pre-stabilito per il raggiungimento degli obiettivi di stage (ciò implica anche la non prorogabilità del tirocinio onde evitare la sostituzione del tirocinio con un vero contratto di lavoro).

Queste sono solo alcune e comunque le più rilevanti raccomandazioni evidenziate nel documento, ed è a queste che l'Agenzia Umbria Ricerche ha fatto riferimento nel predisporre il vademecum d'attuazione dei tirocini internazionali all'interno del programma Eurodyssée. Gli alti livelli di soddisfazione del programma da parte dell'utenza, nonché i confor-

2. Final report trainee forum: Brainstorming with Trainees for an EU Initiative towards a Quality Framework for Traineeships. DG EMPL January 25, 2013.

3. COM(2013) 857 final "Proposal for a Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships" Brussels, 4.12.2013.

tanti esiti occupazionali riscontrati al termine dello stage, sono anche dovuti ad un quadro di riferimento affidabile e capace di orientarsi rispetto alle ultime disposizioni internazionali in materia.

Tre anni di progetto, una buona pratica

In un contesto europeo caratterizzato ancora dal perdurare degli effetti della crisi economica e finanziaria, i giovani continuano a essere fra le categorie più fragili. Gli alti tassi di disoccupazione, che ancora si registrano relativi a questa categoria, hanno attirato l'attenzione e portato all'attivazione di percorsi specifici per il loro inserimento lavorativo, tanto più se il rischio è quello di abbandonare le speranze di trovare un'occupazione soddisfacente nel breve periodo, e quindi di rinunciare addirittura a cercarla. Oltre al dato quantitativo di per sé allarmante, non si può non considerare che tipo di prospettive lavorative attendono i giovani e se queste siano all'altezza delle loro aspettative professionali e al tempo stesso se possano garantire un percorso di inserimento lavorativo orientato alla qualità, onde prevenire discriminazioni multiple che possono riscontrarsi nel percorso di ricerca lavorativo se non, addirittura, all'interno dello stesso posto di lavoro.

Fra i molti strumenti di politiche attive per il lavoro, il tirocinio extracurricolare di orientamento o di inserimento lavorativo è quello che catalizza le principali attenzioni sia da parte dei giovani che da parte dei decisori politici in vista di una futura programmazione. In Italia, sebbene tale strumento sia ancora poco considerato dai giovani, la tendenza segnala un netto incremento al suo ricorso, soprattutto dopo l'introduzione di un quadro normativo nazionale e regionale di riferimento, che ne ha disciplinato l'utilizzo e arginato, per quanto possibile, eventuali abusi. Al tempo stesso l'opzione di affrontare un percorso scuola-lavoro attraverso un tirocinio internazionale diventa sempre più concreta perché considerata come la più indicata per acquisire competenze professionali ed abilità linguistiche non più spendibili nel solo mercato del lavoro italiano, ma all'interno dell'intero spazio europeo, aumentando così le possibilità di conseguire un lavoro incline con le aspirazioni professionali.

Attraverso il programma Eurodyssée, la Regione Umbria è intervenuta con l'obiettivo di offrire la possibilità a ragazzi umbri fra 18 e 32 anni di fare un periodo di tirocinio retribuito all'estero, sfruttando la rete organizzativa dell'Assemblea delle Regioni d'Europa. In circa 3 anni di attività del programma sono state più di 250 le domande di candidatura presentate dai giovani umbri, a testimonianza del forte interesse che i ragazzi dimostrano

verso le opportunità internazionali per ampliare o consolidare abilità e competenze professionali da poter poi spendere nella ricerca di un lavoro coerente con il proprio percorso di studio. Fra queste, sono state circa 110 le domande accettate e i percorsi all'estero conclusi positivamente.

Il programma è considerato in continuità rispetto all'esigenze dei giovani laureati, soprattutto quelli che, con la laurea di secondo livello recentemente conseguita, cercano di completare la transizione verso il lavoro attraverso un periodo di formazione e orientamento in contesto lavorativo. Le classi di laurea e i settori di studio dei partecipanti sono piuttosto varie, a seconda delle offerte di tirocinio disponibili e pubblicate sul sito web del programma. Così anche le regioni europee che hanno ospitato i tirocinanti umbri sono numerose, tuttavia le principali regioni meta di destinazione sono quelle spagnole della *Comunidad Valenciana* e *Catalunya* oltre il Belgio e la regione di *Bruxelles Capitale*. La scelta della destinazione finale dipende, tuttavia, da numerosi fattori e, soprattutto, dall'attività delle regioni d'accoglienza e, queste tre sopraccitate, si confermano essere fra le più attive dell'intero programma sia per anni di esperienza che per numero di tirocini proposti. La Regione Umbria, nonostante il breve periodo di operatività del programma, si colloca fra le prime 10 regioni su 35, per numero di scambi realizzati. Un importante risultato che ha permesso di far partire all'estero quanti più giovani umbri fosse possibile. Il programma infatti è regolato attraverso il principio di reciprocità, quanti più giovani una regione è in grado di ospitare, tanti saranno i giovani che la regione può inviare all'estero presso le altre regioni. Per conseguire questo risultato è importante quindi il coinvolgimento delle imprese ospitanti del territorio regionale (accompagnandole alla predisposizione di un piano formativo attraente) e la qualità dei servizi regionali offerti: tutoraggio, servizio d'accoglienza, corso di lingua e l'efficienza dello staff organizzativo.

Fra coloro che hanno concluso positivamente l'esperienza di stage circa il 60% ha trovato lavoro entro sei mesi dalla fine dell'esperienza internazionale. Il dato è straordinariamente importante se rapportato ad altre misure di transizione scuola-lavoro, ma soprattutto evidenzia come il programma offra l'opportunità di trovare lavoro non più nel solo contesto regionale o nazionale ma in tutta Europa. Un quarto dei neo occupati ha infatti trovato lavoro in Italia o in Umbria, il resto all'estero, nella stessa regione in cui ha effettuato lo stage, nello stesso stato o addirittura in un altro stato estero. I dati raccolti sembrerebbero inoltre confermare la tendenza che chi è disposto alla mobilità, per cercare di veder confermate le proprie aspirazioni professionali, ha più *chance* di trovare un lavoro coerente con il proprio percorso di studio, maggiormente retribuito e con condizioni contrattuali più favorevoli, sebbene prevalentemente precarie. La difficoltà di incontrare un'occupazione incline alle proprie aspirazioni è, invece, la

principale causa del mancato impiego al termine dello stage Eurodyssée. A questa principale motivazione va aggiunta anche quella relativa al desiderio di impegnarsi in percorsi di formazione continua per l'acquisizione di competenze ed abilità professionali. Il programma si conferma comunque come un efficace intervento al fine di acquisire competenze e abilità professionali utili per migliorare la *performance* di occupabilità nello spazio europeo.

Il programma Eurodyssée, proposto dalla Regione Umbria come azione pilota a valere su risorse del POR FSE 2007-2013 e implementato dall'Agenzia Umbria Ricerche, si è rivelato quindi un importante strumento nello scenario di crisi economica capace di rispondere in maniera efficace alle difficoltà incontrate dai giovani nel trovare un lavoro incline alle proprie aspirazioni professionali. Inoltre, la stabilità e l'affidabilità del *network* entro cui agisce, l'Assemblea delle Regioni d'Europa, offre alla Regione Umbria il contesto ottimale entro cui proporre ed attivare misure sperimentali di contrasto alla disoccupazione giovanile e al tempo stesso ipotizzare percorsi di finanziamento flessibili e capaci di agire su più livelli di governance.

Agenzia Umbria Ricerche
Via Mario Angeloni, 80/A
Tel. 075.5045805
www.aur-umbria.it