



LA MOBILITÀ TRANSNAZIONALE E LE IMPRESE: L'ESPERIENZA DI LEONARDO DA VINCI E DI ERASMUS+

*a cura di
Roberta Grisoni*

13



INAPP
PUBLIC POLICY INNOVATION

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) del Fondo sociale europeo delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.org

La collana Inapp Report è curata da Claudio Bensi.



INAPP

LA MOBILITÀ
TRANSNAZIONALE
E LE IMPRESE:
L'ESPERIENZA
DI LEONARDO DA VINCI
E DI ERASMUS+

a cura di

Roberta Grisoni



INAPP

PUBLIC POLICY INNOVATION

La pubblicazione raccoglie i risultati di due indagini curate dall'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP (responsabile Ismene Tramontano) sugli effetti prodotti dai progetti di mobilità transnazionale e sulla partecipazione delle imprese nell'ambito dei programmi Leonardo da Vinci e Erasmus+ VET.

Le indagini sono state realizzate in collaborazione con: Fondazione Censis, Disamis-Izi, Istituto Piepoli S.p.A.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Gruppo di lavoro per l'Inapp: Rossano Arenare, Anna Sveva Balduini, Laura Borlone, Anna Butteroni, Susanna D'Alessandro, Franca Fiacco, Roberta Grisoni (coordinatore), Barbara Marino, Marilise Varricchio, Michela Volpi. Per Fondazione Censis (somministrazione questionari, raccolta e elaborazione dati): Gabriella Addonizio, Andrea Amico, Vittoria Coletta, Claudia Donati (coordinatore), Andrea Toma, Vera Rizzotti. Per Disamis-Izi (somministrazione questionari, raccolta e elaborazione dati): Stefano Lalli, Gabriele Levi (coordinatore), Luca Savo. Per Istituto Piepoli S.p.A. (organizzazione, realizzazione focus group e relativo report): Alessandro Amadori (coordinatore), Barbara Bertoli, Margherita Farina, Laura Gattini.

Supervisione: Ismene Tramontano

Il volume è a cura di *Roberta Grisoni*

Autori: *Rossano Arenare* (par. 3.3, cap. 5), *Laura Borlone* (parr. 1.1, 2.3, cap. 5), *Anna Butteroni* (par. 2.2, cap. 5), *Susanna D'Alessandro* (parr. 1.2, 2.1), *Franca Fiacco* (par. 3.1, cap. 4), *Roberta Grisoni* (par. 2.4, cap. 5), *Ismene Tramontano* (Introduzione), *Michela Volpi* (par. 3.2, cap. 5)

Coordinamento editoriale: *Costanza Romano*

Editing a cura di: *Valentina Valeriano*

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

Testo chiuso a maggio 2020

Alcuni diritti riservati [2020] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-1795

ISBN: 978-88-543-0156-6

Finito di stampare nel mese di ottobre 2020

da Rubbettino print

per conto di Rubbettino Editore Srl

88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

www.rubbettinoprint.it

Indice

Premessa	7
Introduzione	9
1. Le azioni oggetto dell'indagine	13
1.1 La mobilità transnazionale da Leonardo da Vinci a Erasmus+	13
1.2 I progetti di cooperazione transnazionale da Leonardo da Vinci a Erasmus+	15
2. Gli effetti della mobilità transnazionale	19
2.1 Le politiche europee a sostegno della mobilità transnazionale	19
2.2 Gli effetti sui learners	23
2.3 Gli effetti sullo staff	41
2.4 Gli effetti sugli organismi	55
3. La partecipazione di imprese e attori socio-economici	75
3.1 Le politiche europee a sostegno delle imprese	75
3.2 Criticità e benefici derivanti dalla partecipazione di imprese e attori socio-economici	80
3.3 La prospettiva delle imprese non partecipanti	97
4. Nota metodologica	109
5. Conclusioni e spunti di policy advice	115
Allegati	123
Riferimenti bibliografici	169

Premessa

L'Inapp (già Isfol), da oltre venticinque anni, è Agenzia nazionale, prima per il programma Leonardo da Vinci e dal 2014 per il programma Erasmus+ e in tale veste promuove iniziative volte a sostenere l'innovazione, la modernizzazione e l'internazionalizzazione del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, favorendo la transizione dei giovani dal mondo della formazione a quello del lavoro e contribuendo alla costruzione di un'identità europea.

L'Agenzia nazionale Erasmus+, svolgendo il ruolo che istituzionalmente le compete, di attuare il Programma a livello nazionale per l'ambito istruzione e formazione professionale (VET - Vocational Education and Training), ha voluto, nel corso del tempo, intercettare gli stimoli provenienti sia dalla platea di beneficiari e destinatari finali delle azioni del sistema dell'istruzione e formazione professionale sia, più in generale, dall'intero contesto territoriale. Essa ha affinato, negli anni, la capacità di raccogliere e interpretare quelle stesse indicazioni, riportandole nelle prassi operative, traducendole in azioni migliorative, perfezionando gli strumenti tecnici e facendosi portavoce di quelle medesime istanze presso la Commissione europea. Tale propensione risulta essere particolarmente rilevante nell'attuale fase di transizione tra la programmazione 2014-2020 e quella futura, anche al fine di fornire spunti ai policy maker per l'adozione di azioni correttive che possano rendere il programma Erasmus+ e gli investimenti correlati sempre più incisivi nella vita dei cittadini europei. Se, come testimoniano i risultati delle indagini che vengono presentate in questo volume, un'esperienza di mobilità Erasmus+ può cambiare la vita e le prospettive formative e professionali di un individuo, ciò vale ancor più per l'ambito VET che vede tra i suoi partecipanti la presenza di una forte componente di allievi in condizione di svantaggio socio-economico. Grazie al Programma, gli studenti dei percorsi di istruzione e formazione professionale, appartenenti in larga parte alla categoria 'fewer opportunities', possono, al pari degli altri, cogliere l'opportunità di effettuare un'esperienza di apprendimento e lavoro in un altro Paese europeo, conseguendo benefici, in termini di crescita personale e professionale, che difficilmente potrebbero acquisire nei propri contesti di provenienza.

In questo scenario, le attività di monitoraggio e supporto e le attività di valutazione e analisi sono divenute centrali. A tal fine, ai compiti, già precedentemente svolti dall’Agenzia nazionale, si sono aggiunte le analisi evidence-based degli esiti e degli impatti dei progetti finanziati dal Programma, che non solo ne arricchiscono la funzione di valorizzazione e capitalizzazione, ma consentono, a livello comunitario e nazionale, di dare indicazioni in merito all’effettivo contributo fornito allo sviluppo di processi di innovazione nell’ambito dell’istruzione e formazione professionale, in coerenza con gli obiettivi strategici del Programma stesso.

In questa linea si inseriscono le due indagini sugli effetti della mobilità transnazionale e sulla partecipazione delle imprese e degli attori socio-economici al Programma i cui risultati, raccolti nel presente volume, delineano uno scenario complesso e composto che, nelle sue molteplici sfaccettature, permette di cogliere distintamente, fra le tante luci e ombre che lo contraddistinguono, i contorni di uno ‘spazio comune’, dove le persone siano libere di transitare – senza vincoli di età, genere, condizioni socio-economiche, svantaggio – da un contesto di apprendimento a un altro, da un luogo a un altro, da un lavoro a un altro, traendo il massimo vantaggio dalle conoscenze e competenze possedute. Un tale spazio è qui riconoscibile non come mera astrazione accademica, ma come realtà concretamente agibile, da costruire e presidiare giorno per giorno con tenacia e convinzione.

I dati raccolti permettono di discernere nitidamente le fisionomie dei diversi partecipanti alle esperienze di mobilità e persino di intravedere, al di là delle singole insoddisfazioni, quelli che, davvero, potrebbero essere i futuri cittadini europei: individui consapevoli dei propri diritti e dei propri doveri, tolleranti e pacifici, capaci di mettersi in gioco e di immaginare un domani senza barriere. A fronte dello scoraggiamento che, sullo sfondo della crisi economica mondiale, concorre a generare la riluttanza delle imprese a convertirsi in organismi che apprendono e si innovano, le indagini dimostrano con altrettanta chiarezza come, laddove un tale investimento sia stato sostenuto, il risultato abbia ripagato pienamente lo sforzo. Il presente rapporto, che viene alla luce proprio a conclusione del settennato 2014-2020, alla scadenza degli ultimi bandi di selezione del programma Erasmus+, non rappresenta, dunque, solo la sintesi delle riflessioni su quanto realizzato nel corso degli anni, ma, pienamente in linea con la rinnovata mission dell’Istituto, si spinge a ipotizzare possibili traiettorie, in una prospettiva europea e internazionale, da percorrere nella futura programmazione. Le evidenze raccolte consentono, infatti, di delineare alcune piste di intervento a supporto e rafforzamento delle strategie, volte a fare dell’Europa una società avanzata, basata sulla conoscenza con nuovi e migliori posti di lavoro, con uno sviluppo economico sostenibile e una maggiore coesione sociale.

Il Direttore generale
Santo Darko Grillo

Introduzione

L'Erasmus ti cambia la vita! È questo lo slogan che ha accompagnato il settennato di programmazione del programma Erasmus+ (2014-2020) ed è anche ciò che emerge con evidenza dalle indagini condotte dall'Agenzia nazionale e i cui risultati vengono presentati in questo rapporto. Partecipare ad un'esperienza Erasmus+ non solo cambia la vita alle persone che direttamente beneficiano di una borsa di mobilità all'estero ma permette a tutte le organizzazioni, coinvolte a vario titolo nelle iniziative finanziate, di attivare processi virtuosi di modernizzazione e internazionalizzazione in grado di rispondere al meglio alle sfide di un mercato del lavoro sempre più competitivo e globalizzato. Sappiamo quanto un contatto precoce con il contesto produttivo e l'esperienza di apprendimento *work-based* siano cruciali in un mondo che cambia velocemente, con nuovi bisogni di competenze e di professionalità ai quali è oggi più che mai necessario rispondere attraverso lo sviluppo, l'innovazione e l'internazionalizzazione dei sistemi e dei percorsi formativi. La possibilità di realizzare un'esperienza di lavoro all'estero rappresentano un valore aggiunto significativo per questa generazione di giovani europei e, tanto più, per i discendenti dell'ambito istruzione e formazione professionale sia per la predominanza della componente professionalizzante nel loro percorso educativo sia per le caratteristiche dell'utenza VET che, partendo da condizioni socio-economiche spesso svantaggiate, hanno minori opportunità di beneficiare di un'esperienza di mobilità transnazionale.

Dall'inizio del programma Erasmus+, ovvero dal 2014 ad oggi, nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (VET) sono stati oltre 4.000 i progetti presentati, di Mobilità individuale ai fini di apprendimento e di Partenariati strategici. Il Programma ha consentito a più di 31 mila individui di partecipare ad esperienze di mobilità transnazionale tra giovani che hanno potuto effettuare tirocini professionalizzanti in aziende europee e professionisti VET che sono stati coinvolti in attività di apprendimento e insegnamento all'estero. C'è stato, inoltre, nel tempo, anche grazie a un attento lavoro di sensibilizzazione e promozione svolto dall'Agenzia nazionale, un incremento significativo di partecipanti con disabilità e minori opportunità economico-sociali. L'Italia si è sempre distinta per essere uno dei Paesi

più virtuosi a livello europeo nell'utilizzo dei fondi assegnati, insieme a Francia e Germania, garantendo un livello di spesa dei fondi comunitari superiore al 99% e confermandosi, allo stesso tempo, una delle destinazioni più apprezzate della mobilità Erasmus+: la quarta più popolare dopo Regno Unito, Spagna e Germania. Il successo di questi sette anni costituisce la premessa per l'avvio della nuova programmazione che vedrà un'evoluzione di Erasmus+ e non una sua rivoluzione: un Programma semplificato, sempre più inclusivo e accessibile, partecipativo e teso al rafforzamento dell'identità europea, in maggiore sinergia con altri strumenti comunitari. Fra le principali novità in discussione l'apertura del Programma a nuovi target e ambiti, quali la formazione continua, e un allargamento della dimensione internazionale (extra UE).

Nell'attuale momento di transizione, vede la luce questo volume che, nel raccogliere i risultati di due indagini condotte dall'Agenzia nazionale, non intende presentare solo una fotografia del passato ma ha l'ambizione di fornire spunti di riflessione e piste di lavoro per la futura programmazione 2021-2027.

La prima linea d'indagine ha voluto analizzare gli effetti reali e percepiti derivanti dalla partecipazione a un'esperienza di mobilità transnazionale nell'ambito dei programmi LLP Leonardo da Vinci e Erasmus+. L'analisi ha preso in considerazione gli impatti registrati su tre distinti piani: quello degli allievi inseriti in percorsi di istruzione e formazione professionale, quello dei professionisti della VET e quello, infine, degli organismi beneficiari del finanziamento comunitario, a cui è spettato il compito di realizzare le attività progettuali.

Il secondo filone d'indagine, vista l'importanza crescente di creare sinergie sempre più strette tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro ha inteso, da un lato, analizzare gli ostacoli reali o percepiti che limitano o, addirittura, impediscono la piena partecipazione delle imprese e degli attori socio-economici al Programma e, dall'altro, studiare i benefici che, invece, deriverebbero da una loro maggiore presenza all'interno delle iniziative finanziate.

Il primo capitolo tratteggia il contesto in cui si muovono le indagini e, fornendo una sintetica descrizione delle loro caratteristiche principali, presenta le azioni oggetto dello studio: le azioni di mobilità e i progetti di cooperazione transnazionale.

Nel secondo capitolo, invece, dopo una breve ricostruzione dello scenario di policy, vengono analizzati gli esiti dell'indagine sugli effetti della mobilità, approfondendo e articolando la descrizione secondo i tre distinti gruppi coinvolti nello studio: gli allievi dei percorsi di istruzione e formazione professionale (*learners*), i professionisti dell'ambito VET (staff) e gli organismi beneficiari. Nel terzo capitolo, anche in questo caso dopo una sintetica panoramica sulle principali politiche europee, vengono presentati i risultati dell'indagine condotta sulla partecipazione delle imprese e degli attori socio-economici ai due programmi comunitari. I dati vengono analizzati secondo due prospettive: da un lato, andando a scandagliare le ragioni

di una partecipazione al Programma ancora oggi non del tutto soddisfacente in termini numerici, dall'altro, approfondendo le motivazioni e i benefici che, invece, potrebbero derivare da un maggiore coinvolgimento delle imprese anche al fine di stimolarne maggiormente la partecipazione attiva. Il quarto capitolo, nota metodologica, presenta le procedure, le tecniche, i metodi e i diversi strumenti utilizzati. Il quinto capitolo, infine, traccia le conclusioni, riassume i principali risultati delle indagini e si propone di suggerire alcuni spunti di riflessione utili per individuare possibili piste di lavoro da percorrere nel nuovo periodo di programmazione 2021-2027.

Ismene Tramontano
Direttrice Agenzia nazionale Erasmus+ VET

1 Le azioni oggetto dell'indagine

1.1 La mobilità transnazionale da Leonardo da Vinci a Erasmus+

L'azione "mobilità transnazionale", articolata in attività rivolte a diversi gruppi di utenti-destinatari, offre la possibilità di finanziare progetti specifici per obiettivo, contenuto e durata della permanenza all'estero, sulla base di accordi di cooperazione fra organizzazioni dei diversi settori dell'istruzione, della formazione e del mondo del lavoro.

Il programma settoriale Leonardo da Vinci, nello specifico, si rivolgeva a tre principali tipologie di destinatari: le persone in formazione professionale iniziale (*Initial Vocational Training - IVT*), le persone sul mercato del lavoro (*People on the labour market - PLM*) e i professionisti dell'istruzione e della formazione professionale (*Vocational and Educational Training Professionals - VETPRO*). L'esperienza di mobilità transnazionale consisteva nella realizzazione di tirocini e scambi all'estero, presso imprese, istituti di formazione (scuole, centri di formazione professionale) o altri organismi rilevanti per l'ambito VET, in un Paese scelto fra quelli partecipanti al Programma (27 Stati membri, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Croazia, Ex Rep. Macedonia, Turchia e Svizzera). La durata della permanenza all'estero variava a seconda del target coinvolto: da 2 a 39 settimane per i tirocini IVT; da 2 a 26 settimane per quelli PLM; da 1 a 6 settimane per tirocini e scambi VETPRO. Nel 2011 la valutazione intermedia del Lifelong learning programme, riconoscendo che "LLP mobility can be considered as success story" (Final Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Mid Term Review of the Lifelong Learning Programme, Com (2011) 413) capace di contribuire a potenziare le competenze internazionali, facilitare l'accesso al mercato del lavoro, sviluppare l'identità europea e sostenere la lotta al razzismo, al pregiudizio, alla xenofobia e alla discriminazione, evidenziava la grande rilevanza dei tirocini rispetto all'incremento dell'occupabilità e delle competenze imprenditoriali dei partecipanti alle mobilità Leonardo da Vinci. Il medesimo Rapporto di valutazione registrava, tuttavia, alcune difficoltà residue, ovvero alcuni fattori limitanti dell'ef-

ficacia del Programma: scarsa partecipazione di individui e organizzazioni esterni ai circuiti educativi prestabiliti; livelli molto elevati di domande di finanziamento insoddisfatte; coinvolgimento ancora modesto delle imprese, in qualità di sedi di collocamenti lavorativi; insufficienti competenze linguistiche dei partecipanti e sollecitava, quindi, una più stringente aderenza alle priorità e agli obiettivi della Strategia Europa 2020 e a ET 2020, una maggiore integrazione e armonizzazione di obiettivi, azioni e strumenti, fra tutti i settori e i sottoprogrammi e un'ulteriore semplificazione delle regole amministrative.

Tali considerazioni hanno costituito la base per l'elaborazione del successivo Erasmus+ 2014-2020: un programma integrato, rilevante, efficace e efficiente. Integrato, poiché riuniva in un unico contenitore il sostegno comunitario destinato alla cooperazione e alla mobilità in ambito VET¹; rilevante, in quanto più strettamente connesso alle politiche², efficace e efficiente, cioè dotato di obiettivi quantificati e articolato in azioni chiave, affidate alla gestione decentrata delle Agenzie nazionali dei Paesi partecipanti.

Il programma Erasmus+ coinvolge tre ambiti: l'istruzione e la formazione a tutti i livelli; la gioventù, in particolare nel contesto dell'apprendimento non formale e informale; lo sport, con l'obiettivo di affrontare le minacce per l'integrità dello sport e tutte le forme di intolleranza e discriminazione³.

Il programma integrato è articolato in azioni chiave (art. 6 Regolamento (UE) N. 1288/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio), declinate in base agli ambiti, dotate di obiettivi specifici e rivolte a gruppi target diversi⁴.

In particolare, l'Azione chiave 1 VET consente di contribuire al finanziamento di progetti, che includano la mobilità transnazionale di due categorie di destinatari:

- *learners* (studenti delle scuole secondarie superiori, allievi di corsi di formazione professionale, apprendisti⁵ e neodiplomati/neoqualificati, i quali intraprendano la mobilità entro un anno dal conseguimento del diploma);

¹ I programmi settoriali del Lifelong learning programme: Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig, Trasversale e Jean Monnet, Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink, Programmi bilaterali, Gioventù in Azione.

² Ibidem.

³ Cfr. Regolamento (UE) N. 1288/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce Erasmus+: il programma dell'Unione per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport, 11 dicembre 2013.

⁴ Nel passaggio dal programma LLP a Erasmus+, del target variegato delle "persone sul mercato del lavoro" sono rimasti solo i neodiplomati/neoqualificati cioè solo quella fascia di utenti appena usciti dai percorsi formativi e spesso selezionati ancora prima del conseguimento del titolo. Questo perché le azioni intraprese, come si è detto, intendevano intervenire, prioritariamente, sul segmento della formazione curricolare, in prossimità del momento concreto dell'accesso al mercato del lavoro. Le altre categorie di destinatari sono state prese in carico da altre azioni supportate dal FSE.

⁵ Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato professionalizzante (D.lgs 81/2015).

- *staff* (formatori, docenti delle scuole e personale amministrativo e staff delle imprese).

I discenti possono realizzare tirocini della durata compresa tra due settimane e dodici mesi, che prevedano apprendimento in *Work-based learning* ovvero imprese, scuole o organismi di formazione professionale; il personale può svolgere esperienze di *staff training* cioè, esperienze di lavoro e di osservazione (*job-shadowing*) presso imprese o organismi, oppure incarichi di insegnamento o formazione (*teaching/training assignment*), presso scuole e organismi di formazione professionale o imprese, di durata compresa tra due giorni e due mesi.

1.2 I progetti di cooperazione transnazionale da Leonardo da Vinci a Erasmus+

L'analisi sulle imprese ha preso in considerazione le azioni realizzate a sostegno della progettazione di sistemi integrati di formazione e lavoro, incentrate sull'innovazione e lo sviluppo della qualità dei sistemi e dei dispositivi formativi nazionali ed europei: sono stati esaminati, dunque, gli effetti di progetti fondati, prioritariamente, sulla cooperazione delle organizzazioni, piuttosto che sull'interazione fra singoli partecipanti.

Nella fase di programmazione 2007-2013 due nuove azioni, la prima dedicata al trasferimento delle esperienze e degli strumenti realizzati con precedenti finanziamenti (Progetti multilaterali di trasferimento dell'innovazione – TOI, in affiancamento ai Progetti multilaterali di sviluppo dell'innovazione – DOI) e la seconda, allo sviluppo di reti transnazionali mirate allo scambio e alla progettazione di proposte innovative (Partenariati multilaterali), hanno aperto nuove possibilità di cooperazione e conseguito un impatto rilevante a livello territoriale e di sistema. L'introduzione di linee di intervento ad hoc per attività di disseminazione e applicazione di risultati e prodotti rispondeva all'obiettivo del programma per l'apprendimento permanente “di incoraggiare il miglior utilizzo di risultati, prodotti e processi innovativi e di scambio di buone pratiche nei diversi segmenti dell'istruzione e della formazione” (Decisione istitutiva del programma LLP artt. 1 e 25).

I Progetti multilaterali di trasferimento dell'innovazione e i Progetti multilaterali di sviluppo dell'innovazione hanno rappresentato, pertanto, due possibili declinazioni operative degli obiettivi strategici del Programma:

- adattamento (linguistico, culturale e scientifico) alle esigenze nazionali di prodotti e processi innovativi sviluppati in contesti diversi (TOI);
- sviluppo dell'innovazione e delle buone prassi (DOI).

I progetti TOI intendevano trasferire i contenuti innovativi elaborati nell'ambito di precedenti esperienze Leonardo da Vinci o di altre iniziative: a essi non era richiesto di produrre, necessariamente, qualcosa di nuovo, ma piuttosto di identificare, acquisire e adattare ai bisogni del contesto nazionale, locale, regionale, settoriale, prodotti e risultati già esistenti. I progetti DOI, invece, miravano a sviluppare l'innovazione e promuovevano un'azione complessa di confronto, ricerca e sperimentazione, volta a elaborare nuove soluzioni o nuove modalità applicative non ancora sperimentate a livello europeo.

La valenza strategica dei progetti TOI è stata, dunque, quella di contribuire al cambiamento del sistema VET, favorendo la diffusione dell'innovazione esistente e sostenendo, in tal modo, l'innalzamento del livello qualitativo dell'offerta di istruzione e formazione. Attraverso l'adattamento di strumenti, pratiche e modelli innovativi, hanno, di fatto, svolto un ruolo significativo, producendo un insieme di effetti positivi, funzionali allo sviluppo dell'offerta educativa e formativa, alla crescita delle competenze delle organizzazioni coinvolte, dei gruppi target interessati e allo sviluppo dei molteplici settori di intervento. L'oggetto del 'trasferimento' doveva, pertanto, possedere alcuni prerequisiti: essere considerato una buona pratica nel contesto di origine; essere collegato a precedenti esperienze; presentarsi come fortemente innovativo e capace di creare valore aggiunto nel contesto di ricezione. L'azione partenariati multilaterali, introdotta con l'invito generale a presentare proposte per il 2008–2010, nell'ambito del programma Leonardo da Vinci, inoltre, era incentrata sullo sviluppo di reti transnazionali, volte allo scambio di buone pratiche e alla progettazione di proposte innovative. Si trattava di attività di cooperazione su scala ridotta fra organismi, che a diverso titolo e in settori professionali specifici, operano in ambito VET: non solo scuole e centri di formazione professionale, ma anche imprese, parti sociali e altri attori chiave dell'ambito VET a livello nazionale, regionale o locale. La collaborazione si esplicitava fra l'altro nella mobilità transnazionale di allievi, docenti, formatori e professionisti VET. I partenariati multilaterali erano, dunque, uno strumento utile a promuovere la continuazione di collaborazioni già avviate nel quadro di precedenti esperienze progettuali, ovvero, costituire la base per la realizzazione di successivi progetti di mobilità o di trasferimento dell'innovazione. In entrambi i casi si sono rivelati una valida palestra per acquisire esperienze di progettazione europea.

In una logica di continuità con le esperienze maturate negli anni precedenti, nella fase di programmazione 2014-2020, il programma Erasmus+ prevede, tra le altre azioni, quella dei partenariati strategici (KA2), che, raccogliendo anche l'eredità dei TOI e dei partenariati multilaterali, riunisce tutte le tipologie progettuali precedenti e supporta un'ampia e variegata gamma di attività, di dimensioni diverse in base agli obiettivi, alle organizzazioni partecipanti e all'impatto auspicato: partenariati strategici di sviluppo dell'innovazione (*large scale*) e di scambio di buone pratiche (*small scale*).

I partenariati strategici VET possono, dunque, supportare la realizzazione di operazioni transnazionali su piccola scala, tra organismi di diversi Paesi (27 Stati membri, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Croazia, Ex Rep. Macedonia, Turchia, Svizzera e Paesi partner⁶) su temi di interesse dell'ambito VET (come già nei partenariati multilaterali) o progetti più complessi che sviluppano, sperimentano e trasferiscono prodotti formativi innovativi (come avveniva nei TOI e nei DOI). Il potenziale innovativo e il carattere sperimentale di questi ultimi sono, altresì, accentuati dalla possibilità di includere attività di insegnamento/apprendimento e formazione *Learning Teaching Training Activity* (LTTA), cioè mobilità all'estero di breve o lungo termine, strettamente correlata alle tematiche e agli obiettivi progettuali.

Le due tipologie di partenariati strategici dell'ambito VET rappresentano, con differenti modalità attuative e dimensioni, la traduzione operativa delle finalità del programma Erasmus+ di sviluppare o trasferire pratiche innovative, promuovere lo scambio di esperienze e le attività di cooperazione tra organismi, favorire lo sviluppo e la modernizzazione di sistemi e politiche.

Ai fini dell'analisi sulle imprese, sono state prese in considerazione le azioni TOI e le due tipologie di partenariati strategici, vale a dire le azioni decentrate e completamente affidate alle singole agenzie dei Paesi partecipanti ai programmi e pertanto in grado di restituire un quadro attendibile degli effetti conseguiti a livello nazionale. Nei paragrafi seguenti, dunque, saranno esposti i risultati dei progetti finanziati e realizzati dal 2012 al 2016, nell'ambito del programma settoriale Leonardo da Vinci – TOI e del programma Erasmus+ VET – Partenariati strategici.

⁶ Cfr. Erasmus+ Guida al Programma Versione 1 (2020): 05/11/2019.

2 Gli effetti della mobilità transnazionale

2.1 Le politiche europee a sostegno della mobilità transnazionale

È opinione largamente condivisa tra i policy maker che la cooperazione europea individui il motore di sviluppo di qualsiasi società nella crescita della conoscenza, negli investimenti dei sistemi educativi, nello sviluppo dell'apprendimento, quali elementi qualificanti e innovativi della dinamicità sociale ed economica degli individui.

L'impegno dell'Europa in tal senso è stato sostenuto sempre più sia sul piano normativo che finanziario, divenendo negli anni determinante per la modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, contribuendo a far sì che l'Europa diventasse un bacino di metodi, azioni ed esperienze che si nutrono di diversi retroterra culturali da cui provengono.

Il ruolo strategico della mobilità nell'ambito delle politiche dell'UE deriva prima di tutto dalla necessità di costruire un'identità europea, un senso di appartenenza e una partecipazione attiva alla società delle istituzioni dell'Unione. Se oggi la diversità culturale è una risorsa fruibile velocemente e spendibile in un ampio spazio geografico, lo si deve all'integrazione delle politiche europee con quelle nazionali che insieme hanno riconosciuto nella mobilità l'elemento chiave per una società del sapere.

Le politiche europee rivolte ai giovani, trovano base giuridica nella Strategia di Lisbona⁷ e in tale circostanza il Consiglio europeo straordinario ha adottato, per il decennio 2000-2010, un nuovo obiettivo strategico per l'Unione al fine di sostenere l'occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza. Con la Strategia globale concertata, l'Unione stabilisce l'obiettivo strategico di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica

⁷ Consiglio dell'Unione europea, Consiglio europeo straordinario di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000.

sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale⁸. Sulla scia di tale obiettivo l'azione dell'Europa, tesa tra l'altro a favorire lo sviluppo degli scambi dei giovani e degli animatori di attività socio-educative, incoraggia la loro partecipazione alla vita democratica dell'UE.

Con il vertice di Lisbona, la promozione della mobilità diventa pertanto un obiettivo di primo piano all'interno di un disegno che, com'è noto, assegna ai sistemi dell'istruzione e della formazione il ruolo di fornire competenze e conoscenze adeguate ai mutamenti nella compagine mondiale, al fine di garantire livelli occupazionali elevati e qualificati e rendere conseguentemente l'Europa l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo⁹.

Si avvia così, negli anni successivi, un confronto tra Paesi dell'Unione europea da cui emerge un panorama complesso e multiforme, caratterizzato da disallineamenti significativi fra sistemi di istruzione e formazione di livello nazionale e regionale e da diverse condizioni di governance.

Per fronteggiare questa situazione si è reso necessario intervenire sulle linee di principio definite a Lisbona e far sì che venissero tradotte in azioni concrete. In questo senso, infatti, il Consiglio europeo di Barcellona¹⁰ chiese la creazione di un processo specifico per contribuire a rendere i sistemi europei di istruzione e formazione professionale un riferimento di qualità a livello mondiale entro il 2010. In questo senso va intesa anche la Dichiarazione di Copenaghen¹¹, che facendo seguito alla Risoluzione del Consiglio Educazione del 12 novembre 2002 sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, stabilisce delle priorità concrete per le sfide fondamentali dei sistemi VET europei. Nella stessa viene, inoltre, rappresentata la necessità non solo di dare risposte al mutato contesto economico e sociale e, conseguentemente, alle capacità di adattamento lavorativo, ma anche di favorire l'occupabilità, la cittadinanza attiva, l'integrazione sociale e lo sviluppo personale.

Aver introdotto il metodo della cooperazione rafforzata nell'ambito VET, finalizzato a incoraggiare un maggior numero di individui a fare più ampio uso delle opportunità europee di apprendimento nei diversi contesti formali e non formali, fa da sponda alla Commissione europea, che intervenne nuovamente con la definizione di un quadro rinnovato di cooperazione europea in materia di gioventù per il periodo 2010-2018¹², mirato a sviluppare maggiori opportunità

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni della Presidenza, Barcellona, 15 e 16 marzo 2002.

¹¹ Dichiarazione dei Ministri europei dell'istruzione e della formazione professionale e della Commissione europea su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, Copenaghen 29 e 30 novembre 2002.

¹² Consiglio dell'Unione europea, Risoluzione su un quadro rinnovato di cooperazione in materia di gioventù (2010-2018), Bruxelles, 27 novembre 2009, 2009/C 311/01.

nell'istruzione e nel mercato del lavoro nonché a promuovere la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e la solidarietà.

Il quadro rinnovato porta alcuni significativi avanzamenti sulle possibilità di mobilità per i giovani e si arricchisce di nuovi documenti tra cui il Libro Verde 'Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento'¹³, e iniziative faro come 'Youth on the Move'¹⁴. È proprio con quest'ultima che la Commissione mira a valorizzare il potenziale dei giovani, recependo gli elementi auspicati da Europa 2020: crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva. La mobilità a fini di apprendimento costituisce, quindi, uno strumento importante per incrementare le future possibilità di occupazione per i giovani attraverso l'acquisizione di nuove competenze professionali e il rafforzamento, al contempo, del ruolo di cittadini attivi.

Se con la Strategia di Lisbona l'Europa aveva dato una risposta per affrontare le sfide della globalizzazione, del mutamento demografico e della società della conoscenza, il Quadro strategico istruzione e formazione 2020¹⁵ intende dare una risposta alla crisi emergente e proporre un progetto per l'economia sociale di mercato europeo puntando sul valore della cooperazione tra gli Stati. Tre, in particolare, le priorità fondamentali a cui punta tale piano strategico: una crescita intelligente per lo sviluppo di un'economia basata sulla conoscenza e l'innovazione; una crescita sostenibile per promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e competitiva; una crescita inclusiva per la promozione di un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

Individuala, inoltre, cinque obiettivi e sette iniziative che tracciano un quadro entro il quale l'UE e i governi nazionali sostengono reciprocamente lo sforzo per realizzare, in un'ottica di crescita e sviluppo, le priorità di Europa 2020: l'innovazione, l'economia digitale, l'occupazione, i giovani, la politica industriale, la povertà e l'uso efficiente delle risorse.

Il quadro strategico delle policy delineato rendeva necessario, da un lato, migliorare la capacità dei sistemi di istruzione e di formazione professionale, al fine di rispondere ai cambiamenti del mercato del lavoro, dall'altro, approfondire la conoscenza dei settori emergenti per identificare le competenze richieste dal Mercato del Lavoro, al fine di predisporre le azioni formative più efficaci.

¹³ Commissione europea, Libro verde, Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento, Bruxelles, 8 luglio 2009 COM (2009) 329.

¹⁴ Commissione europea, Comunicazione della Commissione, Europa 2020 Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, Bruxelles, 3 marzo 2010 COM (2010) 2020 e Raccomandazione del Consiglio, *Youth on the Move – Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento*, 28 giugno 2011, (2011/C199/01).

¹⁵ Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni del Consiglio, *Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ET2020*, Bruxelles, 17 giugno 2010 (EUCO 13/10).

Dal bisogno condiviso di riformare la società nel suo complesso, per renderla più sostenibile, intelligente e inclusiva, è derivato, in particolare, la necessità di rafforzare il capitale umano in termini di competenze acquisite. Una rinnovata risposta a tali esigenze viene elaborata nel Comunicato di Bruges¹⁶ che aggiorna la strategia del Processo di Copenaghen e ne disegna il futuro percorso fino al 2020 (processo di Bruges-Copenaghen), individua un pacchetto di obiettivi e azioni per accrescere la qualità della formazione professionale in Europa rendendola maggiormente accessibile e più legata alle esigenze del mercato del lavoro. Si conferma, in tal modo, la condivisione degli obiettivi nel settore dell'educazione e della formazione professionale per il decennio 2011-2020 e si predispongono un piano d'azione per i primi quattro anni, mirato a incoraggiare misure concrete a livello nazionale e a livello europeo.

L'importanza della collaborazione a livello europeo nel campo dell'istruzione e formazione professionale trova ulteriori conferme nelle Conclusioni di Riga¹⁷ del 2015, nelle quali la Commissione europea, in linea con l'Agenda UE per le nuove competenze, identifica delle aree prioritarie per potenziare il sistema VET, quali:

- miglioramento dell'accesso alle qualifiche attraverso sistemi più flessibili e permeabili;
- rafforzamento delle competenze chiave nei piani di studi dell'istruzione e formazione professionale;
- introduzione di approcci sistematici e opportunità per lo sviluppo professionale iniziale e continuo dei docenti, dei formatori e dei tutor VET, in contesti sia scolastici sia lavorativi.

In questo quadro europeo, ricco di azioni e di interventi, si inseriscono i progetti di mobilità finanziati nell'ambito del programma Leonardo da Vinci prima ed Erasmus+ VET poi – oggetto di questa indagine – che sono stati, e tuttora lo sono, tra i principali strumenti di attuazione delle politiche per la mobilità dei giovani nel campo VET. Sullo sfondo della crisi economica europea e mondiale, di fronte alla disoccupazione crescente, soprattutto giovanile e all'incapacità del mondo dell'istruzione e della formazione di produrre competenze, effettivamente tarate sulle esigenze delle imprese, Erasmus+ si pone l'obiettivo di contribuire a colmare il gap fra percorsi formativi e mercato del lavoro; perseguendo una sempre maggiore coerenza tra le scelte formative e professionali e le richieste del mondo del lavoro, promuovendo l'innovazione dei percorsi formativi e dei sistemi e sviluppando col-

¹⁶ Consiglio dell'Unione europea, *Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020*, 7 dicembre 2010.

¹⁷ Comunicazione della Commissione, Progetto di relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull'attivazione del quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione (ET 2020), *Nuove priorità per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione*, Bruxelles, 26 agosto 2015 COM (2015) 408 final.

laborazioni transnazionali e internazionali fra settori e ambiti diversi. In una tale prospettiva, la mobilità di qualità è un catalizzatore essenziale per la costruzione di uno spazio europeo per l'apprendimento permanente, nonché uno strumento imprescindibile e non accidentale per la creazione di percorsi di istruzione e formazione europei capaci di incrementare l'occupabilità.

Negli anni, infatti, le proposte progettuali sono state chiamate a rispondere alle priorità europee proponendo iniziative volte allo sviluppo, all'adattamento e alla sperimentazione di strumenti e metodologie che contribuissero all'innalzamento della qualità dei percorsi di mobilità e allo sviluppo di maggiori sinergie tra i diversi contesti di apprendimento in ambito VET. Come verrà più avanti analizzato, la realizzazione di queste tipologie di progetti ha originato effetti positivi sia sugli organismi attuatori, che hanno migliorato il loro processo di internazionalizzazione, costruito reti transnazionali, messo a punto percorsi di apprendimento comuni con i partner europei; sia sui partecipanti alle esperienze di mobilità che hanno sviluppato competenze professionali, trasversali, linguistiche e rafforzato il loro senso di cittadinanza europea.

2.2 Gli effetti sui *learners*

In questo paragrafo si porranno in evidenza i risultati sugli effetti e i cambiamenti percepiti dai partecipanti ai progetti di mobilità transnazionale Leonardo da Vinci Annualità 2012-2013- misura Initial Vocational Training) ed Erasmus+ VET (Annualità 2014-2015-2016 - misura VET *learners*)¹⁸, che hanno interessato persone inserite in percorsi di istruzione e formazione professionale (studenti di istituti di istruzione secondaria superiore, allievi di corsi di formazione professionale, apprendisti, neodiplomati e neoqualificati). Un numero crescente di giovani italiani, per lo più tra i 15 e i 19 anni, ha realizzato o un'esperienza con una chiara componente di apprendimento basato sul lavoro (*work-based learning*) presso un istituto di formazione o un vero e proprio tirocinio in azienda, in un Paese partecipante ai due Programmi e diverso da quello di origine o di residenza abituale¹⁹.

Tra i principali scopi di questa tipologia di azione è possibile annoverare quelli di:

- sostenere i discenti nell'acquisizione di risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e competenze) per migliorare il loro sviluppo personale, il loro coinvolgimento come cittadini attivi nella società e la loro occupabilità nel mercato del lavoro (transnazionale e/o internazionale);

¹⁸ Per i dettagli sulla metodologia e le tecniche di rilevazione utilizzate si rimanda alla lettura della nota metodologica del presente rapporto.

¹⁹ Per un maggior approfondimento sui Paesi di destinazione si rimanda alla lettura del par. 1.1.

- rafforzare le competenze nelle lingue straniere dei partecipanti;
- aumentare la comprensione dei giovani riguardo le culture dei diversi Paesi, offrendogli la possibilità di costruire reti di contatti internazionali, per partecipare attivamente alla società e sviluppare un senso di cittadinanza europea;
- rafforzare le sinergie e le transizioni tra apprendimento formale, non formale, formazione professionale, occupazione e imprenditorialità;
- assicurare un miglior riconoscimento delle competenze acquisite durante i periodi di apprendimento.

Tali esperienze formative, permettendo la partecipazione attiva al mercato del lavoro e alla società, tentano di fornire una prima risposta ai bisogni e alle ansie di una generazione di giovani che, se da un lato percepisce sempre più un profondo senso di esclusione per l'effetto di marginalizzazione provocato dalla crisi economica e sociale, dall'altro, al contempo, ha qualche remora nel cogliere l'opportunità di 'spostarsi' per studiare o trovare lavoro (Eurobarometro 2016)²⁰. Il valore della mobilità risiede, infatti, nella possibilità di aiutare i giovani ad ampliare le proprie competenze sociali, professionali e trasversali nonché a sviluppare il gusto per l'innovazione, l'iniziativa e il senso di cittadinanza europea. Perciò, prendendo a prestito quanto Zygmunt Bauman scrive sul disorientamento giovanile dei nostri tempi, uno strumento formativo come questo può essere effettivamente un valido sostegno ai sistemi educativi nell'aprire "una breccia nell'oscurità di una lunga galleria che i ragazzi attualmente si trovano ad attraversare" (Bauman 2012). Se si esaminano l'insieme dei progetti di questa azione, finanziati dal programma LLP ed Erasmus+ VET negli anni 2012-2016 e rivolti a persone inserite in percorsi di istruzione e formazione professionale, infatti, sia la descrizione dei contenuti sia la declinazione degli obiettivi evidenziano, in generale, la risposta a un fabbisogno riconducibile all'urgenza di sviluppare e rafforzare nei partecipanti, in prevalenza adolescenti, una molteplicità di competenze trasversali, prima ancora che tecnico professionali. Si innesca, così, un processo non solo di orientamento, atto a stimolare una riflessione sulle proprie reali aspirazioni e possibilità, ma anche di confronto con il mondo del lavoro, inteso come quotidiane prassi all'interno di un contesto aziendale (orari, gerarchie, regole e regolamenti, cicli di produzioni, ecc.), coniugando in tal modo l'aspetto di tipo conoscitivo (il giovane è posto nella condizione di poter comprendere il ruolo per il quale viene formato grazie ai momenti di osservazione dei processi organizzativi) con quello di tipo applicativo (la persona ha l'opportunità di sperimentare e mettere in pratica le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti precedentemente appresi all'interno della struttura formativa).

²⁰ European Youth in 2016 Special Eurobarometer of the European Parliament.

In questa caleidoscopica molteplicità di aspetti e livelli di apprendimento, nella quale si acquisiscono un patrimonio di conoscenze attinenti non solo all'universo del formale e non formale ma anche a quello dell'informale, è favorita, dunque, la costruzione da parte dell'individuo di uno spazio in cui muoversi alla ricerca di una possibile composizione delle diversità, in un luogo di apprendimento permanente dove il contesto in cui i discenti vengono inseriti e da cui sono ospitati non si sostituisce a quello d'origine, ma lo integra, lo espande, sovrapponendo o aggiungendo nuovi livelli di identità con effetto di articolazione, diversificazione e compresenza (*liquid learning*), contribuendo alla costruzione di una nuova cittadinanza.

Proprio per le sue intrinseche caratteristiche, questa tipologia di strumento formativo è, quindi, ormai percepita dai discenti come parte significativa del proprio percorso di istruzione e dai sistemi come elemento valido per agevolare la transizione del giovane dal mondo della scuola a quello del lavoro, tanto che in molti dei progetti di mobilità, implementati negli anni 2012-2016 dagli istituti scolastici, i tirocini transnazionali sono stati inseriti nella cornice dell'Alternanza scuola-lavoro obbligatoria²¹, concorrendo all'espletamento di buona parte del monte ore obbligatorio.

Da quanto finora esposto risulta che, se da un lato la mobilità transnazionale è riconosciuta dagli attori coinvolti (organismi beneficiari e discenti) quale mezzo capace di consentire l'acquisizione di competenze e conoscenze difficilmente conseguibili nei percorsi formali di apprendimento, dall'altro può essere utile analizzare gli esiti delle esperienze realizzate e i cambiamenti percepiti dagli individui, evidenziandone gli elementi sui quali è necessario concentrare gli sforzi futuri, soprattutto al fine di fornire alcuni indirizzi di policy per il prosieguo del Programma nel prossimo periodo.

Profilo dei rispondenti

L'indagine che ha, come sopra specificato, preso in considerazione cinque annualità di selezione di progetti finanziati, è stata effettuata attraverso due distinte rilevazioni: la prima ha riguardato quattro annualità di finanziamento (2012-2015), la seconda, più recente, ha interessato la sola annualità 2016. Complessivamente sono stati coinvolti 25.612 partecipanti. Dall'universo di riferimento 2012-2015, pari a circa 18.176 individui, sono stati acquisiti, elaborati e analizzati 2.795 questionari validi (tasso di risposta 15,3%)²² - 463 afferenti l'annualità 2012, 661 l'annualità 2013, 722 l'annualità 2014 e 949 l'annualità 2015 - di cui il 44% dei

²¹ A partire dalla Legge di bilancio 2019 la locuzione "Alternanza Scuola-Lavoro" (ASL) viene sostituita da "Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento" (PCTO).

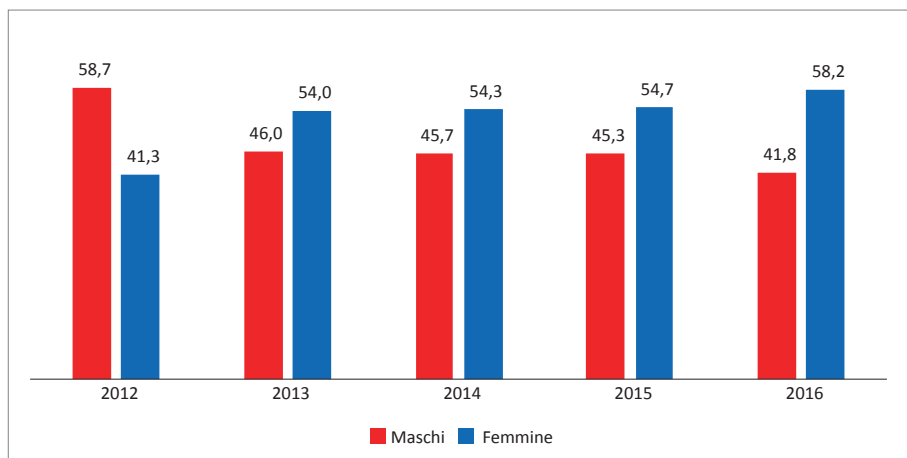
²² Cfr. Nota metodologica del presente rapporto.

rispondenti all'indagine ha partecipato a un'esperienza nell'ambito del programma LLP Leonardo da Vinci (2012-2013) e il 56% nel quadro del programma Erasmus+ VET (2014-2015). Per quanto riguarda, invece, la rilevazione relativa all'annualità 2016 dalle 7.436 persone coinvolte sono stati acquisiti, elaborati e analizzati 2.376 questionari validi (tasso di risposta 32%)²³.

L'analisi dei dati raccolti in riferimento agli aspetti personali e al contesto familiare dei rispondenti non mette in evidenza particolari differenze tra le diverse annualità, così da poter facilmente tracciare un profilo tipo, comune e trasversale, dei partecipanti: uomini e donne di giovane età, con un livello educativo complessivamente medio-alto, appartenenti ad un contesto familiare economicamente stabile, per lo più non occupati e non in cerca di occupazione perché si trovano nello status di studente a tempo pieno, con una particolare predisposizione a muoversi oltre i confini nazionali per motivi di studio, lavoro, svago.

Gli intervistati sono individui tra i 18 e 20 anni²⁴ (74% e 83,8% dei partecipanti afferenti, rispettivamente, alle annualità 2012-2015 e 2016) che hanno realizzato nella maggior parte dei casi (circa 47%) l'esperienza della mobilità all'età di 18 anni e che ora vivono stabilmente in Italia (circa 90%), principalmente al Nord e al Centro.

Figura 2.2.1 Andamento maschi - femmine per annualità 2012-2016 (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

²³ Ibidem.

²⁴ È opportuno specificare che i progetti finanziati nell'annualità 2015 prevedono la chiusura delle proprie attività nell'anno solare 2017. La maggior parte dei rispondenti ha partecipato alla mobilità transnazionale negli anni 2015-2016.

Nei due gruppi, sebbene ci sia buon bilanciamento tra maschi e femmine con un andamento pressoché costante, si registra un lieve incremento della presenza femminile dal 2013 al 2016 (cfr. figura 2.2.1), a dimostrazione di come negli anni gli enti coinvolti nell'implementazione dei progetti²⁵ hanno accolto l'invito della Commissione a rendere i Programmi europei sempre più equi ed inclusivi anche riguardo il genere, sviluppando, quindi, una sensibilità crescente al rispetto delle pari opportunità nella selezione dei partecipanti.

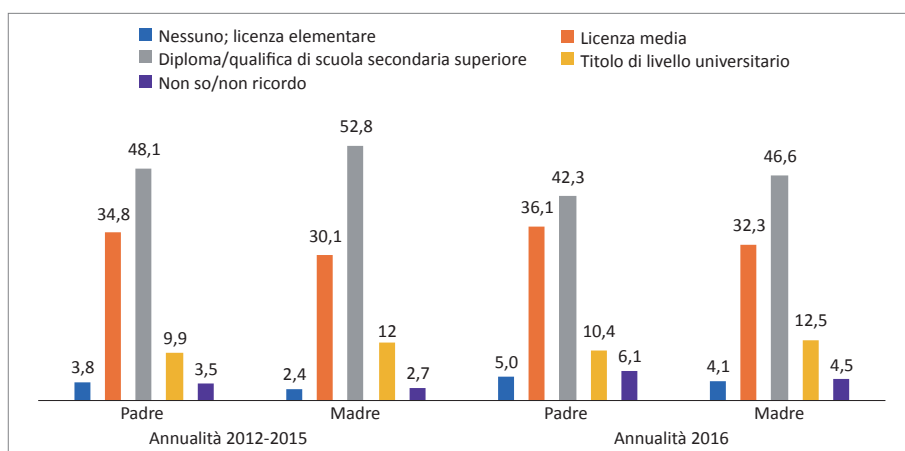
Come si è detto, sono per lo più giovani dal livello educativo complessivamente medio-alto, dal momento che il 56,2% degli intervistati 2012-2015 possiede il diploma quinquennale scolastico e il 27,8% il diploma di tecnico superiore (ITS), così come quelli dell'annualità 2016 (49% ha il diploma quinquennale e il 20,8% il diploma di tecnico superiore). Il 61% dei soggetti coinvolti nella rilevazione 2012-2015, inoltre, dichiara di aver iniziato l'esperienza di mobilità mentre si trovava in un percorso di scuola secondaria di II grado e il 64,2%, al momento della somministrazione del questionario, stava ancora studiando (di questi l'81,3% è impegnato in un percorso universitario). Simile situazione si riscontra nell'annualità 2016, dove circa il 78% dei rispondenti sostiene che, al momento dell'avvio dell'esperienza formativa all'estero, frequentava un percorso di scuola secondaria di II grado e il 64,5% è tuttora nello status di studente, in quanto o è iscritto all'università (57,1%) o sta specializzando la sua formazione presso un istituto tecnico superiore (13,6%) o sta concludendo il suo iter formativo per l'ottenimento del diploma di scuola secondaria di II grado (17%). Questi risultati (compatibili, ovviamente, con l'età dichiarata dagli intervistati) e quelli relativi al cambiamento prodotto dalla mobilità transnazionale sugli individui (cfr. figura 2.2.8) ci inducono a ipotizzare come l'esperienza di mobilità sia stata tra gli elementi motivanti al proseguimento degli studi (prescindendo dal fatto che i partecipanti abbiano o meno trovato un lavoro), ampliando nel contempo il loro bisogno di acquisire conoscenze in un determinato ambito professionale. Tale ipotesi trova plausibilmente sostegno anche nel fatto che il 44,7% dei rispondenti 2012-2015 e il 32,9% di quelli 2016, esprimendosi nei confronti della propria condizione attuale rispetto al mercato del lavoro, dichiara di non essere occupato e non in cerca di occupazione proprio perché si trova nello status di studente a tempo pieno e vive con la famiglia d'origine (78,3% degli intervistati 2012-2015 e 83,3% di quelli 2016), dalla quale riceve un supporto economico. Solo una ridotta percentuale di discendenti (18% circa in entrambe le rilevazioni), infatti, dichiara di vivere da solo o con partner o amici e di essere economicamente autonomo.

Il contesto familiare di appartenenza dei giovani intervistati risulta essere, per il 79,9% di quelli dell'annualità 2012-2015 e per un altrettanto 81,6% dell'annualità 2016, complessivamente stabile dal momento che definiscono la propria situa-

²⁵ Per un maggiore approfondimento si rimanda alla lettura del par. 2.4.

zione economica (o quella della loro famiglia) ‘buona’ e in grado di supportare, a vario titolo, esperienze formative anche all’estero. Tale stabilità è data anche dal fatto che la gran parte dei padri (l’81,6% nel gruppo 2012-2015 e l’83% in quello 2016) e delle madri (69% nella rilevazione 2012-2015 e 65,6% in quella 2016) risulta essere occupata. Questa fotografia, completata dall’analisi dei dati relativi al titolo d’istruzione posseduto dai genitori (nella maggior parte dei casi il diploma di scuola secondaria superiore e quello di licenza media, cfr. figura 2.2.2) e alla ‘vocazione’ di entrambi i gruppi di rispondenti ad uscire dai confini nazionali, evidenzia anche un contesto culturalmente predisposto ad apprezzare la validità di esperienze educative fuori dai circuiti formali. Laddove, infatti, sarebbe stato immediato preconizzare che la maggiore inclinazione a viaggiare di un discendente fosse connessa alla provenienza da ambienti familiari con titoli e qualifiche piuttosto elevate, dalle evidenze emerge, invece, un quadro policromo in cui genitori con titoli di studio bassi, medio e alti hanno permesso la realizzazione di attività all’estero ai propri figli non solo per vacanza ma anche per formazione, dimostrando, quindi, come i Programmi oggetto dell’indagine abbiano capacità di diffusione capillare, fluida e trasversale a contesti sociali differenti per situazione culturale e percorsi formativi. A confermare quanto finora esposto si aggiunge anche il fatto che più della maggior parte dei discendenti intervistati in entrambe le rilevazioni (il 67,9% nella prima e il 65% nella seconda) dichiara di essersi già recato all’estero più di una volta precedentemente alla mobilità Leonardo da Vinci/Erasmus+ VET, sia per frequentare corsi di lingue o effettuare tirocini, stage, ecc., sia per vacanza.

Figura 2.2.2 Titolo di studio posseduto madre/padre dei rispondenti (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



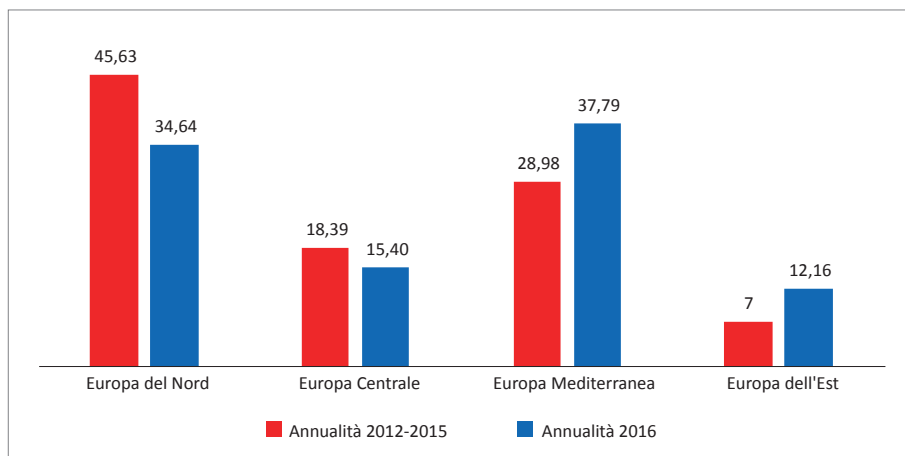
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Nella scelta delle mete in cui svolgere l'esperienza formativa/tirocinio dei Programmi, emerge, principalmente, la predilezione dei giovani verso i Paesi dell'Europa del Nord e dell'Europa mediterranea²⁶ (cfr. figura 2.2.3), con una particolare preferenza per i Paesi anglofoni. Il 32,4% dei discenti partecipanti alla rilevazione 2012-2015 e il 27,52% all'annualità 2016, ha infatti realizzato la propria mobilità nel Regno Unito, il 10,7% del primo gruppo e 6,1% del secondo gruppo nell'Irlanda, il 6,7% dei rispondenti 2012-2015 e 9,1% di quelli 2016 a Malta; tale inclinazione è evidenziata anche dal fatto che tra coloro i quali al momento dell'intervista dichiarano di risiedere all'estero (circa il 6% in entrambe le rilevazioni), più del 30% si trova a vivere nel Regno Unito, presumibilmente anche grazie al fatto che l'esperienza gli ha offerto ulteriori opportunità di lavoro o studio. Nonostante la scelta del Regno Unito sia stato un trend ordinario nell'attuazione dei Programmi, probabilmente, per ragioni prettamente linguistiche, considerando che in Italia l'insegnamento della lingua inglese prevale sull'apprendimento degli altri idiomi (Rapporto Eurostat 33/2017), tuttavia, negli ultimi tempi, sta trovando una battuta di arresto a favore di Malta, in quanto quest'ultima meta permette di realizzare esperienze con lo stesso incremento delle competenze in lingua inglese ma con un risparmio di risorse finanziarie (inferiore costo della vita quotidiana, minori costi amministrativo-burocratici, ecc.). Dall'analisi dei dati disaggregati emerge, infatti, che, rispetto al 2012, nel 2015 il Regno Unito ha ospitato circa il 44,7% in meno dei rispondenti (con una diminuzione progressiva dal 2012 al 2015), mentre Malta è stata opzionata come Paese ospitante dal 50% in più dei discenti (con un aumento progressivo dal 2012 al 2015), andamento tra l'altro confermato anche nella rilevazione del 2016. Sarà particolarmente interessante analizzare nei prossimi anni come l'uscita del Regno Unito dall'Unione europea (Brexit) inciderà sui giovani partecipanti ai Programmi europei nella scelta di dove svolgere un periodo di formazione/lavoro all'estero, modificandone così le preferenze.

²⁶ In questo capitolo, al fine di fornire un quadro complessivo e sintetico, i Paesi di destinazione sono stati così suddivisi:

- Europa del Nord: Danimarca, Finlandia, Irlanda, Islanda, Norvegia, Regno Unito, Svezia;
- Europa Centrale: Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Svizzera;
- Europa Mediterranea: Cipro, Grecia, Malta, Portogallo, Spagna, Turchia;
- Europa dell'Est: Bulgaria, Croazia, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Ungheria.

Figura 2.2.3 Area europea di destinazione della mobilità (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Effetti generati

Nelle pagine seguenti verrà fornito un esame dei giudizi sulle esperienze formative e/o di tirocinio transnazionale effettuate. In questo senso le domande che sono state poste hanno avuto l'obiettivo di stimolare i rispondenti a riflettere sul percorso intrapreso e a esprimere il proprio giudizio sugli elementi e gli aspetti più importanti di quanto realizzato: il grado di soddisfazione rispetto alle aspettative, il livello di qualità, l'effettiva utilità/spendibilità della mobilità transnazionale e la verifica del cambiamento avvenuto.

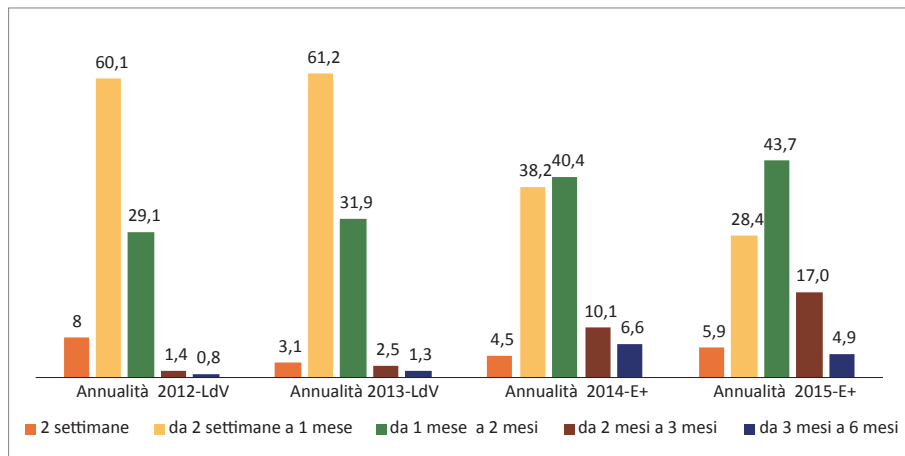
Nell'analisi degli effetti generati nelle vite dei giovani partecipanti, sia a livello di soft skill che di acquisizione di competenze tecnico professionali e linguistiche, è importante partire dalla durata del soggiorno all'estero in quanto gioca, insieme ad altre variabili (come per esempio la preparazione pre-partenza, il sistema di certificazione adottato dagli organismi attuatori, ecc.), un ruolo importante nell'efficacia e nel successo dell'esperienza stessa.

Per quanto concerne le annualità 2012-2015 le mobilità in oggetto, realizzate in maggioranza in azienda (66,2%) nel quadro di un vero e proprio tirocinio formativo e nel 16,8% dei casi in un organismo di istruzione o formazione professionale (con visite aziendali, attività di laboratorio, simulazioni, ecc.), hanno avuto una durata di breve-medio periodo (da 2 settimane ad 1 mese nel 44% delle risposte, oppure da 1 mese a 2 mesi nel 37,7% dei casi). La brevità dei soggiorni all'estero trova la sua motivazione nella necessità da parte degli istituti scolastici, organismi

maggiormente presenti come beneficiari, di dover conciliare i propri programmi con le esperienze di questo tipo, ricorrendo perciò a rigidi compromessi tali da non permettere agli studenti di trattenersi nel Paese ospitante per un arco di tempo più lungo.

Analizzando i dati disaggregati per annualità (cfr. figura 2.2.4), emerge, però, una leggera differenza tra le permanenze all'estero delle mobilità Leonardo da Vinci e quelle di Erasmus+: i giovani intervistati hanno realizzato per lo più un'esperienza della durata di un minimo di 2 settimane ad un massimo di 1 mese nel primo Programma e di un minimo di 1 mese a un massimo di 2 mesi nel secondo. Tale diversità è da imputare probabilmente al fatto che nelle esperienze Erasmus+ sono coinvolti anche neodiplomati e neoqualificati, per i quali è possibile progettare tirocini di durata maggiore, poiché hanno portato a termine il loro percorso formativo.

Figura 2.2.4 Durata dell'esperienza di mobilità per Annualità 2012-2015 - (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Nonostante la generale brevità del soggiorno all'estero, il giudizio complessivo dei rispondenti su quanto realizzato risulta essere decisamente positivo: il 98,4% dei discenti coinvolti nella prima rilevazione, infatti, consiglierebbe la partecipazione a un'esperienza di questo tipo a un suo amico e, invitato ad esprimersi con una scala di gradimento da 1 a 10, circa il 77% dei giovani dichiara di aver ottenuto notevoli benefici (da 8 a 10) e solo il 6,6% scarsi (da 1 a 5). Il buon livello di gradimento registrato è la manifestazione evidente di come la mobilità realizzata ha accontentato pienamente le aspettative pre-partenza dei partecipanti, a tal punto che per circa il 91,6% degli intervistati risultano essere state ampiamente soddisfatte,

con una buona proporzione tra il grado 'molto' (45,9%) e il grado 'abbastanza' (45,7%). A riprova del gradimento e dell'interesse, c'è anche il fatto che il 99,6% dei discenti ha completato per intero il tirocinio mentre solo un residuale 0,4% lo ha interrotto prima del termine.

Per quanto riguarda l'esperienza di mobilità dei rispondenti 2016, la maggioranza (63%) asserisce di averla realizzata in azienda e principalmente nei settori turistico (19,2%), marketing, sviluppo commerciale e pubbliche relazioni (10,5%), alimentari (9,1%), meccanica e impiantistica (8,3%).

Nonostante la durata del soggiorno all'estero confermi, complessivamente, la tendenza a realizzare mobilità di breve-medio periodo (da 2 settimane ad 1 mese nel 46,8% dei casi e da 1 mese a 2 mesi nel 32,4%), tuttavia, approfondendo la lettura dei dati, emerge che le esperienze di lungo termine (da 3 a 6 mesi) sono aumentate più del doppio, rispetto alla rilevazione 2012-2015, passando dal 3,8% al 9,5% dei rispondenti, elemento particolarmente positivo alla luce delle indicazioni fornite dalla Commissione europea volte a stimolare le realizzazioni di tirocini formativi a lungo termine all'estero, perché presentano un valore aggiunto più elevato, in termini di sviluppo di competenze professionali specifiche e linguistiche, e migliorano le opportunità per un veloce inserimento nel mondo del lavoro. È in questo quadro, infatti, che si inserisce l'iniziativa della Commissione ErasmusPro²⁷ nonché il lavoro dell'Agenzia nazionale che, nel corso degli ultimi anni, ha promosso attività diversificate di valorizzazione per incentivare gli organismi a organizzare mobilità di più ampia durata, con un particolare focus sugli aspetti professionalizzanti.

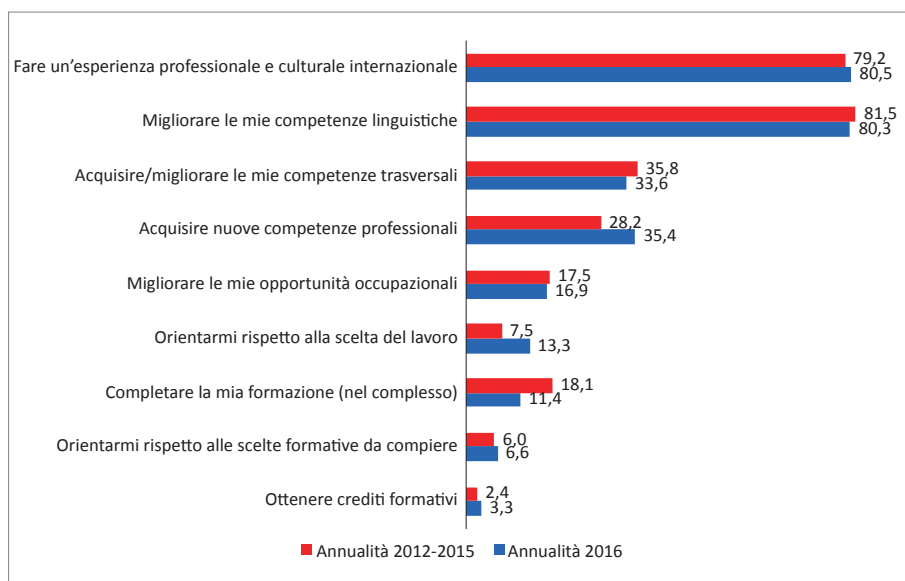
Anche nel caso della seconda rilevazione, la valutazione complessiva dell'esperienza vissuta dai rispondenti è decisamente positiva per il 97,2%, tanto che, in una scala di gradimento da 1 a 10, circa il 79,2% dei discenti dichiara di aver ottenuto notevoli benefici (da 8 a 10) e solo il 5,6% scarsi (da 1 a 5). Il buon livello di soddisfazione manifestato viene validato altresì sia dalla misura in cui le aspettative maturate rispetto all'esperienza di mobilità prima della partenza risultano essere state ampiamente soddisfatte almeno per l'89,7% dei casi, sia dal fatto che il 99% dei ragazzi ha completato per intero il tirocinio, mentre solo un residuale 1% lo ha interrotto prima del termine.

Esplorando in maniera più approfondita l'area delle aspettative e degli obiettivi pre-partenza dei discenti (cfr. figura 2.2.5), emerge innanzitutto come in entrambe le rilevazioni l'ambito di miglioramento 'occupazionale e professionale' ('migliorare le proprie opportunità occupazionali' e 'conseguire nuove competenze professio-

²⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e Sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Investire nei giovani d'Europa*, Bruxelles, 7 dicembre 2016 COM (2016) 940 final.

nali’) rimane in secondo piano rispetto a quello del miglioramento delle competenze linguistiche (compresa la volontà di ‘realizzare un’esperienza professionale e culturale internazionale’) e dello sviluppo delle soft skill.

Figura 2.2.5 Aspettative e obiettivi pre-partenza (valore espresso in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



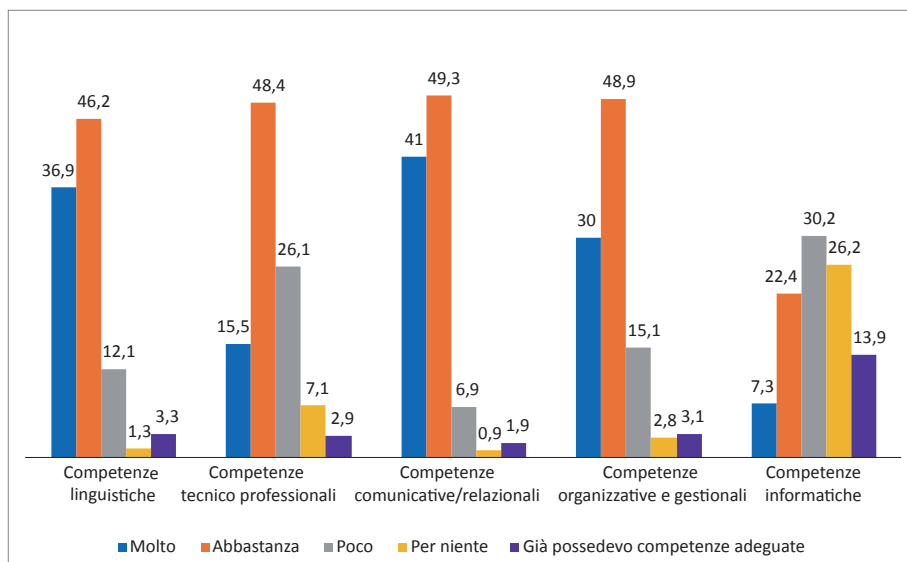
Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

I dati, quindi, ci inducono a pensare che i giovani siano ben consapevoli di cosa realisticamente aspettarsi e cogliere da un’esperienza di questo tipo, la cui durata, spesso troppo contenuta, li ha indotti probabilmente a ritenerla limitatamente efficace per l’acquisizione di competenze professionali specifiche e immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Da rimarcare (cfr. figura 2.2.5), invece, la quota modesta di coloro che si attendevano di trarre da tale occasione indicazioni utili in vista delle future scelte formative e professionali, elemento di per sé significativo, se si considera la rilevanza della funzione orientativa della mobilità transnazionale Leonardo da Vinci/Erasmus+ VET, intrinseca nella sua stessa natura per la specificità del target coinvolto, e il risultato alle domande del questionario inerenti i cambiamenti avvenuti in seguito a queste esperienze, laddove uno dei principali mutamenti percepito è proprio quello legato alla sfera formazione/studio.

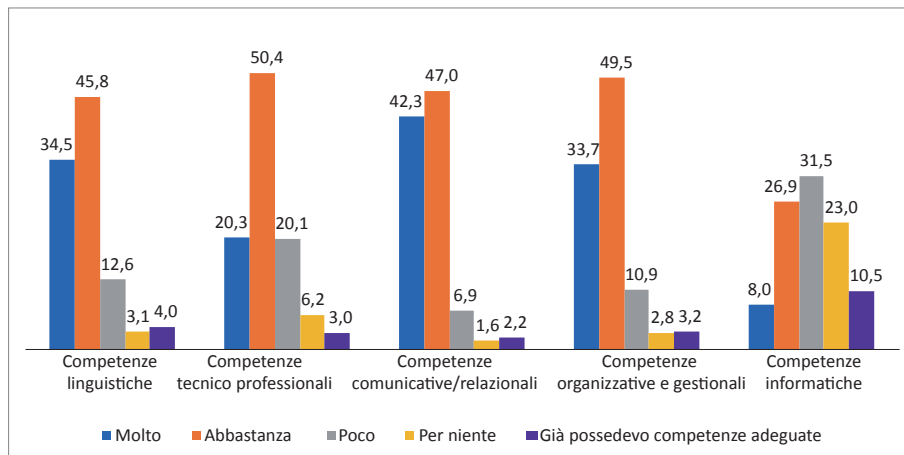
La rilevanza della ‘dimensione cognitiva’ rispetto all’ambito della ‘occupabilità e professionalità’ è evidenziata anche dai dati raccolti sui risultati conseguiti a seguito del periodo di formazione e/o tirocinio all’estero. L’analisi ci restituisce una situazione, con alcuni distinguo tra le annualità, per lo più simile a quella emersa dall’esame delle aspettative dei partecipanti. Per quanto riguarda la rilevazione 2012-2015, infatti, nella valutazione della misura (molto - abbastanza - poco - per niente) in cui i discenti ritengono di aver acquisito alcune delle competenze chiave, nell’area dei giudizi positivi (‘molto’ e ‘abbastanza’) si colloca lo sviluppo delle competenze linguistiche, comunicative/relazionali, organizzative e gestionali (‘dimensione cognitiva’), mentre l’accrescimento delle competenze tecnico-professionali si posiziona nettamente nella misura ‘abbastanza’ (48,4%). L’approfondimento dei dati disaggregati per annualità rileva, però, un giudizio lievemente migliore nelle mobilità Erasmus+ VET piuttosto che in quelle LdV, presumibilmente perché, così come abbiamo avuto modo di analizzare precedentemente, avendo una durata di poco più estesa, permettono risultati tecnico-professionali più apprezzabili. Tale andamento sembra, tra l’altro, trovare conferma nei dati dell’annualità 2016 dove l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali è stata valutata nella misura ‘molto’ dal 20,3% degli intervistati, ‘abbastanza’ dal 50,4% e ‘poco’ dal 20,1% (cfr. figura 2.2.7).

Figura 2.2.6 Competenze acquisite/migliorate durante l’esperienza di mobilità (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Figura 2.2.7 Competenze acquisite/migliorate durante l'esperienza di mobilità (valori espressi in %) - Annualità 2016



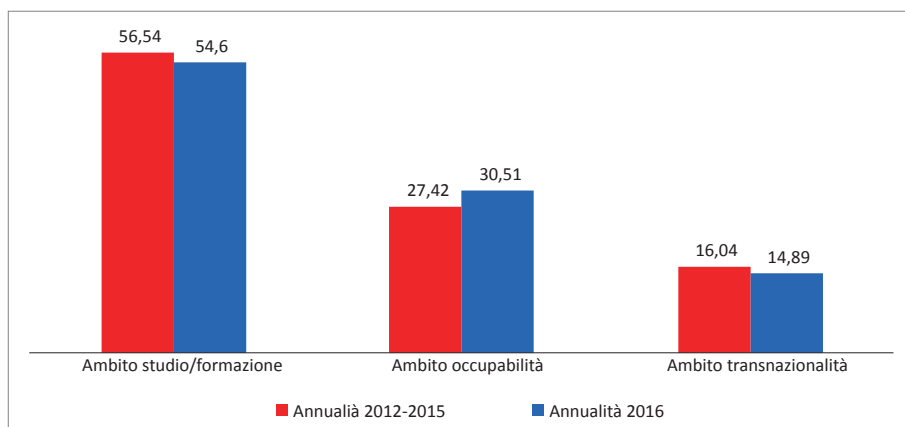
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-Izi, 2019

In entrambe le rilevazioni, inoltre, le competenze linguistiche, quelle comunicative/relazionali e quelle organizzative/gestionali sono di gran lunga le più utilizzate dai discenti, nel proprio contesto formativo e/o lavorativo al rientro in Italia, al contrario di quelle informatiche; da evidenziare che l'utilizzo delle competenze tecnico-professionali riceve una buona valutazione ('abbastanza') in quanto opzionato complessivamente dal 35,5% dei giovani 2012-2015 (con un giudizio migliore nelle mobilità Erasmus+ VET – 2014 e 2015 piuttosto che in quelle LdV 2012 e 2013) e dal 50,45% di quelli dell'annualità 2016.

Da quanto finora evidenziato e considerando l'alta percentuale dei rispondenti che hanno ritenuto molto utile la mobilità realizzata, ci sembra opportuno valutare anche un soggiorno all'estero di breve durata come un'esperienza a tutti gli effetti formativa: pur non conducendo a un'acquisizione prioritaria di competenze tecnico-professionali, nonché a un loro specifico utilizzo, rimane in ogni caso, soprattutto per i più giovani, un importante momento di crescita sotto il profilo dell'acquisizione di "[...] competenze trasferibili, come l'abilità di lavorare in gruppo, il pensiero creativo e la capacità di risolvere i problemi" (Una nuova Agenda per le competenze per l'Europa COM(2016)381) e di modalità di approccio 'internazionale e multiculturale', caratteristiche sempre più spesso ricercate dai datori di lavoro per far fronte a un'economia globalizzata e in rapido mutamento. A conferma di ciò, il cambiamento prodotto dalla mobilità transnazionale sugli individui (cfr. figura 2.2.8), in termini di scelte formative e/o lavorative, nonché

di nuove opportunità createsi con la partecipazione all'esperienza stessa, risulta essere concentrato, in entrambe le rilevazioni principalmente, nell'ambito della formazione/studio e subito dopo in quello relativo all'occupabilità, confermando quindi la validità di tale strumento, sia nel contrasto alla dispersione scolastica, sia nel traghettare i giovani dal mondo della scuola a quello del lavoro. Il periodo trascorso all'estero se da una parte ha reso più attivo durante le attività formative circa il 70,1% dei partecipanti 2012-2015 e il 74,2% di quelli 2016, convincendo a proseguire gli studi una buona parte degli intervistati presenti in entrambi i gruppi (48,3% dei rispondenti annualità 2012-2015 e 53,2% di quelli afferenti all'annualità 2016), dall'altra ha permesso non solo di trovare lavoro al 27% dei discenti 2012-2015 e al 35% dei rispondenti 2016 ma ha anche offerto l'opportunità di lavorare all'estero a circa il 30,9% degli intervistati nella prima rilevazione e a circa il 36,3% di quelli della seconda. In entrambi i gruppi dei partecipanti, inoltre, il 30% ha stabilito una rete di contatti utili per esigenze di studio e/o lavoro e il 10% ha deciso di partecipare ad altre mobilità transnazionali.

Figura 2.2.8 Cambiamento prodotto dalla mobilità transnazionale sugli individui (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Sarebbe, tuttavia, limitativo se nell'analisi del cambiamento percepito dagli individui non prendessimo in considerazione anche alcune variabili rilevanti per un'esperienza di questo tipo. Nella prima rilevazione, incrociando i risultati degli effetti della mobilità sia con il percorso di studio dei rispondenti (non ancora terminato o appena concluso prima della partenza) sia con la durata del soggiorno all'estero, emerge che, in linea di massima, più il collocamento è rivolto a percorsi tecnico

professionali (discenti leFP, IFTS, ITS e apprendisti) e ha una lunghezza superiore ai 2 mesi, tanto più il cambiamento percepito nell'ambito occupabilità subisce un lieve aumento; più è breve e coinvolge il target inserito nei percorsi di scuola secondaria di II grado, più prevale sui discenti l'aspetto meramente formativo. Nell'esaminare quest'ultimo nel dettaglio, le scelte di studio ('Mi ha convinto a proseguire gli studi') sono state influenzate dal soggiorno all'estero maggiormente dagli intervistati provenienti dalla scuola secondaria di II grado (52%) e dagli apprendisti (41,7%) piuttosto che dai rispondenti coinvolti negli altri percorsi. Per i discenti dei percorsi leFP, di IFTS e dell'apprendistato, si nota che la mobilità li ha supportati nel trovare un lavoro adeguato al proprio profilo professionale (49,2% discenti leFP, 70,9% allievi dei percorsi IFTS e 45,6% apprendisti) e in alcuni casi (43% dei discenti leFP rispondenti e 46,6% degli apprendisti partecipanti) a trovare un'occasione di lavoro all'estero.

Considerando la durata dell'esperienza, si registra che tra quanti hanno realizzato un soggiorno transnazionale di lunga durata (da più di 2 mesi ad un massimo di 6 mesi) gli effetti sull'occupabilità sono percepiti in misura maggiore rispetto a quelli che hanno usufruito di una mobilità di breve durata (da 2 settimane ad un massimo di 2 mesi), laddove è più avvertito l'aspetto formativo. Si rileva, inoltre, come cambiamento preminente e trasversale su tutti i percorsi di studio coinvolti nonché su tutte le durate dei periodi all'estero, la valenza formativa e orientativa della mobilità Leonardo da Vinci ed Erasmus+ VET, in grado di stimolare i discenti a concludere il ciclo di studi così come a proseguirlo.

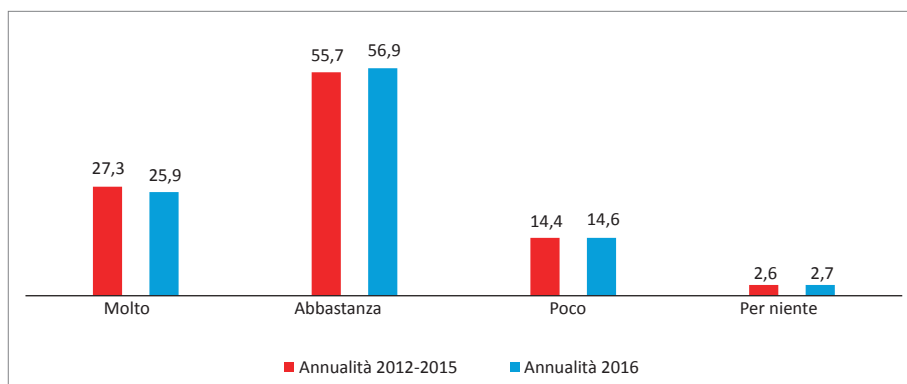
Nella correlazione tra il livello di soddisfazione dei risultati raggiunti e la misura in cui le aspettative sono state soddisfatte è opportuno evidenziare come la preparazione pre-partenza (pedagogica, linguistica e culturale) e il sistema di certificazioni dei risultati di apprendimento giocano un ruolo importante nella percezione dei giovani rispetto al cambiamento ottenuto e all'utilità dell'esperienza stessa.

Nel corso degli anni, infatti, dalle varie analisi condotte dall'Agenzia nazionale (Isfol 2015; Isfol 2016) sui risultati dell'azione di mobilità transnazionale, è emerso che l'assenza di una corretta pianificazione della fase, ben calibrata e realistica, commisurata cioè alla tipologia, ai bisogni e alle aspettative dei partecipanti, nonché alla durata della permanenza all'estero, ha non di rado pregiudicato l'esito positivo della mobilità transnazionale. A conferma di tutto ciò, dall'analisi dei dati sulla valutazione dei discenti in merito all'utilità della preparazione ricevuta per lo svolgimento dell'esperienza, emerge, in entrambe le rilevazioni, che le attività preparatorie sono ritenute, complessivamente dalla maggior parte dei giovani intervistati, 'molto/abbastanza utili' e nello specifico, soprattutto, quelle riguardanti gli aspetti linguistici, culturali e pratico-logistici. Ancora una volta, dunque, l'attenzione è posta sulle soft skill nonché sulle competenze linguistiche e sulle conoscenze del 'Sistema Paese', al fine di vivere al meglio, nelle sue innumerevoli

sfaccettature l'esperienza transnazionale. Per l'implementazione delle mobilità oggetto di queste indagini, i rispondenti, per quanto riguarda le annualità 2012-2015 dichiarano di aver ricevuto una preparazione linguistica (78,4%), una preparazione culturale (44,4%) e una preparazione informativa su questione pratiche, logistiche e organizzative (59,5%); ben più modesta la frequenza con la quale è stata opzionata la risposta del questionario 'preparazione pedagogico/tecnico professionale' (28% dei rispondenti).

Tale andamento è confermato anche nella rilevazione 2016, laddove il 73,2% degli intervistati afferma di aver partecipato alla preparazione linguistica, il 44,7% a quella culturale e il 62,8% di essere stato informato dal punto di vista pratico logistico e organizzativo; anche in questo caso la frequenza con la quale è stata scelta la risposta 'preparazione pedagogico/tecnico professionale' (20,9% dei discenti) risulta essere non solo contenuta, ma perfino in flessione, rispetto alla precedente rilevazione. In un'ottica di miglioramento, quindi, gli organismi attuatori dei progetti di mobilità dovranno farsi carico di implementare attività preparatorie incentrate maggiormente sulla valenza orientativa dell'esperienza, per fornire ai discenti indicazioni utili in vista delle future scelte formative e lavorative, e sulla sua componente professionalizzante, soprattutto nei casi di tirocini a lungo termine, dove l'inserimento in un vero e proprio contesto di lavoro, per un periodo di tempo prolungato, richiede un utilizzo e uno sviluppo maggiore di competenze tecnico professionali.

Figura 2.2.9 Valutazione sull'utilità della preparazione ricevuta (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Sulla percezione della spendibilità concreta dei risultati raggiunti in seguito al periodo trascorso all'estero, pesa, giustamente, l'idea che l'esperienza di mobilità,

per quanto utile e qualitativamente elevata dal punto di vista dei contenuti e degli obiettivi formativi, rischia di risultare incompleta e difficilmente spendibile all'interno del sistema educativo e del mondo del lavoro, se non viene debitamente riconosciuto e certificato. Negli anni, accanto al dispositivo Europass Mobility e ai diversi attestati di registrazione delle conoscenze e competenze acquisite durante il soggiorno all'estero, sono stati incentivati i procedimenti di riconoscimento dell'esperienza in termini di crediti formativi, soprattutto nel caso di persone ancora inserite in percorsi formali di apprendimento, ai quali l'introduzione della Raccomandazione ECVET ha dato certamente un nuovo impulso, poiché ha spostato progressivamente il focus della progettazione dei percorsi, dall'aspetto degli obiettivi formativi da perseguire a quello dei risultati dell'apprendimento, declinabili in conoscenze, abilità e competenze.

In merito a questo ambito si evidenzia che l'esperienza di mobilità dei discenti partecipanti alla rilevazione 2012-2015 è stata riconosciuta principalmente attraverso il dispositivo 'Europass Mobility' (72,4%), a cui si affiancano 'Attestati di stage rilasciati dall'organismo ospitante' (58,2%) e 'Lettera di referenza dell'organizzazione ospitante' (32,8%). A prescindere dallo strumento adottato, la maggior parte (71,9%) ha dichiarato che l'esperienza è stata riconosciuta in termini di valore aggiunto al proprio CV, mentre per il 49,2% si è tradotta come credito formativo e per un incoraggiante 20,8% è stata apprezzata nei colloqui di lavoro. Per quanto riguarda la rilevazione 2016 Europass Mobility viene confermato come il dispositivo più utilizzato (41,6% dei casi), seguito da 'Attestati di stage rilasciati dall'organismo ospitante' (32%) e 'Lettera di referenza dell'organizzazione ospitante' (6,9%). Nell'annualità 2016, invece, è da evidenziare il dato che per il 50,2% dei partecipanti la mobilità realizzata è stata riconosciuta come ore di alternanza scuola-lavoro o tirocinio curriculare e per il 25,2% dei giovani ha conferito valore aggiunto al proprio CV.

È importante, infine, notare che coloro che hanno affermato di non avere avuto nessun riconoscimento dell'esperienza (9% nelle annualità 2012-2015 e l'8,1% nel 2016) scelgano come motivazioni principali la scarsa conoscenza dell'azione di mobilità dei due programmi nei contesti formativi/lavorativi (43,7% nel primo gruppo e 26% nel secondo), l'inadeguatezza della validazione/certificazione formale (27,6% nella rilevazione 2012-2015 e 18,8% in quella 2016) e la durata troppo breve del soggiorno (21,9% nelle annualità 2012-2015 e 23,4% nel 2016). Complessivamente si evidenzia però un utilizzo del dispositivo ECVET ancora limitato poiché, nonostante i promotori di iniziative di mobilità abbiano ormai compreso che l'adesione a un approccio ECVET può offrire una piena trasparenza e visibilità ai periodi di studio/lavoro all'estero, conferendo loro un valore legale ai fini di un riconoscimento all'interno dei percorsi formali di apprendimento e nel mercato del lavoro, si tratta tuttavia di un processo che richiede tempo e

risorse (umane e finanziarie) per essere implementato²⁸ e, ancor più, essere messo a sistema. C'è però da evidenziare che nelle ultime annualità del Programma la situazione sta migliorando. Nell'indagine realizzata dall'Agenzia nazionale in merito alla conoscenza del sistema ECVET²⁹, sui progetti finanziati nell'annualità 2019, è emerso, infatti, che circa il 55% degli organismi rispondenti ha dichiarato di utilizzare, con una certa familiarità, gli strumenti della Raccomandazione ECVET. La fase maggiormente sperimentata nei progetti è la sottoscrizione del *memorandum of understanding* (92%) seguita da una percentuale consistente di enti che è impegnata nella sperimentazione delle fasi di valutazione di *learning outcomes* (circa 63%), di definizione di unità dei risultati dell'apprendimento e di condivisione delle modalità di valutazione delle unità dei risultati dell'apprendimento (circa 61%).

Da quanto complessivamente emerso dalle rilevazioni sui *learners*, possiamo comunque ritenere le esperienze realizzate valide ed efficaci, particolarmente apprezzate dai partecipanti e, pur nella loro brevità, capaci di generare un cambiamento negli individui, nella maggior parte dei casi, a livello di *soft skill* e di *empowerment*. È necessario, tuttavia, evidenziare in un'ottica di miglioramento della loro qualità, alcune possibili linee di intervento, al fine di predisporre eventuali strumenti o azioni specifiche. I dati raccolti ci inducono, innanzitutto, a pensare che periodi di formazione/tirocinio più lunghi permettano un'acquisizione più incisiva di competenze tecnico professionali e, quindi, un'immediata spendibilità da parte del discente nel mercato del lavoro.

Nel proseguo del Programma, sarà quindi necessario, stimolare gli enti ad organizzare mobilità di lungo termine caratterizzate da una forte componente di apprendimento basato sul lavoro, sotto forma di un vero e proprio collocamento in azienda. Parallelamente, acquista rilevanza non solo la necessità a sensibilizzare le imprese italiane sui benefici e i risultati dell'azione, valorizzando al contempo gli strumenti di riconoscimento dell'esperienza formativa e/o tirocinio, ma anche preparare in maniera sempre più adeguata i partecipanti, intensificando sia la valenza orientativa dell'esperienza sia quella professionalizzante, per renderli più reattivi nello sviluppo di competenze tecniche e più propositivi nello spenderle nei contesti di appartenenza.

²⁸ Progettazione per unità di apprendimento, sviluppo di metodi, procedure e strumenti per la valutazione dei risultati d'apprendimento, costruzioni di reti transnazionali specifiche, coinvolgimento di autorità competenti e deputate a livello nazionale/locale alla validazione delle competenze, ecc.

²⁹ L'indagine è stata condotta, tramite la somministrazione di un questionario su 128 organismi che alla data d'invio (9 ottobre 2019) risultavano beneficiari di progetti KA1 2019.

2.3 Gli effetti sullo staff

In questa sezione sono oggetto di analisi i dati sugli effetti che la mobilità transnazionale ha prodotto sui professionisti dell'istruzione e della formazione professionale, nell'arco di cinque annualità (2012-2016) afferenti, rispettivamente, al programma LLP Leonardo da Vinci e a Erasmus+, Azione chiave 1 – mobilità individuale ai fini dell'apprendimento – ambito VET.

Entrambe le azioni hanno coinvolto i professionisti dell'istruzione e della formazione professionale (docenti, formatori, personale delle organizzazioni, consulenti per l'orientamento, responsabili di enti di formazione, operatori della formazione nelle imprese, responsabili delle risorse umane nelle imprese, ecc.). Le attività realizzate nell'ambito del programma settoriale Leonardo da Vinci si sono concretizzate, prevalentemente, in confronti e scambi di competenze metodologiche e procedurali e esperienze di *peer learning*, con una ricaduta oltre che sul singolo partecipante anche sul contesto di provenienza e, più estesamente, sul sistema VET in generale.

Nel programma Erasmus+ l'offerta rivolta allo staff è stata ampliata, includendo lo svolgimento di incarichi di insegnamento o di formazione (*teaching and training assignments*), presso un'organizzazione all'estero; la formazione del personale (*staff training*), cioè la realizzazione di vere e proprie esperienze di tirocinio (per esempio, sperimentazione di metodi e tecniche produttive sui luoghi di lavoro) l'affiancamento/osservazione (*job shadowing*) sul luogo di lavoro, per confrontare e acquisire pratiche professionali, concretamente riutilizzabili nei contesti di provenienza, fino a prevedere la possibilità di finanziare la mobilità in ingresso dello staff delle imprese del partenariato transnazionale, per lo svolgimento di incarichi di formazione, presso l'organismo o gli organismi titolari di progetto³⁰.

La durata della permanenza all'estero, per i VETPRO dell'Azione mobilità del programma Leonardo da Vinci, poteva andare da una a sei settimane e per lo staff dell'Azione chiave 1 – Ambito VET del programma Erasmus+, da due giorni a due mesi.

Profilo dei rispondenti

Il gruppo dei rispondenti (61% femmine e 39% maschi) ai 696 questionari compilati³¹ nell'ambito della prima rilevazione (annualità di selezione 2012, 2013, 2014 e 2015) è composto per il 33% da soggetti di età (al momento dell'intervi-

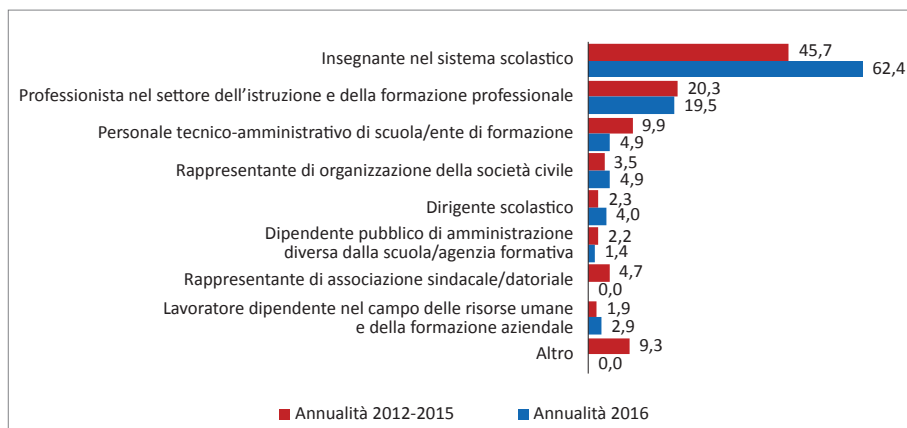
³⁰ I *teaching and training assignments* rappresentano l'unica mobilità in ingresso ammissibile nell'Azione chiave 1 VET e l'ampliamento del target sottolinea una volta di più la rilevanza della multilateralità e della flessibilità della cooperazione.

³¹ Nelle quattro annualità, rispettivamente: 205, 229, 106, 156, pari al 62% dei questionari somministrati per le annualità LdV e al 38% per le annualità Erasmus+.

sta) compresa fra quarantasei e cinquantacinque anni e per il 25,8% da soggetti di età superiore a cinquantacinque anni. Il rimanente 41,2% è di età inferiore a quarantasei anni. I 531 questionari somministrati nel 2016 confermano il profilo già tracciato: il 33,6% dei rispondenti (67%; femmine e 32,2% maschi) ha un'età compresa fra quarantasei e cinquantacinque anni, il 25,6% supera i cinquantacinque anni e il 40,8% ne ha meno di quarantasei.

Ci troviamo, dunque, in presenza di un gruppo sostanzialmente omogeneo, composto in prevalenza da docenti di istituti scolastici (cfr. figura 2.3.1), impiegati stabilmente (rispettivamente 85% nel 2012-2015 e 90% nel 2016), residenti in Italia e poco inclini al trasferimento, dal momento che la maggior parte di essi ha continuato a vivere nella stessa regione, non ha cambiato lavoro né si è spostata all'estero nel corso degli anni. Le ricognizioni restituiscono un quadro generale, soprattutto per quel che concerne l'ambito scolastico, in linea con quello europeo, se si pensa che nel 2015 il 36% degli insegnanti delle scuole primarie e secondarie in Europa aveva 50 anni o più e il 9% (di cui ca. 1/5 italiani) aveva più di 60 anni (Commissione europea/EACEA/Eurydice 2018). Il fatto che la fascia d'età coinvolta nelle mobilità sia rimasta di fatto invariata³² dal 2012 al 2016, è riconducibile sia al faticoso e lento ricambio del personale scolastico, sia alla brevità degli incarichi dei docenti più giovani, che non ne ha di fatto agevolato il coinvolgimento in attività impegnative, quali quelle richieste dall'implementazione dei progetti.

Figura 2.3.1 Profilo dei rispondenti (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016

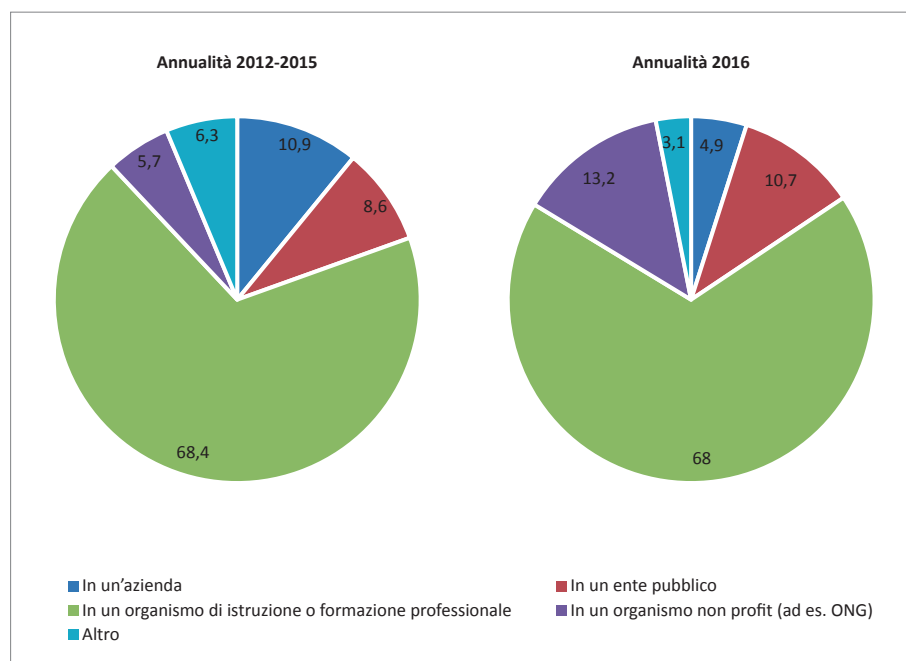


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

³² Si deve tenere presente che l'indagine riguarda progetti di durata generalmente biennale, il biennio successivo all'annualità di selezione, pertanto, rappresenta l'arco temporale entro il quale si sono svolte le mobilità (dal 2012 al 2017 per quanto riguarda la prima fase e dal 2016 al 2018 per la seconda fase).

Il *background* lavorativo dei rispondenti (scuola/formazione o mondo del lavoro) non sembra, peraltro, avere influito in modo apprezzabile né sulla scelta della tipologia di attività svolta all'estero – nella maggioranza dei casi *Scambio di esperienze e buone prassi, visite, incontri* – né sulla scelta della tipologia di organismo ospitante, ricaduta prioritariamente sugli organismi di istruzione e formazione professionale (cfr. figura 2.3.2). Sarà, invece, interessante verificare, in una più ampia prospettiva temporale, se il progressivo aumento della presenza delle aziende, dal 4,9% (2012-2015) al 10,9% (2016), sia da imputarsi anche a un'evoluzione nell'impostazione delle attività dello staff, progressivamente, orientate più al *learning by doing*, che alla sola osservazione.

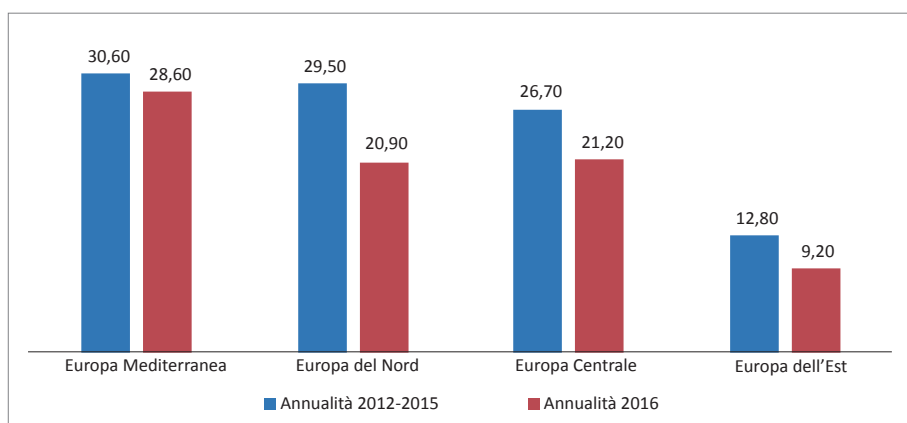
Figura 2.3.2 Tipologia di organismo ospitante (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

La stessa continuità si osserva rispetto alla scelta delle destinazioni delle mobilità (cfr. figura 2.3.3). Gli organismi ospitanti risultano ubicati, dal 2012 al 2016, nell'Europa Mediterranea (30,2%) soprattutto in Spagna, a Malta, meta equipollente al Regno Unito, dal punto di vista linguistico, ma più economicamente accessibile e in Portogallo; nell'Europa del Nord (27,8%), dove il Regno Unito ha assorbito la maggior parte delle mobilità, mentre la Norvegia, la Danimarca e la Svezia, più remote e a più alto costo, hanno registrato un afflusso decisamente inferiore; nell'Europa Centrale (25,6%) prevalentemente in Francia e in Germania e nell'Europa dell'Est (12,1%) specialmente in Polonia, in Romania e in Lituania. Le rilevazioni sulle annualità successive sapranno dire se e in quale misura, accadimenti internazionali, dagli attentati terroristici alla Brexit, abbiano condizionato la scelta delle mete della mobilità individuale VET in Europa.

Figura 2.3.3 Area europea di destinazione della mobilità dei partecipanti (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016

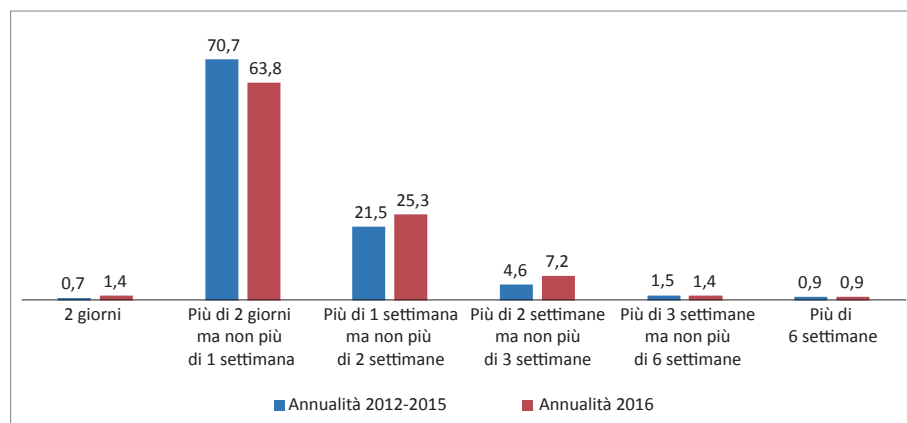


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

La scelta della tipologia di esperienza risulta, invece, manifestamente influenzata dalla durata della mobilità ed è ricaduta nel corso degli anni, più di frequente, su attività realizzabili in un lasso di tempo limitato e dunque più facilmente accessibili a destinatari restii o impossibilitati a lasciare il luogo di lavoro per lunghi periodi (Scambio di esperienze, buone prassi, visite e incontri 84,7% nel 2012-2015 e 54,3% nel 2016). Si è trattato di permanenze, in linea di massima non superiori alla settimana e che solo sporadicamente hanno raggiunto le sei settimane (cfr. figura 2.3.4). Le mobilità sono state portate a termine, senza interruzioni, dalla maggioranza dei rispondenti, in tutte le annualità considerate. La riluttanza a pianificare mobilità di più lunga durata è riconducibile, verosimilmente, sia alla scarsa flessibilità del

sistema dell'istruzione e della formazione (si pensi, ad esempio, alla difficoltà di trovare sostituzioni per il personale VET investito di ruoli e incarichi o alla rigidità del calendario scolastico) sia a questioni più direttamente connesse alla sensibilità e alla lungimiranza dei singoli responsabili e dirigenti scolastici, non tutti egualmente capaci di identificare l'utilità e i vantaggi della mobilità transnazionale.

Figura 2.3.4 Durata della mobilità dei partecipanti (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

La brevità dell'esperienza influenza, tangibilmente, tutti gli aspetti della mobilità e se da un lato ne assicura, in buona parte, il successo, come testimonia l'alto livello di gradimento dei rispondenti (magari anche perché, non avendo avuto il tempo di sperimentarne gli eventuali svantaggi, hanno preferito coglierne tutti i possibili benefici) (cfr. figura 2.3.11) dall'altro, non permette di sviluppare appieno tutte le potenzialità che il programma consentirebbe. Il breve tempo trascorso all'estero, così come la tipologia di esperienza prescelta, (consistita prevalentemente in un confronto *peer to peer*) per la quale si presumeva che i professionisti VET possedessero competenze già in partenza adeguate, hanno scoraggiato l'investimento organizzativo in attività preparatorie complesse (linguistiche, di orientamento, interculturali e professionali). La prevalenza di attività preparatorie volte, soprattutto, a fornire indicazioni sugli aspetti organizzativi, piuttosto che sul contenuto professionalizzante della mobilità, è per questa categoria di partecipanti un'evidenza, che dal 2012 al 2016, non sembra aver subito variazioni sostanziali. In tutte le annualità considerate, infatti, la maggioranza dei rispondenti ha dichiarato di aver ricevuto, soprattutto dall'organismo d'invio, una preparazione incentrata, principalmente, sulle questioni pratico-logistiche (dalle informazioni generali sul Paese di destinazione alle soluzioni di viaggio e alloggio). Merita,

tuttavia, un approfondimento il dato sulla preparazione linguistica, poiché, osservato diacronicamente, esso mostra una lieve flessione (-5,3%) nella transizione da Leonardo da Vinci a Erasmus+. Tale flessione potrebbe essere, in parte, addebitata, al fatto che la quota di finanziamento, stanziata per la preparazione linguistica dei professionisti VET fino al 2013, sia venuta meno nella successiva fase di programmazione, quando la Commissione europea, ha eliminato la possibilità di richiedere un contributo per lo staff³³. L'assenza di una specifica voce di budget potrebbe, quindi, spiegare la diminuzione della percentuale di quanti dichiarano di aver ricevuto una preparazione linguistica (dal 39,7% del 2012 al 19,6% circa del 2015). La presenza di una fase preparatoria alla mobilità, a parte ogni altra considerazione, è stata ritenuta molto utile dalla maggioranza dei rispondenti in tutte le annualità considerate.

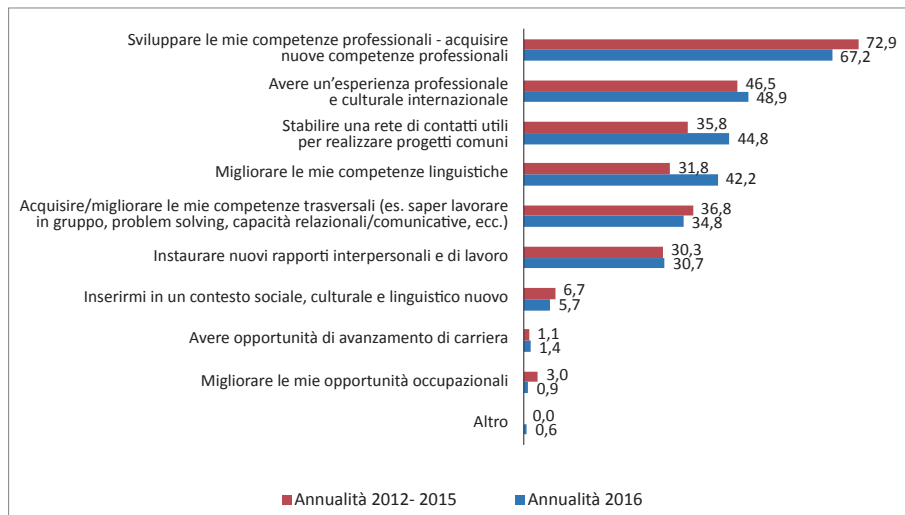
Il passaggio da Leonardo da Vinci a Erasmus+ sembra, tuttavia, aver prodotto almeno una novità, ravvisabile nella sia pur lieve flessione degli *Scambi di esperienze e buone prassi, visite, incontri*, a vantaggio di nuove tipologie di esperienza (*Incarichi di insegnamento/formazione e Esperienze di lavoro e di job shadowing*) rispettivamente, dal 10% del 2012-2015 al 34,8%.

Effetti generati

La risposta in merito alle principali aspettative pre-partenza è stata, complessivamente, omogenea in tutte le annualità esaminate. I rispondenti hanno dichiarato di aver voluto, prima di tutto, sviluppare o acquisire competenze professionali in un contesto internazionale e acquisire o potenziare le cosiddette competenze trasversali, fondamentali sul luogo di lavoro. Solo in un numero limitato di casi, quasi in contrasto con l'intenzione di arricchire la propria professionalità, aprendola a una prospettiva più ampia e internazionale, i rispondenti hanno dichiarato di avere aspirato a nuove opportunità occupazionali o a opportunità di avanzamento di carriera (cfr. figura 2.3.5). Se consideriamo che la maggioranza dei rispondenti ha affermato di avere ricevuto nuovi stimoli per il proprio lavoro (cfr. figura 2.3.6) il riscontro, poco incoraggiante (sebbene in linea con le aspettative pre-partenza) in merito allo scarso riconoscimento come avanzamento di carriera e al limitato miglioramento della condizione professionale, evidenzia come gli effetti della mobilità transnazionale siano avvertiti, prioritariamente, a livello personale, offrendo suggestioni e motivazioni, che sembrano prescindere da ogni prospettiva di riconoscimento ufficiale, data la difficoltà di identificare per questo specifico target, un'adeguata strategia di convalida delle competenze acquisite (tanto più nei percorsi di mobilità transnazionale).

³³ La CE, a partire dal 2014, sulla base dei risultati della programmazione precedente e con l'obiettivo di contribuire a rimuovere gli ostacoli alla mobilità, ha avviato un processo di standardizzazione, creando una piattaforma digitale – l'OLS - Online Linguistic Support, riservata, tuttavia, ai soli discenti impegnati in mobilità di durata pari o superiore ai 19 giorni.

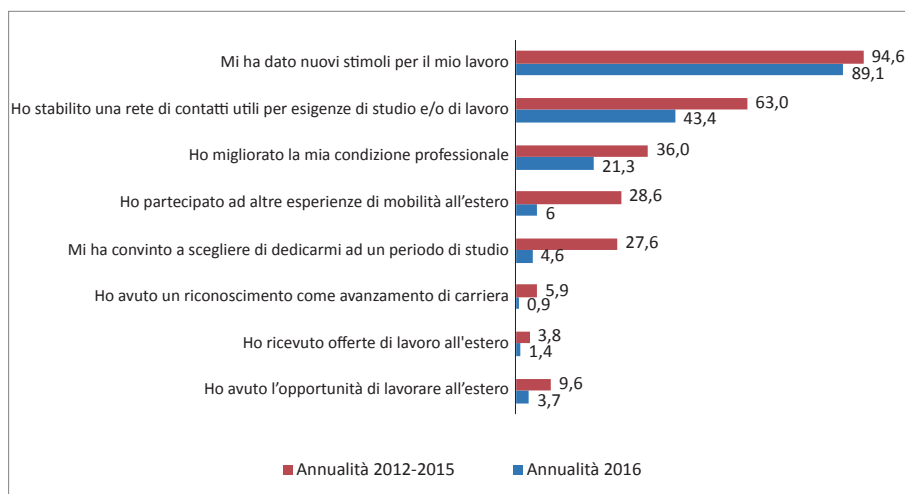
Figura 2.3.5 Aspettative e obiettivi pre-partenza (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Figura 2.3.6 Effetti percepiti dai rispondenti sulla vita professionale (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016

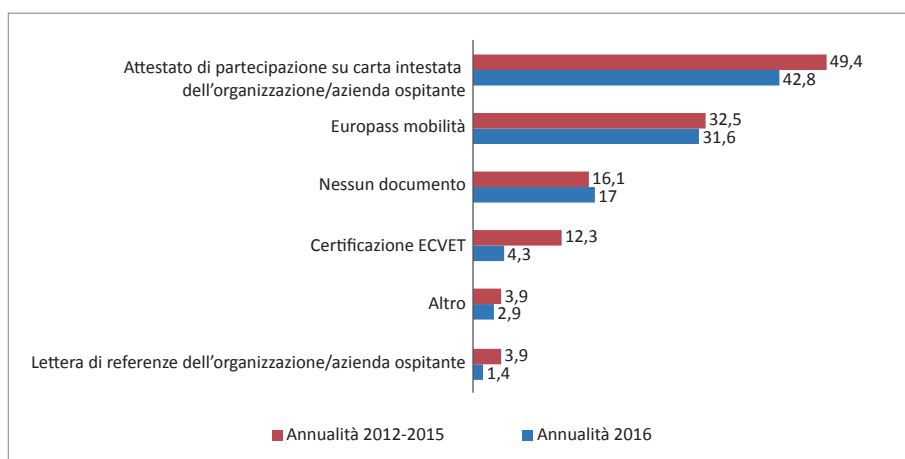


Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

La scarsa flessibilità del sistema dell'Istruzione e Formazione professionale italiana, infatti, pur consentendo la capitalizzazione di singole competenze, non porta all'ottenimento di una qualifica, né produce effetti in termini di progressione di carriera, poiché l'avanzamento coincide, generalmente, con l'anzianità di servizio e raramente con l'accumulo di crediti formativi, professionali o didattici. La maggioranza dei rispondenti, in entrambe le rilevazioni, ha ricevuto, al termine della mobilità, un attestato di partecipazione dell'organismo d'invio; una lettera di referenze dell'organismo ospitante; il documento Europass Mobilità (il cui crescente utilizzo, nel corso degli anni, ha seguito lo stesso trend riscontrato per gli altri target della mobilità transnazionale³⁴), una certificazione ECVET. Una percentuale non trascurabile di rispondenti in entrambe le rilevazioni (rispettivamente 16,1% e 17%) ha, invece, dichiarato di non aver ricevuto alcuna certificazione (cfr. figura 2.3.7).

Figura 2.3.7 Attestazione rilasciata al termine dell'esperienza di mobilità (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



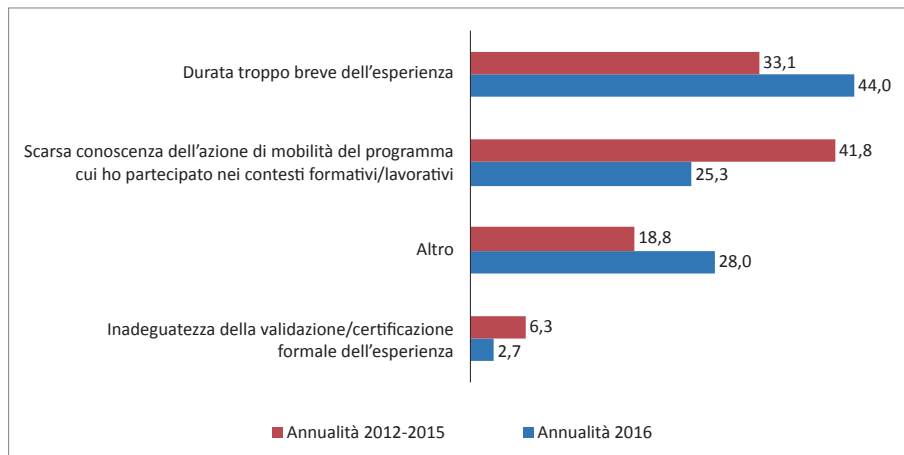
Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

L'assenza di riconoscimento viene ricondotta, principalmente, a due cause, che dovrebbero esserne i presupposti: la (scarsa) conoscenza del Programma nei contesti formativi e lavorativi e la durata (troppo breve) dell'esperienza (cfr. figura 2.3.8).

³⁴ Per un maggiore approfondimento si rimanda alla lettura del cap. 2.2.

Figura 2.3.8 Motivazione dell'assenza del riconoscimento (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016

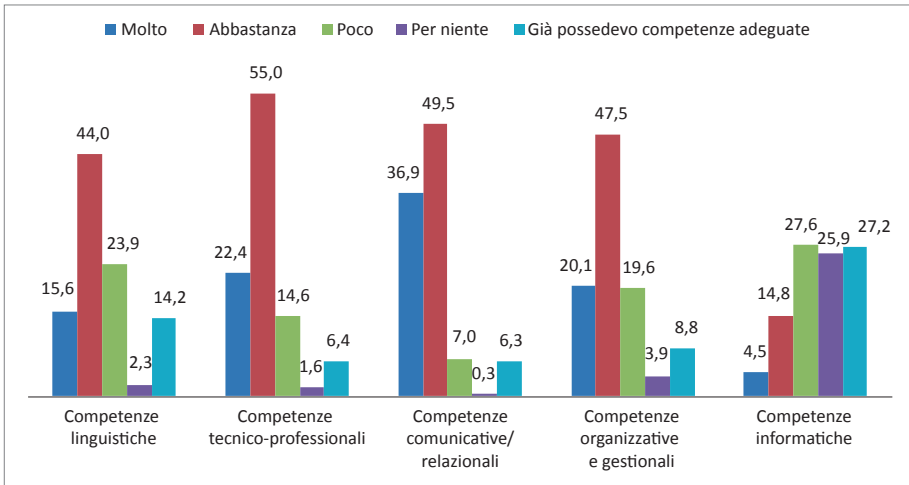


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Il fatto che solo una minima percentuale (rispettivamente: 6,3% e 2,7%) attribuisca tale carenza all'inadeguatezza degli strumenti utilizzati, sembra testimoniare un basso livello di percezione della reale utilità e spendibilità di tali attestazioni nei contesti lavorativi di appartenenza. Solo un'esigua percentuale di rispondenti (lo 0,9% e lo 0,3% nelle due rilevazioni) ha riscontrato un impatto concreto sulla carriera, dichiarando di aver avuto un avanzamento; per la maggioranza di essi il riconoscimento si è, per lo più, tradotto in un arricchimento del curriculum o nella valorizzazione in altri progetti o attività, ciò che si è concretizzato, specialmente negli istituti scolastici, nell'assegnazione di ulteriori compiti, relativi all'organizzazione e implementazione di progetti europei. L'esperienza di mobilità transnazionale, segnatamente per questo target, rimanendo avulsa da percorsi istituzionalizzati, influenza, dunque, solo episodicamente la vita professionale dei partecipanti.

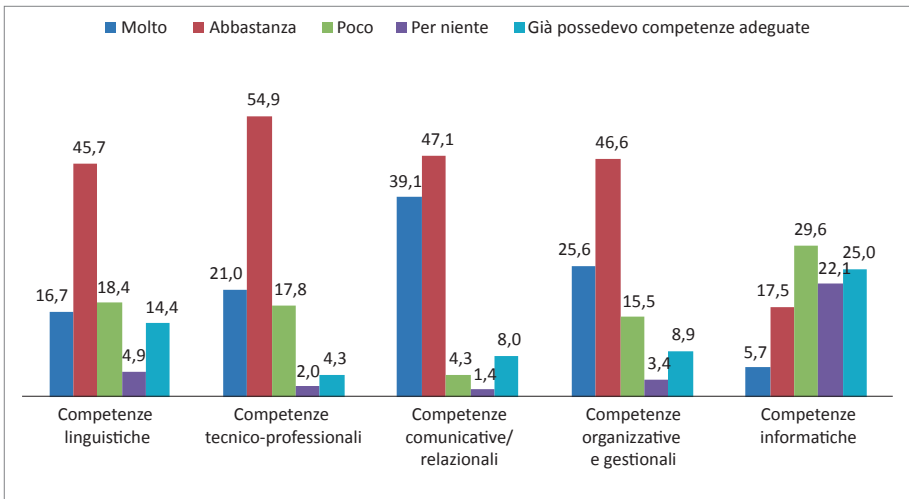
La classificazione dei risultati dell'apprendimento, inoltre, aggiunge un ulteriore elemento a sostegno dell'analisi precedente, poiché, in tutte le annualità considerate, al primo posto si collocano le competenze comunicativo-relazionali e al secondo, le competenze tecnico-professionali, sebbene fosse questo l'obiettivo, dichiaratamente, prioritario della mobilità. Ne risulta un quadro in cui le competenze trasversali prevalgono, complessivamente, sulle competenze tecnico-professionali (cfr. figura 2.3.9 e figura 2.3.10).

Figura 2.3.9 Durante l'esperienza di mobilità ritiene di avere acquisito/migliorato le seguenti competenze (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Figura 2.3.10 Durante l'esperienza di mobilità ritiene di avere acquisito/migliorato le seguenti competenze (valori espressi in %) - Annualità 2016

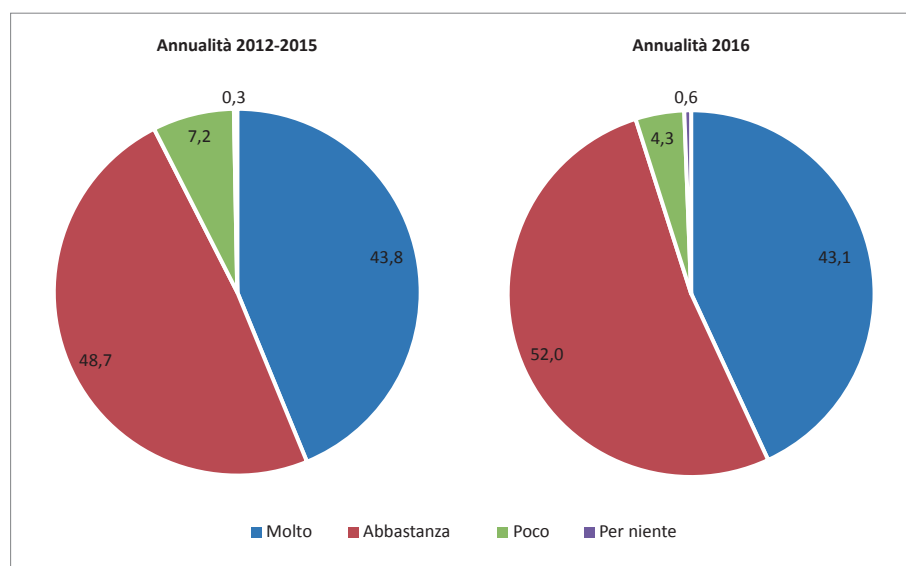


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-Izi, 2019

Si ha, dunque, senza dubbio, una conferma dell'efficacia delle attività realizzate, rispetto alla sfera personale (rafforzamento della capacità comunicativa, di lavorare in gruppo, di adattarsi a contesti nuovi come pure dell'autonomia, della flessibilità, della resistenza allo stress, della capacità di pianificare e organizzare, di risoluzione di problemi, ecc.) con un'auspicabile ricaduta positiva anche sugli organismi di appartenenza e, più in generale, sui destinatari finali delle pratiche formative, ma al tempo stesso, rimane aperta la riflessione sui fattori, in grado di ostacolare lo sviluppo di aspetti più propriamente professionalizzanti.

Se si legge il dato sulle aspettative pre-partenza (cfr. figura 2.3.5) e quello sugli effetti percepiti (cfr. figura 2.3.6) alla luce dell'elevato livello di soddisfazione dei rispondenti al rientro, (cfr. figura 2.3.11) si ricava un quadro complessivamente omogeneo dal 2012 al 2016.

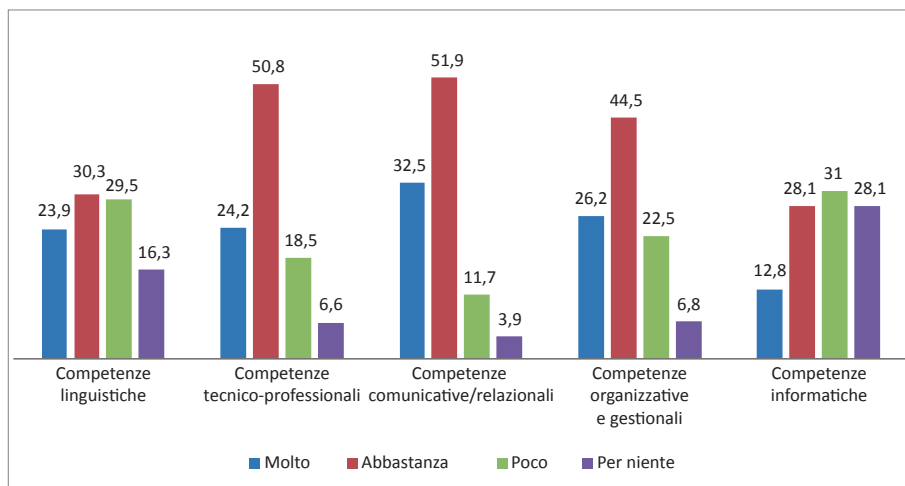
Figura 2.3.11 La misura in cui l'esperienza ha soddisfatto le aspettative (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

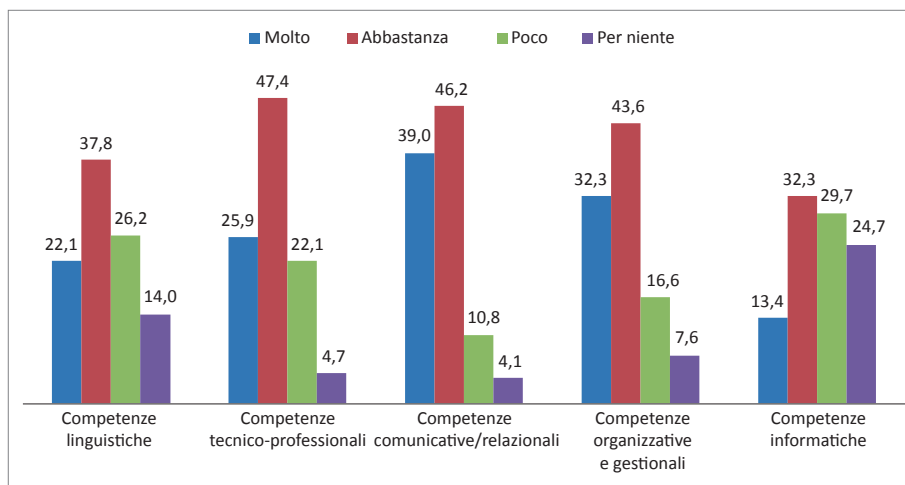
Quanto evidenziato, in merito agli effetti sul percorso professionale, consente di osservare come, nonostante la difficoltà di valorizzare l'esperienza transnazionale nel contesto della carriera, l'efficacia della mobilità, sebbene avvertita, innanzitutto, a livello personale, si è inevitabilmente riverberata, negli ambienti lavorativi, dove i partecipanti hanno ripreso ad operare al rientro, utilizzando le competenze acquisite all'estero (cfr. figura 2.3.12 e figura 2.3.13).

Figura 2.3.12 Utilizzo delle competenze acquisite durante l'esperienza di mobilità - (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Figura 2.3.13 Utilizzo delle competenze acquisite durante l'esperienza di mobilità - (valori espressi in %) - Annualità 2016

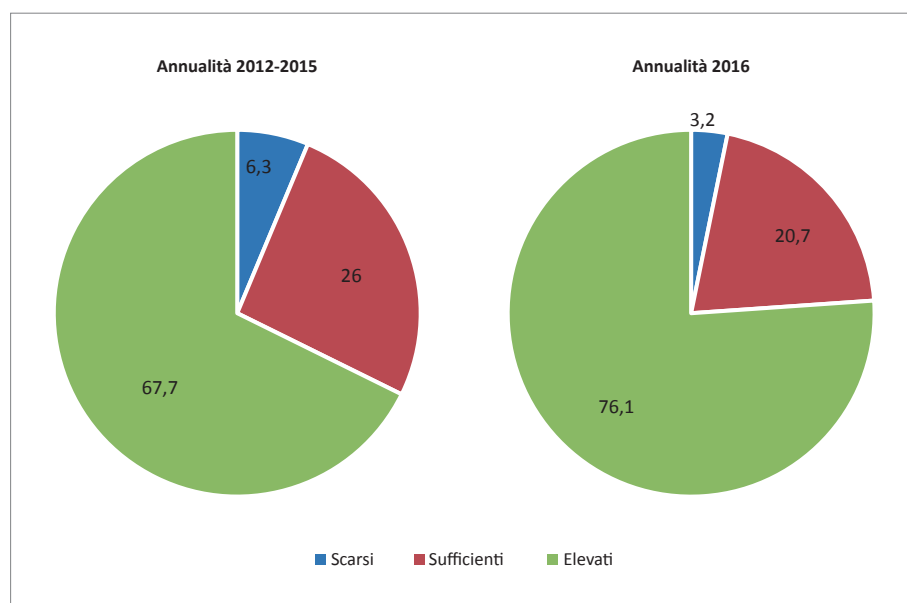


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-Izi, 2019

Il giudizio globale sui benefici dell'esperienza, in entrambe le rilevazioni, si attesta – in una scala da 1 a 10 – per il 93,7% e per 96,8%, su valori pari o superiori a 6, scendendo al di sotto del 5, rispettivamente, per il 6,3% e il 3,2% dei rispondenti (cfr. figura 2.3.14) e la quasi totalità dei partecipanti (2012-2015: 99,1%; 2016: 99,4%) ha dichiarato che consiglierebbe a un amico o collega di partecipare ai programmi di mobilità.

Non sorprende che il livello di soddisfazione risulti elevato, rispetto all'esperienza in sé, vissuta come opportunità di apprendimento e di incontro e confronto fruttuoso fra pari, ma anche e non secondariamente, irrinunciabile occasione di evasione dal proprio contesto e di apertura verso prospettive più ampie e nuove. Proprio quest'ultimo aspetto conferma la presenza di un bisogno concreto di superare le singole realtà territoriali ed evolversi in una prospettiva europea e internazionale.

Figure 2.3.14 Valutazione dei benefici ottenuti dall'esperienza di mobilità - (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Ai progetti Leonardo da Vinci e Erasmus+ VET è stato, sia pure saltuariamente, lasciato il compito di presidiare tale evoluzione, colmando una lacuna nel sistema nazionale, che non includeva la mobilità transnazionale a fini di apprendimento, fra le opportunità di sviluppo professionale del personale docente e non docente,

almeno fino alla pubblicazione del Piano per la formazione dei docenti 2016-2019³⁵. Il Piano, rispondendo all'indicazione europea di adottare un 'approccio sistematico' allo sviluppo professionale di docenti e formatori della VET, ha inteso superare la concezione dell'insegnamento come attività da svolgere a porte chiuse, favorendo un apprendimento scaturito dall'osservazione e dalla collaborazione regolare tra pari, capaci di riflettere criticamente sulle esperienze realizzate (Comunicazione del Parlamento Europeo e del Consiglio Rethinking Education 2012)³⁶. La formazione dei professionisti della VET, in tal modo, oltre a perseguire obiettivi di crescita professionale individuale, veniva riconosciuta quale elemento strategico per lo sviluppo del sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale, che esige una continua sperimentazione e innovazione e richiede il rafforzamento della capacità di progettare, della flessibilità organizzativa, della capacità di lavorare in gruppo, nonché la valorizzazione di molteplici competenze professionali e specializzazioni. A formatori, docenti e personale delle organizzazioni VET è affidata, di fatto, la funzione fondamentale di contribuire a rendere concreto e agibile il collegamento fra istruzione e formazione e mercato del lavoro, facilitando la soddisfazione dei fabbisogni formativi dei discenti e rafforzandone l'occupabilità; perché ciò sia possibile è necessario mettere in discussione e rinnovare continuamente le abilità pedagogiche e tecniche, migliorando la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento.

In questa prospettiva, le esperienze di mobilità, realizzate nell'ambito delle due fasi di programmazione, sia pure con alcune differenze attuative, hanno avuto e continuano ad avere il ruolo strategico di catalizzatore. Esse hanno consentito la realizzazione concreta e in tempo reale, del confronto di saperi diversi in contesti nuovi, in una prospettiva di dinamico e flessibile arricchimento reciproco e di concreto apprendimento esperienziale. La mobilità dello staff VET ha dimostrato, malgrado gli ostacoli e le difficoltà riscontrate, di essere uno strumento capace di produrre effetti concreti su diversi ambiti simultaneamente: sulla vita personale; sulla professionalità; sulla didattica e sulla partecipazione attiva allo sviluppo degli organismi. Le grandi potenzialità, che tale strumento ha dimostrato di avere, richiedono di rinnovare sempre l'impegno a agire con coraggio e lungimiranza: il coraggio di investire nello sviluppo delle abilità delle persone che lavorano e la lungimiranza, cioè la capacità di immaginare un futuro migliore.

³⁵ Decreto Ministeriale 19 ottobre 2016, N. 797 Piano per la formazione dei docenti 2016-2019, MIUR.

³⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici*, Strasburgo, 20 novembre 2012 COM (2012) 669 final.

2.4 Gli effetti sugli organismi

In questo paragrafo vengono presentati i risultati dell'analisi condotta dall'Agenzia nazionale nei confronti degli organismi attuatori di iniziative di mobilità finanziate nell'ambito del programma LLP – Leonardo da Vinci (annualità 2012-2013) e del programma Erasmus+ ambito VET (annualità 2014-2015-2016). L'obiettivo principale dello studio è stato quello di verificare quanto la partecipazione a tali programmi abbia prodotto cambiamenti innovativi all'interno delle istituzioni coinvolte e in che misura tali cambiamenti possano essere considerati come parte integrante di un processo più ampio di modernizzazione e internazionalizzazione dei sistemi. In particolare, si è inteso misurare le innovazioni apportate dai programmi di mobilità, sia in termini di modifica delle organizzazioni interne, oltre che delle relazioni esterne, sia in termini di trasformazione dei profili, delle funzioni e dei ruoli dei soggetti che nelle istituzioni formative interagiscono e operano.

Si è voluto, inoltre, valutare i mutamenti nelle metodologie didattiche e, più in generale, nell'offerta formativa proposta da tali enti, al fine di confermare eventuali collegamenti fra la partecipazione ai programmi europei e il miglioramento della qualità dei percorsi di istruzione e formazione professionale, verificando se il cambiamento, che è stato occasionale grazie alla realizzazione di un progetto di mobilità transnazionale, si sia poi trasformato, all'interno delle organizzazioni formative, in prassi quotidiana.

Prima di addentrarci nella lettura dei dati riteniamo utile fornire una breve presentazione del profilo degli organismi oggetto dello studio sia in termini di tipologia degli enti, che di ruolo e funzioni svolte all'interno delle azioni di mobilità finanziate. Per organismo beneficiario, nel quadro dei programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+, si intende ogni organizzazione pubblica o privata operante nei settori dell'istruzione e formazione che, al termine del processo di selezione, ottiene il finanziamento comunitario³⁷. Nel momento in cui un progetto viene selezionato, l'organizzazione richiedente diventa beneficiaria di una sovvenzione comunitaria e, in quanto tale, stipula una convenzione con l'Agenzia nazionale in virtù della quale riceve il sostegno finanziario per la realizzazione del progetto. Nonostante i

³⁷ A titolo esemplificativo, tra queste organizzazioni possono figurare: una scuola/istituto/centro di istruzione professionale (prevalentemente istituti tecnici e professionali per quanto riguarda il sistema dell'istruzione e centri di formazione professionale per il sistema FP); un'impresa pubblica o privata, di piccole, medie o grandi dimensioni (incluse le imprese sociali); una parte sociale o altro rappresentante del mondo del lavoro, comprese camere di commercio, ordini di artigiani o professionisti e associazioni sindacali; un'amministrazione pubblica a livello locale, regionale o nazionale (comuni, province, regioni, ecc.); un istituto di ricerca; una fondazione; un'organizzazione senza scopo di lucro, un'associazione o una ONG; un organismo per l'orientamento professionale, la consulenza professionale e i servizi di informazione; un organismo responsabile per le politiche nel campo dell'istruzione e della formazione professionale.

principali e ultimi destinatari delle azioni di mobilità siano le persone³⁸, i programmi europei sono di fatto concepiti e strutturati affinché i singoli individui vengano raggiunti dall'intervento comunitario tramite la realizzazione di iniziative condotte dalle organizzazioni, dalle istituzioni e dagli enti operanti nei diversi settori; nessun accordo di sovvenzione viene, infatti, stipulato dall'Agenzia nazionale a livello individuale con i partecipanti finali.

Nella declinazione dei suoi obiettivi generali, così come in quelli specifici per l'ambito VET³⁹, il programma Erasmus+ sancisce la centralità del ruolo svolto dalle istituzioni formative nell'implementazione e attuazione delle diverse azioni finanziate. L'idea si fonda sulla consapevolezza che l'incremento del volume e della qualità della mobilità in Europa passi prioritariamente attraverso la modernizzazione e l'internazionalizzazione degli organismi attivi nel campo dell'istruzione e formazione nei Paesi aderenti al Programma.

Mediante la costruzione di reti di partenariato locali e transnazionali, il rafforzamento delle sinergie e delle transizioni tra apprendimento formale, non formale e informale e tra mondo della scuola e mondo del lavoro, il Programma intende aumentare la capacità, l'attrattività, la modernizzazione e l'accessibilità delle organizzazioni formative in modo da renderle in grado di offrire attività e programmi che rispondano sempre meglio alle necessità degli individui.

Il finanziamento nell'ambito delle azioni di mobilità Erasmus+ può essere concesso sia a una singola organizzazione che a un consorzio nazionale⁴⁰.

Nel caso in cui il beneficiario del contributo comunitario sia una singola organizzazione, esso assume anche il ruolo di ente d'invio nei confronti dei propri discenti e/o del proprio staff.

Nel caso di progetti portati avanti da un consorzio nazionale, invece, i vari componenti possono ricoprire ruoli e funzioni diverse purché vi sia, al loro interno, almeno un organismo con funzione di coordinatore e uno con funzione di ente d'invio⁴¹, che in alcuni casi può coincidere con lo stesso coordinatore. L'organismo coordinatore ha il compito principale di governare la rete degli enti d'invio e

³⁸ Nel caso specifico dell'ambito VET si tratta prevalentemente di allievi dei percorsi di istruzione e formazione professionale, apprendisti, formatori, professionisti e personale di imprese. Per un maggior approfondimento sulla tipologia di target ammissibili nelle azioni di mobilità si rimanda al cap.1.1 del presente rapporto.

³⁹ Cfr. Erasmus+ Guida al Programma Versione 1 (2020): 05/11/2019.

⁴⁰ La dicitura "consorzio nazionale" è stata introdotta dal Programma Erasmus+, nel Programma settoriale Leonardo da Vinci non si parlava ancora di "consorzio" ma piuttosto di reti di partenariato locale o nazionale in cui erano presenti organismi con ruoli e funzioni diverse: enti d'invio, enti intermediari, ecc.

⁴¹ Per essere ammissibile un consorzio nazionale deve essere costituito da almeno tre organismi appartenenti allo stesso Paese aderente al Programma. Tali organismi devono già essere identificati al momento della presentazione della domanda di sovvenzione.

gestire il progetto facendosi affiancare, se necessario, da organismi intermediari che supportano il consorzio nell'implementazione delle attività.

Rispetto alla generazione dei precedenti programmi di mobilità, l'introduzione in Erasmus+ della possibilità da parte di un partenariato locale di presentare domanda come consorzio rappresenta una novità, finalizzata a incentivare la costituzione e il consolidamento di reti stabili di cooperazione atte a favorire un incremento della qualità e del volume delle mobilità nella prospettiva di una strategia internazionale di più ampio respiro.

Un altro importante elemento di innovazione, che va nella direzione di integrare le attività di mobilità in un quadro strategico di medio e lungo termine, è rappresentato dalla Carta della mobilità VET. Istituita per la prima volta nel 2015, la Carta è una sorta di accreditamento riconosciuto agli organismi attivi nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, che vantano una solida esperienza nella gestione e organizzazione di programmi di mobilità transnazionale rivolti a discenti e staff. L'obiettivo è quello di sostenere e incoraggiare tali organismi a consolidare e capitalizzare la loro esperienza, sviluppando efficaci strategie di internazionalizzazione, ricompensando e promuovendo ulteriormente la qualità della mobilità di allievi e docenti.

L'assegnazione della Carta della mobilità VET consente ai titolari di ricevere il contributo comunitario a sostegno della mobilità, seguendo una procedura del tutto semplificata rispetto al canale tradizionale, permettendo alle organizzazioni di pianificare e gestire le attività di mobilità transnazionale non solamente in coerenza con le necessità dei singoli partecipanti, ma anche in linea con i propri piani interni di sviluppo di internazionalizzazione e modernizzazione.

Profilo dei rispondenti

L'analisi ha preso come universo di riferimento gli organismi beneficiari attuatori di progetti di mobilità transnazionale nel quadro dei programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+ ambito VET, prendendo in considerazione cinque annualità di selezione di progetti finanziati, così distinte:

- annualità di selezione 2012 e 2013 del programma LLP – programma settoriale Leonardo da Vinci - Azione mobilità - misure IVT e VETPRO;
- annualità di selezione 2014-2015-2016 del programma Erasmus+ ambito Istruzione e formazione professionale – Azione chiave 1 mobilità individuale per l'apprendimento (KA1) – misure *VET learners* e *VET staff*.

La raccolta dei dati è stata effettuata attraverso due distinte rilevazioni: la prima ha riguardato quattro annualità di finanziamento (2012–2015), la seconda, più recente, ha coinvolto la sola annualità 2016.

Si tratta nel complesso di oltre 300 organismi (224 per la prima rilevazione⁴² e 85 per la seconda), dislocati sull'intero territorio nazionale, corrispondenti all'universo dei progetti di mobilità finanziati sulle misure sopra indicate⁴³.

Dei 224 questionari somministrati con la prima rilevazione (annualità 2012-2015) sono stati acquisiti, elaborati e analizzati 88 questionari validi, pari ad un tasso di risposta del 40% del totale. Nella seconda rilevazione (annualità 2016) degli 85 questionari inviati ne sono stati raccolti come validi 61, pari ad un tasso di risposta del 71,8% del totale.

Rispetto alla tipologia di organismi rispondenti, nella prima rilevazione, il 51,1% è rappresentato da istituzioni scolastiche (prevalentemente istituti tecnici e professionali), il 21,6% da enti di formazione, l'8% da agenzie per la formazione, l'orientamento e il lavoro, un altro 8% da organizzazioni non governative, cooperative sociali, onlus o altri organismi del terzo settore, il 4,5% da pubbliche amministrazioni centrali, locali e territoriali. Il restante 6,8%, infine, è rappresentato da parti sociali - sindacati, associazioni datoriali, associazioni di categoria (2,3%), da imprese e camere di commercio (2,3%), fondazioni e enti che erogano percorsi IFTS/ITS (1,1%) e altro (1,1%). Poco distante il quadro che emerge dalla seconda rilevazione dove, anche in questo caso, si rileva una netta prevalenza delle istituzioni scolastiche (45,9%) e formative (26,2%) rispetto alle altre tipologie di organismi. Riguardo al livello di conoscenza e competenza nella progettazione e gestione di iniziative di mobilità transnazionale, il quadro che emerge dallo studio ci mostra una platea di organismi complessivamente esperti. Nelle quattro annualità prese in considerazione con la prima rilevazione, si osserva come, nel 51,7% dei casi, si tratta di enti che vantano pregresse esperienze di partecipazione, sia in qualità di capofila che di partner, all'interno di progetti di mobilità finanziati anche in annualità precedenti a quelle prese in esame dall'indagine. A ciò si aggiunge un ulteriore 6,9% di organismi che, pur non avendo superato la fase di selezione, hanno maturato esperienza nella progettazione. Solo il 41,4% dei rispondenti ha, invece, dichiarato di non aver partecipato, a nessun titolo, ad azioni di mobilità transnazionale finanziate nell'ambito dei programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+ in annualità di selezione antecedenti a quelle esplorate dallo studio. I dati raccolti con la seconda rilevazione sull'annualità 2016, evidenziano una percentuale decisamente in crescita di organismi rodati sia in progettazione che gestione (80%) a testimonianza del fatto che negli anni si è venuta a creare una certa fidelizzazione nei confronti dei Programmi da parte delle istituzioni formative attive nel campo della mobilità.

⁴² Nel caso della prima rilevazione si è dovuto procedere a una ripulitura del database, poiché in molti casi gli organismi beneficiari risultavano aver realizzato progetti di mobilità in più di una annualità di selezione.

⁴³ Per i dettagli sulla metodologia e le tecniche di rilevazione utilizzate si rimanda alla lettura della nota metodologica del presente rapporto.

Un analogo livello di affiliazione si osserva anche rispetto alla partecipazione a iniziative di mobilità presentate in annualità successive a quelle prese in considerazione dalla rilevazione, laddove si registra un 43% di organismi che dichiara di avere in corso di realizzazione uno o più progetti KA1 VET nell'ambito di Erasmus+. Al dato si aggiunge un 11% di rispondenti in attesa di conoscere gli esiti della selezione e un 32% che ha presentato delle candidature seppur non ammesse a finanziamento. Solo il 14% dichiara di non aver partecipato ad alcuna iniziativa di mobilità successivamente alle annualità oggetto d'indagine.

Riguardo alla partecipazione a progetti europei diversi da Leonardo da Vinci ed Erasmus+, in qualità di coordinatore o partner, si conferma, inoltre, il dato per cui gli operatori della mobilità con esperienza maturata nell'ambito dei programmi comunitari, sono frequentemente coinvolti anche in altre iniziative sostenute da fonti di finanziamento nazionali e/o regionali.

Rispetto al passato, in cui i programmi comunitari rappresentavano una delle rare, se non uniche, opportunità di finanziamento alla mobilità transnazionale, negli ultimi anni, anche grazie all'accresciuta consapevolezza dell'effettivo valore aggiunto che un'esperienza di apprendimento all'estero rappresenta nella crescita personale e professionale degli individui, si è positivamente registrato il moltiplicarsi di altri strumenti a sostegno di tali attività. Il 55,2% dei rispondenti ha, infatti, dichiarato di aver ottenuto finanziamenti nell'ambito di altre iniziative e un 12,6% di organismi ha partecipato a progetti che non hanno, tuttavia, superato la fase di selezione. Solo nel 32,2% dei casi i rispondenti hanno dichiarato di non aver alcuna esperienza all'interno di altri programmi/iniziative comunitari. La seconda rilevazione sull'annualità 2016 conferma sostanzialmente un quadro analogo.

In termini di accreditamento, il 17,6% degli organismi rispondenti alla prima rilevazione è possessore di Carta della mobilità VET, ottenuta come singolo ente o in qualità di coordinatore di un consorzio nazionale. Questa percentuale, piuttosto esigua, è in parte giustificata dal fatto che l'universo dei beneficiari preso in esame comprende anche una buona parte di organismi che hanno ottenuto il finanziamento nel quadro del programma Leonardo da Vinci, vale a dire in un periodo antecedente all'introduzione dell'accREDITAMENTO. Nella seconda rilevazione, infatti, il dato registra un significativo incremento, tanto che i possessori di Carta risultano essere pari al 28% dei rispondenti. La maggior parte degli accreditati è composta da singole organizzazioni VET, mentre la presenza di consorzi è ancora piuttosto ridotta, presumibilmente anche a ragione di requisiti di selezione particolarmente restrittivi nel loro confronti⁴⁴. Rispetto alla tipologia degli enti accreditati, si tratta,

⁴⁴ Requisiti per ottenere la Carta: a) I candidati devono aver completato almeno tre progetti di mobilità VET nell'ambito del Programma LLP 2007-2013 e/o del Programma Erasmus+. Se si tratta di un consorzio, o il consorzio nel suo insieme o ciascuna singola organizzazione deve aver completato almeno tre progetti di

perlopiù, di istituti scolastici e organismi di formazione, per i quali la necessità di rendere la mobilità transnazionale un'opportunità sistemica e integrata nei curricula dei loro discenti risulta sempre più impellente.

Un dato, tuttavia, molto significativo e per certi versi incoraggiante è che, al di là del possesso o meno della Carta, la quasi totalità degli organismi rispondenti (92% per la prima rilevazione e 98,4% per la seconda) ha affermato che i progetti di mobilità da loro realizzati, sia che si rivolgessero a discenti quanto a docenti, sono inseriti in una strategia di internazionalizzazione dell'ente che va ben oltre i confini tracciati dai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+.

Effetti generati

Prima ancora di analizzare nel dettaglio i diversi ambiti rispetto ai quali gli organismi beneficiari hanno registrato, all'interno delle proprie strutture, gli effetti più significativi, lo studio ha preso avvio dall'analisi delle loro aspettative. I dati ci dicono che l'attesa principale, indicata dal 63,6% dei rispondenti della prima rilevazione (2012-2015) e dal 54,1% della seconda (2016), riguarda la possibilità che la progettazione e la gestione di un'azione di mobilità transnazionale contribuisca a favorire il processo di internazionalizzazione dell'ente, oltre che a migliorarne la qualità dell'offerta formativa (60,2% per la prima rilevazione e 49,2% per la seconda), riconoscendo al Programma il merito di promuovere e sostenere la creazione e lo sviluppo di solide reti nazionali ed europee che costituiscono la base per una cooperazione stabile e continuativa tra gli organismi, favorendo lo scambio e il trasferimento di conoscenze e buone pratiche. Questa solida cooperazione, nelle aspettative degli intervistati, produce effetti positivi primariamente sulle organizzazioni coinvolte, in termini di aumento delle capacità di operare a livello europeo, nonché di potenziamento delle strategie di internazionalizzazione, con la diretta conseguenza di un miglioramento della qualità della preparazione, dell'attuazione, del monitoraggio e del follow-up dei progetti internazionali.

A ciò si aggiunge, da parte dello staff coinvolto nella realizzazione di attività di mobilità, l'aspettativa di vedere ampliare i propri orizzonti personali e professionali verso contesti sociali, culturali e lavorativi diversi, in virtù dell'opportunità di instaurare uno scambio e un confronto proficuo e duraturo con omologhi organismi formativi situati in altri Paesi europei. Non meno importante il peso attribuito alla legittima aspettativa che la gestione di attività progettuali così complesse, come quelle oggetto d'indagine, favoriscano l'acquisizione e lo sviluppo di competenze professionali del personale, docente e non, coinvolto all'interno delle organizzazioni stesse.

mobilità VET nell'ambito del Programma di apprendimento permanente 2007-2013 e/o del Programma Erasmus+; b) Il tasso medio dell'utilizzo del bilancio per gli ultimi tre progetti completati deve essere almeno pari all'80%.

Figura 2.4.1 Principali aspettative degli organismi beneficiari (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Analizzando, ora, gli effetti direttamente prodotti sugli organismi beneficiari si può osservare come le aspettative siano state largamente soddisfatte.

La percezione diffusa è quella di aver registrato una significativa ricaduta su almeno tre principali livelli:

- internamente in termini di miglioramento organizzativo e di potenziamento delle competenze del proprio staff (sia docente che amministrativo);
- esternamente in termini di rafforzamento delle reti di cooperazione internazionale;
- sulla qualità dell'offerta didattica in termini di ampliamento, attrattività e inclusività dei percorsi formativi.

Il tutto inserito all'interno di condivise strategie e processi di innovazione, modernizzazione e internazionalizzazione.

In particolare la quasi totalità dei rispondenti ritiene di aver migliorato in modo significativo le competenze in materia di gestione e progettazione di iniziative di mobilità transnazionale (96,6% nella prima rilevazione – 98,4% nella seconda) e di aver potenziato la capacità di promuovere o inserirsi in reti di partenariato europeo (91% e 95,1%), oltre che di attuare strategie di internazionalizzazione (89,7% e 91,8%).

Rispetto al collegamento con il contesto di appartenenza, i dati registrano, invece, la persistenza di una certa difficoltà, da parte di questa tipologia di iniziative, di incidere sui sistemi, probabilmente anche a causa della resistenza al cambiamento

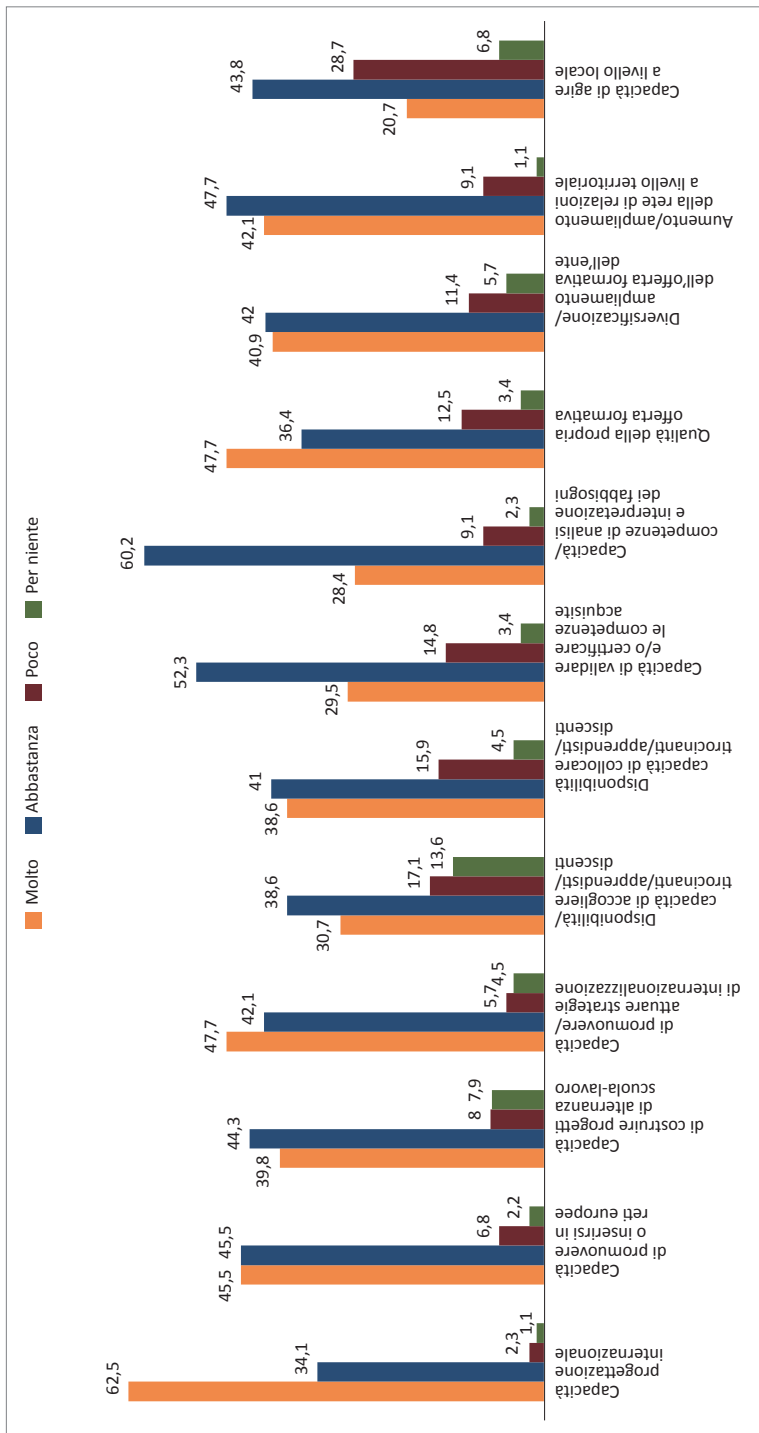
mostrata dai sistemi stessi. Se da una parte l'89,7% dei rispondenti (91,8% nel caso della seconda rilevazione) si colloca nella posizione medio alta della scala, riconoscendo che, grazie all'esperienza maturata nella gestione di progetti di mobilità transnazionale, è stato possibile rafforzare e ampliare la rete di relazioni a livello territoriale, di contro, un rispondente su tre, nella prima rilevazione, dichiara di aver migliorato poco (28,7%) o per niente (3,4%) la capacità di agire e orientare le scelte in tema di istruzione e formazione professionale a livello locale.

Il fatto che nella seconda rilevazione (annualità 2016) tale dato sia, invece, in significativa diminuzione, ci fa ben sperare che anche sul piano dell'impatto sui sistemi si vada verso una positiva evoluzione.

L'introduzione dell'accreditamento dei promotori della mobilità ha sicuramente svolto un ruolo cruciale in tale direzione, favorendo il superamento di una logica di frammentarietà delle azioni e costituendo la base per una contaminazione positiva a livello locale anche in una logica di complementarità con altre iniziative territoriali.

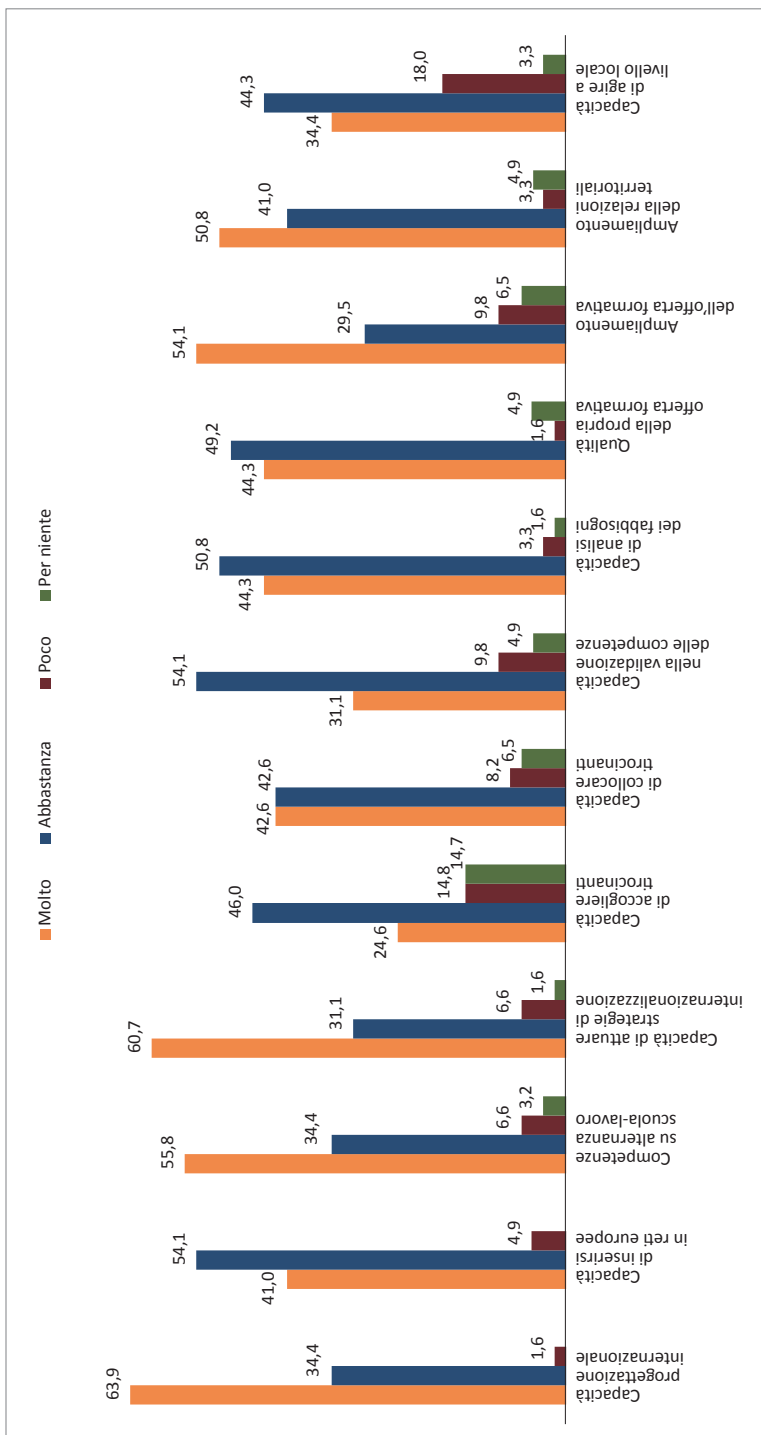
A un'accresciuta capacità nella gestione delle mobilità in uscita non corrisponde, sempre, un'uguale propensione a ricevere allievi o docenti stranieri. L'altra area su cui si registra un livello di impatto meno incoraggiante, in entrambe le rilevazioni, è, infatti, quella relativa alla capacità degli organismi beneficiari di accogliere tirocinanti/apprendisti/staff provenienti da altri Paesi europei, probabilmente, anche in questo caso, scontando le resistenze di contesti e tessuti territoriali ancora non pienamente permeabili a questo tipo di iniziative.

Figura 2.4.2 Effetti sugli organismi beneficiari (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Figura 2.4.3 Effetti sugli organismi beneficiari (valori espressi in %) - Annualità 2016



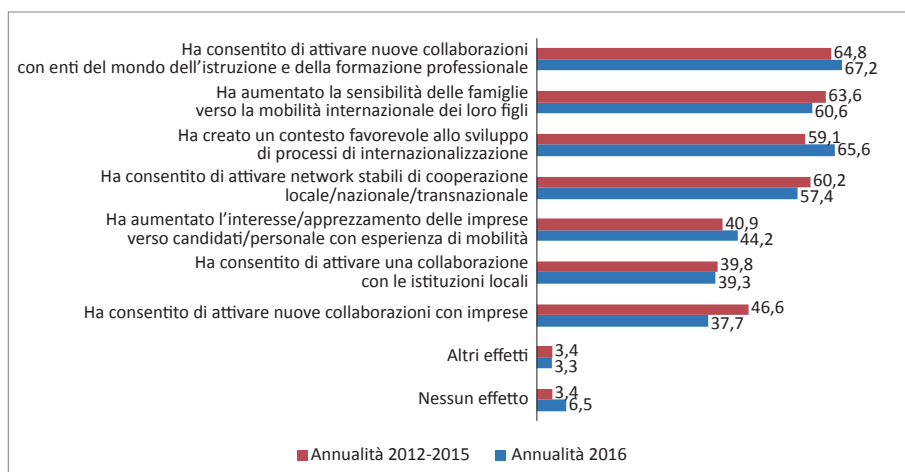
Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-izi, 2019

In termini di risultati registrati a livello dei *learners* è interessante osservare come vi sia una sostanziale coincidenza tra quanto percepito dalle organizzazioni e quanto avvertito dagli allievi stessi (cfr. par. 2.2). In linea con quanto emerso anche in precedenti indagini condotte dall’Agenzia nazionale, le organizzazioni intervistate vedono nell’acquisizione e nel miglioramento delle competenze linguistiche (82,6%) e nel rafforzamento delle capacità comunicative e relazionali (76,7%) i principali effetti derivanti dall’esperienza di mobilità transnazionale. A seguire il 66,3% dei rispondenti riconosce l’utilità di tali esperienze anche per l’acquisizione e il potenziamento di conoscenze e competenze di tipo tecnico professionale. Quest’ultimo dato rafforza e sostiene il valore delle mobilità realizzate nell’ambito VET che, connotandosi per lo stretto legame con il mondo del lavoro, si configurano come un’ottima opportunità per i giovani (apprendisti, allievi e neodiplomati) di accrescere la loro occupabilità.

Relativamente agli effetti registrati sui partecipanti adulti (docenti, formatori, professionisti in ambito VET), il 77,3% dei rispondenti ritiene che l’esperienza di mobilità all’estero abbia principalmente favorito l’acquisizione e il miglioramento delle competenze organizzative e gestionali insieme alla capacità di fare rete (61,4%). Seguono, come altre aree d’impatto in termini di crescita personale e professionale, il miglioramento delle competenze comunicative e relazionali per il 56,8% dei rispondenti, il perfezionamento delle conoscenze e competenze in lingua straniera per il 55,7% e il miglioramento nelle competenze tecnico professionali per il 43,2%. Per un maggior approfondimento sugli effetti della mobilità dello staff, si rimanda alla lettura del par. 2.3.

Riguardo alle possibili ricadute delle esperienze di mobilità transnazionale al di fuori degli organismi direttamente coinvolti nella loro gestione, i rispondenti hanno evidenziato, tra i principali risultati, la possibilità di intraprendere nuove collaborazioni con enti dell’istruzione e della formazione professionale (64,8% nella prima rilevazione e 67,2% nella seconda), seguita dall’opportunità di accrescere la sensibilità e la consapevolezza delle famiglie nei confronti della mobilità dei loro figli (63,6% e 60,6%) e dall’occasione di attivare reti stabili di cooperazione non solo a livello locale ma anche nazionale ed estero (60,2% e 57,4%).

Figura 2.4.4 Effetti registrati al di fuori degli organismi beneficiari (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Partendo dall'ipotesi che le aree sulle quali gli organismi titolari delle iniziative hanno incontrato le maggiori difficoltà siano, presumibilmente, anche quelle sulle quali hanno dovuto maggiormente investire, lo studio ha voluto approfondire gli ambiti di criticità legati tanto alla fase di progettazione che a quella di gestione al fine di analizzare quali siano state le principali ricadute, in termini di cambiamenti e miglioramenti organizzativi, derivanti dall'aver dovuto affrontare e superare tali criticità.

Nel caso della prima rilevazione, il 44,3% dei rispondenti ha dichiarato di aver incontrato problemi, se non vere e proprie criticità, in fase di presentazione della domanda di finanziamento. In particolare la concentrazione più elevata di risposte riguarda la quantità di tempo da dedicare alla preparazione della candidatura, considerata ancora troppo onerosa per il 20,5% dei rispondenti. Il 14,8% denuncia l'eccessiva complessità incontrata nella redazione del formulario di candidatura, oltre alla difficoltà nella comprensione della documentazione di programma (11,4%).

A una prima lettura di questi dati, si potrebbe immaginare che la riunificazione dei molti e distinti programmi settoriali della precedente programmazione (Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig, ecc.) sotto un unico grande cappello (Erasmus+) non abbia facilitato la comprensione delle diverse azioni finanziabili da parte degli operatori del sistema VET.

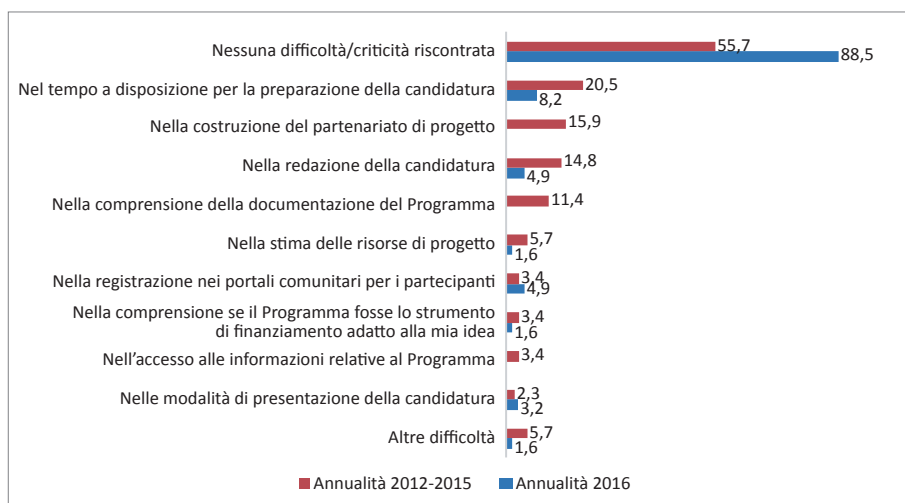
In realtà, se si analizza il dato disaggregato per programma di riferimento, si osserva che gli organismi beneficiari dei progetti finanziati nell'ambito di Leonardo da Vinci hanno per il 16,7% riscontrato difficoltà nella comprensione del Programma e per il 20,8% nella redazione della candidatura, mentre, nel caso dei beneficiari di progetti Erasmus+, il dato è sicuramente più confortante laddove solo il 9,8% ha annoverato tra le criticità segnalate la difficoltà di comprensione e il 13,1% la complessità nella stesura del progetto.

Ancora più incoraggiante quanto emerge dalla seconda rilevazione (annualità 2016) in cui oltre l'88% dei rispondenti afferma di non aver riscontrato alcun problema in fase di progettazione. Evidentemente, il lavoro condotto in perfetta sinergia dalla Commissione europea e dalle Agenzie nazionali, volto alla semplificazione delle procedure e alla razionalizzazione di tutta la documentazione di supporto ai proponenti in fase di presentazione della candidatura (guide, formulari, faq, ecc.), ha prodotto risultati proficui in termini di accessibilità ai finanziamenti, nonostante la complessità oggettiva di un Programma così ampio e articolato quale si presenta Erasmus+.

Anche rispetto alla capacità degli organismi di cooperare in ambito transnazionale i dati ci raccontano di un crescente miglioramento nel passaggio da una programmazione all'altra: un 15,9% di rispondenti alla prima rilevazione dichiara, infatti, di aver incontrato difficoltà nella costruzione del partenariato di progetto, mentre nessuno degli intervistati, nel corso della seconda rilevazione, ha indicato, tra gli ostacoli registrati, la creazione della rete di partner. Anche in questo caso, il dato ci induce a pensare che il progressivo sviluppo delle strategie di internazionalizzazione, all'interno delle organizzazioni, grazie anche al sistema di accreditamento, abbia contribuito negli anni a consolidare ulteriormente le reti di partenariato nazionale ed estero, riducendo le criticità connesse alla loro costruzione.

Non sorprende che una consistente quota di rispondenti abbia riconosciuto, nella gestione e realizzazione dei progetti di mobilità, la condizione per la creazione di un contesto favorevole all'implementazione di processi di internazionalizzazione e modernizzazione che altrimenti si sarebbero difficilmente sviluppati all'interno delle organizzazioni coinvolte nelle iniziative.

Figura 2.4.5 Difficoltà/criticità incontrate dagli organismi beneficiari nella fase di candidatura (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Riguardo poi a quello che avviene in fase di realizzazione dei progetti, ancora una volta si registra una progressiva diminuzione delle difficoltà incontrate dai beneficiari nel passaggio da un programma all'altro, a conferma, anche in questo caso, di un accresciuto livello di competenza, all'interno delle organizzazioni beneficiarie, nella capacità di gestione e attuazione delle iniziative finanziate. Se nella prima rilevazione, infatti, solo un 28,7% dei rispondenti dichiarava di non aver incontrato alcun problema, nella seconda rilevazione la percentuale di coloro che possono vantare di non aver dovuto affrontare alcuna particolare criticità sale al 91,8%.

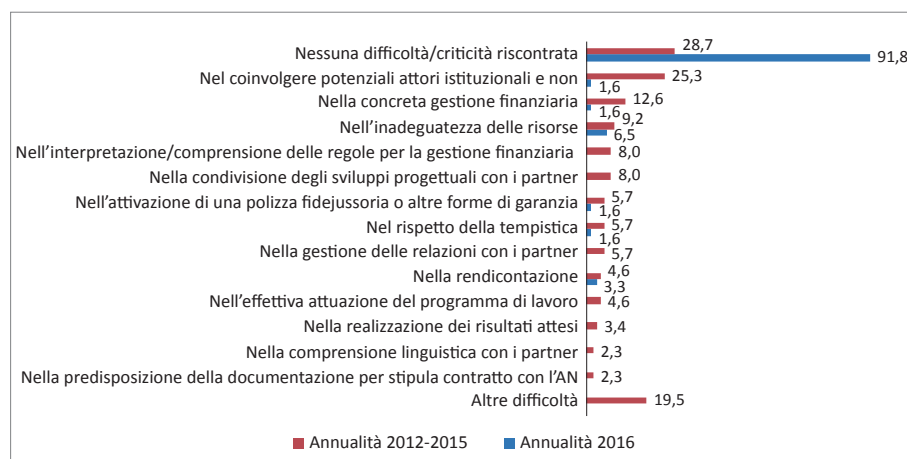
Non sorprende che, nel caso della prima rilevazione, la principale criticità segnalata dai rispondenti riguardi la difficoltà di coinvolgere gli attori istituzionali nel corso di vita del progetto e/o dopo la sua conclusione. Il dato conferma che, se da una parte il coinvolgimento degli stakeholder istituzionali nei progetti è percepito dai beneficiari come un elemento essenziale e distintivo per la buona riuscita degli stessi, dall'altro, laddove il loro coinvolgimento non avviene nella fase di avvio dell'iniziativa (attraverso una partecipazione attiva fin dalla concezione dell'idea o, addirittura, con una diretta presa in carico dell'intervento da parte dei decisori), risulta poi difficilmente praticabile in corso d'opera o, ancor meno, al termine dell'intervento.

Un secondo elemento percepito come critico nella realizzazione dei progetti, riguarda la gestione finanziaria, non tanto nella interpretazione e comprensione

delle regole amministrative, quanto, piuttosto, nella concreta gestione dei fondi. Questo dato sorprende nella misura in cui, all'interno delle azioni di mobilità, il contributo comunitario viene oramai erogato quasi interamente sulla base di scale di costi unitari e solo in minima parte su base di costi reali che, al contrario, giustificherebbero una percezione di maggiore complessità nella gestione dei fondi, soprattutto nella fase di rendicontazione. Evidentemente, il già richiamato sforzo di semplificazione condotto dalla Commissione europea che, peraltro, ha ampiamente investito gli aspetti amministrativi e finanziari, non ha esaurito il suo compito e dovrà proseguire in futuro anche in prospettiva della nuova programmazione 2021-2027.

Una comune difficoltà riscontrata dai rispondenti di entrambe le rilevazioni riguarda l'inadeguatezza delle risorse umane e finanziarie messe in campo per la realizzazione del progetto, facendo intendere che su questo fronte ancora vi è molto da investire anche in termini di formazione del personale interno.

Figura 2.4.6 Difficoltà/criticità incontrate dagli organismi beneficiari nella fase di realizzazione delle attività (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

Sempre sul fronte delle difficoltà incontrate si registra, da parte degli organismi beneficiari la complessità nel raggiungere con i propri progetti le fasce più deboli. Solo il 39,8% dei rispondenti della prima rilevazione e il 34,4% della seconda, dichiara di essere riuscito a coinvolgere tra i propri partecipanti persone con disabilità. Più del 50%, in entrambe le rilevazioni, sostiene, inoltre, di aver incontrato ostacoli nella gestione di tale target. Tra le principali criticità riscontrate emerge, dapprima,

la difficoltà a reperire le aziende all'estero in grado di accogliere tirocinanti con bisogni speciali, seguita dalla scarsa conoscenza delle opportunità offerte dal Programma e dalla resistenza da parte delle famiglie e dei partecipanti stessi. Stupisce che tra gli ostacoli percepiti si annoveri anche la presenza di vincoli di bilancio quando, invece, Erasmus+ prevede misure di finanziamento specifiche e agevolate proprio per consentire la partecipazione di persone in condizione di svantaggio. Fortunatamente, anche se ancora limitata, nel corso degli anni la partecipazione di soggetti in condizione di svantaggio sta significativamente crescendo. Tra i progetti di mobilità approvati nel 2019, si registra un incremento della presenza di partecipanti con disabilità di oltre il 27,6% rispetto al 2018 e un incremento di più del 260% dei partecipanti con minori opportunità economico-sociali. L'incremento è, certamente, anche il frutto di una specifica attività di promozione svolta, nel corso degli anni, dall'Agenzia nazionale.

Sul fronte degli effetti prodotti dalle summenzionate criticità sugli enti beneficiari, osserviamo un 66,7% di rispondenti che dichiara di aver dovuto introdurre delle modifiche all'interno della propria organizzazione, al fine di far fronte alle difficoltà incontrate. Non sorprende che, tra le principali misure di correzione adottate dagli enti, vi sia il potenziamento della formazione interna del proprio personale, in particolare sui temi legati alla progettazione e gestione di iniziative europee. Il processo di internazionalizzazione, avviato all'interno delle istituzioni formative, che prevede, tra l'altro, la progettazione e la gestione di progetti di mobilità transnazionale, è, infatti, imprescindibile da un'azione di formazione e aggiornamento professionale del proprio personale. Così come le attività di gestione e implementazione di un progetto transnazionale investono in maniera trasversale l'intera organizzazione, alla stessa stregua le attività di formazione non riguardano in modo esclusivo i docenti e i formatori, ma sono indirizzate anche ad altri profili professionali che giocano comunque un ruolo chiave nella buona riuscita di un progetto quali, ad esempio, lo staff amministrativo.

Tra le altre misure adottate dagli organismi rispondenti per fronteggiare le criticità emerse in fase di gestione, è interessante osservare come vi sia la necessità di aderire, se non addirittura creare, reti di partenariato locale (18,1%), nazionale e transnazionale (23,6%) in grado di sostenere e supportare, grazie all'expertise posseduta, il beneficiario nell'implementazione delle attività progettuali. In particolare il ricorso a organismi esterni avviene prevalentemente per supportare l'organizzazione d'invio nelle fasi di diffusione e promozione del bando, nella selezione e preparazione dei partecipanti, nella disseminazione dei risultati, nel delicato compito del reperimento delle imprese estere ospitanti e, infine, nella valutazione e certificazione delle competenze acquisite dai partecipanti.

Il dato conferma che in molti casi la presenza, oltre che di una partnership transnazionale, anche di una rete di supporto locale e nazionale, caratterizzata dal

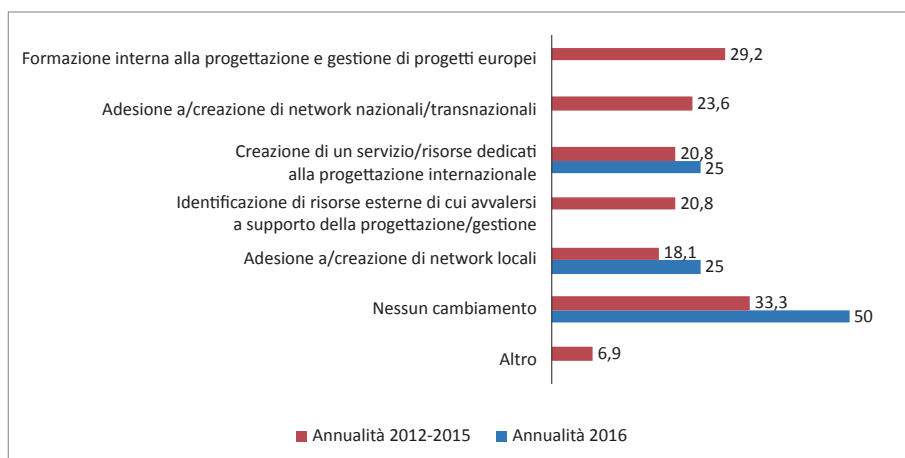
coinvolgimento attivo di vari soggetti rappresentativi di diversi contesti istituzionali e dalla stretta connessione con il territorio, può contribuire a sostenere la realizzazione del progetto, favorendo, tra l'altro, la diffusione dei risultati nel sistema di appartenenza. Non vi è dubbio che la buona riuscita di un progetto di mobilità tragga origine anche da un'approfondita conoscenza, da parte del beneficiario, del proprio contesto di riferimento, dei diversi soggetti attivi a livello locale, delle loro competenze, funzioni e ruoli rispetto alle tematiche di intervento. È essenziale che, fin dalla fase di ideazione del progetto, vengano identificate le istituzioni con cui collaborare sulla base dei possibili contributi che ognuno può fornire in fase di pianificazione e realizzazione dell'azione e rispetto all'interesse manifestato dai soggetti coinvolti. Rispetto agli attori chiave del territorio, il proponente deve essere in grado di instaurare un dialogo significativo, con l'obiettivo di evidenziare l'interesse specifico della singola istituzione a partecipare al progetto. La collaborazione con le amministrazioni locali, ad esempio, può essere favorita utilizzando strategie atte a garantire un'adeguata visibilità sul territorio all'ente partecipante. Dall'analisi dei dati emerge con chiarezza come, nell'ambito delle azioni di mobilità, le reti di partenariato, pur non presentando tutte la medesima struttura, essendo quest'ultima strettamente connessa alle azioni che si intendono realizzare, nonché allo stile gestionale che si ritiene più opportuno adottare, privilegino di fatto un lavoro di squadra. Il proponente e i partner condividono obiettivi e prassi comuni, operando nell'ottica della trasferibilità e normalizzazione di quanto realizzato, affinché il progetto non rappresenti un'azione isolata, ma permetta di sperimentare metodologie, modelli, strumenti operativi e procedure standardizzabili e sia, quindi, in grado di produrre delle trasformazioni positive e dei risultati durevoli nel tempo. La condivisione del lavoro è dunque, un elemento rilevante per la buona riuscita del progetto, per la prevenzione e la risoluzione di eventuali criticità, nonché per una ricaduta positiva sul territorio e sul settore di riferimento.

Una quota del 20,8% di rispondenti sostiene, poi, di aver fronteggiato le difficoltà incontrate in fase di progettazione e gestione, mettendo in campo risorse interne dedicate alla progettazione internazionale, creando, laddove necessario, aree e servizi ad hoc.

La maggior parte degli organismi beneficiari (85,2%) dichiara, infatti, di avere al proprio interno un servizio/operatore dedicato alla progettazione e gestione di attività di mobilità transnazionale. Di questi, nel 25,3% dei casi si tratta di personale interamente dedicato a tali mansioni, mentre per il restante 74,7% si tratta di personale a tempo parziale.

Nell'8% dei casi, invece, il servizio è affidato all'esterno e solo il 6,8% dei rispondenti afferma l'assenza di una persona o di un servizio, interno o esterno che sia, dedicata ai progetti europei.

Figura 2.4.7 Modifiche effettuate all'interno degli organismi per superare le difficoltà incontrate (valori espressi in %) - Annualità 2012-2015 e Annualità 2016



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis e Disamis-Izi, 2017-2019

In generale, va comunque osservato che, nonostante le difficoltà incontrate, sia in fase di predisposizione della candidatura che di realizzazione del progetto, la quasi totalità dei rispondenti (88,9% nella prima rilevazione e 98,4% nella seconda) si dichiara interessata ad aderire nuovamente al Programma. Il 15,9% (prima rilevazione 2012-2015) e il 4,9% (seconda rilevazione 2016) afferma, tuttavia, di essere interessato a parteciparvi solo in presenza di condizioni diverse mentre un solo organismo, in entrambe le rilevazioni, ha dichiarato di non voler più prendere parte a iniziative simili né alle stesse condizioni né ad altre condizioni. Le motivazioni alla base di tale decisione riguardano la progettazione della candidatura considerata troppo onerosa e non remunerata, le attività progettuali eccessivamente impegnative rispetto ai benefici e, infine, la troppa competizione in sede di selezione. Il dettaglio delle diverse condizioni poste dagli intervistati come presupposto per una loro futura ed eventuale partecipazione, mostra il permanere dell'esigenza del riconoscimento dei costi della progettazione (che resta elemento indispensabile per più dei due terzi dei rispondenti, sia nella prima che nella seconda rilevazione) e di iniziative mirate al supporto sia alla progettazione che alla gestione dei progetti (un terzo circa degli organismi beneficiari continua a sentirne la necessità). Rispetto alla prima rilevazione, nella seconda si sono, invece, azzerate le richieste di supporto alla costruzione dei partenariati e all'internazionalizzazione dell'offerta formativa, come anche la richiesta di collaborazione tra sistema IeFP e sistema imprenditoriale, segno che l'esperienza vissuta ha insegnato agli operatori VET a

mettere in campo delle nuove misure che hanno pienamente risposto alle criticità segnalate in un primo momento e che, temi quali il partenariato transnazionale e il dialogo scuola-impresa, sono oggi, non solo riconosciuti come elementi indispensabili, ma rappresentano anche un patrimonio acquisito per avviare un progetto Erasmus.

Infine, i rispondenti chiamati a esprimere un giudizio complessivo sui benefici derivanti dall'esperienza, utilizzando una scala di gradimento da 1 a 10 (1= benefici inesistenti; 10 = benefici molto elevati) ha espresso per l'85% (annualità 2012-2015) e per il 91,8% (annualità 2016) dei giudizi compresi tra 8 e 10. L'elevato livello di soddisfazione trova conferma anche nella misura in cui le aspettative risultano essere state ampiamente soddisfatte per la quasi totalità degli organismi intervistati: oltre il 97% dei rispondenti in entrambe le rilevazioni ha, infatti, dichiarato di essere stato molto o abbastanza soddisfatto della partecipazione a un'azione di mobilità Leonardo da Vinci o Erasmus+.

Dall'analisi dei risultati dell'indagine sugli organismi si sono, così, delineati gli aspetti più significativi del ruolo svolto all'interno delle azioni di mobilità, delle difficoltà che essi hanno incontrato in fase di progettazione e gestione dei progetti, delle soluzioni e strategie adottate nell'implementazione delle attività, delle aspettative e dei benefici derivanti dalla loro partecipazione ai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+.

Il quadro emerso mostra come tali programmi abbiano stimolato fortemente l'innovazione all'interno delle organizzazioni beneficiarie, favorendo lo sviluppo dei processi di internazionalizzazione e rafforzando la dimensione di collaborazione europea.

A ciò si aggiunge una più attenta pianificazione strategica dello sviluppo professionale del proprio personale in relazione ai bisogni individuali e alle necessità dell'organizzazione.

Allo stesso tempo, però, si sono delineate aree su cui è ancora necessario investire quali lo sviluppo di metodi e pratiche efficaci per coinvolgere maggiormente i gruppi più svantaggiati (persone con disabilità e/o minori opportunità) e la capacità di accogliere tirocinanti e professionisti provenienti da altri Paesi europei. Su questi temi, naturalmente, l'Agenzia nazionale continuerà a investire, promuovendo attività di sensibilizzazione nei confronti dei diversi operatori del sistema VET e favorendo la circolazione e lo scambio di buone pratiche.

3 La partecipazione di imprese e attori socio-economici

3.1 Le politiche europee a sostegno delle imprese

L'Unione europea ha tra i suoi principali obiettivi quello di fornire un sostegno alle imprese presenti sul proprio territorio affinché diventino sempre più competitive e capaci di operare in un sistema globalizzato e caratterizzato dalla forte espansione dei Paesi emergenti⁴⁵.

La crescita del 'Sistema imprenditoriale' rappresenta un fattore centrale per garantire la prosperità economica del 'Sistema Europa'.

È per tale motivo che, nel corso degli anni, l'Unione europea ha cercato di promuovere un mercato sempre più favorevole alle imprese, incentrato sulla trasparenza e su regole chiare e semplici, favorendo la rimozione di quegli ostacoli che potrebbero compromettere gli scambi commerciali, agendo affinché non se ne vadano a creare di nuovi e investendo in ricerca e innovazione, fondamentali per lo sviluppo di tecnologie e approcci che, in qualche modo, garantiscano il futuro imprenditoriale.

In questo contesto, una particolare attenzione rivestono le imprese di piccola e media grandezza (PMI), in quanto, assorbono i due terzi dei lavoratori impiegati nel settore privato. E il fenomeno, peraltro, mostra una crescente accelerazione, visto che negli ultimi cinque anni sono queste ad aver creato l'85% dei nuovi posti di lavoro.

Rappresentano, evidentemente, l'ossatura del sistema produttivo europeo e, soprattutto, in Italia costituiscono la principale modalità di fare impresa.

Ma cosa si intende esattamente per PMI? Secondo la definizione comunitaria, si considerano PMI le aziende che contano meno di 250 dipendenti e meno di 50 milioni di fatturato annuo oppure un totale di bilancio (l'attivo patrimoniale) non superiore ai 43 milioni di euro.

⁴⁵ Tra questi distinguiamo i Paesi dell'Area BRICS (Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica) da quelli dell'Area MINT (Messico, Indonesia, Nigeria e Turchia).

Il sostegno alle PMI, in particolare, si articola in diverse azioni. La più generale è quella di promuovere un sistema di regole e di strumenti adatti alle piccole aziende, che in genere non hanno, come le grandi, una struttura organizzativa che consenta loro di avere risorse dedicate alle questioni legali e fiscali. A tal scopo l'UE ha dato vita allo Small Business Act for Europe⁴⁶, che definisce una serie di indicazioni da seguire sia a livello comunitario che nazionale. L'obiettivo è quello di stabilire il principio 'pensa prima in piccolo' (*think small first*) quando si introducono nuove normative, in modo da semplificare il quadro regolatorio e rimuovere le barriere allo sviluppo delle PMI.

Ciascuno Stato membro, dal 2011, ha diritto a nominare un proprio rappresentante per le PMI a Bruxelles, che prende parte a un gruppo di consulenza creato appositamente. L'organismo si concentra sullo snellimento normativo sia a livello comunitario che nazionale. L'esistenza di questo gruppo è un modo per porre rimedio al fatto che in genere le PMI faticano a far sentire la propria voce presso i legislatori e anche in questo sono svantaggiate rispetto alle concorrenti più grandi. Il ruolo più importante di questo organismo infatti è quello di organizzare una rete di rappresentanza dentro le amministrazioni pubbliche, promuovendo buone pratiche e predisponendo per la Commissione delle linee guida.

Un altro strumento europeo a sostegno delle PMI è il Piano d'azione per l'imprenditorialità⁴⁷: il piano si concentra soprattutto sulla formazione, e perciò l'UE ha reso possibili una serie di interventi nelle scuole e nelle università, individuando 15 competenze da promuovere tra gli studenti, con 8 livelli di progressione per ciascuna. Secondo i dati della Commissione europea, fino al 20% degli studenti che partecipano a un programma dedicato all'imprenditorialità nella scuola superiore apre poi una propria attività.

Per favorire l'adozione di programmi di questo genere, la Commissione ha realizzato una guida per educatori e un sito dedicato agli insegnanti che raccoglie strumenti e metodi pedagogici.

In questo ambito non poteva poi mancare l'apporto di Erasmus. Esiste infatti anche il programma 'Erasmus per giovani imprenditori'⁴⁸, che facilita lo scambio di esperienze in questo campo. Grazie a questo Programma, un imprenditore alle prime armi può fare esperienza per sei mesi nell'azienda di un collega di un altro

⁴⁶ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *"Una corsia preferenziale per la piccola impresa" Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (un "Small Business Act" per l'Europa)*, Bruxelles, 25 giugno 2008 COM (2008) 394 definitivo.

⁴⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Piano d'Azione Imprenditorialità 2020. Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa*, Bruxelles, 9 gennaio 2013 COM (2012) 795 final.

⁴⁸ Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni del Consiglio, relative alla promozione dell'imprenditorialità giovanile per favorire l'inclusione sociale dei giovani, 20 maggio 2014, 2014/C 183/04.

Stato membro. Più di 2.500 coppie di imprenditori hanno già sfruttato questa opportunità. L'obiettivo è di arrivare a 10mila scambi entro il 2020.

Ma il vero fattore chiave, forse, è quello dell'accesso al credito. Molte delle risorse europee per le PMI sono destinate proprio all'apertura di canali di credito, ma l'Ue non le gestisce direttamente. Preferisce fare in modo che a decidere chi merita di ricevere i fondi siano le istituzioni finanziarie (banche, istituti del microcredito, fondi e venture capital), istituzioni che sono in concorrenza tra loro. Sono loro a decidere ammontare, durata e tasso di interesse. L'obiettivo è fare in modo che siano le aziende che offrono le maggiori probabilità di successo a ottenere le condizioni più favorevoli.

Una parte importante di questi fondi arriva dal Cosme⁴⁹, il Programma europeo per la competitività delle imprese e le PMI per il periodo 2014-2020. Strumento del Fondo europeo degli investimenti, a sua volta braccio della Banca europea degli investimenti, dispone di un bilancio di 2,3 miliardi di euro per il 2014-2020. Secondo le stime Ue, nel settennato il Programma consentirà di mobilitare fino a 21 miliardi di euro. Finora (dati aggiornati al 30 giugno 2018) ha consentito l'emissione di prestiti per 18 miliardi di euro complessivi per quasi 350mila aziende (superando già il target, che era di 330 mila), il 50% delle quali startup, con un finanziamento medio di 41mila euro.

Un altro strumento importante è l'Eic Sme⁵⁰ (area PMI del Consiglio europeo dell'innovazione), messo in piedi dall'Agenzia esecutiva delle PMI della Commissione europea. In Italia questo strumento finanzia alcune centinaia di progetti oltre a offrire servizi per l'accelerazione delle startup.

Interessanti opportunità possono inoltre scaturire dalla partecipazione delle imprese alle gare di appalto finanziate, o bandite direttamente, dalle istituzioni comunitarie.

Accanto a questi, esistono numerosi strumenti, finanziati dalla Commissione europea, che supportano le imprese non con un finanziamento diretto, ma attraverso la fornitura di servizi (es. *Enterprise Europe Network*⁵¹, la rete europea di supporto alle imprese), la creazione di siti internet dedicati, la realizzazione di studi o guide pratiche, ecc.

⁴⁹ Regolamento (UE) n. 1287/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un programma per la competitività delle imprese e le piccole e le medie imprese, (COSME) (2014-2020) e abroga la decisione n. 1639/2006/CE, 11 dicembre 2013.

⁵⁰ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *"Una corsia preferenziale per la piccola impresa" Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (un "Small Business Act" per l'Europa)*, Bruxelles, 25 giugno 2008 COM (2008) 394 definitivo.

⁵¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Piano d'azione verde per le PMI. Aiutare le PMI a trasformare le sfide ambientali in opportunità di business*, Bruxelles, 2 luglio 2014 COM (2014) 440 final.

Attraverso le sue politiche l'UE persegue l'obiettivo di contribuire a rendere le industrie e le imprese europee più competitive, a promuovere la creazione di posti di lavoro e la crescita economica contribuendo a creare un contesto favorevole alle imprese.

Il fenomeno della globalizzazione e la crescente concorrenza dei Paesi emergenti, fanno sì che la prosperità economica dell'Europa in futuro dipenderà sempre più dalla forza della sua base industriale più che dal settore dei servizi e da quello bancario. La ricerca e l'innovazione sono fondamentali per lo sviluppo di tecnologie e approcci che garantiscano il futuro del settore manifatturiero europeo.

Attraverso le politiche l'UE è impegnata a rimuovere gli ostacoli agli scambi e, negli ultimi tempi, sempre più ad evitare che se ne creino di nuovi, promuovendo un mercato europeo favorevole alle imprese e ai consumatori, basato sulla trasparenza e su regole e norme semplici e coerenti.

Le politiche comunitarie trovano la loro attuazione attraverso i programmi comunitari che rappresentano linee di finanziamento sono gestite direttamente dalla Commissione europea, attraverso le sue Direzioni generali (DG) o Agenzie esecutive. La Commissione si occupa della pubblicazione delle linee programmatiche e dei bandi, della selezione dei progetti e del loro monitoraggio, erogando i fondi ai beneficiari senza ulteriori passaggi intermedi. Oppure si affida ad Agenzie nazionali presenti in tutti gli Stati membri che vengono incaricate di gestire i fondi disponibili in un quadro di regole e procedure condivise su tutto il territorio dell'Unione garantendo così pari opportunità di accesso.

Lo scopo dei programmi comunitari quindi è quello di dare attuazione alle politiche dell'Unione europea in varie aree tematiche, attraverso la cooperazione tra soggetti appartenenti a più Paesi dell'Unione (e anche a Paesi terzi).

In virtù di questa loro natura 'politica' e 'transnazionale', i programmi comunitari sono normalmente definiti in termini di obiettivi, ammissibilità, tipo di interventi e allocazione dei fondi per un periodo di sette anni, in seguito ad un processo legislativo che coinvolge l'insieme delle istituzioni dell'Unione europea. La definizione di un programma comunitario (e di conseguenza, la scelta delle proposte progettuali finanziabili) costituisce un atto politico dell'Unione. Essi, inoltre, richiedono ai potenziali beneficiari uno sforzo in ottica transnazionale: è normalmente opportuno coinvolgere partner appartenenti a più Paesi, dimostrare che il progetto è in grado di produrre un impatto sull'insieme dell'Unione ed elaborare le proposte in una lingua veicolare (solitamente in inglese, lingua nella quale viene anche trasmessa la maggior parte delle informazioni ai partecipanti). Questa tipologia di progetti è dunque poco adatta a proposte che hanno una natura e un impatto prevalentemente locali, per le quali risultano più efficaci i Fondi strutturali.

Alle PMI italiane, per il periodo 2014-2020, l'Ue ha destinato 8,35 miliardi di euro: 3,83 attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale (Fesr), 4,3 miliardi dal Fondo europeo per lo sviluppo agricolo e rurale (Feasr) e 222 milioni dal Fondo per il mare e la pesca (Feamp). A questi fondi si aggiungono 6,87 miliardi di cofinanziamento nazionale. Complessivamente quindi sono a disposizione 15,22 miliardi.

A livello comunitario, quella della competitività delle PMI è la voce più importante di spesa dei Fondi strutturali: per il periodo 2014-2020 sono stati messi a bilancio 64,73 miliardi di euro, a cui si aggiungono 32,25 miliardi di cofinanziamenti nazionali, per un totale che sfiora i 97 miliardi.

Ai programmi comunitari in vigore per il periodo 2014-2020 è stata riconosciuta un'allocazione totale di più di 200 miliardi di euro e coprono una gamma estremamente ampia in termini di tematiche, di categorie di beneficiari e di modalità d'intervento. Vengono anche definiti 'programmi tematici', 'programmi settoriali' o 'fondi europei a gestione diretta'. Fra questi oltre a quelli specificatamente rivolti alle imprese, di cui si è detto sopra, che in questi casi rappresentano i beneficiari diretti dei fondi stanziati, ve ne sono altri che indirettamente portano benefici alle imprese avendo però come target soggetti diversi. È in questo quadro che si inserisce il programma Erasmus+ con un budget di 4,7 mld di Euro per il settennio di riferimento.

Avente a oggetto ambiti tematici quali l'educazione e la formazione, i giovani, la mobilità e gli scambi internazionali, le lingue, lo sport, il programma Erasmus+ si prefigge di promuovere lo sviluppo delle risorse umane per fare fronte da un lato alla crescente disoccupazione soprattutto giovanile e dall'altro alla manifesta difficoltà dei datori di lavoro ad assumere personale con le qualifiche richieste dal mercato del lavoro.

Erasmus+ è stato quindi creato per dare risposte concrete a queste criticità, proponendosi di offrire opportunità di studio e formazione, di esperienze lavorative, ma anche di volontariato all'estero non solo ai giovani ma anche al personale delle istituzioni deputate a occuparsi di istruzione e formazione, nonché allo staff delle imprese interessate a offrire un'adeguata formazione al proprio personale addetto allo sviluppo delle risorse umane in termini di competenze e conoscenze spendibili sul mercato del lavoro. Ma il programma promuove anche la qualità e la pertinenza delle organizzazioni e dei sistemi europei d'istruzione e formazione. Garantendo così ai giovani di poter crescere attraverso il sostegno al miglioramento dei metodi di insegnamento e apprendimento, a nuovi programmi e allo sviluppo professionale del personale docente, nonché attraverso una maggiore cooperazione tra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mondo del lavoro per affrontare le reali necessità in termini di sviluppo del capitale umano e sociale, in Europa e altrove.

Tali finalità spiegano la ragione per cui tra gli indicatori di performance del programma Erasmus+ e dei programmi che lo hanno preceduto nelle trascorse programmazioni, vi sia il tasso di coinvolgimento delle imprese, un indicatore a cui sia la Commissione europea che le Agenzie nazionali hanno sempre mostrato una grande attenzione cercando di incrementarlo con iniziative mirate sia di informazione che di consulenza specifica.

Nasce quindi dall'esigenza di diffondere presso il mondo produttivo l'utilizzo delle opportunità offerte dal programma Erasmus+, l'indagine condotta dall'Agenzia nazionale Inapp volta a comprendere una serie di elementi utili per approntare un'efficace azione di coinvolgimento delle imprese. L'indagine ha analizzato le criticità e i benefici derivanti dalla partecipazione al Programma di imprese e attori socio-economici cercando di metterle a confronto con un campione di controllo rappresentato da aziende che mai hanno avuto accesso al Programma stesso.

A margine di quanto detto, appare utile, infine, ricordare l'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA), nata nel 2013, il cui principale obiettivo è quello di rafforzare i programmi diretti all'apprendistato.

L'Alleanza, riunisce i governi degli Stati membri dell'Unione, le imprese, le parti sociali, le camere di commercio, i fornitori di servizi di formazione, gli enti locali, le organizzazioni no-profit, i professionisti e tutti gli attori del mondo produttivo, si propone di migliorare la qualità, l'offerta e l'immagine della formazione professionale e dell'apprendistato in Europa attraverso la condivisione del know how e delle buone pratiche sia a livello istituzionale che imprenditoriale allo scopo di fornire soprattutto un valido contributo alla lotta alla disoccupazione giovanile.

I membri dell'EAfA possono usufruire, inoltre, di servizi di sostegno all'apprendistato quali risorse online e opportunità di networking che consentono ai soggetti interessati di entrare in contatto, di apprendere e di agire. Le misure adottate vengono finanziate dal Fondo sociale europeo, dall'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile e dal programma Erasmus+.

3.2 Criticità e benefici derivanti dalla partecipazione di imprese e attori socio-economici

La creazione di sinergie e stretta cooperazione tra il mondo dell'istruzione e formazione, da un lato, e il mondo del lavoro, dall'altro, nonché il progressivo incremento della partecipazione diretta di imprese e altri attori socio-economici (associazioni di rappresentanza del mondo datoriale e sindacale, camere di commercio, ecc.) nelle azioni decentrate del programma Erasmus+ rappresenta uno dei target quantitativi che l'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP è chiamata ad assicurare entro il 2020.

Anche se ancora limitata, nel corso degli anni la presenza di tali organismi sta lentamente crescendo. Al fine di esplorare le ragioni dei risultati ancora oggi non del tutto soddisfacenti in termini di partecipazione di imprese e attori socio-economici al programma Erasmus+ e al precedente programma LLP Leonardo da Vinci e stimolarne una maggiore presenza, l'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP ha realizzato, tra il 2017 e il 2019, un'indagine volta ad analizzare benefici e ostacoli, reali e percepiti da tale tipologia di organismi, che ne limitano o, addirittura, impediscono il coinvolgimento nel programma Erasmus+.

Come evidenziato nella nota metodologica, l'analisi è stata realizzata attraverso due diverse tecniche di rilevazione:

- la somministrazione online di un questionario semi-strutturato (con metodo CAWI);
 - un focus group di lunga durata con un campione rappresentativo di partecipanti.
- Considerando che la Commissione europea il 30 maggio 2018 ha inviato al Parlamento europeo e al Consiglio la proposta di regolamento per il nuovo Programma e che i negoziati sono ancora in corso, i risultati dell'indagine potranno contribuire a fornire utili indirizzi di policy per il prosieguo di Erasmus+ nel prossimo periodo di programmazione e poter successivamente analizzare l'eventuale evoluzione nel tempo delle percezioni e dei comportamenti da parte delle imprese e degli attori socio-economici.

Indagine sui programmi Leonardo da Vinci (2012-2013) ed Erasmus+ (2014-2015)

La prima rilevazione sulle imprese, effettuata nel 2017, ha coinvolto un universo significativo di soggetti (complessivamente 1565 imprese e associazioni di rappresentanza del mondo datoriale e sindacale), diversamente articolato in termini di dimensione, settore economico, area geografica. L'universo di riferimento ha contemplato imprese che a vario titolo hanno partecipato al programma Leonardo da Vinci (azioni mobilità transnazionale e trasferimento dell'innovazione) nelle annualità 2012 e 2013 e al programma Erasmus+ - ambito VET (azioni chiave mobilità ai fini dell'apprendimento - KA1 – e partenariati strategici - KA2) nel 2014 e 2015, in quanto inserite, sia in qualità di applicant che di organismi membri del partenariato, in progetti finanziati o in proposte progettuali non selezionate. Attraverso la somministrazione online (con metodologia CAWI) di un questionario semi-strutturato, sono state acquisite le risposte di 111 organismi.

Profilo dei rispondenti

Il primo dato che emerge è un tasso di risposta del 7,1% da parte delle imprese e degli attori socio-economici a cui è stato somministrato il questionario. La difficoltà a coinvolgere tali organismi nell'indagine è connessa a diversi fattori:

la focalizzazione sulle imprese partecipanti a progetti Leonardo da Vinci 2012 e 2013, che, stante il numero di anni trascorsi, in alcuni casi avevano recapiti non aggiornati oppure avevano cessato le attività; la persona di riferimento, in altri casi, non lavorava più presso l'impresa/attore socio-economico; una generale scarsa sensibilità di tali organismi a partecipare alla rilevazione e una frequente assenza di memoria storica rispetto ad una partecipazione occasionale a tali progetti (alcuni rispondenti, a seguito di solleciti, hanno dichiarato di non ricordare tale partecipazione, soprattutto nel caso di progetti non finanziati e di imprese non capofila ma coinvolte solo come organismi partner).

Quanto alla tipologia di organismi partecipanti all'indagine, il 59,5% dei rispondenti è rappresentato da imprese, il 13,5% da ONG/organismi del terzo settore, il 12,6% da parti sociali (sindacati, associazioni datoriali, associazioni di categoria), il 6,3% da camere di commercio e l'8,1% da altre tipologie di attori socio-economici. Tale panoramica testimonia il riconoscimento, da parte delle imprese, delle potenzialità offerte dai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+ in termini di internazionalizzazione, innovazione dei processi e apertura dei mercati e ciò si è tradotto in un forte coinvolgimento diretto delle aziende nelle iniziative progettuali, sia in qualità di applicant che di partner. Considerando che uno dei principali obiettivi del programma Leonardo da Vinci e di Erasmus+ è quello di rafforzare il collegamento tra il mondo dell'istruzione e della formazione e quello del lavoro, anche attraverso i sistemi di *work-based learning*, il coinvolgimento delle imprese si rivela quindi essenziale. Tali benefici non sono invece stati percepiti con altrettanta forza da altre tipologie di attori socio-economici (parti sociali, associazioni, camere di commercio) che si dimostrano ancora piuttosto reticenti a partecipare attivamente a tali programmi europei, mentre sarebbe molto utile poter beneficiare del loro ruolo di intermediari per facilitare il networking e il coinvolgimento di imprese.

Andando ad esaminare la localizzazione geografica delle imprese e degli attori socio-economici rispondenti, come si evince dalla figura seguente (figura 3.2.1) vi è una partecipazione sostanzialmente equilibrata da parte di tale tipologia di organismi nelle tre macro-aree del nostro Paese, con una presenza leggermente più attiva nel Sud e nelle Isole.

La partecipazione di imprese e attori socio-economici ai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+ per il 55% dei rispondenti è stata premiata con l'approvazione e il finanziamento, in più di una annualità tra il 2012 e il 2015, delle iniziative progettuali di cui erano coordinatori o semplicemente partner, a conferma del ritorno dell'investimento fatto da tali organismi e dell'opportunità, quindi, di poter capitalizzare l'esperienza accumulata con la partecipazione attiva a tali iniziative.

Figura 3.2.1 Distribuzione geografica delle imprese e degli attori socio-economici partecipanti ai programmi Leonardo da Vinci 2012 - 2013 ed Erasmus+ 2014-2015 (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Entrando nel merito delle tipologie di progetti finanziati alle imprese e agli altri attori socio-economici, l'azione di mobilità transnazionale è quella che ha tradizionalmente attirato maggiore attenzione. Nell'ambito del programma Leonardo da Vinci (2012 e 2013)⁵², il 41,2% dei rispondenti ha ottenuto finanziamenti per l'azione di mobilità PLM (*People on the Labour Market*), il 26,5% per l'azione di mobilità IVT (*Initial Vocational Training*) e il 17,6% per l'azione di mobilità VETPRO (*VET Professionals*), mentre il 26,5% per progetti di trasferimento dell'innovazione (TOI) e il 23,5% per partenariati multilaterali. Un dato che si conferma anche con Erasmus+ (annualità

⁵² Il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

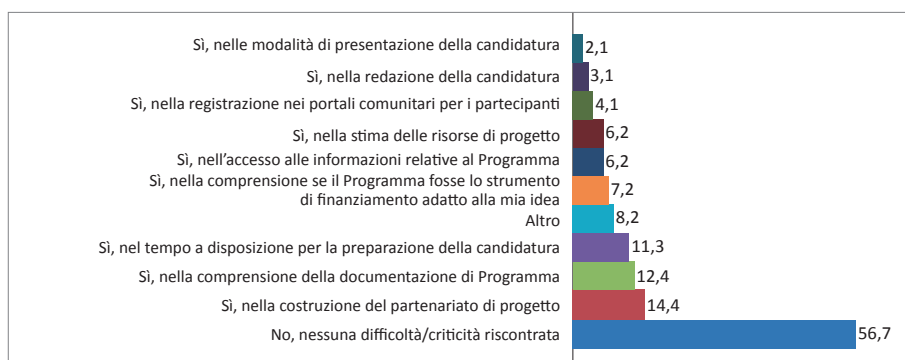
2014 e 2015) nell'ambito del quale le imprese e gli attori socio-economici nel 65,9% dei casi hanno ottenuto finanziamenti per l'azione di mobilità transnazionale ai fini dell'apprendimento (KA1) e nel 47,7% per partenariati strategici (KA2).

Entrando nel merito del ruolo assunto dalle imprese e dagli attori socio-economici coinvolti nei progetti Leonardo ed Erasmus+ finanziati, nel 23% dei casi tali organismi hanno mostrato un atteggiamento proattivo optando per un ruolo da capofila, assumendosi quindi anche la responsabilità gestionale dei progetti; nel 29,5% dei casi al ruolo da capofila è stato alternato quello di partner/membro del consorzio, mentre nella grande maggioranza (47,5%) le imprese hanno preferito un coinvolgimento più limitato, partecipando ai progetti in qualità di partner con minori impegni e compiti.

Criticità incontrate

La proattività delle imprese e degli attori socio-economici partecipanti ai due Programmi europei è inoltre confermata dal 56,7% di organismi che ha dichiarato di non aver incontrato alcuna difficoltà in fase di candidatura. Come evidenziato dalla figura 3.2.2, tra le principali criticità che hanno invece condizionato la partecipazione di alcuni degli organismi intervistati vi sono elementi cruciali per la progettazione delle iniziative come la costruzione del partenariato di progetto (14,4%), la comprensione della documentazione di Programma (12,4%), il tempo a disposizione per la preparazione della candidatura (11,3%). Per contro, gli aspetti burocratico-amministrativi, tradizionalmente considerati come problematici, non vengono invece percepiti come tali dai rispondenti: solo il 2,1% vede, ad esempio, nella modalità di presentazione della candidatura una difficoltà, il 3,1% nella redazione della candidatura e il 4,1% nella registrazione nei portali comunitari per i partecipanti.

Figura 3.2.2 Difficoltà/criticità incontrate da imprese e attori socio-economici nella predisposizione di candidature per la partecipazione ai programmi Leonardo da Vinci/Erasmus+ (valori espressi in %)



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Tra le principali difficoltà che hanno impedito l'assegnazione di finanziamenti Leonardo da Vinci/Erasmus+ agli organismi intervistati vi è, al primo posto l'eccessiva competizione imputabile all'alto numero di candidature inviate (42,9%), seguita da un impatto limitato dell'iniziativa progettuale (28,6%), da un partenariato inadeguato (25%) e dalla mancanza di informazioni dettagliate nella candidatura (25%)⁵³. Mentre la principale criticità segnalata sottende al contempo anche un elemento positivo rappresentato dall'alto interesse nei confronti dei programmi Leonardo ed Erasmus+, gli altri elementi critici indicati evidenziano piuttosto una debolezza progettuale delle iniziative che ha inevitabilmente influito sull'assegnazione di finanziamenti europei.

Le imprese e gli attori socio-economici che hanno, invece, ottenuto i finanziamenti europei, nella grande maggioranza dei casi (44,3%) non hanno riscontrato particolari difficoltà in fase di realizzazione delle attività progettuali, a testimonianza di come la partecipazione ai programmi Leonardo/Erasmus+ ha consentito nel tempo di capitalizzare l'esperienza accumulata; al contempo, il coinvolgimento di attori istituzionali e non (sia nel corso di vita del progetto che dopo la sua conclusione) ha rappresentato una criticità per il 16,4% degli organismi partecipanti all'indagine, insieme all'inadeguatezza delle risorse e all'attivazione di forme di garanzia (come, ad esempio, la sottoscrizione di una polizza fidejussoria) per il finanziamento ricevuto (14,8%) e alle difficoltà incontrate nell'interpretazione delle regole di gestione finanziaria⁵⁴. Tali elementi evidenziano come la costruzione di un buon partenariato (piuttosto che la sua gestione), la limitatezza delle risorse finanziarie disponibili e la difficoltà di coordinare/partecipare a progetti europei hanno rappresentato fattori di complessità nella realizzazione e gestione di iniziative progettuali da parte di questo *target group*.

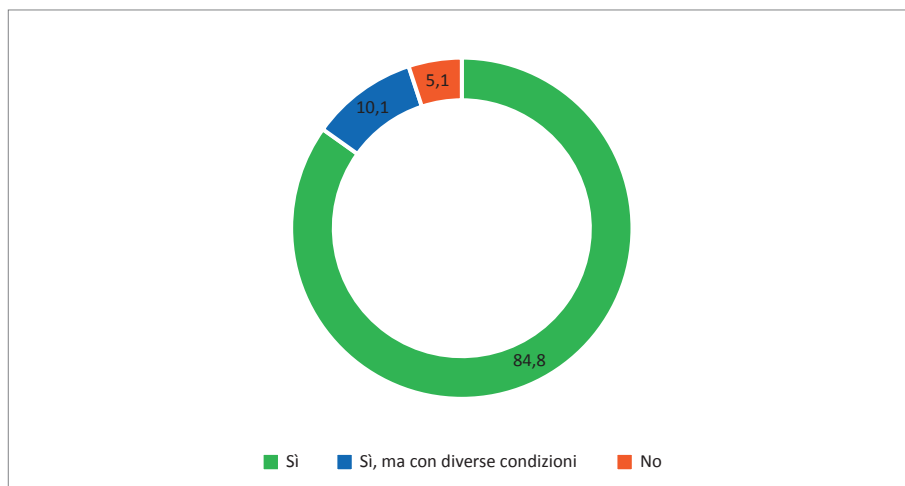
Effetti della partecipazione

Nonostante le criticità evidenziate, in particolare da chi non è riuscito a ricevere i finanziamenti europei, la quasi totalità dei partecipanti all'indagine ha dichiarato di essere nuovamente interessato a partecipare al programma Erasmus+. Come si evince dalla figura seguente, sommando chi parteciperebbe comunque e chi solo a diverse condizioni, il 94,9% dei rispondenti si è dichiarato disposto a ripetere comunque l'esperienza realizzata con i programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+.

⁵³ Il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

⁵⁴ Ibidem.

Figura 3.2.3 Interesse di imprese e attori socio-economici a partecipare nuovamente al programma Erasmus+ (valori espressi in %)

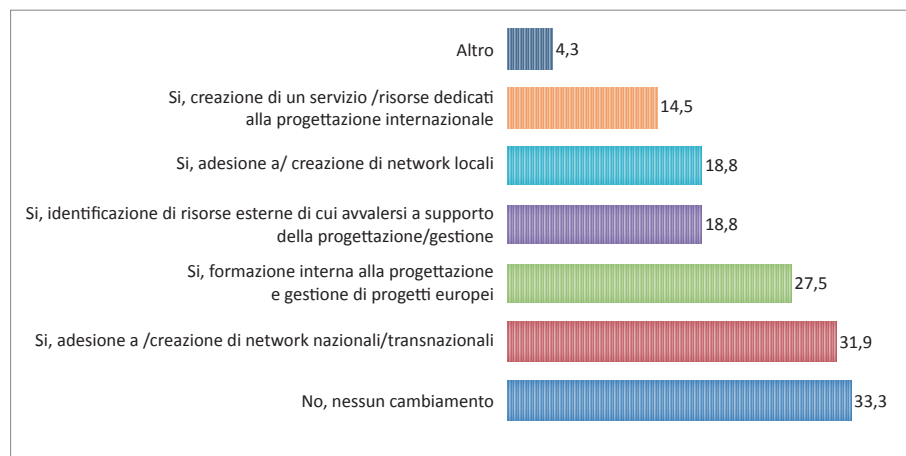


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Tra le diverse condizioni auspicabili per una nuova partecipazione a Erasmus+, sono elencati, in ordine di preferenza, il riconoscimento di costi di progettazione, procedure facilitate per imprese e attori socio-economici per accedere ai finanziamenti Erasmus+, iniziative mirate di supporto alla progettazione/gestione di iniziative progettuali, supporto nella costruzione di partenariati e semplificazione nelle regole di gestione.

Come emerge dalla figura 3.2.4, il forte interesse a partecipare nuovamente al programma Erasmus+ non ha determinato in gran parte degli organismi rispondenti (33,3%) dei cambiamenti interni al fine di superare le difficoltà riscontrate. In altri casi si è invece avvertita la necessità di rafforzare alcuni aspetti, in particolare quelli inerenti la rete di attori coinvolti e le competenze di progettazione/gestione. Ciò ha condotto, quindi, all'adesione a reti nazionali/transnazionali o alla creazione di nuove, alla realizzazione di specifiche attività di formazione interna in tema di progettazione e gestione di iniziative europee, all'identificazione di risorse esterne a supporto della progettazione/gestione e all'adesione/creazione di network locali.

Figura 3.2.4 Modifiche avviate/effettuate all'interno di imprese e attori socio-economici per superare difficoltà riscontrate nella partecipazione ai programmi Leonardo da Vinci/Erasmus+ (valori espressi in %)



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

La partecipazione attiva di imprese e attori socio-economici in Leonardo da Vinci ed Erasmus+ non ha tuttavia stimolato un medesimo coinvolgimento in altri programmi o iniziative europei. Il 58,9% dei partecipanti alla rilevazione ha infatti dichiarato di non aver partecipato nei cinque anni successivi ad altri programmi europei diversi da Leonardo da Vinci o Erasmus+ (ambito istruzione e formazione professionale). È tuttavia interessante rilevare, invece, che il 30% circa dei rispondenti ha positivamente messo a frutto l'esperienza maturata, partecipando, e soprattutto, ottenendo i finanziamenti messi a disposizione da altri ambiti di Erasmus+ (ad esempio giovani), da programmi europei in altri settori (come, ad esempio, Horizon 2020 e Interreg) o da altri sottoprogrammi settoriali di LLP (in particolare Grundtvig). Tale dato conferma, quindi, quanto la partecipazione ai programmi europei, seppur particolarmente sfidante per la tipologia di organismi esaminati, rappresenti comunque un elemento di valore aggiunto capitalizzabile e spendibile nell'immediato futuro.

Il valore derivante dalla partecipazione a tali iniziative è testimoniato anche dal fatto che oltre il 62% di imprese e attori socio-economici rispondenti ha dichiarato di avere al proprio interno un servizio o una persona dedicata ai progetti europei (a tempo pieno o parziale) mentre solo il 14% ha affidato tale servizio all'esterno e nel 23,4% dei casi non ha affatto previsto tale servizio. Tale elemento evidenzia come la partecipazione attiva a tali programmi europei venga effettivamente percepita come un elemento di forza su cui investire anche in termini di risorse umane da dedicare a tale attività.

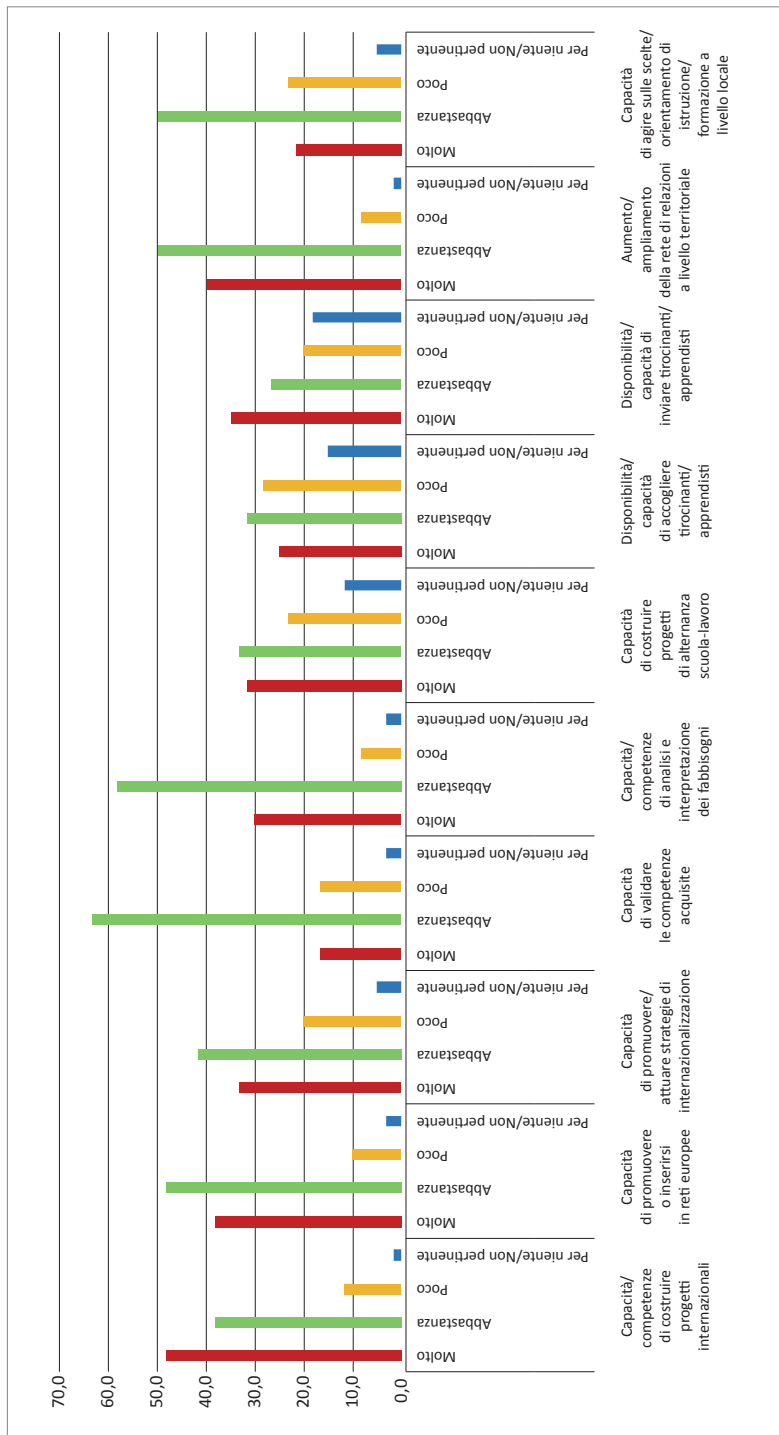
Impatto generato

Andando a esaminare gli effetti generati dalla partecipazione di imprese e attori socio-economici a progetti Leonardo da Vinci ed Erasmus+, si osserva come la capacità di fare rete è l'elemento di principale impatto evidenziato. Dalla figura 3.2.5 si rileva infatti che la partecipazione ai Programmi sopra menzionati ha determinato un impatto significativo sugli organismi (per il 90% dei rispondenti) in termini di aumento/ampliamento della rete di relazioni a livello territoriale. Un altro elemento rilevante di impatto registrato è quello inerente il miglioramento delle capacità di analisi e di interpretazione dei fabbisogni che la partecipazione a iniziative europee ha prodotto negli organismi rispondenti (88,3%).

Rispetto alla capacità di progettare iniziative internazionali e di promuovere o inserirsi in reti europee, l'86,6% dei rispondenti si colloca nella posizione medio alta del 'molto/abbastanza', riconoscendo che la partecipazione a progetti Leonardo/Erasmus+ ha consentito di rafforzare le competenze di progettazione e di networking.

Di contro, l'area su cui si evidenzia un livello di impatto meno positivo, come confermato dall'alta percentuale di risposta 'poco/per niente', è quella inerente la disponibilità/capacità degli organismi beneficiari di accogliere (43,3%) o inviare (38,3%) tirocinanti/apprendisti. È evidente che a fronte di un ampliamento della rete di relazioni locali o europee e di una maggiore capacità di costruire progetti internazionali, anche di mobilità, non corrisponde una medesima propensione a ricevere tirocinanti stranieri o inviare propri apprendisti all'estero, probabilmente a causa di reticenze culturali che non consentono alle imprese e agli attori socio-economici di percepire pienamente il valore dell'investimento, sia in termini professionali che economici, che potrebbe derivare dalla accoglienza di apprendisti stranieri o dall'invio dei propri all'estero.

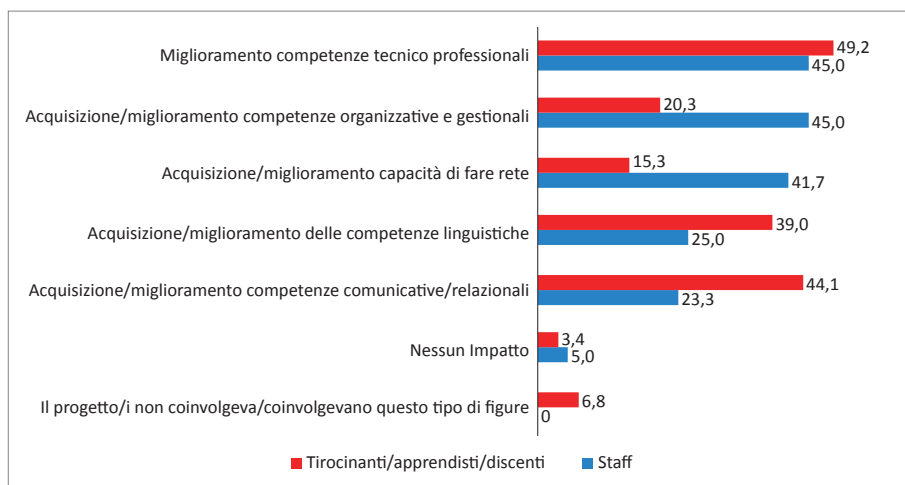
Figura 3.2.5 Impatto su imprese e attori socio-economici derivante dalla partecipazione a progetti Leonardo da Vinci/Erasmus+ (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Passando all'analisi degli effetti che la partecipazione ai progetti europei ha generato sugli individui coinvolti (figura 3.2.6), gli organismi partecipanti alla rilevazione hanno evidenziato, quali principali aree d'impatto sul proprio staff, il miglioramento delle competenze tecnico-professionali e di quelle organizzative e gestionali (45%), seguite dal miglioramento della capacità di fare rete (41,7%), in linea con il medesimo effetto prodotto sugli organismi. Minori sono invece risultati gli effetti in termini di acquisizione/miglioramento delle competenze linguistiche (25%) e comunicative/relazionali (23,3%), competenze che lo staff che lavora in progetti europei solitamente possiede già.

Figura 3.2.6 Effetti sugli individui derivante dalla partecipazione a progetti Leonardo da Vinci/Erasmus+ (valori espressi in %)

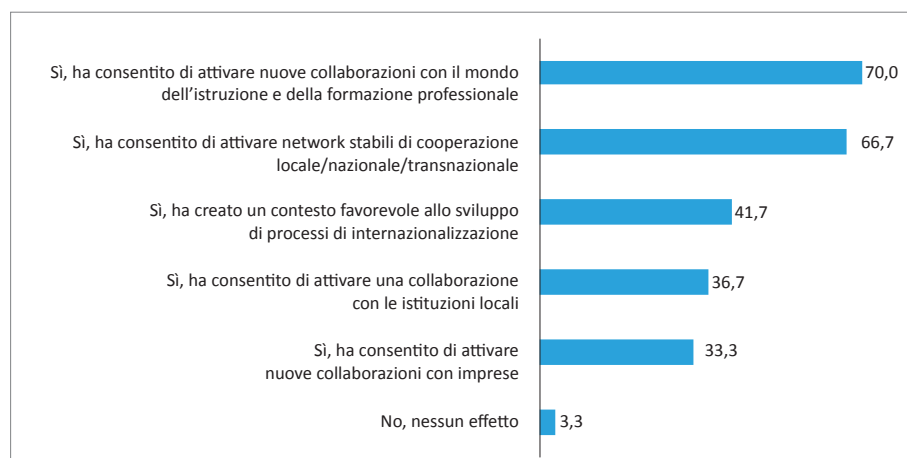


Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Riguardo agli effetti generati dai progetti europei su tirocinanti/apprendisti/discenti, gli organismi rispondenti hanno evidenziato, tra le principali ricadute, il miglioramento delle competenze tecnico-professionali (49,2%), in linea con quanto emerso per lo staff, seguito dall'acquisizione/miglioramento delle competenze comunicative/relazionali (44,1%) e di quelle linguistiche (39%). Ciò conferma, in linea con quanto emerso in precedenti indagini condotte dall'Agenzia nazionale, come la partecipazione a progetti europei, in particolare quelli di mobilità transnazionale, apporti grandi benefici ai *learners* soprattutto in termini di rafforzamento di quelle competenze trasversali che diventano sempre più fondamentali in un'economia globalizzata.

Volgendo lo sguardo agli effetti che la partecipazione ai progetti Leonardo/Erasmus+ ha prodotto al di fuori delle imprese e degli organismi socio-economici partecipanti all'indagine (figura 3.2.7), i rispondenti hanno evidenziato, tra le principali ricadute, la possibilità di intraprendere nuove collaborazioni con il mondo dell'istruzione e della formazione professionale (70%), seguita dall'opportunità di attivare reti stabili di cooperazione locale, nazionale e/o transnazionale (66,7%). Una consistente quota di rispondenti ha altresì riconosciuto nella partecipazione ai progetti europei la possibilità di creare un contesto favorevole allo sviluppo di processi di internazionalizzazione (41,7%) che, altrimenti, si sarebbero difficilmente sviluppati all'interno delle imprese e degli attori socio-economici coinvolti nelle iniziative. La partecipazione a progetti europei produce quindi nel complesso un effetto di ampliamento degli orizzonti, oltre i propri ambiti di competenza e gli specifici contesti di riferimento.

Figura. 3.2.7 Effetti registrati al di fuori degli organismi partecipanti a progetti Leonardo da Vinci/Erasmus+ (valori espressi in %)



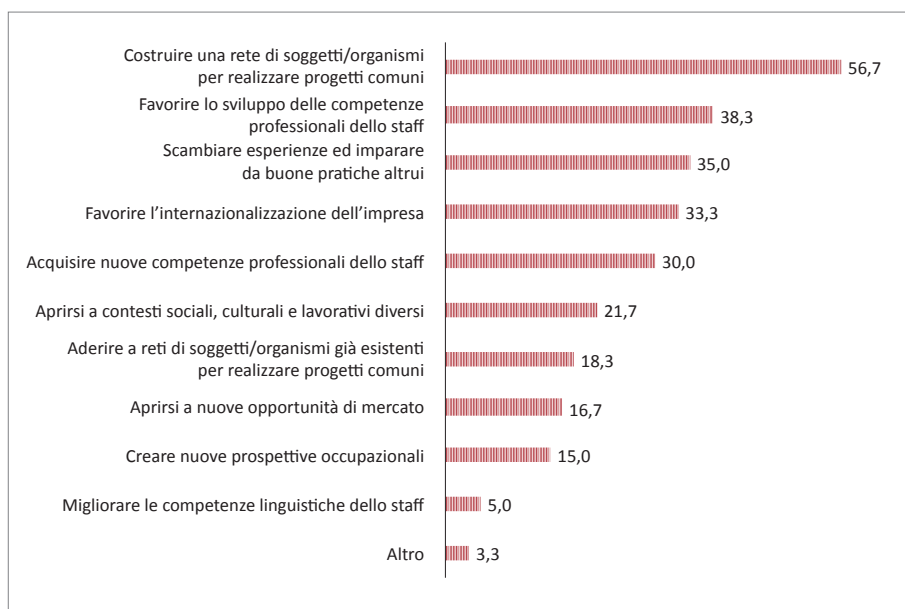
Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

In relazione alle aspettative di imprese e attori socio-economici, relativamente alla partecipazione ai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+ (figura 3.2.8), il principale obiettivo atteso da oltre la metà dei partecipanti all'indagine era la costruzione di una rete di organismi finalizzata alla realizzazione di iniziative europee comuni. La capacità di fare rete, oltre a essere un effetto atteso, è stato di fatto, come evidenziato precedentemente, anche il principale beneficio raggiunto con la partecipazione ai progetti europei, a conferma di quanto le aspettative siano

state effettivamente soddisfatte. Tra gli obiettivi attesi vi erano anche la possibilità di contribuire allo sviluppo delle competenze professionali dello staff (compresa l'acquisizione di nuove competenze), beneficiare dello scambio di buone pratiche e favorire l'internazionalizzazione dell'impresa, aspettative che si sono tradotte in risultati concretamente raggiunti sia dagli organismi che dagli individui partecipanti a progetti finanziati dai due Programmi europei.

Figura 3.2.8 Principali aspettative attese dalla partecipazione a progetti Leonardo da Vinci/Erasmus+ (valori espressi in %)



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Tale dato viene confermato dal livello di soddisfazione espresso. La partecipazione alle iniziative Leonardo ed Erasmus+ ha infatti consentito, in maniera particolarmente significativa, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi attesi, come confermato dal fatto che circa la metà dei rispondenti (48,3%) ha dichiarato che le proprie aspettative erano state 'molto' soddisfatte. La conferma arriva anche dall'analisi del giudizio complessivo espresso dalle imprese e dagli attori socio-economici partecipanti all'indagine: il 28,3% ha attribuito un punteggio pari a 9, il 25% pari a 8 e il 20% pari a 10.

Dall'analisi di tali dati emerge quindi che il 73,3% dei rispondenti ha espresso un giudizio complessivo pari o superiore a 8, quindi, decisamente molto positivo.

Indagine sul programma Erasmus+ (2014-2017)⁵⁵

Partendo dai risultati sopra menzionati, l'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP ha voluto proseguire l'indagine coinvolgendo altre imprese e attori socio-economici che hanno partecipato alle azioni Erasmus+ ambito VET di mobilità transnazionale (KA1) e partenariati strategici (KA2), finanziate anche in annualità successive a quelle precedentemente esplorate, al fine di approfondire ulteriormente motivazioni, benefici e ostacoli al coinvolgimento attivo di tale target group, con l'obiettivo di stimolare una maggiore partecipazione al Programma, sia in termini qualitativi che quantitativi. A tal fine è stato realizzato il 16 gennaio 2019 un focus group di lunga durata con imprese e organismi socio-economici rappresentanti di progetti Erasmus+ VET di mobilità transnazionale e di partenariati strategici finanziati nelle annualità 2014-2017. La tecnica del focus group di lunga durata ha offerto preziosi momenti di confronto, approfondimento e scambio. Dopo una prima parte iniziale comune a tutti i partecipanti, nel corso della quale sono stati esplorati motivazioni alla base della partecipazione al Programma, benefici e ricadute positive, i partecipanti sono stati suddivisi in due tavoli di lavoro, volti ad analizzare, più nel dettaglio, le possibili modalità per superare eventuali ostacoli alla partecipazione al Programma e comunicare efficacemente con il target group in questione al fine di stimolare ulteriormente la partecipazione attiva di tutti gli attori socio-economici sia a progetti Erasmus+ di mobilità che di partenariati strategici. Il primo beneficio immediato evidenziato, in particolare dai referenti di progetti KA1, è il prezioso contributo che l'esperienza di mobilità transnazionale apporta in termini di arricchimento delle competenze dei partecipanti, ma anche alla crescita della *vision* e delle competenze organizzative dell'impresa, generando un impatto sia in termini di innovazione che di internazionalizzazione. Il valore intrinseco della mobilità Erasmus+ risiede principalmente nel proficuo confronto con tante diverse realtà che questa offre, permettendo quindi di estendere il patrimonio di competenze dell'organizzazione e agevolando il raggiungimento di una dimensione europea. Come emerso dalla viva voce dei partecipanti al focus group:

[...] le persone delle aziende sono disposte a trasferire il loro know how e a confrontarsi in un ambiente che è diverso da quello proprio. Il vantaggio di partecipare al programma Erasmus+ è quello di poter individuare pratiche particolarmente innovative all'estero e di poterle trasferire e contestualizzare nel proprio ambiente lavorativo e quindi anche nel proprio profilo professionale.

⁵⁵ Il testo è stato elaborato sulla base delle informazioni contenute nel Rapporto finale di analisi del focus group di lunga durata elaborato dall'Istituto Piepoli.

In un mondo globale, in cui la competizione avviene a livello globale e si basa sempre di più su un nuovo modello di competenze personali *goal-oriented* (incentrato sulla flessibilità, sulla capacità di adattamento, sull'attitudine a gestire situazioni complesse, sulla capacità di pensare e di agire *out of the box*), la possibilità di fare esperienze e di contaminazione culturale a livello internazionale costituisce un'opportunità imprescindibile. Erasmus+ viene, quindi, visto come un canale esperienziale che può dare realmente una prima concretizzazione fattuale a quell'imperativo di internazionalizzazione culturale e organizzativa, come un *must* del quale non si può più fare a meno, pena il rischio di quella che si potrebbe chiamare decadenza competitiva. Una delle principali leve motivazionali che funge da driver fondamentale per la partecipazione a esperienze di mobilità transnazionale da parte di organismi socio-economici è la possibilità di ricevere un supporto culturale-esperienziale in un'ottica di benchmarking internazionale in una situazione competitiva globale in cui "tutto quello che aiuta a internazionalizzare il proprio punto vista, e il proprio comportamento sia individuale che organizzativo, va visto in modo positivo".

In linea con tale *driver*, tra le più significative ricadute positive delle iniziative di mobilità Erasmus+ emerse dal focus group vi sono l'opportunità di uscire dal proprio contesto, di acquisire una prospettiva meno 'provinciale', lo stimolo a fare rete, a confrontarsi con altre realtà, a creare sinergie, anche solo culturali, inattese ma anche l'acquisizione di maggiore consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza. È interessante evidenziare che uno dei ritorni di investimento indicati è anche l'opportunità, offerta dalla partecipazione a un progetto di mobilità, di rispondere ai fabbisogni espressi dagli stakeholder del proprio territorio di riferimento, generando al contempo anche un beneficio reputazionale all'organismo. Tutto ciò si aggiunge ad altri aspetti positivi come il fatto che gli apprendisti abbiano l'opportunità di andare all'estero, vivere un'esperienza di formazione stimolante che consenta loro di confrontarsi con tutta una serie di realtà "... perché un conto è fare l'apprendistato in un'azienda a due km da casa, un conto è farlo in un luogo dove non parli la stessa lingua...c'è uno stress specifico che si traduce in crescita del singolo soggetto".

A fronte dei benefici sopra evidenziati, sulla base della concreta esperienza dei partecipanti al focus group sono emersi anche alcuni fattori che, nella realtà dei fatti, hanno influito sull'effettiva partecipazione alle esperienze di mobilità Erasmus+. Un primo elemento di criticità segnalato è il fatto che, soprattutto per imprese di piccole dimensioni, le risorse umane e il tempo dello staff rappresentano una risorsa molto preziosa a cui faticosamente si rinuncia. Ciò vale soprattutto nel caso degli apprendisti: mandarli all'estero significa privarsi di fatto di una figura operativa, ospitare tirocinanti provenienti da altri Paesi comporta comunque l'investimento di risorse organizzative e di affiancamento senza un ritorno immediato di perfor-

mance. Se a ciò si aggiunge anche il tempo del personale per la predisposizione e gestione di un progetto Erasmus+, oltre al possesso di specifiche competenze, il rapporto costi/benefici rappresenta un fattore determinante per la partecipazione o meno a tali iniziative.

Se tale rapporto finisce spesso per agire come elemento ostativo alla partecipazione al Programma, la consapevolezza che le esperienze di mobilità Erasmus+ cambiano la vita agisce invece come principale fattore motivante, come emerso dal focus group. La compresenza di forze di attrazione e di resistenza genera un livello di partecipazione dinamico che potrebbe essere ulteriormente incrementato, anche attraverso campagne informative dirette a imprese e attori socio-economici volte a dimostrare, con il supporto diretto di testimonial, che la partecipazione a iniziative di mobilità Erasmus+ offre opportunità di crescita, scambio, internazionalizzazione e di fare rete: Erasmus+ quale investimento strategico finalizzato al raggiungimento di un vantaggio competitivo sempre più strategico in un'economia globalizzata.

Gli attori socio-economici riconoscono alla mobilità Erasmus+ la possibilità di generare un triplice impatto positivo: individuale (in termini di sviluppo di preziose soft skill nei partecipanti, apertura mentale a più ampie prospettive di networking anche internazionale); organizzativo (originando la creazione di strutture interne, in alcuni casi anche formali, dedicate alla progettazione di iniziative Erasmus+, con conseguente accumulo di competenze, percepite come cruciali, in tema di internazionalizzazione); sistemico (l'unione di tanti singoli attori, formati e cresciuti tramite Erasmus+, finiscono inevitabilmente per produrre un effetto moltiplicatore dei benefici derivanti dalla partecipazione al Programma).

Più complesso è risultato invece il discorso relativo alla partecipazione a partenariati strategici Erasmus+ da parte di imprese e attori socio-economici, che, attraverso tale azione, hanno la possibilità di progettare innovazione nei processi produttivi e trasferire quella prodotta altrove, definire iniziative di riqualificazione del proprio capitale umano, contribuire all'ammodernamento dell'offerta formativa identificando nuove figure professionali in un mercato del lavoro in continua evoluzione. Tra le possibili leve motivazionali che possono stimolare la partecipazione ai partenariati strategici Erasmus+ vi è la possibilità, per tale tipologia di organismi, di contribuire alla costruzione di nuovi percorsi formativi rispondenti a fabbisogni espressi dal mercato del lavoro, sviluppando quindi un prodotto formativo concretamente utilizzabile in futuro.

Tuttavia, andando ad esplorare gli elementi positivi connessi a tali esperienze, i partecipanti al focus group hanno evidenziato che questi si manifestano in una prospettiva temporale più lunga e incerta, con benefici differiti nel tempo e connessi anche alla collaborazione tra partner. Per contro, molteplici sono i fattori di resistenza emersi: il non poter contare su un vantaggio immediato, la necessità di

dover ragionare in una prospettiva temporale medio-lunga, il condizionamento rappresentato dalla rete di partner, la scarsa conoscenza delle effettive opportunità offerte dall'azione partenariati strategici, la difficoltà di gestire tali progetti, la fragilità culturale di molti organismi che non riconoscono un valore strategico alla formazione e faticano a pensare a lungo termine, la ritrosia ad aprirsi realmente al networking e alla distribuzione di poteri decisionali tra i partner che questa presuppone. Tali elementi hanno determinato nei partecipanti al focus group la consapevolezza che, a differenza della mobilità, il cui valore è praticamente auto-evidente e più facilmente e immediatamente percepibile, le iniziative di partenariati strategici Erasmus+ più difficilmente vengono attivate direttamente dalle singole imprese, stante anche la percezione meno evidente e più lenta dei benefici sottostanti; una partecipazione di tali organismi che potrebbe invece essere incentivata attraverso il coinvolgimento di organizzazioni che, per mandato istituzionale, interagiscono quotidianamente con le imprese (come ad esempio le camere di commercio, le associazioni datoriali e imprenditoriali, ecc.). L'azione partenariati strategici implica infatti il rimando a una cultura che dovrebbe vedere nella *corporate social responsibility* un dovere sociale dell'impresa, in funzione della quale contribuire come impresa alla definizione di profili professionali emergenti e fungere da elemento di motivazione intrinseca. Contribuire ad anticipare e capire il futuro del mercato del lavoro dovrebbe insomma essere il principale beneficio per le aziende che partecipano a partenariati strategici Erasmus+. Considerando il tessuto produttivo italiano, la maggior parte delle imprese ha invece un orientamento più marcatamente rivolto al presente che al futuro, al risultato immediato piuttosto che alla programmazione di medio-lungo periodo. Da ciò origina la maggiore difficoltà di coinvolgere tale tipologia di organismi in progetti di partenariati strategici e di generare un impatto sistemico che potrebbe verosimilmente essere agevolato dalla presenza di associazioni o organismi di rappresentanza che, oltre a disporre di personale con competenze gestionali necessarie a partecipare al Programma, sarebbero in grado di connettere i diversi interessi rappresentativi del mondo del lavoro, favorendo potenzialmente la ricaduta positiva di tali progetti nel territorio.

Un maggiore focus sui benefici derivanti dalla partecipazione al Programma, in particolare in termini di internazionalizzazione, innovazione, condivisione e networking, consentirebbe di superare i fattori di resistenza ancora permanenti, evidenziando che, in logica sinergica *win-win*, tutti gli attori coinvolti ricevono un beneficio effettivo attraverso la partecipazione al Programma che consente di dire che 'Con Erasmus si cresce'!

3.3 La prospettiva delle imprese non partecipanti

La partecipazione delle imprese alle opportunità offerte dai programmi comunitari dedicati all'istruzione e alla formazione professionale (VET) è un aspetto di particolare rilevanza non soltanto in quanto supporta l'effettivo successo degli stessi programmi, ma anche e soprattutto per i benefici che le imprese possono ottenere, attraverso la partecipazione ai progetti, in termini di innovazione dei processi produttivi, crescita delle competenze del proprio capitale umano, ampliamento del networking, internazionalizzazione dell'impresa.

Nell'attuale Guida al programma Erasmus+, nel fornire le informazioni generali sugli obiettivi che il Programma deve perseguire, la Commissione europea sostiene che "Le imprese dell'Unione europea devono diventare più competitive attraverso il talento e l'innovazione" (Erasmus+ Programme Guide, Version 1, 2020).

Tale affermazione trova concretizzazione nell'ambito delle attuali azioni decentrate nelle quali viene data alle imprese la possibilità di essere parte attiva in tutte le diverse tipologie di progetti:

- nella mobilità individuale a fini d'apprendimento possono svolgere sia il ruolo di impresa ospitante di *learners* o personale appartenente ad altri organismi, sia quello di beneficiario che invia propri apprendisti o proprio personale a fare esperienze professionalizzanti;
- nei partenariati strategici possono assumere il ruolo di organismo beneficiario o partner sia nell'ambito di iniziative volte allo sviluppo dell'innovazione che in quelle che propongono lo scambio di buone pratiche.

Tuttavia, nonostante le opportunità e le ricadute positive per le imprese risultino essere diversificate e rilevanti, la presenza di questi organismi all'interno delle iniziative progettuali appare, ancora oggi, al di sotto dei livelli attesi, rischiando di rallentare e compromettere il contributo che questa parte fondamentale della società può fornire al processo di integrazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro.

Questo paragrafo del rapporto, che si concentra sulle imprese che non hanno mai partecipato e, di conseguenza, non hanno mai gestito finanziamenti legati a progetti comunitari afferenti quest'ambito di intervento, si pone l'obiettivo di indagare le motivazioni che possono essere alla base di questa scarsa partecipazione e di analizzare i possibili fattori che vengono generalmente vissuti, dalle stesse imprese, come ostacoli alla loro concreta presenza nelle iniziative.

Il fine di questa parte di indagine è anche quello di raccogliere utili informazioni che permettano all'Agenzia nazionale, nelle future attività di disseminazione e di assistenza tecnica, di focalizzare l'attenzione su aspetti particolarmente rilevanti per le imprese nell'ottica di stimolare e agevolare la loro partecipazione al programma Erasmus+.

Il progressivo incremento di tale partecipazione rappresenta uno dei target quantitativi che l'Agencia deve assicurare da qui al 2020 e un obiettivo specifico per la prossima fase di programmazione 2021-2027.

La Commissione europea ha, infatti, posto una particolare attenzione verso le imprese non partecipanti, non solo in quanto identificate come portatrici dei bisogni del mondo del lavoro, ma anche perchè si è posta l'obiettivo di avvicinare alle opportunità offerte dai Programmi il più ampio numero di organismi possibili, concentrando l'attenzione nei confronti di coloro che, in tutti questi anni, ne sono rimasti esclusi⁵⁶.

Profilo dei rispondenti

All'indagine hanno partecipato complessivamente 268 imprese che risultano 'totalmente assenti' dai progetti presentati e finanziati con i programmi comunitari Leonardo da Vinci (LLP)⁵⁷ ed Erasmus+ per l'ambito VET, nel periodo compreso dal 2012 al 2015. Si tratta di organismi che per la maggior parte, nel suddetto periodo, non hanno avuto esperienze concrete all'interno di progetti europei.

La quasi totalità (96,6%) afferma, infatti, di non aver mai partecipato, in qualità di coordinatore o partner di progetto, a iniziative finanziate da programmi comunitari anche diversi da quelli citati.

Alcune fra queste (1,5%) sostiene di aver ricevuto proposte di collaborazione da parte di altri organismi, ma che hanno preferito declinare l'offerta.

Soltanto una piccola percentuale di rispondenti dichiara di aver preso parte a progetti europei grazie ai finanziamenti ricevuti (3%) o di aver presentato candidature che non sono andate a buon fine (0,4%).

Relativamente alla tipologia di impresa, il campione oggetto di verifica risulta composto, per la maggior parte, da micro e piccole imprese⁵⁸. Poco più del 75% dei rispondenti ha, infatti, un numero di dipendenti inferiore alle 15 unità. Nello specifico, il 43,5% è rappresentato da imprese di piccole dimensioni, aventi un

⁵⁶ A tal proposito, va tenuto in considerazione che tra i criteri di valutazione delle candidature di partenariato strategico, nella macroarea "Qualità del team di progetto e degli accordi di cooperazione", viene chiaramente indicato, tra gli elementi da prendere in considerazione in fase di valutazione, la capacità di coinvolgere i *newcomer* nell'iniziativa. La stessa indicazione la troviamo nella macroarea di valutazione "Pertinenza del progetto" per le candidature riferite alla mobilità individuale ai fini dell'apprendimento.

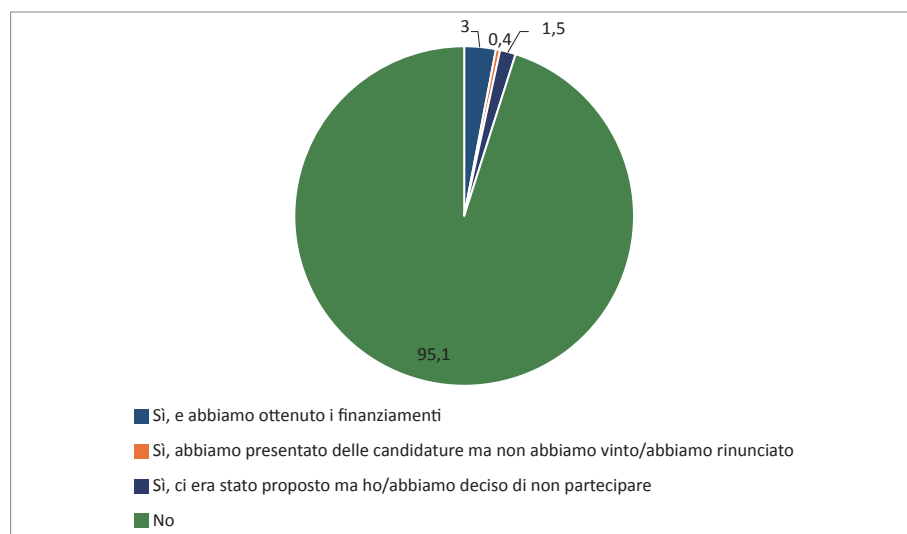
⁵⁷ Per un maggiore approfondimento sul passaggio dal Programma Leonardo da Vinci a Erasmus+ si rimanda alla lettura del cap. 1 del presente rapporto.

⁵⁸ Cfr. Raccomandazione della Commissione relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese del 6 maggio 2003, n. 2003/361/CE in cui si fornisce una definizione di PMI univoca per tutti i Paesi membri, che chiarisce la differenza tra microimpresa, piccola impresa e media impresa:

- microimpresa: azienda con un numero di dipendenti inferiore alle 10 unità che realizza un fatturato o un bilancio annuo uguale o inferiore ai 2 milioni di euro;
- piccola impresa: azienda con meno di 50 occupati e un fatturato o bilancio annuo non superiore ai 10 milioni di euro;
- media impresa: azienda con un massimo di 250 unità lavorative e un fatturato inferiore o uguale ai 50 milioni di euro o un totale di bilancio annuo non superiore ai 43 milioni di euro.

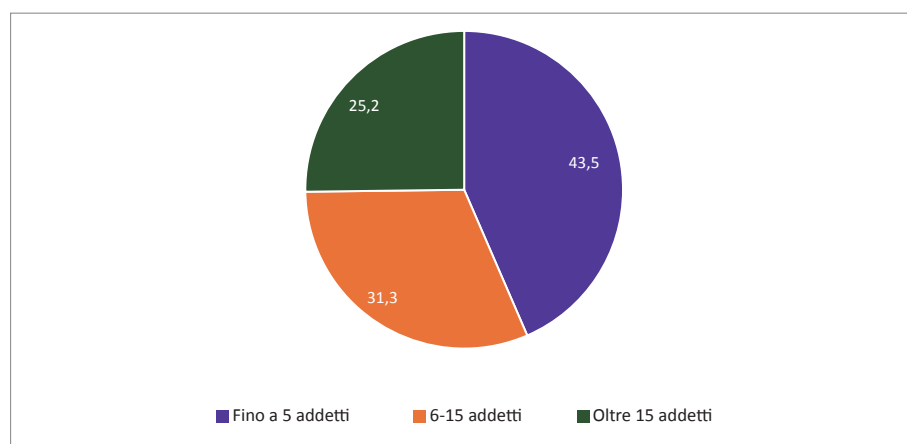
numero di addetti non superiore alle 5 unità, mentre per il 31,3%, il numero di addetti è compreso tra le 6 e le 15 unità. Soltanto un'impresa su quattro ha un numero di dipendenti che eccede le 15 unità.

Figura 3.3.1 Partecipazione (come coordinatore o partner) ad altri programmi/progetti europei diversi da Leonardo da Vinci e/o Erasmus+ VET (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Figura 3.3.2 Classe di addetti (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Questi dati farebbero ipotizzare una maggiore attenzione alle diverse iniziative promosse con i programmi comunitari da parte delle imprese di piccola e media grandezza rispetto a quelle più grandi che, evidentemente, hanno proprie risorse da investire e, pertanto, non ricorrono a finanziamenti di questo tipo, o, comunque, hanno la possibilità di accedere ad altri canali di finanziamento maggiormente rispondenti ai loro bisogni.

La tipologia dei rispondenti rispecchia, peraltro, la struttura produttiva che caratterizza il nostro Paese composta, in prevalenza, da micro e piccole imprese. I settori economici in cui operano le imprese rispondenti risultano, invece, piuttosto eterogenei. Quelli maggiormente rappresentati sono il settore delle costruzioni (17,4%), quello dei servizi (15,7%) e il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (14,1%).

Per quanto attiene, infine, l'area geografica di appartenenza, il Nord è maggiormente rappresentato, con il 51% dei rispondenti. Anche le imprese appartenenti all'area Sud e Isole hanno, comunque, fornito un buon contributo, visto che la percentuale dei rispondenti eccede il 28% del totale (valore superiore alle percentuali del Nord-Ovest e del Nord-Est singolarmente prese: rispettivamente del 24,6% Nord-Ovest e del 26,9% Nord-Est), mentre l'area Centro si attesta intorno al 20%. Anche in questo caso si riscontra la coerenza del campione con la distribuzione delle imprese sul territorio nazionale. In base ai dati Istat, infatti, il 50,1% delle imprese italiane è dislocata nell'area Nord (29% Nord-Ovest e 21,1% Nord-Est), il 21,7% al Centro e il 28,2% al Sud e Isole (fonte Istat).

Figura 3.3.3 Area geografica (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Imprese non partecipanti

L'indagine ha preso in considerazione, in primo luogo, il livello di conoscenza che le 'imprese non partecipanti' hanno dei programmi comunitari dedicati all'istruzione e alla formazione professionale.

È stato verificato, in particolare, il livello di conoscenza del programma Leonardo da Vinci e dell'attuale programma Erasmus+.

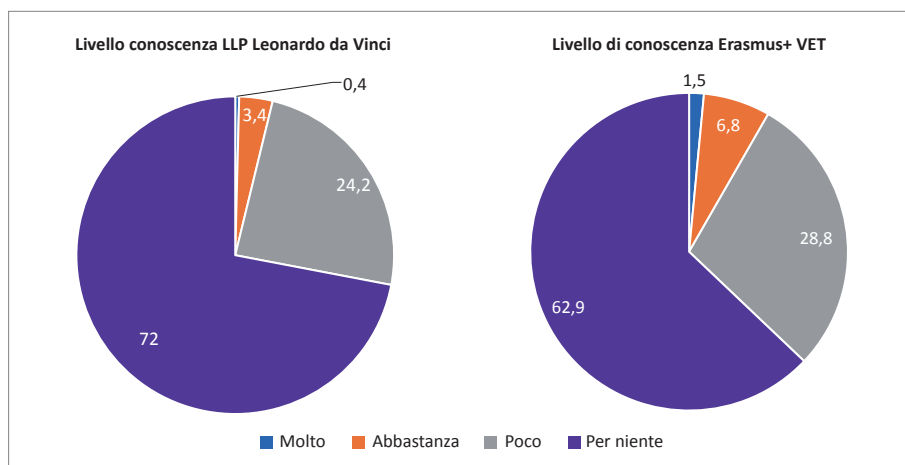
I dati evidenziano che la quasi totalità delle imprese coinvolte (96,2%) non conosce il programma settoriale Leonardo da Vinci o lo conosce poco e, del restante 3,8%, soltanto una minima parte (0,4%) dichiara di conoscerlo bene.

La situazione migliora se si entra nel merito dell'attuale programma Erasmus+ per l'Ambito VET. In questo caso, la percentuale dei rispondenti che dichiarano di conoscere il Programma sale all'8,3% (più del doppio della percentuale riferita alla precedente fase di programmazione), anche se la maggior parte dei rispondenti sostiene di averne una conoscenza non proprio approfondita.

La maggiore conoscenza del programma Erasmus+ potrebbe essere riconducibile al fatto che il *brand* apparteneva a uno dei programmi comunitari storici, più noti in Europa e nel resto del mondo. Nato nel 1987 e finalizzato a favorire la mobilità degli studenti universitari dell'Unione europea prendeva il nome (acronimo di *European Region Action Scheme for the Mobility of University Students*) dall'umanista e teologo olandese Erasmo da Rotterdam che viaggiò molto in Europa a fini culturali.

Resta molto alta, tuttavia, la percentuale di rispondenti che dichiarano di non avere alcuna conoscenza del Programma (63% circa) o di conoscerlo solo superficialmente (28,8%).

Figura 3.3.4 Livello di conoscenza dell'Organismo del programma LLP Leonardo da Vinci ed Erasmus+ VET (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Se è possibile ipotizzare che la mancata conoscenza delle opportunità offerte dai programmi comunitari sia, verosimilmente, una delle cause della scarsa partecipazione alle attività che questi promuovono, il seppur lieve incremento riscontrato nella conoscenza del programma Erasmus+, rispetto ai suoi predecessori, farebbe ben sperare per il futuro; potrebbe, infatti, rappresentare l'indice di un possibile rafforzamento dell'interesse e della conseguente presenza delle aziende nei progetti, aspetto particolarmente auspicabile visto il rilevante ruolo che queste rivestono per l'ambito dell'istruzione e della formazione professionale.

La presenza del settore produttivo in questa tipologia di progetti rappresenta, infatti, una possibile opportunità di mettere in contatto il mondo del lavoro col settore dell'istruzione e della formazione, favorendo, in tal modo, l'individuazione di competenze professionali innovative, richieste dal mercato del lavoro e riconducibili, in particolare, a settori strategici o a nuovi bacini d'impiego, alle quali il Programma si indirizza e intende dare risposta.

Tale incremento farebbe presupporre, inoltre, che gli sforzi fatti negli ultimi anni dall'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP, nel mettere in campo azioni di diffusione e promozione del Programma verso le categorie di soggetti meno rappresentate, hanno prodotto effetti positivi e incoraggianti, e spingono, quindi, al rafforzamento di tali attività. Per promuovere la conoscenza del programma Erasmus+, incentivare la partecipazione alle iniziative progettuali e stimolare la presentazione di candidature da parte delle imprese e delle parti sociali, sono stati realizzati, negli ultimi anni, anche in accordo con i principali portatori di interesse, seminari, workshop, webinar, ecc. rivolti in maniera specifica a questa tipologia di soggetti, nonostante le reticenze più volte riscontrate. L'indagine, in effetti, conferma quest'ultima considerazione.

Se si analizza, infatti, la disponibilità che le imprese danno a ricevere informazioni e approfondimenti sul tema, emerge che una percentuale significativa dei rispondenti (più del 71%) esprime una totale chiusura, dichiarando di non essere interessati ad avere alcun tipo di informazione sull'argomento.

Volendo approfondire l'interesse in funzione della specificità delle azioni decantate, emerge che sono i progetti che propongono lo sviluppo dell'innovazione e lo scambio di buone pratiche, iniziative che privilegiano le sperimentazioni e il trasferimento a sistema delle stesse, ad attrarre maggiormente l'interesse dei rispondenti, evidentemente, le imprese sentono tali tipologie di esperienze più utili e, quindi, più funzionali al loro fabbisogno di innovazione. In un progetto di partenariato strategico si può proporre, ad esempio, la diffusione della cultura creativa e innovativa all'interno delle piccole imprese trasferendo e attuando metodologie, strumenti e concetti che facilitano sia lo sviluppo organizzativo che la creazione di prodotti. È per questo motivo, probabilmente, che un'impresa su

cinque dichiara la propria disponibilità ad approfondire la conoscenza di questo tipo di opportunità.

Per quanto riguarda la mobilità individuale a fini d'apprendimento, diversamente da quanto ci si poteva attendere, tra le due macro tipologie di destinatari previste, non è la mobilità destinata allo staff (che può coinvolgere, oltre ai docenti e formatori VET e al personale amministrativo, anche il personale delle imprese) a destare il maggior interesse: la scelta risulta, in effetti, marginale essendo limitata a meno dell'8% dei rispondenti.

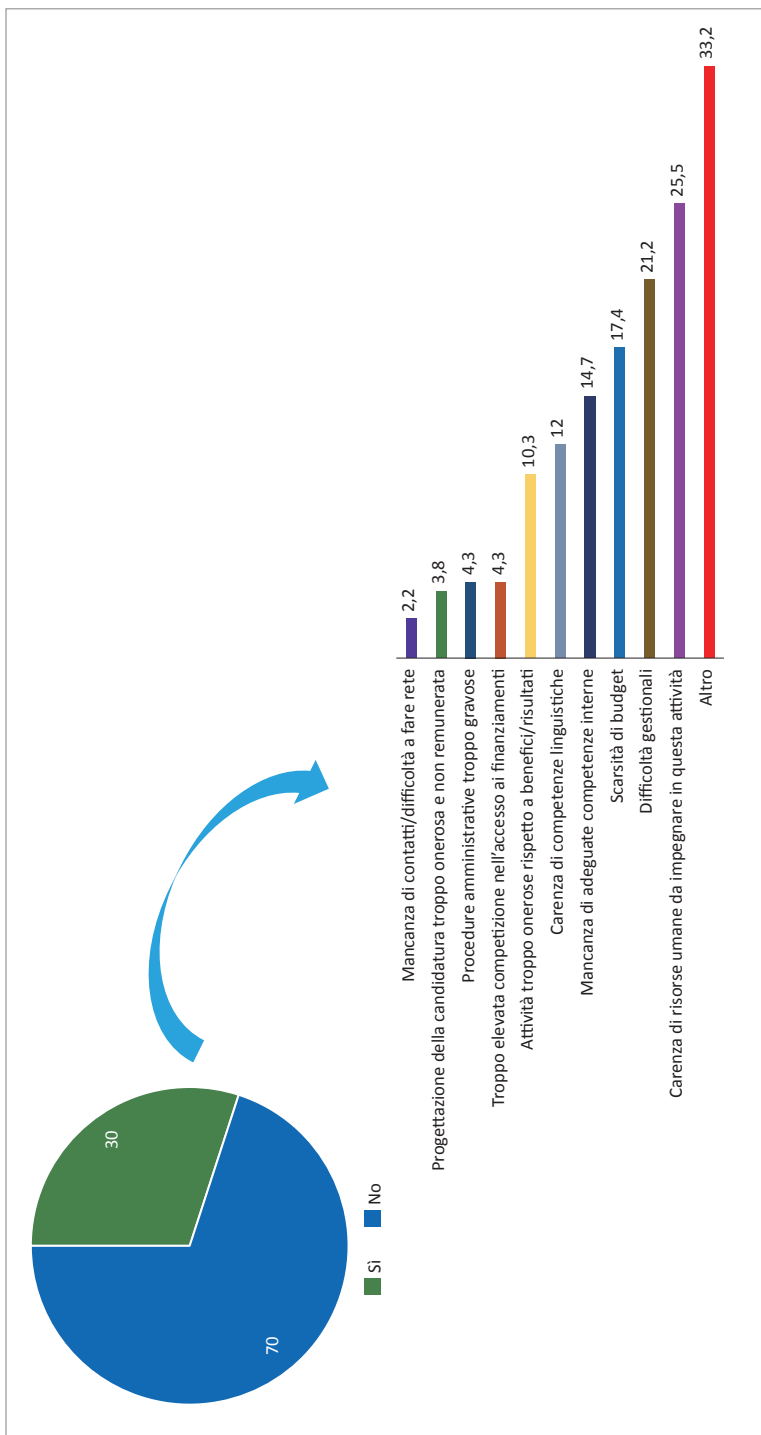
La mobilità che, al contrario, è risultata più attraente e che ha suscitato maggiore attenzione è quella destinata ai discenti dell'istruzione e della formazione professionale, agli apprendisti, ai neoqualificati o neodiplomati (14,2%). In questo caso, l'ipotesi che si può avanzare è che, tra le varie tipologie di *learners* che possono partecipare ai progetti di mobilità, quella che potrebbe aver destato maggior interesse sia rappresentata dagli apprendisti, già inseriti nel mondo produttivo, che avrebbero l'opportunità di beneficiare di una formazione o di un aggiornamento delle proprie competenze, particolarmente utile all'impresa, e dai neoqualificati rappresentati, per la maggior parte, da giovani che hanno concluso il proprio percorso educativo e formativo e sono disponibili a essere inseriti nel mercato del lavoro. Meno attraente per le imprese dovrebbe, al contrario, risultare la categoria degli allievi dell'istruzione e formazione professionale costituito da individui che ancora sono inseriti nei percorsi formali di istruzione e, quindi, lontani dall'apportare benefici al sistema imprenditoriale.

La situazione non cambia molto se 'dall'interesse a essere informati' sulle opportunità offerte dai programmi, si passa 'all'interesse a partecipare' concretamente, in qualità di coordinatore o partner, alle iniziative progettuali.

Ancora una volta, infatti, il 70% dei rispondenti dichiara di non essere minimamente interessato a partecipare ad alcun tipo di iniziativa progettuale.

Evidentemente, le imprese che esprimono il loro disinteresse ad approfondire la conoscenza dei programmi, non si rendono disponibili nemmeno a partecipare concretamente alle attività progettuali.

Figura 3.3.5 Interesse dell'Organismo a partecipare e motivazione del 'No'



Nota: il totale delle percentuali è superiore a 100 poiché erano possibili più risposte.
Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Censis, 2017

Le cause che vengono addotte sono piuttosto diversificate anche se riconducibili principalmente a due ambiti prioritari di criticità: il primo legato alle risorse umane e il secondo alle risorse finanziarie.

È facile intuire come sia la carenza di risorse umane interne all'impresa a rappresentare il limite principale. Partecipare alle attività progettuali viene vissuto come distrazione delle risorse umane dal processo produttivo. Per un rispondente su quattro, infatti, l'azienda non ha personale sufficiente da destinare alle attività previste per lo sviluppo di un'iniziativa progettuale europea.

L'indicazione di tale criticità come prioritaria, è del tutto comprensibile se si tiene in considerazione che quasi la metà delle imprese rispondenti, come detto in precedenza, ha un numero di addetti inferiore alle cinque unità.

Al problema della numerosità delle risorse umane si affianca quello delle competenze possedute dal personale delle imprese.

Significativa, in effetti, è la percentuale dei rispondenti (oltre il 50%) che individua, tra le cause principali della mancata partecipazione, fattori riconducibili, in diverso modo, al non possesso di adeguate competenze interne necessarie allo sviluppo di un progetto. Tra queste emergono l'assenza di competenze utili alla gestione e implementazione delle attività progettuali (21,2%), la mancanza di adeguate competenze linguistiche necessarie a intraprendere relazioni con organismi transnazionali (12%) e, ancora, la carenza di competenze di carattere amministrativo (4,3%).

Per quanto riguarda, invece, il secondo ambito legato più propriamente agli aspetti finanziari, i rispondenti individuano, quale problema principale, la scarsità delle risorse economiche possedute da dover investire in tali azioni. La scelta di tale criticità come rilevante, da parte del 17,4% dei rispondenti, potrebbe evidenziare, in qualche modo, la scarsa conoscenza che questi hanno dei programmi comunitari e degli aspetti tecnici che li caratterizzano. Nell'attuale programma Erasmus+, infatti, a differenza di quanto avveniva nel precedente programma Leonardo da Vinci, un progetto, che sia di mobilità o di partenariato strategico può essere realizzato totalmente con fondi comunitari, senza che l'impresa sia costretta a investire proprie risorse finanziarie.

Nelle fasi di programmazione che hanno preceduto l'attuale, spesso i finanziamenti erano concessi in percentuale sul costo totale del progetto. Ad esempio, un progetto multilaterale di trasferimento dell'innovazione, la cui durata non poteva eccedere i due anni, poteva ottenere una sovvenzione non superiore ai 150.000 euro all'anno per un massimo del 75% dei costi eleggibili. Il partenariato era, pertanto, obbligato a cofinanziare il progetto con fondi propri per almeno il 25% dei costi eleggibili. Nell'attuale programma Erasmus+, un progetto analogo per finalità, come, ad esempio, un progetto di Partenariato strategico, può essere realizzato totalmente con fondi comunitari.

La stessa considerazione, sulla scarsa conoscenza dei programmi, potrebbe essere effettuata rispetto al secondo problema avanzato, legato alla percezione che i rispondenti hanno dell'esistenza di un eccessivo scostamento nel rapporto tra i costi che l'impresa dovrebbe sostenere per partecipare a un progetto e i benefici che ne potrebbe ricavare. Per un rispondente su dieci, in sintesi, il gioco non vale la candela. Questi aspetti assumono una visione diversa e maggiormente comprensibile laddove, nel ragionamento, si inserisca la variabile tempo.

Gli effetti positivi derivanti dalla realizzazione di un'iniziativa progettuale sono, nella maggior parte dei casi, visibili in tempi che possono variare dai dodici ai trentasei mesi; una dilatazione temporale, che per un'impresa che investe in innovazione e sviluppo, e pertanto ragiona su tempi certi e brevi, appaiono eterni e disfunzionali. Se consideriamo, quindi, la remuneratività dell'investimento dell'impresa in un progetto, in termini di tempo dedicato, risorse umane coinvolte e investimento finanziario, si comprende che l'azione non appare appetibile. Le ricadute che un imprenditore si attende, per essere rilevanti, devono essere concrete e applicabili in tempi rapidi e certi. Non è l'esperienza in sé a essere sufficiente per un imprenditore. Affinché l'investimento venga considerato produttivo *ex-ante*, dev'essere chiara la finalità dell'esperienza e che il lavoro possa essere portato avanti bene. Deve esserci, in sostanza, la certezza e la linearità del processo, e, soprattutto, deve emergere chiaramente quale sarà il ritorno, non necessariamente economico, che l'impresa potrà ottenere.

Ulteriore problema legato agli aspetti finanziari, è rappresentato dal mancato riconoscimento degli eventuali costi sostenuti per la progettazione della candidatura, che risulterebbero eccessivamente onerosi per chi, evidentemente, non avendo esperienza in tal senso, è costretto a rivolgersi a esperti esterni all'impresa (10,3%).

Questa criticità risulta comprensibile e condivisibile, visto che, i costi sostenuti dall'*applicant* per la progettazione di una candidatura non sono ammissibili per il programma, risultando, pertanto costi vivi per l'impresa. Vale la pena di precisare, a tal proposito, che la Commissione europea sta portando avanti da diversi anni un processo di semplificazione che ha riguardato, tra l'altro, la concezione di formulari di candidatura semplici e intuitivi, grazie anche all'utilizzo delle nuove tecnologie, facilitando, in questo modo, il lavoro che presiede la progettazione. Negli ultimi anni abbiamo assistito, infatti, ad un'evoluzione che ha trasformato progressivamente il classico formulario di candidatura su supporto cartaceo prima in un *e-Form* e poi nell'attuale *webForm*. Per semplificare, inoltre, la strutturazione del piano finanziario del progetto è stato introdotto, per quasi tutte le voci di costo previste nel bilancio progettuale, un meccanismo di finanziamento articolato sulla base di contributi a costi unitari. La necessità di prevedere eventuali preventivi di spesa, riferiti all'iniziativa, è previsto ormai soltanto per costi legati ad attività

date in subappalto, nel caso in cui sia previsto l'acquisto di beni e servizi o, infine, per l'eventuale attivazione di una garanzia fideiussoria.

Sorprende, al contrario, che un fattore rilevante e complesso qual è la capacità di creare contatti, di fare rete, fondamentale per un progetto transnazionale europeo, dove anche la transettorialità o la multiattorialità della partnership possono fare la differenza, sia percepito come effettivamente problematico soltanto dal 2% dei rispondenti.

Se, infine, si indaga sulle misure che, se adottate, potrebbero rappresentare uno stimolo alla partecipazione attiva delle imprese ai progetti, tra le diverse richieste che vengono avanzate dai rispondenti, anche in questo caso, ne emergono due come principalmente rilevanti.

La più selezionata, indicata come principale da circa il 30% dei rispondenti, si riferisce alla possibilità per le aziende di poter beneficiare di incentivi finanziari quali, ad esempio, gli sgravi fiscali. La richiesta di accesso ad agevolazioni finanziarie per la partecipazione a progetti è, evidentemente, legata al problema della scarsità di risorse economiche da investire in tali azioni, limite alla partecipazione indicato, come detto in precedenza, tra i più rilevanti.

La seconda misura positiva in ordine d'importanza, indicata da un rispondente su quattro, è legata alla possibilità per le imprese di poter beneficiare di corsie preferenziali o di procedure semplificate per l'accesso ai finanziamenti (*fast track*) rispetto agli altri possibili promotori. Tale richiesta appare difficilmente applicabile visto che i programmi comunitari di questo tipo prevedono espressamente il rispetto del principio di parità di trattamento di tutti i candidati. Nella *Guide for Experts on Quality Assessment* (Version 1, 2019), strumento indirizzato agli esperti valutatori delle candidature presentate a valere su Erasmus+, ad esempio, la Commissione europea, nell'indicare il ruolo di questi ultimi, prevede espressamente che la valutazione e la selezione delle candidature debba essere organizzata "sulla base di un sistema di peer review seguendo un processo trasparente che garantisca l'imparzialità e la parità di trattamento di tutte le candidature".

Per il resto, oltre alla possibilità di veder riconosciuti i costi di progettazione, segnalata da quasi un rispondente su dieci (9,2%), emerge l'esigenza di poter beneficiare di una maggiore assistenza da parte di soggetti terzi o di una semplificazione delle regole previste per la partecipazione. Nell'ordine, le richieste si focalizzano sul bisogno di poter essere maggiormente informati e orientati sui contenuti e sulle procedure previste per la partecipazione (10,7%), sulla possibilità di usufruire dei servizi di supporto delle associazioni di rappresentanza, delle camere di commercio o delle istituzioni locali (9,5%), sulla possibilità di ricevere assistenza nella progettazione della candidatura e nella gestione del progetto una volta finanziato (6,9%), sulla richiesta di semplificazione delle regole di gestione (6,9%) e sull'aiuto nella costruzione della struttura partenariale dell'iniziativa

(5,3%). La disponibilità a partecipare, in sostanza, appare legata alla presenza di esperti del programma che accompagnino l'impresa sin dalla progettazione in tutte fasi di attività.

Colpisce, ancora una volta, la rilevante parte di intervistati (29%) che, anche posti di fronte alla possibilità di proporre miglioramenti in loro favore nell'ottica della semplificazione, dichiarano di non essere, in alcun modo, interessati a partecipare, nulla li spingerebbe a cambiare idea.

Fermo restando che l'ambito dell'istruzione e della formazione professionale non può prescindere dal confronto diretto col mondo del lavoro se vuole conoscere le reali competenze, abilità e conoscenze richieste dal mercato e favorire una più facile transizione dei giovani verso la vita professionale, e che per le imprese è necessario mantenere alto il livello di innovazione per poter essere realmente competitive sul mercato, ciò che sembra emergere in maniera preponderante è la necessità di rendere maggiormente esplicito l'effettivo contributo che questo tipo di programmi possono fornire in tal senso e agire per renderli maggiormente comprensibili e attraenti.

L'Agenzia nazionale, da un punto di vista programmatico, intende agire giocando un ruolo fondamentale per facilitare il passaggio dal problema alla soluzione, investendo sulla comunicazione per far comprendere che partecipare è un investimento, una crescita, un valore e non un elemento remissivo per l'azienda, che il programma Erasmus+ deve essere vissuto come un valido strumento di contatto e di fruttuosa contaminazione per entrambi.

4 Nota metodologica

Il presente rapporto raccoglie i dati e le analisi di due indagini che l'Agenzia nazionale del programma Erasmus+ ambito *Vocational education and training* (VET) ha realizzato a partire dal 2017 a oggi, supportata da tre società di ricerca⁵⁹.

Alle società selezionate è stato affidato l'incarico di acquisire ed elaborare i dati raccolti attraverso l'uso di metodi diversi, di cui si fornirà il dettaglio più avanti, sulla base di strumenti d'indagine predisposti dall'Agenzia nazionale, in collaborazione con i referenti delle società stesse.

Alla luce degli esiti restituiti dalle società incaricate dall'Inapp, l'Agenzia nazionale ha poi effettuato un'analisi ragionata, i cui risultati sono confluiti in questo documento finale.

Nello specifico le due indagini hanno riguardato:

- gli effetti prodotti dai progetti di mobilità finanziati e conclusi nell'ambito del programma Lifelong learning programme (LLP) – programma settoriale Leonardo da Vinci, misure *Initial vocational training* (IVT) e *Vocational education and training professionals* (VETPRO), annualità di selezione 2012-2013 e del programma Erasmus+, Azione chiave 1 – mobilità individuale ai fini dell'apprendimento ambito VET – *learners* e staff, annualità di selezione 2014-2015-2016. L'indagine si è svolta in due successive fasi temporali: una prima fase di rilevazione, condotta nel corso del 2017, ha riguardato le ultime due annualità del programma Leonardo da Vinci e le prime due del programma Erasmus+; una seconda fase, condotta nel corso del 2018 e 2019, ha, invece, preso in considerazione l'annualità di selezione 2016. L'attività di analisi, inoltre, si è articolata in tre diverse linee volte ad analizzare gli effetti /cambiamenti sui

⁵⁹ Fondazione Censis incaricata della somministrazione dei questionari, raccolta ed elaborazione dati dell'indagine sugli effetti della mobilità (prima rilevazione) e sull'analisi degli ostacoli alla partecipazione delle imprese al Programma. Società Disamis-Izi incaricata della somministrazione dei questionari, raccolta ed elaborazione dati dell'indagine sugli effetti della mobilità (seconda rilevazione). Istituto Piepoli incaricato dell'organizzazione e realizzazione di focus group sull'analisi dei benefici per le imprese e gli attori socio-economici derivanti dalla partecipazione al Programma.

partecipanti *learners* (Linea 1), sui partecipanti staff (Linea 2) e sugli organismi (Linea 3).

- la partecipazione delle imprese ai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+, a sua volta articolata in due diverse linee:
 - Linea 1: finalizzata ad analizzare gli ostacoli reali o percepiti che limitano o, addirittura, impediscono la piena partecipazione delle imprese e degli attori socio-economici al Programma. Lo studio ha coinvolto, oltre che un campione di più di 7.000 imprese non partecipanti, anche le imprese partecipanti ai progetti di mobilità (IVT-PLM-VETPRO) e di trasferimento dell'innovazione (TOI) presentati nell'ambito del programma Leonardo da Vinci (annualità di selezione 2012 -2013) e i progetti di mobilità *learners* e staff (KA1) e di partenariati strategici (KA2), presentati nell'ambito del programma Erasmus+, annualità di selezione 2014-2015 (complessivamente 1.565 organismi).
 - Linea 2: finalizzata ad analizzare i benefici per le imprese e per gli attori socio-economici derivanti dalla loro partecipazione al Programma, ha coinvolto un gruppo di 15 imprese e attori socio-economici partecipanti a progetti di mobilità (KA1 - *learners* e staff) e di partenariati strategici (KA2), finanziati nell'ambito del programma Erasmus+, annualità di selezione 2014-2017.

L'obiettivo conoscitivo è stato quello di comprendere, in concreto, come la partecipazione ai programmi abbia influito sulle vite personali e professionali dei diversi attori coinvolti, nonché nelle scelte strategiche degli organismi partecipanti. Già in precedenza erano state condotte indagini analoghe, ma il periodo storico ed economico, come anche la società europea, era profondamente differente. Analizzare l'influenza che un Programma di istruzione e formazione professionale ha avuto sui singoli attori, siano essi studenti, docenti, formatori, enti di istruzione e/o formazione o imprese, in un momento particolarmente complesso, caratterizzato da una serie di fenomeni politici e sociali, che hanno una forte ripercussione sull'immagine dell'Unione europea e sui suoi cittadini, è sembrato doveroso per meglio comprendere e valorizzare le azioni sino ad ora intraprese e quelle da intraprendere nel futuro.

Al fine di raggiungere tale macro-obiettivo, sono state ipotizzate fasi di raccolta dei dati scaglionate nel tempo, per permettere ai progetti finanziati nelle diverse annualità di implementare e concludere le proprie attività, lasciando un ulteriore margine temporale per consentire ai diversi attori coinvolti, nei progetti di mobilità e di cooperazione transnazionale, di capitalizzare l'esperienza realizzata.

Il database europeo *Mobility Tool* ha rappresentato la fonte dei dati sull'universo dei diversi soggetti oggetto delle indagini, ad eccezione delle imprese non partecipanti, il cui campione è stato identificato, selezionando come unità di rilevazione, le imprese che, a diverso titolo, operano nel settore della formazione professionale

e le associazioni di rappresentanza del mondo datoriale e sindacale, stratificate per dimensione, settore economico, area geografica.

Come già accennato, la comprensione di quali cambiamenti la partecipazione ai programmi abbia prodotto nel vissuto degli attori intervistati, è stato il criterio-guida nella scelta degli indicatori di analisi, alcuni comuni, altri specifici per le diverse tipologie.

Per quanto riguarda i *learners* e lo staff, tenuto conto del ruolo fondamentale che le esperienze di mobilità hanno dimostrato di avere nell'ampliare oltre che le proprie competenze professionali anche quelle trasversali, l'indagine, nella parte dedicata ai *learners*, ha inteso verificare sia se e in che misura, l'esperienza della mobilità abbia influito sul loro 'saper essere', sia se abbia avuto anche una funzione di orientamento/riorientamento ai loro percorsi di studio e lavorativi; nella parte dedicata allo staff, se e quanto abbia influito sui loro percorsi professionali e sui loro contesti di appartenenza. A tal fine si è scelto di indentificare, per entrambe le tipologie di target (*learners* e staff), i seguenti indicatori:

- livello di soddisfazione delle aspettative iniziali;
- progressioni di carriera o opportunità di lavoro (in Italia o all'estero);
- scelte nei percorsi professionali o formativi intrapresi;
- acquisizione di competenze, loro utilizzo e riconoscimento;
- costruzione di nuove relazioni.

Per quanto riguarda, invece, gli organismi beneficiari e le imprese che a diverso titolo hanno partecipato ai Programmi, si è cercato di comprendere se i cambiamenti e le modifiche apportate nelle loro prassi quotidiane fossero stati occasionali e strettamente legati alla realizzazione di un progetto di mobilità o di cooperazione transnazionale, oppure se, terminata l'esperienza, si fossero trasformati in prassi consolidate.

A tal fine sono stati individuati i seguenti indicatori:

- identificazione di personale dedicato;
- aggiornamento dei profili professionali, delle funzioni e dei ruoli del personale coinvolto;
- costruzione di nuove reti;
- costruzione di una strategia di internazionalizzazione o modifiche apportate a quella esistente;
- criticità incontrate nella progettazione e gestione.

Con specifico riferimento ai soli organismi beneficiari, infine, sono stati identificati degli indicatori, finalizzati ad analizzare i mutamenti nelle metodologie didattiche e, più in generale, nell'offerta formativa proposta dagli enti, con l'intento di confermare eventuali collegamenti fra la partecipazione ai Programmi europei e il miglioramento della qualità dei percorsi di istruzione e formazione professionale:

- capacità di costruire progetti di alternanza scuola-lavoro;

- capacità di validare e/o certificare le competenze acquisite;
- capacità di collocare all'estero tirocinanti/apprendisti/discenti;
- disponibilità/capacità di accogliere tirocinanti/apprendisti/discenti.

Le tecniche di rilevazione adottate per i diversi attori coinvolti sono state, sostanzialmente, due:

1. somministrazione online di questionari semi-strutturati (metodo CAWI), per rilevare i dati sugli effetti della mobilità e sull'analisi degli ostacoli alla partecipazione delle imprese;
2. tecnica del focus group, per rilevare i benefici derivanti dalla partecipazione delle imprese.

Prima dell'avvio delle attività di rilevazione, è stata realizzata un'attività preliminare, finalizzata al *fine tuning*, alla predisposizione del piano delle attività, alla costituzione del gruppo di lavoro, alla definizione di modalità di raccordo, nonché alla predisposizione dei piani di campionamento.

Sono stati costruiti cinque diversi strumenti di rilevazione (cfr. questionari allegati), uno per ogni target oggetto di analisi, somministrati all'universo degli attori coinvolti, come già anticipato, con metodo CAWI.

Sugli effetti della mobilità, i dati raccolti e analizzati nel presente rapporto si riferiscono a:

- 5.171 questionari compilati su 25.612 somministrati (tasso di risposta pari al 20,2%) nel caso dei partecipanti *learners*;
- 1.044 questionari compilati su 2.957 (tasso di risposta pari al 35,3%) nel caso dei partecipanti staff;
- 149 questionari compilati su 309 somministrati (tasso di risposta pari al 48,2%) nel caso degli organismi beneficiari.

I dati sulle imprese si riferiscono, invece, a:

- 111 questionari compilati su 1.565 somministrati (tasso di risposta pari al 7,1%) nel caso delle imprese partecipanti;
- 268 questionari compilati su 7.481 somministrati (tasso di risposta pari al 3,6%) nel caso delle imprese non partecipanti.

In taluni casi, come ad esempio per i *learners*, il tasso di risposta è risultato piuttosto basso, data la difficoltà a contattare i partecipanti, dovuta al maggior tempo intercorso tra l'esperienza e la rilevazione, nonché alla minore età dei discenti.

Con riferimento alla rilevazione dei dati sugli ostacoli alla partecipazione delle imprese, si è deciso di selezionare un campione rappresentativo, che vantasse un'esperienza significativa di partecipazione al programma Erasmus+, coinvolgendolo in un focus group di lunga durata.

Scopo del focus group è stato quello di:

- individuare le motivazioni che hanno spinto tali organismi ad avviare un'azione progettuale;

- rilevare le ricadute positive, conseguenti alla partecipazione, sulle organizzazioni coinvolte;
- comprendere in che modo potrebbero essere superati gli ostacoli a cui imprese/attori socio-economici vanno incontro, quando decidono di partecipare al Programma;
- definire una migliore strategia per comunicare efficacemente con il target di interesse.

Il gruppo costituito dai 15 partecipanti selezionati, costituito da 6 referenti di progetti di mobilità transnazionale (KA1 Erasmus+) e da 9 referenti di partenariato strategico (KA2 Erasmus+), ha dapprima assistito a una sessione plenaria, nel corso della quale, sono state esplorate le motivazioni, i benefici e le ricadute positive per le imprese e gli attori socio-economici.

Successivamente, sono stati attivati due focus group tematici, a cui hanno partecipato i beneficiari suddivisi per tipologia di azione (KA1 e KA2), condotti da un moderatore esperto con la tecnica del brainstorming, al fine di capire come aggirare gli ostacoli alla partecipazione e in che modo comunicare con le aziende e gli attori socio-economici, nonché di raccogliere consigli e suggerimenti.

Sfruttando la dinamica di gruppo per ricreare quello che è il vissuto esperienziale dei partecipanti, il focus group, ha avuto il vantaggio di riprodurre, grazie al gioco di stimoli reciproci, tutta la gamma dei possibili giudizi, opinioni e idee sulla tematica considerata, rappresentando al contempo un'interessante occasione di confronto, approfondimento e scambio in un contesto altamente interattivo.

In particolare, il taglio che ha avuto il focus group è stato di tipo euristico, *problem-solving oriented*, con lo scopo di non limitarsi a raccogliere dati e informazioni, ma perseguendo altresì l'obiettivo di produrli, generando idee risolutive ai problemi posti.

Le risultanze di queste indagini sono di seguito descritte e commentate.

5 Conclusioni e spunti di *policy advice*

Conclusioni

I risultati delle due indagini mostrano che le iniziative finanziate, laddove ben gestite e strutturate, offrono innanzitutto l'opportunità di mettersi in gioco e aprirsi a contesti culturali diversi, superando stereotipi e timori frequentemente connessi alla diversità. Ciò fornisce importanti spunti di riflessione sul senso di appartenenza europea e sul contributo rilevante apportato dai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+, anche in vista della futura programmazione 2021-2027. Senza ombra di dubbio il tema centrale, emerso dalla maggior parte delle evidenze raccolte, è quello del contributo al processo di internazionalizzazione degli organismi. La partecipazione di questi ultimi ai programmi europei, infatti, ha permesso la costituzione di un terreno favorevole per lo sviluppo dell'interazione, a tutti i livelli, fra gli organismi attivi in ambito VET, le istituzioni (locali, nazionali ed europee) e le imprese, rafforzando la cooperazione e incrementando un approccio europeo. Sul fronte della qualità dell'offerta formativa, risultati significativi si apprezzano nel miglioramento della capacità di intercettare i bisogni dei gruppi destinatari, nella predisposizione di programmi più attraenti e in linea con le necessità e le aspettative di discenti, tirocinanti e apprendisti, nella promozione di una didattica e di un apprendimento basati sulle competenze acquisite in contesti non formali e informali di respiro transnazionale, a integrazione di percorsi formali. L'introduzione della Carta della mobilità VET, sancendo l'obbligatorietà per gli enti accreditati di definire e sistematizzare strategie di internazionalizzazione, ha offerto agli organismi maggiori occasioni di ampliare i partenariati transnazionali, promuovendo la reciprocità all'interno dei singoli progetti, potenziando l'alternanza scuola-lavoro all'estero e, in generale, le esperienze internazionali come parte fondamentale del curriculum dello studente e dello staff. L'evoluzione del contesto in cui gli organismi operano, in senso più moderno, dinamico e internazionale, ha favorito, quindi, una più consistente integrazione di buone pratiche e di nuovi metodi nelle attività quotidiane, una maggiore apertura alle sinergie e interazioni multisettoriali, unita a una più attenta pianificazione strategica dello sviluppo professionale del personale, basata sui bisogni individuali e dell'organizzazione.

L'accreditamento degli organismi beneficiari, inoltre, assicurando, a partire dal 2015, l'accesso sistematico al finanziamento comunitario, ha dischiuso un vasto orizzonte, dal punto di vista temporale, geografico e, per così dire, concettuale e ideale. Tale visione prospettica ha rafforzato la continuità delle attività progettuali, incardinandole nello sviluppo strategico delle organizzazioni: non più, evenienze accidentali, dunque, bensì elementi fisiologici e, pertanto, indispensabili. Ciò ha permesso alle organizzazioni di cogliere, nel corso degli anni, i benefici derivanti dalla sostanziale certezza del sostegno comunitario, esplorando molteplici possibilità applicative: dal perfezionamento della capacità di realizzare mobilità eccellenti, allo sviluppo di strumenti e metodi di gestione sempre più efficaci ed efficienti, ma, soprattutto, all'incremento o avvio ex novo di fruttuose collaborazioni con altri organismi, creando i presupposti per la creazione di vere e proprie comunità di pratiche, capaci di condividere e mettere a sistema l'eccellenza. Emerge, in tal modo, ciò che dell'accreditamento può essere considerato, a conti fatti, un effetto collaterale di capitale importanza per la futura attuazione delle politiche europee nel campo dell'istruzione e della formazione: la condivisione e la cooperazione come esito della considerevole riduzione, se non proprio dell'azzeramento, della concorrenza fra organismi partecipanti.

L'efficacia di politiche di questo tipo è dimostrata dal fatto che i discenti coinvolti nelle azioni di mobilità hanno ritenuto le esperienze realizzate, complessivamente, valide e apportatrici di cambiamenti, sia a livello personale che professionale. Nel caso delle mobilità di breve durata il cambiamento è predominante rispetto all'acquisizione di soft skill e, più in generale, all'*empowerment*, all'aumento della consapevolezza di sé, delle proprie potenzialità e del proprio saper fare, nonché alla disponibilità all'apprendimento e alla conseguente applicazione delle nuove competenze nei contesti di provenienza; nel caso di esperienze di lunga durata, il cambiamento è prettamente ravvisabile nell'acquisizione di competenze tecnico professionali, ma anche nell'occupabilità (un partecipante su tre è rimasto a lavorare all'estero) e nello stabilire una rete di contatti utili per esigenze di studio e lavoro. Fra gli effetti positivi può annoverarsi anche lo sviluppo delle competenze di docenti e formatori per i quali le esperienze di mobilità hanno costituito, innanzitutto, un'opportunità di arricchimento reciproco, in grado di riverberarsi, contemporaneamente, sulle competenze didattiche, sociali, professionali e personali. La formazione dei professionisti della VET, elemento strategico nell'evoluzione del sistema dell'istruzione e formazione, contribuisce a rendere tale sistema non solo più innovativo ma anche maggiormente connesso al mercato del lavoro, così come emerge anche dai risultati delle indagini inerenti alla partecipazione di imprese e attori socio-economici ai programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+. Le indagini, comprendendo un arco temporale piuttosto ampio, testimoniano innanzitutto una partecipazione in crescita, seppur ancora

limitata, di organismi rappresentativi del sistema produttivo. Al contempo, emerge altresì una presa di coscienza da parte di tali attori circa il valore che tali programmi rappresentano per il concreto collegamento con il mondo dell'istruzione e della formazione. La partecipazione di rappresentanti del mercato del lavoro ha generato impatti rilevanti sui partecipanti diretti, in termini di miglioramento di analisi dei fabbisogni, incontro domanda/offerta e rafforzamento del collegamento tra sistema VET e lavoro, dando vita a nuove e più forti connessioni anche attraverso l'attivazione di reti stabili.

Il vivo interesse delle imprese e degli attori socio-economici nei confronti del programma Erasmus+ è, tuttavia, ancora minato dal permanere di fattori di complessità, principalmente correlati alla costruzione del partenariato, alle risorse umane necessarie, alle limitate risorse finanziarie disponibili e al fattore tempo che, per la tipologia di organismi in questione, rappresenta un bene estremamente prezioso. Resta aperto il problema del coinvolgimento delle imprese che non hanno mai operato all'interno dei programmi Leonardo da Vinci ed Erasmus+ e che dimostrano di averne una scarsa conoscenza. Emerge, in effetti, una limitata disponibilità ad approfondire sia gli aspetti generali caratterizzanti un programma comunitario, sia quelli più specifici relativi alla progettazione di una candidatura.

Questa situazione genera un 'circolo vizioso' nel quale 'la reticenza a conoscere' non permette il superamento di 'paure', spesso infondate (come quelle legate a una percezione di complessità del Programma, di fatto superate dal processo di semplificazione) che hanno precluso qualsiasi possibilità di partecipazione e, quindi, di accesso ai finanziamenti.

Nonostante quest'ultimo elemento, nel complesso i benefici attesi ed effettivamente conseguiti, oltre a evidenziare la capacità da parte degli attori socio-economici di percepire il forte valore aggiunto offerto dalla partecipazione ai due programmi europei, hanno generato, nella quasi totalità dei casi, la manifesta volontà di proseguire l'esperienza con Erasmus+. I dati incoraggianti, caratterizzati dall'incremento della partecipazione di nuove imprese che si è registrata nelle prime annualità del Programma, supportano infatti l'idea che le attività di disseminazione, informazione e assistenza tecnica, poste in essere negli ultimi anni dall'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP verso il settore produttivo, stanno producendo effetti positivi. In questa direzione è necessario, quindi, concentrare gli sforzi e le risorse, per rispondere alle sfide che il futuro Programma ci pone davanti.

Spunti di *policy advice*

Le indagini condotte hanno offerto molti spunti di riflessione e permesso di identificare alcuni ambiti e relative possibili linee di intervento, utili a vari livelli, in un'ottica di miglioramento della qualità e dell'efficacia delle azioni da implementare nella prossima fase di programmazione (2021-2027).

Obiettivo cruciale per gli organismi e per il sistema VET dovrebbe essere il potenziamento dei processi di internazionalizzazione al fine di superare una certa autoreferenzialità, ancora rilevata e acquisire una mentalità sempre più aperta: in tal senso rafforzare il dispositivo dell'accREDITamento anche negli anni a venire sarebbe strategico. Per far fronte alla complessità derivante dalla gestione dei processi di internazionalizzazione, le organizzazioni dovrebbero investire sempre più sulla formazione del proprio personale, ridisegnando le proprie strutture organizzative interne e costruendo team di progetto stabili. Attraverso una maggiore comprensione delle pratiche e delle politiche, nonché delle diverse risposte che i sistemi VET europei forniscono alle sempre più pressanti sfide sociali, linguistiche e culturali, i professionisti dell'istruzione e formazione dovrebbero arricchire sempre più il loro bagaglio di esperienze umane e professionali da mettere al servizio dei giovani cittadini europei. I significativi risultati raggiunti dal programma Erasmus+, infatti, hanno spinto la Commissione europea a proporre un notevole aumento dell'investimento finanziario per il futuro periodo di programmazione 2021-2027 e a promuovere la mobilità transnazionale, allargandola, anche per l'ambito VET, oltre i confini dei Paesi attualmente partecipanti al Programma, in una più ampia dimensione internazionale. Nella prospettiva di una crescente internazionalizzazione, la mobilità dovrebbe, quindi, acquisire una centralità maggiore anche attraverso l'integrazione delle esperienze all'estero quali componenti essenziali della formazione, aggiornamento e riqualificazione di discenti, docenti, formatori, ecc. Inoltre, anche alla luce della recente Brexit, una maggiore apertura internazionale del programma Erasmus, ampliando la platea di Paesi partecipanti, potrebbe verosimilmente contribuire a contenere i potenziali effetti derivanti dalla fuoriuscita del Regno Unito dall'UE offrendo la possibilità di realizzare tirocini formativi in numerosi Paesi.

In parallelo, si dovrebbe proseguire, in maniera sempre più efficace, nel coinvolgimento di gruppi target svantaggiati o con minori opportunità (persone con disabilità e con svantaggio economico e sociale), al fine di rendere il Programma più concretamente inclusivo. L'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP, nel corso degli ultimi anni, ha promosso attività diversificate di diffusione e di stimolo per sostenere, tramite un approccio *bottom-up*, l'implementazione delle politiche europee volte a favorire la partecipazione delle persone escluse o a rischio di esclusione sociale e garantire il massimo impatto e la sostenibilità delle iniziative progettuali finanziate. Gli sforzi in questa direzione dovrebbero essere intensificati a tutti i livelli, attraverso una più puntuale analisi del fabbisogno dei singoli contesti di apprendimento e bacini di utenza e una diffusione più capillare e mirata dell'informazione sulle opportunità offerte dal programma Erasmus+. La mobilità dei *learners* e dello staff dovrebbe essere sempre più utilizzata come mezzo di rimotivazione allo studio, lotta alla dispersione scolastica, primo inserimento nel mondo

del lavoro, integrazione sociale, ma anche come occasione di conoscenza delle diverse politiche europee di integrazione e inclusione, valorizzazione di buone pratiche e applicazione di strumenti adeguati ai bisogni concretamente fruibili, sviluppo di nuove metodologie didattiche per favorire l’inserimento lavorativo e il dialogo interculturale.

L’aumento e la messa a sistema di scambi, tirocini e cooperazioni con l’estero a tutti i livelli (dalle piattaforme ai gemellaggi, ecc.), un più massiccio coinvolgimento di persone con disabilità e con svantaggio economico e sociale, tuttavia, non solo richiede maggiori risorse ma anche una più agevole sinergia dei fondi finanziari, diversi da Erasmus+, al fine di massimizzare gli interventi⁶⁰.

Se da una parte è vero che la mobilità transnazionale ha dimostrato di favorire il collegamento fra mondo VET e mercato del lavoro, dall’altra dovrebbe essere sempre più stimolato il progressivo prolungamento del tirocinio dei *learners* sul modello ErasmusPro. In tal modo, potrebbe essere favorito lo sviluppo di competenze tecnico-professionali (riconducibili a risultati di apprendimento) certificabili e immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Le strategie di riconoscimento e convalida, pertanto, promuovendo una didattica e un apprendimento basati sulle competenze acquisite in contesti non formali e informali, dovrebbero essere valorizzate nel mondo delle imprese, attraverso strumenti efficaci in grado di utilizzare linguaggi immediatamente decodificabili nel mercato del lavoro e sostenute da un’attività di disseminazione capillare dei risultati delle azioni. Si dovrebbero, analogamente, sviluppare sistemi e procedure di riconoscimento, utili allo sviluppo professionale e alle carriere di docenti e formatori. D’altra parte, una comunicazione efficace potrebbe facilitare il superamento delle resistenze che hanno ostacolato l’effettiva partecipazione al Programma da parte di molte imprese, mettendo in luce gli aspetti positivi, in termini di internazionalizzazione, innovazione e dinamicità, derivanti non solo dall’inizio di apprendisti ma, eventualmente, anche dall’accoglienza di tirocinanti e professionisti europei (*incoming*).

Oltre alla maggiore disponibilità di risorse finanziarie, alcune caratteristiche del futuro Programma appaiono particolarmente rilevanti per incentivare la partecipazione di imprese e attori socio-economici: maggiore accessibilità (in termini di apertura a organizzazioni più piccole e di livello locale, in modo da permettere ai partecipanti di costruire partenariati su scala ridotta, progetti di

⁶⁰ Per il futuro programma Erasmus+, che coprirà il periodo 2021-2027, la Commissione europea ha proposto il raddoppio dei fondi attualmente destinati al Programma. L’ipotesi attuale è di destinare per la fase 2021-2027 circa 30 miliardi di euro per promuovere opportunità all’estero per 12 milioni di individui, prevedendo al contempo maggiori sinergie con altri fondi europei (FSE, FESR, Horizon Europe, Europa Creativa, ecc.) al fine di aumentare i progetti di successo e garantire maggior sostegno a specifici gruppi target o azioni.

breve durata con bilanci contenuti e adempimenti amministrativi più semplici), maggiori opportunità (mediante l'apertura delle esperienze di mobilità anche all'ambito della formazione professionale continua), maggiore orientamento al futuro (anche sostenendo lo sviluppo di 'centri di eccellenza professionale' in grado di fungere da motori di eccellenza e innovazione, promuovendo ambiti di studio che guardino al futuro – ad esempio energie rinnovabili, cambiamenti climatici, ingegneria ambientale, intelligenza artificiale) e maggiore internazionalizzazione (costruzione di relazioni più forti con il resto del mondo attraverso la mobilità e la cooperazione con Paesi terzi).

Tale scenario apre la possibilità di rispondere in maniera più puntuale alle esigenze degli attori socio-economici e alle sfide ancora aperte. Un elemento su cui i policy maker saranno chiamati in futuro a porre particolare attenzione è rappresentato dalla partecipazione di apprendisti al Programma. Al fine di incentivare tale presenza, ancora troppo limitata nelle iniziative di mobilità transnazionale, sarà necessario promuovere maggiori attività di *awareness-raising* volte a sensibilizzare le aziende sull'importanza di consentire a questo specifico target group di poter arricchire il proprio percorso formativo e professionalizzante attraverso un'esperienza di apprendimento all'estero, consentendo al contempo all'azienda, in una logica di ritorno dell'investimento, di beneficiare dell'expertise accumulata dai partecipanti, ma anche dei proficui scambi di know how che ospitare apprendisti provenienti da aziende straniere potrebbe offrire. Tale riflessione deve necessariamente accompagnarsi alla consapevolezza del fatto che, considerando la struttura del tessuto produttivo italiano, composto prevalentemente da piccole e microimprese, consentire agli apprendisti di effettuare esperienze di mobilità all'estero potrebbe essere percepito dall'impresa come sottrazione di preziose risorse umane; pertanto, la previsione di misure di accompagnamento o incentivi potrebbero contribuire a incrementare la partecipazione di tale target group al Programma.

Una futura riflessione sarà inevitabilmente connessa anche ai possibili effetti generati dalla pandemia COVID-19. Se da un lato tale emergenza sanitaria ha determinato limitazioni agli spostamenti e difficoltà a intraprendere esperienze di mobilità all'estero, dall'altro ha indubbiamente incentivato la possibilità di esplorare nuove opportunità di apprendimento digitale e soluzioni alternative, come ad esempio esperienze di mobilità *blended*, che combinano momenti virtuali e momenti fisici. La voglia di sperimentare nuove esperienze formative e realizzare progetti di cooperazione transnazionale rimane per le nuove generazioni un terreno fertile di opportunità ed occasioni.

In un contesto fortemente globalizzato come quello odierno, la diffusione di una nuova cultura d'impresa basata su innovazione, partecipazione, motivazione e scambio rappresenta, inoltre, una leva strategica per qualunque attività

imprenditoriale nonché un'efficace strategia di rilancio economico del Paese. Creare uno spirito di unione e collaborazione predispone l'azienda al cambiamento e ad affrontare con maggiore sicurezza i diversi *competitor* presenti sul mercato. Cultura d'impresa, dunque, non solo come condensato di competenze ma anche come fonte di crescita e progresso. Ciò presuppone anche proiettarsi verso il futuro e concentrarsi su aspetti importanti come la creatività, l'innovazione, il rispetto e la valorizzazione delle risorse, soprattutto di quelle umane. Diffondere la cultura d'impresa potrebbe aiutare le aziende a percepire maggiormente le opportunità offerte dal programma Erasmus+, in particolare attraverso la partecipazione a progetti di Partenariati Strategici che consentirebbero alle stesse di incidere in maniera rilevante sulla definizione di nuovi profili professionali rispondenti alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione e sui contenuti formativi di riferimento per tali profili, assicurando un effettivo collegamento tra formazione e lavoro.

Una maggiore partecipazione al programma Erasmus+ da parte degli attori socio-economici potrebbe essere stimolata anche dal coinvolgimento di organismi come le camere di commercio, le parti sociali e le associazioni datoriali che, rappresentando le diverse istanze del mondo del lavoro, potrebbero agevolare il dialogo tra le parti e il networking, consentendo di raggiungere più facilmente i destinatari finali. A ciò dovrebbe aggiungersi un'attività di sensibilizzazione mirata nei confronti delle imprese, che attraverso un linguaggio *company-friendly*, riesca a valorizzare al meglio le opportunità offerte da Erasmus+ a favore di tali organismi, superando i fattori di resistenza ancora permanenti. 'Con Erasmus si cresce'! E crescono sinergicamente, secondo una logica *win-win*, tutti gli attori coinvolti che dalla partecipazione al Programma ricevono un beneficio concreto.

Questionario per ORGANISMI BENEFICIARI

Indagine sugli effetti della mobilità

A. IL PROFILO DELL'ORGANISMO

A.1. Indicare la tipologia dell'organismo beneficiario

Scuola	<input type="checkbox"/>
Ente di formazione	<input type="checkbox"/>
Ente di consulenza/orientamento	<input type="checkbox"/>
Ente che eroga percorsi IFTS/ITS	<input type="checkbox"/>
Pubblica amministrazione (centrale, regionale, locale)	<input type="checkbox"/>
Parte sociale (sindacato, associazione datoriale, associazione di categoria)	<input type="checkbox"/>
Camera di commercio	<input type="checkbox"/>
Impresa	<input type="checkbox"/>
ONG, cooperativa sociale, onlus o altro organismo del terzo settore	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.2. Negli anni precedenti al 2016 il suo organismo ha ottenuto, in qualità di titolare, finanziamenti per progetti di mobilità nell'ambito dei programmi europei LLP Leonardo da Vinci e Erasmus+ VET? (sono possibili più risposte)

Sì, solo in LLP- Leonardo da Vinci	<input type="checkbox"/>
Sì, solo in Erasmus+ VET	<input type="checkbox"/>
Sì, in entrambi i programmi	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A4

A.3. I finanziamenti ottenuti quali tipologie di target hanno riguardato? (sono possibili più risposte)

Solo Staff	<input type="checkbox"/>
Solo Learners	<input type="checkbox"/>
Entrambi i target	<input type="checkbox"/>

A.4. Negli anni precedenti al 2016 il suo organismo ha partecipato, in qualità di partner/membro del consorzio, a progetti di mobilità nell'ambito dei programmi europei LLP Leonardo da Vinci e Erasmus+ VET? (sono possibili più risposte)

Si, solo in LLP- Leonardo da Vinci	<input type="checkbox"/>
Si, solo in Erasmus+ VET	<input type="checkbox"/>
Si, in entrambi i programmi	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

A.5. Negli anni precedenti al 2016 il suo organismo ha partecipato ad altri programmi europei diversi da LLP Leonardo da Vinci - Azione mobilità o Erasmus+ Ambito VET mobilità?

Si, e abbiamo ottenuto i finanziamenti	<input type="checkbox"/>
Si, abbiamo presentato delle candidature ma non abbiamo vinto/ abbiamo rinunciato	<input type="checkbox"/>
Si, ci era stato proposto ma ho/abbiamo deciso di non partecipare	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A7

A.6. Se sì, a quali programmi/iniziativa comunitarie e/o altri sottoprogrammi di LLP (Comenius, Grundtvig, ecc.) ambiti di Erasmus+ (scuola, università, ecc.)?

--

A.7. Il suo organismo ha incontrato difficoltà nella fase di candidatura?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A9

A.8. Quali difficoltà ha incontrato nella fase di candidatura? (possibili più risposte)

Accesso alle informazioni relative al Programma	<input type="checkbox"/>
Comprensione della documentazione di Programma	<input type="checkbox"/>
Comprensione se il Programma fosse lo strumento di finanziamento adatto alla mia idea	<input type="checkbox"/>
Tempo a disposizione per la preparazione della candidatura	<input type="checkbox"/>
Costruzione del partenariato di progetto	<input type="checkbox"/>
Registrazione nei portali comunitari per i partecipanti	<input type="checkbox"/>
Redazione della candidatura	<input type="checkbox"/>
Stima delle risorse umane e finanziarie di progetto	<input type="checkbox"/>
Modalità di presentazione della candidatura	<input type="checkbox"/>
Altre difficoltà (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

A.9. Il suo organismo ha incontrato difficoltà nella fase di realizzazione delle attività progettuali?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A11

A.10. Quali difficoltà ha incontrato nella fase di realizzazione delle attività progettuali? (possibili più risposte)

Predisposizione della documentazione per la stipula del contratto con l'Agenzia	<input type="checkbox"/>
Attivazione di una polizza fidejussoria o altre forme di garanzia	<input type="checkbox"/>
Gestione delle relazioni con i partner nazionali e/o esteri	<input type="checkbox"/>
Comprensione linguistica con i partner esteri	<input type="checkbox"/>
Condivisione degli sviluppi progettuali con i partner nazionali e/o esteri	<input type="checkbox"/>
Comprensione delle regole per la gestione amministrativa e finanziaria	<input type="checkbox"/>
Concreta gestione amministrativa e finanziaria	<input type="checkbox"/>
Inadeguatezza delle risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguatezza delle risorse finanziarie	<input type="checkbox"/>
Rispetto della tempistica	<input type="checkbox"/>
Effettiva attuazione del programma di lavoro	<input type="checkbox"/>

Realizzazione dei risultati attesi	<input type="checkbox"/>
Rendicontazione	<input type="checkbox"/>
Coinvolgimento di potenziali attori istituzionali e non durante il progetto e dopo la sua conclusione	<input type="checkbox"/>

A.11. Ritieni che il tuo organismo sarebbe interessato a partecipare nuovamente?

Sì	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A14
Sì, ma con diverse condizioni	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A13
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A12 e poi A16

A.12. Se no, perché? (possibili più risposte)

Progettazione della candidatura troppo onerosa e non remunerata	<input type="checkbox"/>
Attività troppo onerose rispetto a benefici/risultati	<input type="checkbox"/>
Difficoltà gestionali	<input type="checkbox"/>
Procedure amministrative troppo gravose	<input type="checkbox"/>
Manca di adeguate competenze interne	<input type="checkbox"/>
Difficoltà a fare rete	<input type="checkbox"/>
Carenza di competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>
Scarsità di budget	<input type="checkbox"/>
Carenza di risorse umane da impegnare in questa attività	<input type="checkbox"/>
Eccessiva competizione nell'accesso ai finanziamenti	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

A.13. A quali condizioni? (possibili più risposte)

Riconoscimento dei costi di progettazione	<input type="checkbox"/>
Maggiori iniziative di supporto alla progettazione /gestione	<input type="checkbox"/>
Supporto nella costruzione dei partenariati	<input type="checkbox"/>
Presenza di collaborazioni più stabili tra il sistema educativo/formativo e il sistema imprenditoriale	<input type="checkbox"/>
Presenza di strategie ed investimenti istituzionali per l'internazionalizzazione dell'offerta formativa	<input type="checkbox"/>

Semplificazione delle regole di gestione (<i>fornire esempi</i>) _____	<input type="checkbox"/>
Riduzione dell'impegno finanziario da parte dell'organismo (ad esempio minori costi di fidejussione, rendicontazione per tranche, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Giusto riconoscimento del lavoro del personale coinvolto	<input type="checkbox"/>
Valorizzazione degli organismi che operano nei programmi europei di mobilità	<input type="checkbox"/>

A.14. Sono state individuate modifiche all'interno dell'organismo per superare le difficoltà riscontrate? (esclusi quelli che alla A.9 hanno risposto No) (possibili più risposte)

Sì	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A15
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A16

A.15. Se sì, quali modifiche sono state individuate per superare le difficoltà riscontrate?

Creazione di un servizio /risorse dedicati alla progettazione internazionale	<input type="checkbox"/>
Formazione interna alla progettazione e gestione di progetti europei	<input type="checkbox"/>
Identificazione di risorse esterne di cui avvalersi a supporto della progettazione/gestione	<input type="checkbox"/>
Adesione a/ creazione di network locali	<input type="checkbox"/>
Adesione a /creazione di network nazionali/transnazionali	<input type="checkbox"/>
Verifica solvibilità dei partner esteri e nazionali	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.16. Nell'ambito del suo organismo è presente un servizio o una persona dedicati ai progetti europei?

Sì, servizio/operatore totalmente dedicato	<input type="checkbox"/>
Sì, servizio/operatore dedicato a tempo parziale	<input type="checkbox"/>
No, servizio affidato all'esterno	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

A.17. Può affermare che i progetti di mobilità sono inseriti in una strategia di internazionalizzazione del suo organismo?

Sì	<input type="checkbox"/>
No, prevedo di farla in futuro	<input type="checkbox"/>
No (<i>specificare i motivi</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.18. Nell'ambito dei progetti di mobilità LLP Leonardo da Vinci o Erasmus+ realizzati, il suo organismo ha mai coinvolto persone con disabilità?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> andare alla sezione B

A.19. Il suo organismo ha incontrato difficoltà a far partecipare persone con disabilità?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

A.20. Se sì, quali difficoltà ha incontrato a far partecipare persone con disabilità?

Resistenza da parte delle famiglie	<input type="checkbox"/>
Scarsa conoscenza dell'opportunità	<input type="checkbox"/>
Resistenza da parte delle persone con disabilità	<input type="checkbox"/>
Difficoltà a trovare aziende adeguate	<input type="checkbox"/>
Difficoltà a trovare aziende disponibili ad accogliere persone con disabilità	<input type="checkbox"/>
Difficoltà a trovare scuole/agenzie formative/altro tipo di struttura educativa disponibili ad ospitarle	<input type="checkbox"/>
Difficoltà da parte del mio organismo a farsi carico di persone con disabilità	<input type="checkbox"/>
Vincoli di bilancio del Programma	<input type="checkbox"/>

B. IMPATTO DELLA PARTECIPAZIONE

B.1. In che misura la realizzazione dei progetti di mobilità Erasmus+ VET Bando 2016 – ha avuto un impatto sul suo organismo/consorzio, in termini di: (una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non pertinente
Capacità/competenze di progetto di progetti internazionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di promuovere o inserirsi in reti europee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di costruire progetti di alternanza scuola-lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di promuovere/attuare strategie di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilità/capacità di accogliere tirocinanti/apprendisti/discenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilità/capacità di collocare tirocinanti/apprendisti/discenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di validare e/o certificare le competenze acquisite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità/competenze di analisi e interpretazione dei fabbisogni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualità dell'offerta formativa in termini di metodologie, modelli formativi, strumentazione didattica, competenze dei docenti/staff	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diversificazione/ampliamento dell'offerta formativa dell'ente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aumento/ampliamento della rete di relazioni a livello territoriale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di agire sulle scelte/ orientamento di istruzione/ formazione a livello locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento del prestigio a livello locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.2. Quali impatti principali ha avuto la partecipazione a progetti di mobilità Erasmus+ VET Bando 2016 sugli individui presenti nel suo organismo/consorzio? (massimo 2 risposte per colonna)

	Staff dell'organismo	Allievi dell'organismo
Acquisizione/ miglioramento competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acquisizione/ miglioramento competenze tecnico professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acquisizione/ miglioramento competenze comunicative/relazionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acquisizione/ miglioramento competenze organizzative e gestionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acquisizione/ miglioramento capacità di fare rete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altra competenza (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nessun impatto (esclude tutte le altre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.3. Ritieni che la partecipazione a progetti di mobilità Erasmus+ VET Bando 2016 abbia prodotto effetti al di fuori del suo organismo/consorzio?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> Vai alla domanda B5

B.4. Se sì, quali effetti ritiene che la partecipazione a progetti di mobilità Erasmus+ VET Bando 2016 abbia prodotto al di fuori del suo organismo/consorzio? (possibili più risposte)

Ha consentito di attivare una collaborazione con altri enti del mondo dell'istruzione e della formazione professionale	<input type="checkbox"/>
Ha consentito di attivare una collaborazione con le imprese	<input type="checkbox"/>
Ha consentito di attivare una collaborazione con le istituzioni locali	<input type="checkbox"/>
Ha consentito di attivare network stabili di cooperazione locale/nazionale/transnazionale	<input type="checkbox"/>
Ha creato un contesto favorevole allo sviluppo di processi di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Ha aumentato la sensibilità delle famiglie verso la mobilità internazionale dei loro figli	<input type="checkbox"/>
Ha aumentato l'interesse/apprezzamento delle imprese verso individui con esperienza di mobilità	<input type="checkbox"/>
Ha migliorato l'incontro fra domanda e offerta di lavoro	<input type="checkbox"/>
Altri effetti (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.5. Quali erano le principali aspettative del suo organismo/consorzio rispetto all'esperienza? (massimo 3 risposte)

Acquisire nuove competenze professionali dello staff	<input type="checkbox"/>
Favorire lo sviluppo delle competenze professionali dello staff	<input type="checkbox"/>
Migliorare le competenze linguistiche dello staff	<input type="checkbox"/>
Favorire l'internazionalizzazione dell'Organismo	<input type="checkbox"/>
Costruire una rete di soggetti/organismi per realizzare progetti comuni	<input type="checkbox"/>
Migliorare la qualità dell'offerta formativa	<input type="checkbox"/>
Aderire a reti di soggetti/organismi già esistenti per realizzare progetti comuni	<input type="checkbox"/>
Aprirsi a contesti sociali, culturali e lavorativi diversi	<input type="checkbox"/>
Scambiare esperienze ed imparare da buone pratiche altrui Incrementare il prestigio a livello locale	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

B.6. In che misura le aspettative sono state soddisfatte?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

B. 7. Considerando tutti gli aspetti, come giudica nel complesso i benefici dell'esperienza/e per il suo Organismo? (esprima un giudizio da 1 a 10; 1= inesistenti; 10= molto elevati)

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

Il suo organismo/consorzio è titolare di una Carta della mobilità VET-Erasmus+?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Se non sei possessore di Carta della Mobilità VET il tuo questionario termina qui.

Grazie per ogni indicazione che vorrà fornirci per il miglioramento del Programma:

C. SOLO PER POSSESSORI DI CARTA DELLA MOBILITÀ VET

C.1. Nell'implementazione della strategia di internazionalizzazione sta riscontrando criticità?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> Vai alla domanda C3

C.2. Se sì, quali difficoltà ha incontrato nell'implementazione della strategia di internazionalizzazione? (massimo 3 risposte)

Necessità di revisione continua degli strumenti di implementazione delle mobilità	<input type="checkbox"/>
Ridotta possibilità di apportare modifiche alla composizione del consorzio nazionale	<input type="checkbox"/>
Esigenza di rivedere costantemente le procedure organizzative interne rispetto agli obiettivi e alla strategia di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Esigenza di allineare la strategia di internazionalizzazione europea e i relativi piani di attività alle politiche europee/nazionali/locali	<input type="checkbox"/>
Esigenza di revisione continua degli indicatori di valutazione di impatto della strategia di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Carenza di risorse umane da impegnare in questa attività	<input type="checkbox"/>
Insufficiente riconoscimento delle funzioni degli operatori coinvolti nell'implementazione della strategia di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Scarsa conoscenza della Carta della mobilità VET a livello locale, regionale e nazionale	<input type="checkbox"/>
Difficoltà a coinvolgere autorità regionali/locali nell'attuazione della strategia di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Ridotte risorse economiche per sviluppare la strategia di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Incertezza sulla continuità della Carta della mobilità nella nuova programmazione 2020-2027	<input type="checkbox"/>

C.3. Essere titolari di Carta della mobilità VET quale impatto ha comportato sul suo organismo/consorzio in termini di: (una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non pertinente
Incremento della qualità delle mobilità realizzate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento delle reti europee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maggiore visibilità sul territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'istruzione e formazione professionale e mondo del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento della credibilità sul territorio/settore professionale nell'ambito della mobilità transnazionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opportunità di aumentare il volume delle mobilità grazie all'ottimizzazione delle risorse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Procedura semplificata per l'ottenimento del finanziamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento delle capacità organizzative dell'Ente/Consorzio accreditato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento delle competenze linguistiche e professionali delle risorse umane dell'Ente/Consorzio accreditato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento della qualità delle mobilità realizzate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento delle reti europee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maggiore visibilità sul territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'istruzione e formazione professionale e mondo del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento della credibilità sul territorio/settore professionale nell'ambito della mobilità transnazionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Grazie per ogni indicazione che vorrà fornirci per il miglioramento del Programma

Questionario per PARTECIPANTI - DISCENTI

Indagine sugli effetti della mobilità

A. DATI PERSONALI

A.1. Hai partecipato ad un tirocinio all'estero nell'ambito del Programma Erasmus+

2016

2017

2018

A.2. Anno di nascita |_|_|_|_|

A.3. Sesso

Maschio	<input type="checkbox"/>
Femmina	<input type="checkbox"/>

A.4. Indica il titolo di studio più elevato posseduto (al momento dell'intervista)

Licenza media	<input type="checkbox"/>
Qualifica triennale o quadriennale Istruzione e formazione professionale	<input type="checkbox"/>
Diploma quinquennale scolastico	<input type="checkbox"/>
Diploma di tecnico superiore (ITS)	<input type="checkbox"/>
Titoli di livello universitario (laurea, master, dottorato, specializzazione, ...)	<input type="checkbox"/>

A.5. Attualmente stai ancora studiando? (escluso apprendistato, corsi di lingua e altri corsi che non danno un titolo di studio riconosciuto)

Sì

No (vai a domanda n. A8)

A.6. Se sì, cosa stai frequentando?

Percorso triennale/quadriennale di istruzione e formazione professionale (in un istituto scolastico o centro di formazione professionale)	<input type="checkbox"/>
Scuola secondaria di II grado	<input type="checkbox"/>
Istituto tecnico superiore	<input type="checkbox"/>
Corso di laurea triennale	<input type="checkbox"/>
Corso di laurea specialistica/a ciclo unico	<input type="checkbox"/>

Corso post laurea (master, dottorato, specializzazione)	<input type="checkbox"/>
Altro corso di formazione professionale (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.7. Qual è la tua condizione attuale rispetto al mercato del lavoro?

Occupato	<input type="checkbox"/> Vai a dom. A8
In cerca di prima occupazione	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A11
Disoccupato	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A11
Non occupato e non in cerca di occupazione	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A11

A.8. Se sei occupato, puoi specificare il tipo di occupazione? (una sola risposta per ciascun gruppo proposto)

Part time	<input type="checkbox"/>
Full time	<input type="checkbox"/>

Dipendente a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>
Dipendente a tempo determinato	<input type="checkbox"/>
Libero professionista	<input type="checkbox"/>
Lavoratore autonomo /imprenditore	<input type="checkbox"/>
Lavoro intermittente (a chiamata)	<input type="checkbox"/>
Lavoro interinale /contratto di somministrazione	<input type="checkbox"/>
Lavoro accessorio/occasionale	<input type="checkbox"/>
Apprendistato	<input type="checkbox"/>
Servizio civile	<input type="checkbox"/>
Tirocinio /stage retribuito	<input type="checkbox"/>
Lavoro alle dipendenze senza contratto /accordo verbale con il datore di lavoro	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.9. La tua attuale occupazione è coerente con il tuo percorso formativo?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

A.10. La tua attuale occupazione risponde alle tue aspettative?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

A.11. Dove vivi attualmente?

In Italia (<i>specificare provincia – menu a tendina</i>)	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A12
All'estero (<i>specificare Paese</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.12. Se vivi e lavori in Italia per il lavoro che svolgi, hai dovuto cambiare residenza/domicilio?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

B. IL TUO TIROCINIO ALL'ESTERO ERASMUS+**B.1. In quale Paese estero hai svolto il tirocinio Erasmus+?** _____**B.2. In quale anno sei partito/a?** |_|_|_|_|**B.3. Prima del tirocinio Erasmus+ eri mai stato/a all'estero?**

Sì, una volta	<input type="checkbox"/>
Sì, più di una volta	<input type="checkbox"/>
No, mai	<input type="checkbox"/>

B.4. Se sì, per quale motivo?

Vacanza	<input type="checkbox"/>
Corso di lingue	<input type="checkbox"/>
Studio, compresi tirocinio/stage curricolare	<input type="checkbox"/>
Lavoro, compreso tirocinio, stage retribuito	<input type="checkbox"/>
Volontariato	<input type="checkbox"/>
Motivi familiari (es. trasferimento all'estero della famiglia d'origine, nascita in Paese estero, ecc.)	<input type="checkbox"/>

B.5. Quando hai iniziato il tirocinio Erasmus+, quale percorso formativo stavi seguendo o avevi appena concluso?

Percorso triennale/quadriennale di istruzione e formazione professionale (istituto scolastico o centro di formazione professionale)	<input type="checkbox"/>
Scuola secondaria di II grado	<input type="checkbox"/>
Percorso IFTS	<input type="checkbox"/>
Contratto di apprendistato	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>)_____	<input type="checkbox"/>

B.6. Presso quale organismo estero hai svolto il tirocinio Erasmus+?

In un'azienda	<input type="checkbox"/>
In un ente pubblico	<input type="checkbox"/>
In un organismo di istruzione o formazione professionale	<input type="checkbox"/>
In un organismo non profit (ad es. ONG)	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>)_____	<input type="checkbox"/>

B.7. In quale settore professionale?

Agricoltura	<input type="checkbox"/>
Marketing, sviluppo commerciale e pubbliche relazioni	<input type="checkbox"/>
Amministrazione, finanza e controllo di gestione	<input type="checkbox"/>
Affari generali, segreteria	<input type="checkbox"/>
Organizzazione, gestione delle risorse umane e sicurezza	<input type="checkbox"/>
Interpretariato e traduzione	<input type="checkbox"/>
Chimica	<input type="checkbox"/>
Edilizia	<input type="checkbox"/>
Legno e arredo	<input type="checkbox"/>
Meccanica e impiantistica	<input type="checkbox"/>
Produzioni alimentari	<input type="checkbox"/>
Servizi alla persona	<input type="checkbox"/>
Servizi culturali, di spettacolo e attività sportive	<input type="checkbox"/>
Educazione, formazione e lavoro	<input type="checkbox"/>
Informatica	<input type="checkbox"/>

Servizi finanziari e assicurativi	<input type="checkbox"/>
Servizi socio-sanitari	<input type="checkbox"/>
Servizi turistici	<input type="checkbox"/>
Stampa ed editoria	<input type="checkbox"/>
Tessile, abbigliamento, calzaturiero e moda	<input type="checkbox"/>
Trasporti e logistica	<input type="checkbox"/>
Vetro, ceramica e materiali da costruzione	<input type="checkbox"/>

B.8. Quanto è durato il tuo tirocinio Erasmus+?

2 settimane	<input type="checkbox"/>
Più di 2 settimane ma non più di 1 mese	<input type="checkbox"/>
Più di 1 mese ma non più di 2 mesi	<input type="checkbox"/>
Più di 2 mesi ma non più di 3 mesi	<input type="checkbox"/>
Più di 3 mesi ma non più di 6 mesi	<input type="checkbox"/>
Più di 6 mesi	<input type="checkbox"/>

B.9. Hai completato il tirocinio, secondo la durata stabilita o l'hai interrotto prima del termine?

Sì, completato per intero	<input type="checkbox"/>
No, interrotto prima del termine	<input type="checkbox"/>

B.10. Se l'hai interrotto, perché?

Motivi di salute o personali	<input type="checkbox"/>
Il tirocinio non corrispondeva alle mie aspettative	<input type="checkbox"/>
La qualità e l'organizzazione del soggiorno all'estero erano insufficienti	<input type="checkbox"/>
Motivi economici	<input type="checkbox"/>
Conflitti con il personale dell'organismo ospitante	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.11. Hai ricevuto una preparazione prima e/o durante il tirocinio?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/> (Vai a domanda B15)

B.12. Se sì, che tipo di preparazione hai ricevuto? (sono possibili più risposte)

Linguistica	<input type="checkbox"/>
Culturale (sul Paese di destinazione)	<input type="checkbox"/>
Orientamento, pedagogica, tecnico professionale	<input type="checkbox"/>
Informazioni pratiche, logistiche ed organizzative	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.13. Da chi hai ricevuto la preparazione? (sono possibili più risposte)

Organismo d'invio	<input type="checkbox"/>
Organismo ospitante	<input type="checkbox"/>
Scuola di lingue	<input type="checkbox"/>
OLS - Online Linguistic Support	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.14. Ritieni che la preparazione ricevuta ti abbia aiutato nello svolgimento del tirocinio Erasmus+?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

B.15. Quali erano le tue principali aspettative PRIMA DELLA PARTENZA? (max 3 risposte)

Completare la mia formazione	<input type="checkbox"/>
Migliorare le mie competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>
Fare un'esperienza professionale e culturale internazionale	<input type="checkbox"/>
Orientarmi rispetto alle scelte formative da compiere	<input type="checkbox"/>
Orientarmi rispetto alla scelta del lavoro	<input type="checkbox"/>
Migliorare le mie opportunità occupazionali	<input type="checkbox"/>
Acquisire nuove competenze professionali	<input type="checkbox"/>
Acquisire/migliorare le mie competenze trasversali (es. saper lavorare in gruppo, problem solving, capacità relazionali e comunicative, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Ottenere crediti formativi	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

B.16. In che misura le tue aspettative sono state soddisfatte?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

B.17. Durante il tirocinio Erasmus+ ritieni di avere acquisito/ migliorato le seguenti competenze?

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Già possedevo competenze adeguate
Competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze tecnico-professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze comunicative/relazionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze organizzative e gestionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze informatiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.18. Secondo te, il tirocinio Erasmus+ ha influito in qualche misura sulla tua vita (in termini di scelte effettuate al rientro, nuove opportunità, ecc.)? (una risposta per riga)

	Sì	No
Ho trovato un lavoro adeguato al mio profilo professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho avuto l'opportunità di lavorare all'estero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi ha convinto a proseguire gli studi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono più partecipe, attivo durante le attività formative che frequento/che ho frequentato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho cambiato percorso/tipo di studio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho deciso di proseguire gli studi all'estero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sono arrivate offerte di lavoro dall'estero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho stabilito una rete di contatti utili per esigenze di studio e/o di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato ad altre esperienze di mobilità all'estero (<i>specificare</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.19. Utilizzi le competenze acquisite durante il tirocinio Erasmus+ nell'attuale contesto formativo/lavorativo?

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze tecnico-professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze comunicative/relazionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze organizzative e gestionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenze informatiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.20. Al termine del tirocinio Erasmus+ quale dei seguenti documenti ti è stato rilasciato?

Attestazione ECVET	<input type="checkbox"/>
Europass mobilità	<input type="checkbox"/>
Attestato di stage su carta intestata dell'organizzazione/azienda ospitante	<input type="checkbox"/>
Lettera di referenze dell'organizzazione/azienda ospitante	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>
No, nessuno	<input type="checkbox"/>

B.21. Al rientro dall'estero, hai avuto una forma di riconoscimento del tirocinio?

Si, come credito formativo	<input type="checkbox"/> Vai a dom. B24
Si, come ore di alternanza scuola-lavoro o tirocinio curriculare	<input type="checkbox"/> Vai a dom. B24
Si, come valore aggiunto del mio curriculum	<input type="checkbox"/> Vai a dom. B24
Si, è stato apprezzato nei colloqui di lavoro	<input type="checkbox"/> Vai a dom. B24
Si, altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/> Vai a dom. B24
No, nessun riconoscimento	<input type="checkbox"/> Vai a dom. B23

B.23. Se no, ritieni che ciò sia dovuto a:

Inadeguatezza della certificazione	<input type="checkbox"/>
Scarsa conoscenza del Programma Erasmus+ nei contesti formativi/ lavorativi	<input type="checkbox"/>
Durata troppo breve del tirocinio	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.24. Considerando tutti gli aspetti, come giudichi nel complesso i benefici della tua esperienza all'estero con Erasmus+? (esprimi un giudizio da 1 a 10; 1= inesistenti; 10 = molto elevati)

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

B.25. Consigliaresti ad un amico di partecipare a un tirocinio Erasmus+?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

C. CONTESTO FAMILIARE

C.1. Attualmente, vivi:

Con la tua famiglia d'origine	<input type="checkbox"/>
Con il partner	<input type="checkbox"/>
Con amici	<input type="checkbox"/>
Da solo	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

C.2. Ricevi un supporto economico dai tuoi genitori?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

C.3. Come valuti la tua attuale situazione economica? (*se vivi con i genitori, fai riferimento a tutto il nucleo familiare*)

Molto soddisfacente	<input type="checkbox"/>
Buona	<input type="checkbox"/>
Accettabile	<input type="checkbox"/>
Insoddisfacente	<input type="checkbox"/>
Molto insoddisfacente	<input type="checkbox"/>

C.4. Indica il titolo di studio più elevato posseduto dai tuoi genitori

	Padre	Madre
Nessuno; licenza elementare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenza media	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diploma/qualifica di scuola secondaria superiore/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Titolo di livello universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non so/non ricordo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.5. Indica l'ultima condizione lavorativa dei tuoi genitori

	Padre	Madre
Occupato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Occupato ma in cassa integrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disoccupato/in mobilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In pensione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inattivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questionario per PARTECIPANTI - docenti/staff

Indagine sugli effetti della mobilità

A. DATI PERSONALI

A.1. Hai partecipato a un'esperienza di mobilità transnazionale all'estero nell'ambito del Programma Erasmus+

2016

2017

2018

A.3. Anno di nascita |_|_|_|_|

A.4. Sesso

Maschio	<input type="checkbox"/>
Femmina	<input type="checkbox"/>

A.5. Indichi il titolo di studio più elevato posseduto (al momento dell'intervista)

Licenza media	<input type="checkbox"/>
Qualifica triennale o quadriennale istruzione e formazione professionale	<input type="checkbox"/>
Diploma quinquennale scolastico	<input type="checkbox"/>
Diploma di tecnico superiore (ITS)	<input type="checkbox"/>
Titoli di livello universitario (laurea, master, dottorato, specializzazione, ecc.)	<input type="checkbox"/>

A.6. Quale tipo di lavoro svolgeva al momento dell'esperienza di mobilità? (se svolgeva più lavori indichi quello per il quale ha partecipato all'esperienza di mobilità)

Insegnante nel sistema scolastico	<input type="checkbox"/>
Dirigente scolastico	<input type="checkbox"/>
Personale tecnico-amministrativo di scuola/ente di formazione	<input type="checkbox"/>
Professionista nel settore dell'istruzione e della formazione professionale (formatore/coordinatore/orientatore/tutor)	<input type="checkbox"/>
Responsabile delle risorse umane	<input type="checkbox"/>
Formatore aziendale	
Rappresentante di associazione sindacale/datoriale	<input type="checkbox"/>
Dipendente di amministrazione pubblica (diversa da scuola/agenzia formativa)	<input type="checkbox"/>
Rappresentante di organizzazione della società civile	<input type="checkbox"/>

A.7. Attualmente svolge lo stesso lavoro?

Si, nello stesso organismo/azienda	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B1
Si, ma ho cambiato organismo/azienda	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A8 e A9
No, ho cambiato lavoro	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A8 e A9
No, sono disoccupato	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A8 e poi B1
No, sono inattivo	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A8 e poi B1
No, ho deciso di continuare negli studi – sto studiando a tempo pieno	<input type="checkbox"/> Vai a domanda A8 e poi B1

A.8. Dove vive attualmente?

In Italia (<i>specificare provincia – menu a tendina</i>)	<input type="checkbox"/>
All'estero (<i>specificare Paese</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.9. Se vive in Italia e ha cambiato lavoro, ha dovuto cambiare residenza/domicilio?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

B. L'ESPERIENZA DI MOBILITÀ ERASMUS+**B.1. In quale Paese ha fatto l'esperienza di mobilità?** _____**B.2. In quale anno è partito/a?** |_|_|_|_|**B.3. Prima dell'esperienza di mobilità Erasmus+ era mai stato all'estero?**

Si, una volta	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B4
Si, più di una volta	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B4
No	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B6

B.4. Se sì, per quale motivo? (sono possibili più risposte)

Vacanza	<input type="checkbox"/>
Corso di lingue	<input type="checkbox"/>
Altro tipo di studio, compresi tirocinio/stage curricolare	<input type="checkbox"/>
Lavoro, compreso tirocinio, stage retribuito	<input type="checkbox"/>
Volontariato	<input type="checkbox"/>
Motivi familiari (es. trasferimento all'estero della famiglia, nascita in Paese estero ecc.)	<input type="checkbox"/>

B.5. Che tipologia di esperienza ha fatto?

Scambio di esperienze e buone prassi, visite, incontri	<input type="checkbox"/>
Incarico di insegnamento/formazione	<input type="checkbox"/>
Esperienza di lavoro e di job shadowing	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.6. Presso quale organismo estero ha svolto la sua esperienza Erasmus+?

In un'azienda	<input type="checkbox"/>
In un ente pubblico	<input type="checkbox"/>
In un organismo di istruzione o formazione professionale	<input type="checkbox"/>
In un organismo non profit (ad es. ONG)	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.7. Quanto è durata la sua esperienza di mobilità?

2 giorni	<input type="checkbox"/>
Più di 2 giorni ma non più di 1 settimana	<input type="checkbox"/>
Più di 1 settimana ma non più di 2 settimane	<input type="checkbox"/>
Più di 2 settimane ma non più di 3 settimane	<input type="checkbox"/>
Più di 3 settimane ma non più di 6 settimane	<input type="checkbox"/>
Da 6 a 8 settimane	<input type="checkbox"/>

B.8. Ha portato a termine la sua esperienza secondo la durata stabilita o l'ha interrotta prima del termine?

Completata per intero	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B10
Interrotta prima del termine	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B9

B.9. Se l'ha interrotta, perché?

Motivi di salute o personali	<input type="checkbox"/>
L'esperienza all'estero non corrispondeva alle mie aspettative	<input type="checkbox"/>
La qualità e l'organizzazione del soggiorno all'estero erano insufficienti	<input type="checkbox"/>
Motivi economici	<input type="checkbox"/>
Conflitti con il personale dell'organismo ospitante	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.10. Hai ricevuto una preparazione prima e/o durante l'esperienza di mobilità?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

B.11. Che tipo di preparazione ha ricevuto? (sono possibili più risposte)

Linguistica	<input type="checkbox"/>
Culturale (sul Paese di destinazione)	<input type="checkbox"/>
Orientamento, pedagogica, tecnico professionale	<input type="checkbox"/>
Informazioni pratiche, logistiche ed organizzative	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.12. Da chi ha ricevuto la preparazione? (sono possibili più risposte)

Organismo d'invio	<input type="checkbox"/>
Organismo ospitante	<input type="checkbox"/>
Scuola di lingue	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.13. Ritiene che la preparazione ricevuta l'abbia aiutata nello svolgimento della sua esperienza di mobilità?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

B.14. Quali erano le sue principali aspettative PRIMA DELLA PARTENZA? (max 3 risposte)

Sviluppare le mie competenze professionali – acquisire nuove competenze professionali	<input type="checkbox"/>
Migliorare le mie competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>
Avere un'esperienza professionale e culturale internazionale	<input type="checkbox"/>
Migliorare le mie opportunità occupazionali	<input type="checkbox"/>
Avere opportunità di avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/>
Acquisire/migliorare le mie competenze trasversali (es. saper lavorare in gruppo, problem solving, capacità relazionali e comunicative, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Instaurare nuovi rapporti interpersonali e di lavoro	<input type="checkbox"/>
Stabilire una rete di contatti utili per realizzare progetti comuni	<input type="checkbox"/>
Inserirmi in un contesto sociale, culturale e linguistico nuovo	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

B.15. In che misura le sue aspettative sono state soddisfatte/ha raggiunto i suoi obiettivi?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

B.16. Durante l'esperienza di mobilità, ritiene di avere acquisito/ migliorato le seguenti competenze?

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Già possedevo competenze adeguate
Competenze linguistiche					
Competenze tecnico-professionali					
Competenze comunicative/relazionali					
Competenze organizzative e gestionali					
Competenze informatiche					

B.17. Secondo lei, l'esperienza di mobilità ha influito in qualche misura sulla sua vita (in termini di scelte effettuate al rientro, nuove opportunità, ecc.)? (possibili più risposte)

Ho avuto l'opportunità di lavorare all'estero	<input type="checkbox"/>
Ho deciso di dedicarmi ad un periodo di studio	<input type="checkbox"/>
Ho avuto un avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/>
Ho migliorato la mia condizione professionale	<input type="checkbox"/>
Mi ha dato nuovi stimoli per il mio lavoro	<input type="checkbox"/>
Ho ricevuto offerte di lavoro dall'estero	<input type="checkbox"/>
Ho stabilito una rete di contatti utili per esigenze di studio e/o di lavoro	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato ad altre esperienze di mobilità all'estero (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.18. Utilizza le competenze acquisite durante la sua esperienza di mobilità nel suo attuale contesto formativo/lavorativo? (solo per chi lavora/studia)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Competenze linguistiche				
Competenze tecnico-professionali				
Competenze comunicative/relazionali				
Competenze organizzative e gestionali				
Competenze informatiche				

B.19. Al termine dell'esperienza di mobilità quale dei seguenti documenti le è stato rilasciato?

Attestazione ECVET	<input type="checkbox"/>
Europass mobilità	<input type="checkbox"/>
Attestato di partecipazione su carta intestata dell'organizzazione/azienda ospitante	<input type="checkbox"/>
Lettera di referenze dell'organizzazione/azienda ospitante	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>
No, nessuno	<input type="checkbox"/>

B.20. Al rientro dall'estero, ha avuto una forma di riconoscimento dell'esperienza?

Sì, come valore aggiunto del mio curriculum	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B22
Sì, è stata apprezzata nei colloqui di lavoro	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B22
Sì, ha contribuito a farmi avere un avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B22
Sì, sono stato/a coinvolto/a in altri progetti/attività	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B22
Sì, altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B22
No, nessun riconoscimento	<input type="checkbox"/> Vai a domanda B21

B.21. Se no, ritieni che sia dovuto a:

Inadeguatezza della certificazione	<input type="checkbox"/>
Scarsa conoscenza del Programma Erasmus+ nei contesti formativi/lavorativi	<input type="checkbox"/>
Durata troppo breve dell'esperienza	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.22. Considerando tutti gli aspetti, come giudica nel complesso i benefici della sua esperienza all'estero? (Esprimi un giudizio da 1 a 10; 1= inesistenti; 10= molto elevati)

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

B.23. Consiglierebbe ad un amico/a o collega di partecipare ad esperienze di mobilità Erasmus+?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Questionario per IMPRESE/ATTORI socio-economici partecipanti

Indagine sulla partecipazione al Programma dell'impresa ed attori socio-economici

A. IL PROFILO DELL'ORGANISMO

A.1. Indicare la tipologia della sua azienda/associazione di rappresentanza

Parte sociale (sindacato, associazione datoriale, associazione di categoria)	<input type="checkbox"/> dom. A4
Camera di commercio/azienda speciale CCIAA	<input type="checkbox"/> dom. A4
Impresa	<input type="checkbox"/> dom. A2
ONG, cooperativa sociale, onlus o altro Organismo del terzo settore	<input type="checkbox"/> dom. A2
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/> dom. A2

A.2. Indicare il numero di addetti (incluso il titolare) _____

A.3. Indicare il settore di appartenenza (menu con elenco codice Ateco)

A.4. Provincia di localizzazione (menu a tendina con le province)

A.5. Indicare il ruolo ricoperto nell'Organismo di appartenenza da chi compila il questionario

A.6. Nell'ambito dei programmi europei LLP – Leonardo da Vinci e Erasmus+, ambito VET, il suo Organismo ha ottenuto, per le annualità dal 2012 al 2015, finanziamenti per progetti di cui era coordinatore o partner?

Sì	<input type="checkbox"/> dom. A7
No	<input type="checkbox"/> dom A7bis

A.7. Per quali anni?(*possibili più risposte*)

2012	<input type="checkbox"/> dom. A7.1
2013	<input type="checkbox"/> dom. A7.1
2014	<input type="checkbox"/> dom. A7.2
2015	<input type="checkbox"/> dom. A7.2

A.7.1. Per gli anni 2012 e/o 2013, i progetti di cui ha ottenuto i finanziamenti a quali azioni appartenevano? (possibili più risposte)

LLP-Leonardo da Vinci –Mobilità IVT – Initial Vocational Training	<input type="checkbox"/>
LLP-Leonardo da Vinci –Mobilità PLM – People on the Labour Market	<input type="checkbox"/>
LLP-Leonardo da Vinci –Mobilità VET PRO	<input type="checkbox"/>
LLP-Leonardo da Vinci – Partenariati multilaterali	<input type="checkbox"/>
LLP-Leonardo da Vinci – Progetti di trasferimento dell’innovazione	<input type="checkbox"/>
LLP-Leonardo da Vinci – Azioni centralizzate	<input type="checkbox"/>

A.7.2. Per gli anni 2014 e/o 2015, i progetti di cui ha ottenuto i finanziamenti a quali azioni appartenevano? (possibili più risposte)

Erasmus+ - ambito VET - KA1 Mobilità	<input type="checkbox"/>
Erasmus+ - ambito VET KA2 Partenariati strategici	<input type="checkbox"/>
Erasmus+ - ambito VET KA2 Alleanze per la conoscenza	<input type="checkbox"/>
Erasmus+ KA3 Sostegno alla riforma delle politiche	<input type="checkbox"/>

(andare alla A8)

A.7bis. In quali anni il suo Organismo ha partecipato ma non ottenuto finanziamenti a progetti come coordinatore o partner? (sono possibili più risposte)

2012	<input type="checkbox"/>
2013	<input type="checkbox"/>
2014	<input type="checkbox"/>
2015	<input type="checkbox"/>

(andare alla A9 e A9bis)

A.8. Il suo Organismo ha ricevuto finanziamenti per progetti in cui era:

Sempre capofila	<input type="checkbox"/>
In alcuni capofila, in alcuni partner/membro di consorzio	<input type="checkbox"/>
Sempre partner/membro di consorzio	<input type="checkbox"/>

(andare alla A9 e A10)

A.9. Il suo Organismo ha incontrato difficoltà/criticità nella fase di candidatura? (possibili più risposte)

Sì, nell'accesso alle informazioni relative al Programma	<input type="checkbox"/>
Sì, nella comprensione della documentazione di Programma	<input type="checkbox"/>
Sì, nella comprensione se il Programma fosse lo strumento di finanziamento adatto alla mia idea	<input type="checkbox"/>
Sì, nel tempo a disposizione per la preparazione della candidatura	<input type="checkbox"/>
Sì, nella costruzione del partenariato di progetto	<input type="checkbox"/>
Sì, nella registrazione nei portali comunitari per i partecipanti	<input type="checkbox"/>
Sì, nella redazione della candidatura	<input type="checkbox"/>
Sì, nella stima delle risorse di progetto	<input type="checkbox"/>
Sì, nelle modalità di presentazione della candidatura	<input type="checkbox"/>
Sì, altre difficoltà (specificare) _____	<input type="checkbox"/>
No, nessuna difficoltà/criticità riscontrata (esclude tutte le altre)	<input type="checkbox"/>

A.9bis. Può indicare quali siano state le difficoltà/criticità che hanno impedito l'assegnazione di finanziamenti al progetto/i cui il suo Organismo ha partecipato? (possibili più risposte)

Mancato rispetto dei requisiti di ammissibilità della candidatura	<input type="checkbox"/>
Idea progettuale poco pertinente rispetto al Programma	<input type="checkbox"/>
Mancanza di dettaglio in alcune sezioni della candidatura	<input type="checkbox"/>
Partenariato inadeguato	<input type="checkbox"/>
Organizzazione inadeguata delle attività di progetto	<input type="checkbox"/>
Impatto limitato dell'idea di progetto	<input type="checkbox"/>
Debolezza delle attività di disseminazione del progetto/dei risultati	<input type="checkbox"/>
Eccessiva competizione /numero troppo elevato di candidature	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

(andare alla A11)

A.10. Il suo Organismo ha incontrato difficoltà/criticità nella fase di realizzazione delle attività progettuali? (possibili più risposte)

Si, nella predisposizione della documentazione per la stipula del contratto con l'Agenzia	<input type="checkbox"/>
Si, nell'attivazione di una polizza fidejussoria o altre forme di garanzia	<input type="checkbox"/>
Si, nella gestione delle relazioni con i partner	<input type="checkbox"/>
Si, nella comprensione linguistica con i partner	<input type="checkbox"/>
Si nella condivisione degli sviluppi progettuali con i partner	<input type="checkbox"/>
Si, nell'interpretazione/comprendione delle regole per la gestione finanziaria	<input type="checkbox"/>
Si, nella concreta gestione finanziaria	<input type="checkbox"/>
Si, nell'inadeguatezza delle risorse	<input type="checkbox"/>
Si, nel rispetto della tempistica	<input type="checkbox"/>
Si, nell'effettiva attuazione del programma di lavoro	<input type="checkbox"/>
Si, nella realizzazione dei risultati attesi	<input type="checkbox"/>
Si, nella rendicontazione	<input type="checkbox"/>
Si, nel coinvolgere potenziali attori istituzionali e non durante il progetto e dopo la sua conclusione	<input type="checkbox"/>
No, nessuna difficoltà/criticità riscontrata (<i>esclude tutte le altre</i>)	<input type="checkbox"/>

A.11. (Per tutti) Pensa che il suo Organismo sarebbe interessato a partecipare nuovamente?

Si	<input type="checkbox"/> dom. A14 e poi A15
Si, ma con diverse condizioni	<input type="checkbox"/> dom. A13, A14 e poi A15
No	<input type="checkbox"/> dom A12 e poi A15

A.12. Se no, perché? (possibili più risposte)

Progettazione della candidatura troppo onerosa e non remunerata	<input type="checkbox"/>
Attività troppo onerose rispetto a benefici/risultati	<input type="checkbox"/>
Difficoltà gestionali	<input type="checkbox"/>
Procedure amministrative troppo gravose	<input type="checkbox"/>
Mancanza di adeguate competenze interne	<input type="checkbox"/>
Mancanza di contatti/difficoltà a fare rete	<input type="checkbox"/>
Carenza di competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>
Scarsità di budget	<input type="checkbox"/>
Carenza di risorse umane da impegnare in questa attività	<input type="checkbox"/>
Troppo elevata competizione nell'accesso ai finanziamenti	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>)_____	<input type="checkbox"/>

A.13. A quali condizioni? (possibili più risposte)

Procedure facilitate per le imprese per accedere ai finanziamenti (<i>fast track</i>)	<input type="checkbox"/>
Incentivi finanziari per la partecipazione delle imprese ai progetti di mobilità (es. sgravi fiscali)	<input type="checkbox"/>
Riconoscimento dei costi di progettazione	<input type="checkbox"/>
Iniziative mirate di supporto alla progettazione /gestione	<input type="checkbox"/>
Supporto nella costruzione dei partenariati	<input type="checkbox"/>
Possibilità di usufruire di servizi di supporto alle imprese da parte di associazioni di rappresentanza/camere di commercio/istituzioni locali	<input type="checkbox"/>
In presenza di strategie ed investimenti istituzionali per l'internazionalizzazione delle imprese	<input type="checkbox"/>
Semplificazione delle regole di gestione (<i>fornire esempi</i>)_____	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>)_____	<input type="checkbox"/>

A.14. Sono state avviate/effettuate delle modifiche all'interno dell'Organismo per superare le difficoltà riscontrate? (esclusi quelli che alla A9 indicano che non hanno avuto difficoltà)

Si, creazione di un servizio /risorse dedicati alla progettazione internazionale	<input type="checkbox"/>
Si, formazione interna alla progettazione e gestione di progetti europei	<input type="checkbox"/>
Si, identificazione di risorse esterne di cui avvalersi a supporto della progettazione/gestione	<input type="checkbox"/>
Si, adesione a/ creazione di network locali	<input type="checkbox"/>
Si, adesione a /creazione di network nazionali/transnazionali	<input type="checkbox"/>
Si, altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>
No, nessun cambiamento (esclude tutte le altre)	<input type="checkbox"/>

A.15. Negli ultimi 5 anni il suo Organismo ha partecipato, come coordinatore o partner, ad altri programmi/progetti europei diversi da LLP Leonardo da Vinci o Erasmus+ Ambito VET(*)? (possibili più risposte per i sì)

Si, e abbiamo ottenuto i finanziamenti	<input type="checkbox"/> dom. A15bis
Si, abbiamo presentato delle candidature ma non abbiamo vinto/ abbiamo rinunciato	<input type="checkbox"/> dom. A15bis
No	<input type="checkbox"/> dom. A16

(*) Ci si riferisce sia ad altri sottoprogrammi settoriali di LLP (es: Comenius, Erasmus, Grundtvig), sia ad altri ambiti del programma Erasmus+ (es: scuola, università, educazione degli adulti, giovani), sia infine a programmi europei in altri settori (es: VII Programma Quadro/Horizon 2020, Programma Cultura/Europa Creativa, Cip, Cosme, Leader, ecc.)

A.15bis. Se sì, a quali programmi/iniziative comunitarie e/o altri sottoprogrammi di LLP/ambiti di Erasmus+ (vedi nota A15) ed in quali anni?

--

A.16. Nell'ambito del suo Organismo, è presente un servizio o una persona dedicata ai progetti europei?

Si, servizio/operatore totalmente dedicato	<input type="checkbox"/>
Si, servizio/operatore dedicato a tempo parziale	<input type="checkbox"/>
No, servizio affidato all'esterno	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

A.17. (Solo a chi è stato finanziato) Nell'ambito dei progetti che il suo Organismo ha realizzato, ha mai coinvolto persone con bisogni speciali/con disabilità?

Sì	<input type="checkbox"/> dom. A18
No	<input type="checkbox"/> sez. B

A.18. Il suo Organismo ha incontrato difficoltà a coinvolgere/far partecipare persone con bisogni speciali? (possibili più risposte)

Sì, resistenza da parte delle famiglie	<input type="checkbox"/>
Sì, scarsa conoscenza dell'opportunità	<input type="checkbox"/>
Sì, resistenza da parte delle persone con bisogni speciali	<input type="checkbox"/>
Sì, difficoltà a trovare aziende che volessero ospitarle	<input type="checkbox"/>
Sì, difficoltà a trovare scuole/agenzie formative/altro tipo di struttura educativa che volessero ospitarle	<input type="checkbox"/>
Sì, difficoltà da parte del mio Organismo a prendersi carico di bisogni particolari	<input type="checkbox"/>
Sì, vincoli di bilancio del programma	<input type="checkbox"/>
No, nessuna difficoltà (esclude tutte le altre)	<input type="checkbox"/>

B. IMPATTO DELLA PARTECIPAZIONE

(la sezione è dedicata a chi alla domanda A6 ha detto sì)

B.1. In che misura la realizzazione dei progetti LLP – Leonardo da Vinci e Erasmus+, ambito VET a cui ha partecipato ha avuto un impatto sul suo Organismo, in termini di:
(una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non pertinente
capacità/competenze di costruire progetti internazionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
capacità di promuovere o inserirsi in reti europee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
capacità di promuovere/attuare strategie di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
capacità di validare le competenze acquisite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
capacità/competenze di analisi e interpretazione dei fabbisogni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
capacità di costruire progetti di alternanza scuola-lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
disponibilità/capacità di accogliere tirocinanti/apprendisti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aumento/ampliamento della rete di relazioni a livello territoriale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
capacità di agire sulle scelte/ orientamento di istruzione/ formazione a livello locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.2. Nel complesso, in base alla sua esperienza, quali impatti principali ha avuto la partecipazione ai suddetti progetti europei sui diversi individui coinvolti? (massimo 2 risposte per colonna)

	Staff dell'organismo	Tirocinanti/apprendisti
acquisizione/ miglioramento delle competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
miglioramento competenze tecnico professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
acquisizione/ miglioramento competenze comunicative/relazionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
acquisizione/ miglioramento competenze organizzative e gestionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
acquisizione/ miglioramento capacità di fare rete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altra competenza (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il progetto/i non coinvolgeva/coinvolgevano questo tipo di figure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.3. Ritiene che la partecipazione del suo Organismo ai suddetti progetti europei abbia prodotto effetti al di fuori del suo organismo? (possibili più risposte)

Sì, ha consentito di attivare una collaborazione con il mondo dell'istruzione e della formazione professionale	<input type="checkbox"/>
Sì, ha consentito di attivare una collaborazione con altre imprese	<input type="checkbox"/>
Sì, ha consentito di attivare una collaborazione con le istituzioni locali	<input type="checkbox"/>
Sì, ha consentito di attivare network stabili di cooperazione locale/nazionale/transnazionale	<input type="checkbox"/>
Sì, ha creato un contesto favorevole allo sviluppo di processi di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
Sì, altri effetti (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>
Nessun effetto (<i>esclude tutte le altre</i>)	<input type="checkbox"/>

B.4. Quali erano le principali aspettative/i principali obiettivi del suo Organismo rispetto all'esperienza? (max 3 risposte)

acquisire nuove competenze professionali dello staff	<input type="checkbox"/>
favorire lo sviluppo delle competenze professionali dello staff	<input type="checkbox"/>
migliorare le competenze linguistiche dello staff	<input type="checkbox"/>
favorire l'internazionalizzazione dell'impresa	<input type="checkbox"/>
aprirsi a nuove opportunità di mercato	<input type="checkbox"/>
creare nuove prospettive occupazionali	<input type="checkbox"/>
costruire una rete di soggetti/organismi per realizzare progetti comuni	<input type="checkbox"/>
aderire a reti di soggetti/organismi già esistenti per realizzare progetti comuni	<input type="checkbox"/>
aprirsi a contesti sociali, culturali e lavorativi diversi	<input type="checkbox"/>
scambiare esperienze ed imparare da buone pratiche altrui	<input type="checkbox"/>
altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

B.5. In che misura le aspettative sono state soddisfatte/gli obiettivi sono stati raggiunti?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per niente	<input type="checkbox"/>

B.6. Considerando tutti gli aspetti, come giudica nel complesso i benefici dell'esperienza/e per il suo Organismo? (Esprima un giudizio da 1 a 10; 1= inesistenti; 10= molto elevati)

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

B.7. Note e suggerimenti

Grazie per ogni indicazione che vorrà fornirci per il miglioramento del Programma

Questionario per IMPRESE/ATTORI socio-economici non partecipanti

Indagine sulla partecipazione al Programma dell'impresa ed attori socio-economici

A. IL PROFILO DELL'ORGANISMO

DOMANDA DI CONTROLLO

Nell'ambito dei programmi europei LLP – Leonardo da Vinci e Erasmus+, ambito VET, il suo Organismo ha partecipato/ha ottenuto finanziamenti per progetti di cui era coordinatore o partner?

Sì	<input type="checkbox"/> termina
No	<input type="checkbox"/> continua

A.1. Indicare la tipologia della sua azienda/associazione di rappresentanza

Parte sociale (sindacato, associazione datoriale, associazione di categoria)	<input type="checkbox"/> dom. A4
Camera di commercio/azienda speciale CCIAA	<input type="checkbox"/> dom. A4
Impresa	<input type="checkbox"/> dom. A2
ONG, cooperativa sociale, onlus o altro Organismo del terzo settore	<input type="checkbox"/> dom. A2
altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/> dom. A2

A.2. Indicare il numero di addetti (incluso il titolare)

A.3. Indicare il settore di appartenenza (menu con elenco codice Ateco)

A.4. Provincia di localizzazione (menu a tendina con le province)

A.5. Indicare il ruolo ricoperto nell'Organismo di appartenenza da chi compila il questionario

A.6. Che livello di conoscenza ha il suo Organismo del programma comunitario LLP Leonardo da Vinci e ERASMUS+ Ambito VET? (una risposta per colonna)

	LLP-LDV	Erasmus+ VET
molto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
abbastanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per niente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.7. Pensa che il suo Organismo sarebbe interessato ad avere informazioni/maggiori informazioni su queste opportunità? (possibili più risposte)

Si, su mobilità dei discenti/apprendisti/neoqualificati	<input type="checkbox"/>
Si, su mobilità dello staff	<input type="checkbox"/>
Si, su progetti di scambio e sviluppo di buone pratiche transnazionali	<input type="checkbox"/>
No, non sono/siamo interessato/i ad avere informazioni (esclude tutte le altre)	<input type="checkbox"/> dom. A8

A.7bis. Attraverso quali canali vorrebbe ricevere queste informazioni? (massimo 2 risposte)

Ricevendo newsletter/altro materiale informativo	<input type="checkbox"/>
Partecipando a seminari informativi	<input type="checkbox"/>
Partecipando a seminari per trovare partner	<input type="checkbox"/>
Attraverso i social network	<input type="checkbox"/>
Attraverso il sito del programma	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

A.8. Pensa che il suo Organismo potrebbe essere interessato a partecipare a qualcuna di queste opportunità?

Si	<input type="checkbox"/> dom. A8bis, A10, A11, A12 e A13
No	<input type="checkbox"/> dom A9, A10 e poi A13

A.8bis. Se sì, a quali in particolare? (possibili più risposte)

Mobilità dei discenti/apprendisti/neoqualificati	<input type="checkbox"/>
Mobilità dello staff	<input type="checkbox"/>
Progetti di scambio e sviluppo di buone pratiche transnazionali	<input type="checkbox"/>

A.9. Se no, perché? (possibili più risposte)

Progettazione della candidatura troppo onerosa e non remunerata	<input type="checkbox"/>
Attività troppo onerose rispetto a benefici/risultati	<input type="checkbox"/>
Difficoltà gestionali	<input type="checkbox"/>
Procedure amministrative troppo gravose	<input type="checkbox"/>
Mancanza di adeguate competenze interne	<input type="checkbox"/>
Mancanza di contatti/difficoltà a fare rete	<input type="checkbox"/>
Carenza di competenze linguistiche	<input type="checkbox"/>
Scarsità di budget	<input type="checkbox"/>
Carenza di risorse umane da impegnare in questa attività	<input type="checkbox"/>
Troppo elevata competizione nell'accesso ai finanziamenti	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>

A.10. Cosa la convincerebbe a partecipare/quali tra queste misure sarebbero per lei necessarie? (possibili più risposte)

Procedure facilitate per le imprese per accedere ai finanziamenti (<i>fast track</i>)	<input type="checkbox"/>
Incentivi finanziari per la partecipazione delle imprese ai progetti di mobilità (es. sgravi fiscali)	<input type="checkbox"/>
Riconoscimento dei costi di progettazione	<input type="checkbox"/>
Iniziative mirate di supporto alla progettazione /gestione	<input type="checkbox"/>
Supporto nella costruzione dei partenariati	<input type="checkbox"/>
Possibilità di usufruire di servizi di supporto alle imprese da parte di associazioni di rappresentanza/camere di commercio/istituzioni locali	<input type="checkbox"/>
In presenza di strategie ed investimenti istituzionali per l'internazionalizzazione delle imprese	<input type="checkbox"/>
Semplificazione delle regole di gestione (<i>fornire esempi</i>) _____	<input type="checkbox"/>
Informazione/orientamento sui contenuti e procedure di partecipazione	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>) _____	<input type="checkbox"/>
Non saprei (<i>esclude tutte le altre</i>)	<input type="checkbox"/>
Nulla, non sono interessato (<i>esclude tutte le altre</i>)	<input type="checkbox"/>

A.11. Pensa che dovrete attuare delle modifiche all'interno dell'Organismo per poter partecipare? (possibili più risposte)

Si, creazione di un servizio /risorse dedicati alla progettazione internazionale	<input type="checkbox"/>
Si, formazione interna alla progettazione e gestione di progetti europei	<input type="checkbox"/>
Si, identificazione di risorse esterne di cui avvalersi a supporto della progettazione/gestione	<input type="checkbox"/>
Si, adesione a/ creazione di network locali	<input type="checkbox"/>
Si, adesione a /creazione di network nazionali/transnazionali	<input type="checkbox"/>
Si, altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>
No, nessun cambiamento (esclude tutte le altre)	<input type="checkbox"/>

A.12. Rispetto al suo Organismo, tra gli aspetti di seguito indicati, quali potrebbero essere migliorati dalla partecipazione a progetti europei Erasmus + Ambito VET? (max 3 risposte)

capacità/competenze di costruire progetti internazionali	<input type="checkbox"/>
capacità di promuovere o inserirsi in reti europee	<input type="checkbox"/>
capacità di promuovere/attuare strategie di internazionalizzazione	<input type="checkbox"/>
capacità di validare le competenze acquisite	<input type="checkbox"/>
capacità/competenze di analisi e interpretazione dei fabbisogni	<input type="checkbox"/>
capacità di costruire progetti di alternanza scuola-lavoro	<input type="checkbox"/>
disponibilità/capacità di accogliere tirocinanti/apprendisti	<input type="checkbox"/>
aumento/ampliamento della rete di relazioni a livello territoriale	<input type="checkbox"/>
capacità di agire sulle scelte/orientamento di istruzione/formazione a livello locale	<input type="checkbox"/>
altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>

A.13. (Per tutti) Negli ultimi 5 anni il suo Organismo ha partecipato, come coordinatore o partner, ad altri programmi/progetti europei diversi da LLP Leonardo da Vinci e/o Erasmus+ Ambito VET(*)? (possibili più risposte per i sì)

Sì, e abbiamo ottenuto i finanziamenti	<input type="checkbox"/> dom. A14
Sì, abbiamo presentato delle candidature ma non abbiamo vinto/abbiamo rinunciato	<input type="checkbox"/> dom. A14
Sì, ci era stato proposto ma ho/abbiamo deciso di non partecipare	<input type="checkbox"/> dom. A15
No	<input type="checkbox"/> dom. A15

(*) Ci si riferisce sia ad altri sottoprogrammi settoriali di LLP (es: Comenius, Erasmus, Grundtvig), sia ad altri ambiti del programma Erasmus+ (es: scuola, università, educazione degli adulti, giovani), sia infine a programmi europei in altri settori (es: VII Programma Quadro/Horizon 2020, Programma Cultura/Europa Creativa, Cip, Cosme, Leader, ecc.)

A.14. Se sì, a quali programmi/iniziative comunitarie e/o altri sottoprogrammi di LLP/ambiti di Erasmus+ (vedi nota A14) ed in quali anni?

--

A.15. Nell'ambito del suo Organismo, è presente un servizio o una persona dedicata ai progetti europei?

Sì, servizio/operatore totalmente dedicato	<input type="checkbox"/>
Sì, servizio/operatore dedicato a tempo parziale	<input type="checkbox"/>
No, servizio affidato all'esterno	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

A.16. Note e suggerimenti

Grazie per ogni indicazione che vorrà fornirci per il miglioramento del Programma

Riferimenti bibliografici

- Bauman Z., Mazzeo R. (2012), *Conversazione sull'Educazione*, Roma, Centro di Studi Erickson
- Decreto Ministeriale 19 ottobre 2016, n.797, *Piano per la formazione dei docenti 2016-2019*, MIUR
- Fabbris L., Boetti L. (2019), *Roi-Mob. Misurare il ritorno dell'investimento nella mobilità della formazione professionale nell'Unione Europea*, Padova, Cleup sc
- Inapp, Trani F. (a cura di) (2019), *Accountability e trasferibilità delle buone prassi Erasmus+. Rapporto sull'internazionalizzazione, l'innovazione e la sostenibilità*, Roma, Inapp
- Isfol (2014), *Le competenze chiave del cittadino. Il contributo di LLP – Leonardo da Vinci alle strategie dell'apprendimento*, Roma, Isfol
- Isfol (2012), *Le innovazioni di Leonardo. Valutazione dell'impatto dei progetti finanziati dal Lifelong Learning Programme – Leonardo da Vinci, negli anni 2007, 2008, 2009*. Report finale dicembre 2012, Roma, Isfol
- Isfol (2015), *Analisi qualitativa sulla Mobilità Leonardo da Vinci 2007-2013* <<https://bit.ly/3cQE3Oh>>
- Isfol (2016), *Indagine sugli esiti delle esperienze di tirocinio transnazionale svolte nell'ambito dei Programmi europei Erasmus Placement e Leonardo da Vinci* <<https://bit.ly/3g7D1PL>>
- Isfol, Guido N. (a cura di) (2013), *Le competenze linguistiche a supporto della mobilità e dell'occupabilità. Il contributo del Programma Lifelong Learning e del Label europeo delle lingue*, Roma, Isfol
- Isfol, Villante C., Volpi M. (a cura di) (2016), *Trasparenza delle qualificazioni e delle competenze. Sperimentazioni e pratiche di attuazione della Raccomandazione ECVET- Aggiornamento 2016*, Roma, Isfol
- Isfol, Violi M.G., Trani F. (a cura di) (2013), *Il Programma Leonardo da Vinci 2007-2013. Le esperienze di Trasferimento dell'Innovazione, di Mobilità transnazionale e di partenariato Multilaterale a sostegno delle politiche europee di istruzione e formazione e formazione professionale*, Roma, Isfol

Vitali C.M. (2011), I tirocini all'estero dei giovani italiani, *Osservatorio Isfol*, I, n.1, pp.139-156 <<https://bit.ly/2WRkflL>>

Documentazione comunitaria

Commissione europea/EACEA/Eurydice (2018), *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*, Eurydice Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://rb.gy/aq18of>>

Commissione europea, Comunicazione della Commissione, *Europa 2020 Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles, 3 marzo 2010 COM (2010) 2020 <<https://rb.gy/ofusrS>>

Commissione europea, *Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento*, Libro verde, Bruxelles, 8 luglio 2009 COM (2009) 329 <<https://rb.gy/vbwazd>>

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Investire nei giovani d'Europa*, Bruxelles, 7 dicembre 2016 COM (2016) 940 final <<https://rb.gy/m3bdre>>

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Una nuova Agenda per le competenze per l'Europa*, 10 giugno 2016 COM (2016) 381 final <<https://rb.gy/g8kvbh>>

Comunicazione della Commissione, Progetto di relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull'attivazione del quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione (ET 2020), *Nuove priorità per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione*, Bruxelles, 26 agosto 2015 COM (2015) 408 final <<https://rb.gy/auhunp>>

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Piano d'azione verde per le PMI: Aiutare le PMI a trasformare le sfide ambientali in opportunità di business*, 2 luglio 2014 COM (2014) 440 final <<https://rb.gy/1tij1h>>

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Piano d'Azione Imprenditorialità 2020. Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa*, Bruxelles, 9 gennaio 2013 COM (2012) 795 final <<https://rb.gy/p6chtg>>

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni, *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici*, Strasburgo, 20 novembre 2012 COM (2012) 669 final <<https://rb.gy/om0tui>>

Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *"Una corsia preferenziale per la piccola impresa" Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale*

- per la Piccola Impresa (un "Small Business Act" per l'Europa)*, Bruxelles, 25 giugno 2008 COM (2008) 394 definitivo <<https://rb.gy/epraro>>
- Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni del Consiglio relative alla promozione dell'imprenditorialità giovanile per favorire l'inclusione sociale dei giovani, 20 maggio 2014, 2014/C 183/04 <<https://rb.gy/ivmswe>>
- Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni del Consiglio su un criterio di riferimento nel settore della mobilità per l'apprendimento, 29 novembre 2011 (2011/C 372/08) <<https://rb.gy/n91hoi>>
- Consiglio dell'Unione europea, *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020*, 7 dicembre 2010 <<https://rb.gy/ciq8au>>
- Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni del Consiglio, *Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ET 2020*, 17 giugno 2010 (EUCO 13/10) <<https://rb.gy/wcezqw>>
- Consiglio dell'Unione europea, Risoluzione su un quadro rinnovato di cooperazione in materia di gioventù (2010-2018), Bruxelles, 27 novembre 2009 2009/C 311/01 <<https://rb.gy/7j5gdg>>
- Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione «ET 2020», 12 maggio 2009 (2009/C 119/02) <<https://rb.gy/u0f3bu>>
- Consiglio dell'Unione europea, Conclusioni della Presidenza, Barcellona, 15 e 16 marzo 2002 <<https://rb.gy/1agwol>>
- Consiglio dell'Unione europea, Consiglio europeo straordinario di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000 <<https://rb.gy/jkuzay>>
- Consiglio dell'Unione europea, Decisione del Consiglio che istituisce la seconda fase del Programma d'azione comunitaria in materia di formazione professionale "Leonardo da Vinci", 26 aprile 1999 (1999/232/CE)
- Decisione n. 1720/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un programma d'azione nel campo dell'apprendimento permanente, 15 novembre 2006 <<https://rb.gy/wkrnfq>>
- Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass), 15 dicembre 2004 <<https://rb.gy/wrespf>>
- Dichiarazione dei Ministri europei dell'istruzione e della formazione professionale e della Commissione europea su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, Copenaghen 29 e 30 novembre 2002 <<https://rb.gy/dkjimj>>
- Erasmus+ *Guida al Programma* Versione 1 (2020): 05/11/2019 <<https://rb.gy/3jdsei>>
- Final Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions,

- Mid Term Review of the Lifelong Learning Programme, 7 luglio 2011 COM (2011) 413 <<https://rb.gy/vbsw2w>>
- Raccomandazione del Consiglio, *Youth on the Move – Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento*, 28 giugno 2011 (2011/C 199/01) <<https://rb.gy/mmmnh21>>
- Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio relativa alla mobilità transnazionale nella Comunità ai fini di istruzione e formazione professionale – Carta europea di qualità per la mobilità, 18 dicembre 2006 (2006/961/CE) <<https://rb.gy/fkuqdy>>
- Raccomandazione della Commissione relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, 6 maggio 2003, 2003/361/CE <<https://rb.gy/aazw1j>>
- Regolamento (UE) n. 1288/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce Erasmus+: il programma dell'Unione per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport, 11 dicembre 2013 <<https://rb.gy/pl0lgu>>
- Regolamento (UE) n. 1287/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un programma per la competitività delle imprese e le piccole e le medie imprese (COSME) (2014 - 2020) e abroga la decisione n. 1639/2006/CE, 11 dicembre 2013 <<https://rb.gy/hubfw6>>

Mobilità e imprese, due temi chiave nel programma Erasmus+ che meglio di altri identificano l'ambito dell'istruzione e formazione professionale.

È intorno a questi due temi che si sono sviluppate le indagini condotte dall'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP i cui risultati, raccolti nel presente volume, delineano uno scenario complesso e composito che, nelle sue molteplici sfaccettature, permette di cogliere distintamente, fra le tante luci e ombre che lo contraddistinguono, i contorni di uno spazio comune, dove le persone sono libere di transitare – senza vincoli di età, genere, condizioni socioeconomiche, svantaggio – da un contesto di apprendimento a un altro, da un luogo a un altro, da un lavoro a un altro, traendo il massimo vantaggio dalle conoscenze e competenze possedute.

Partecipare ad un'esperienza Erasmus+, non solo cambia la vita alle persone che direttamente beneficiano di una borsa di mobilità all'estero, ma permette a tutte le organizzazioni, a diverso titolo coinvolte, di attivare processi virtuosi di modernizzazione e internazionalizzazione in grado di rispondere al meglio alle sfide di un mercato del lavoro sempre più competitivo e globalizzato.

A fronte dello scoraggiamento che, sullo sfondo della crisi economica mondiale, concorre a generare la riluttanza delle imprese a convertirsi in organismi che apprendono e si innovano, le indagini dimostrano con altrettanta chiarezza come, laddove un tale investimento sia stato sostenuto, il risultato abbia ripagato pienamente lo sforzo.

Il presente rapporto non rappresenta solo la sintesi delle riflessioni su quanto realizzato nel corso degli anni, ma ha l'ambizione di ipotizzare possibili traiettorie, in una prospettiva europea e internazionale, da percorrere nella futura programmazione. Le evidenze raccolte consentono, infatti, di delineare alcune piste di intervento a supporto e rafforzamento delle strategie volte a fare dell'Europa una società avanzata basata sulla conoscenza con nuovi e migliori posti di lavoro, con uno sviluppo economico sostenibile e una maggiore coesione sociale.