

Your first Eures job: contributo a mobilità e alla crescita personale e professionale dei giovani

Rapporto d'indagine





Questo rapporto è stato finanziato dal Programma per l'Occupazione e l'Innovazione Sociale (programme for Employment and Social Innovation, EaSI) dell'Unione Europea (2014-2020) Agreement VS/2018/0473 - TMS Your first EURES job (YfEj 6 0).

Riflette solo il punto di vista degli autori.

La Commissione Europea non è responsabile del suo contenuto o dei possibili utilizzi che si potranno fare delle informazioni contenute.

Indagine effettuata tra il 15 ottobre e il 23 novembre 2020

Rapporto pubblicato il 21 aprile 2021

Table of Contents

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | INTRODUZIONE | 1 |
| 2. | L'APPROCCIO METODOLOGICO DELL'INDAGINE E I SUOI STRUMENTI | 3 |
| 2.1 | Gli obiettivi | 3 |
| 2.2 | I target | 3 |
| 2.3 | La Matrice della Domande di Ricerca | 3 |
| 2.4 | I due questionari | 5 |
| 3. | ANALISI DEI RISULTATI | 6 |
| 3.1 | Metodologia di analisi | 6 |
| 3.2 | I giovani | 6 |
| 3.3 | I giovani collocati (<i>placed</i>) | 6 |
| 3.4 | I giovani (<i>other</i>) | 14 |
| 3.5 | I datori di lavoro | 17 |
| 4. | CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI | 22 |
| 4.1 | Cosa abbiamo appreso | 22 |
| 4.2 | Futuro di YfEj | 23 |
| | APPENDICI | 24 |

1. Introduzione

Your first EURES job (YfEj), sostiene giovani cittadini/e dell'UE, Norvegia e Islanda, di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni, che desiderano realizzare un'esperienza professionale in un paese (Stato Membro UE, Norvegia o Islanda) diverso da quello di residenza.¹

YfEj è stato lanciato come azione preparatoria nel quadro dell'iniziativa *“Youth on the Move”* e dell'Iniziativa Opportunità per i giovani nel 2011. A partire dal 2015 l'azione preparatoria diviene un programma mirato di mobilità integrato nei servizi di EURES e per questo le call annuali sono riservate esclusivamente agli Uffici di Coordinamento nazionali EURES dei diversi paesi.

EURES è una rete di cooperazione europea dei servizi per l'impiego, con lo scopo di facilitare la libera circolazione dei lavoratori. La rete lavora per permettere a tutti i cittadini europei di godere delle stesse opportunità, nonostante le barriere linguistiche, le differenze culturali, la burocrazia, le diverse leggi sul lavoro nonché il mancato riconoscimento dei titoli di studio tra i paesi partecipanti. Per quanto concerne l'Italia, l'Ufficio di Coordinamento Nazionale EURES

(UCN), prima presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è dal 2017 incardinato nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

ANPAL ha coordinato tre progetti YfEj relativi alle Call CE 2014 (YfEj 4.0), 2016 (YfEj 5.0) e 2018 (YfEj 6.0).

Per quanto riguarda YfEj 6.0, nell'ambito del quale è stata svolta la presente indagine, oltre all'UCN EURES-ANPAL, il partenariato è costituito da un totale di 12 *co-applicant* rappresentanti l'Italia (tra cui: Fondazione Giacomo Brodolini, Città Metropolitana di Roma Capitale, EURODESK Italy e Università La Sapienza), la Romania, la Bulgaria, la Grecia, l'Olanda, il Portogallo, la Spagna, la Croazia e Cipro, cui si aggiungono 14 partner associati (*Associate*) provenienti da Italia, Polonia e Finlandia. La rilevanza di tale consorzio attuativo, oltre che dalla rappresentanza geografica degli Stati Membri (11 paesi in totale), è data dal fatto che coinvolge altri 8 Uffici di Coordinamento Nazionale EURES e per il loro tramite l'intera rete dei servizi pubblici per l'impiego italiana e organizzazioni pubbliche e private di diversa natura.

YfEj 6.0 eroga a giovani e datori una serie di servizi, quali:

Per i giovani:

- accesso alle opportunità di lavoro in Europa;
- supporto per la registrazione e l'accesso al progetto,
- giornate e seminari di informazione;
- consulenza diretta;
- sessioni formative preparatorie;
- *career day*.

Per i datori di lavoro:

- accesso alle opportunità di lavoro in Europa;
- supporto per la registrazione e l'accesso al progetto,
- giornate e seminari di informazione;
- consulenza diretta;
- sessioni formative preparatorie;
- *career day*;
- supporto nell'individuazione dei bisogni e definizione delle offerte di lavoro;
- un'ampia banca dati di CV da tutta Europa;
- supporto per la registrazione al progetto;
- *matching*;
- organizzazione del colloquio;
- supporto alla definizione del programma di integrazione con importi dei *benefit* aumentati nell'ultima edizione.

¹ <https://www.yourfirsteuresjob.eu/it/home>

Tali servizi, gratuiti e personalizzati, sono combinati con benefits finanziari relativi a diverse misure di supporto alla mobilità previste dal programma:

Per i giovani:

- fino a 600 euro per coprire i costi di viaggio e soggiorno sostenuti per partecipare a un colloquio di selezione;
- il colloquio;
- fino a 1400 per sostenere il trasferimento in paese EU, Norvegia o Islanda per avviare un'esperienza di lavoro, tirocinio o apprendistato;
- fino a 2000 euro per usufruire di un corso di lingua;
- fino a 500 euro di assegno supplementare per il colloquio o il trasferimento, per giovani con esigenze speciali;
- fino a 600 euro per una massimo di 3 mesi di integrazione al compenso percepito dai tirocinanti;
- 400 euro per le spese di riconoscimento di titoli e/o qualifiche.

Per le PMI:

- fino a 2000 euro per ogni lavoratore/tirocinante/apprendista assunto attraverso il progetto al quale sia offerto uno specifico "programma di integrazione" (di base o completo);
- Il budget disponibile ammonta a circa 3 milioni di euro per i benefit rivolti giovani lavoratori e a circa 520 mila euro per le PMI.

Rispetto a YfEj 4.0 e 5.0, l'ultima edizione (YfEj 6.0) ha apportato delle importanti novità:

- oltre a prevedere la possibilità per i giovani di effettuare esperienze di tirocinio e lavorative sono state prese in considerazione anche le esperienze di apprendistato;
- oltre al settore privato sono stati coinvolti anche i settori solidali in continuità con il progetto *European Solidarity Corps coordinato dall'UCN tra il 2017 e il 2019*;
- è stato elaborato un *format di dichiarazione finale del tirocinio*, redatta dal datore di lavoro, attraverso la quale rendere visibili e trasparenti i compiti e le attività attribuiti e realizzati dal tirocinante, al termine dell'esperienza. La compilazione del format da parte dei datori di lavoro è stata oggetto di un periodico monitoraggio da parte dello staff di progetto;
- in collaborazione con la rete Eurodesk Italy, partner del progetto, sono stati realizzati dei "Laboratori di Orientamento alla mobilità" rivolti ai giovani residenti nel sud Italia e in alcune regioni del centro-nord, al fine di fornire informazioni e strumenti utili in vista di un possibile percorso di mobilità professionale in un altro paese europeo;
- è stata condotta un'attività pilota sulla qualità dei tirocini che ha portato alla costituzione di un gruppo di lavoro con i consulenti EURES per la definizione di una checklist sui criteri di qualità necessari all'ammissibilità di un tirocinio extra-curricolare, di linee di indirizzo sulle normative/convenzioni nei differenti paesi europei, di schede paese dedicate, nonché alla definizione di criteri aggiuntivi di qualità delle esperienze di tirocinio applicate dall'UCN, per il conferimento del "Top EURES Employer Label" ai datori di lavoro virtuosi.

2. L'approccio metodologico dell'indagine e i suoi strumenti

2.1 Gli obiettivi

L'indagine si propone di realizzare un'analisi dei progetti di mobilità mirata Your first EURES job (YfEj) attuati dall'ANPAL – Ufficio di Coordinamento Nazionale EURES a partire dal 2015 (edizioni YfEj 4.0, YfEj 5.0 e YfEj 6.0) per valutare in che misura questi abbiano contribuito a migliorare i percorsi di mobilità e la crescita professionale dei partecipanti. Un altro obiettivo non secondario è l'analisi della qualità del sostegno offerto dalla rete degli *Adviser* di YfEj, sulla base dei giudizi espressi da beneficiari partecipanti all'indagine. Si noti che per beneficiari qui si intendono sia i giovani in cerca di opportunità per entrare/rientrare nel mondo del lavoro, grazie a una esperienza in un paese diverso da quello di origine, sia i datori di lavoro che offrono offerte di lavoro, tirocinio o apprendistato. Le due categorie sono considerate come due target ben distinti nell'indagine, nello specifico: target *giovani* e target *datori di lavoro* (così ci si riferirà a essi da ora in poi). Ulteriore scopo dell'indagine è trarre da questa lunga esperienza delle considerazioni utili per i futuri possibili sviluppi di simili iniziative (learning).

Lo strumento di rilevazione adottato e l'elemento centrale del metodo di indagine è il questionario proposto on-line ai beneficiari dei progetti YfEj (edizioni YfEj 4.0, YfEj 5.0 e YfEj 6.0). Il questionario è formulato in modo diverso per i due target che hanno beneficiato del supporto YfEj.

L'oggetto dell'analisi è riflesso negli argomenti toccati nei due distinti questionari ovviamente dalle due prospettive diverse ma complementari dei giovani in cerca di lavoro e dei datori di lavoro. I temi toccati variano dai motivi che spingono a partecipare al programma, alla qualità delle informazioni ricevute, dagli effetti della partecipazione sulla vita professionale e privata, alle aspettative e la qualità del lavoro e delle competenze acquisite, dall'assistenza ricevuta alle difficoltà burocratiche e amministrative incontrate.

2.2 I target

Come accennato, i target dell'indagine sono due. Si considerino le loro caratteristiche più nel dettaglio.

In primo luogo, tutti i *giovani* tra 18 e i 35 anni provenienti dai paesi dell'UE, Norvegia e Islanda che hanno beneficiato delle misure di sostegno² alla mobilità previste dal progetto. Un'ulteriore distinzione riguarda: da una parte, coloro che sono stati assunti (*placed*) per lavoro, tirocinio o apprendistato nell'ambito di YfEj 4.0, 5.0. e 6.0³; dall'altra, coloro che pur non essendo stati collocati, hanno percepito almeno un benefit finanziario (*other*).

In secondo luogo, i *datori di lavoro*, vale a dire tutti coloro che hanno beneficiato dei servizi del progetto stesso e hanno effettivamente offerto una opportunità di lavoro o tirocinio o apprendistato a un giovane nei diversi paesi.

2.3 La Matrice della Domande di Ricerca

Coerentemente con i due target dell'indagine, come anticipato, due distinti questionari sono stati elaborati e proposti. Uno per i beneficiari e uno per i datori lavoro. Entrambi afferiscono alle stesse aree di indagine, alle stesse dimensioni concettuali e alle stesse domande di ricerca incluse nella Tabella 1 seguente e definita *Matrice delle domande di ricerca*.

2 Si veda paragrafo 1.3.

3 I partecipanti per YfEj 6.0 sono limitati agli iscritti fino a metà anno del 2020.

Tabella 1: Matrice delle domande di ricerca

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA |
|---|---|---|
| ANALISI DELLA PARTECIPAZIONE | Informazioni sul background dei beneficiari | Chi sono i partecipanti a YfEj? (età, paese, livello di educazione, precedenti esperienze professionali, partecipazione ai programmi di mobilità) |
| | Come i beneficiari sono venuti a conoscenza del progetto | |
| | Motivazioni | Quali sono le motivazioni che portano i giovani ad aderire a YfEj e cercarne il supporto? Quali sono le motivazioni che portano i datori di lavoro a registrarsi a YfEj? |
| | | |
| EFFICACIA | Adeguatezza rispetto a background, interessi, aspettative dei beneficiari | In che misura l'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfEj è in linea con il background dei giovani e le aspettative dei datori di lavoro? |
| | Qualità del lavoro | In che misura le attività e le condizioni di lavoro sono soddisfacenti e coerenti con il contratto? Risposta a emergenza COVID-19. |
| | Miglioramento delle competenze per i beneficiari | In che misura l'esperienza di lavoro / tirocinio / apprendistato realizzata grazie a YfEj ha migliorato i percorsi di mobilità dei giovani, la loro crescita personale e l'itinerario professionale? Quali tipi (durata, settore, paese, ecc.) di esperienza sono stati i più e i meno efficaci, per quali gruppi di giovani e in quali contesti? In che misura YfEj garantisce che le aspettative degli i giovani e dei datori di lavoro siano soddisfatte? Quali vantaggi produce l'assunzione di giovani attraverso programmi di mobilità per i datori di lavoro? |
| EFFICIENZA QUALITÀ DELL'INFORMAZIONE E DELL'ASSISTENZA RICEVUTA | Accessibilità, completezza e qualità delle informazioni | Quali informazioni e che tipo di supporto hanno ricevuto giovani e datori di lavoro? In che misura le informazioni disponibili online e fornite dai consulenti YfEj soddisfano le esigenze di informazione dei giovani e dei datori di lavoro? |
| | Oneri amministrativi | In che misura le procedure amministrative e la documentazione assicurano l'effettiva partecipazione a YfEj? |
| | Qualità dell'assistenza ricevuta | In che misura i datori di lavoro e i giovani sono soddisfatti del sostegno finanziario e dei servizi ricevuti? |
| FUTURO DI YOUR FIRST EURES JOB | Vie di miglioramento | C'è spazio per l'utilizzo di forme alternative di sostegno diverse da quelle esistenti? |
| | | Quali modifiche possono essere apportate al modello YfEj? |

La prima colonna della tabella include le aree di analisi toccate dall'indagine, la seconda colonna individua per ciascuna di esse le dimensioni concettuali, la terza colonna indica le domande di ricerca formulate in corrispondenza di ciascuna dimensione.

Le aree toccate dall'indagine oltre all'analisi della partecipazione sono: l'efficacia; l'efficienza e la qualità dell'informazione e dell'assistenza ricevuta; il futuro di YfEj.

2.4 I due questionari

Si farà riferimento da questo momento in poi a due diversi sottogruppi del target *giovani*, rispettivamente i *collocati o placed*, che comprendono chi ha realizzato una mobilità professionale in un paese diverso da quello di residenza tramite i progetti YfEj e gli *altri beneficiari o others* che comprendono coloro che non hanno realizzato tale esperienza pur partecipando a YfEj e usufruito dei servizi e di almeno un benefit finanziario. Il questionario è disponibile nell'Appendice A in forma tabellare così da evidenziare la corrispondenza tra le domande e la matrice concettuale delle Domande da Ricerca presentata nel paragrafo 2.3. Nell'Appendice B si presenta il questionario per il target Datori di lavoro, anche in questo caso in forma tabellare.

3. Analisi dei risultati

3.1 Metodologia di analisi

Per l'analisi dei dati è stato utilizzato il pacchetto STATA⁴. Le analisi sono state condotte separatamente sui due database uno relativo ai giovani e uno ai datori di lavoro. Entrambi sono stati ottenuti unendo (Merging) le informazioni raccolte nell'indagine con quelle già disponibili sui due universi campionari di riferimento, utilizzando come "chiavi" l'indirizzo mail e il nome-cognome dell'individuo.

3.1.1 I beneficiari

L'analisi dei dati relativi ai beneficiari è svolta con l'ausilio di tabelle di contingenza⁵ realizzate per ognuna delle domande del questionario (caratteristiche osservate) con l'età, il genere, il livello di studio ottenendo tre tabelle per ciascuna domanda. Per tutte le tabelle ottenute si è poi calcolata la differenza tra le distribuzioni ottenute e un'ideale tabella in cui le frequenze sono distribuite in modo uniforme (equidistribuzione) per misurare quanto i nostri rispondenti si allontanassero da queste (grazie alla statistica del *Chi Quadro*). La statistica del Chi-Quadro non solo restituisce una misura di questa differenza ma ci dice soprattutto quale è la probabilità che questa differenza **non** dipenda da una relazione tra le due caratteristiche.⁶ In particolare, nel nostro caso si ritiene tale probabilità sufficientemente bassa se è inferiore a 0.05. Nella disamina dei risultati il valore della probabilità associata al Chi-Quadro è indicato solo nei casi in cui è significativo.

3.1.2 I datori di lavoro

L'analisi delle informazioni raccolte sui datori di lavoro è svolta tramite distribuzioni di frequenza.

3.2 I giovani

L'indagine ha coinvolto 328 giovani in un universo di 4.334 invitati a partecipare (tasso di risposta 7,6%); tra costoro il 24,4% ha partecipato all'edizione YfEj 4.0 (la prima) il 47,6% a YfEj 5.0 (la seconda) e il 28,0% a YfEj 6.0 (la terza e corrente edizione). I giovani partecipanti hanno un'età compresa soprattutto tra i 27 e 35 anni (84,5%), e sono in lieve prevalenza uomini (56,4%).

3.3 I giovani collocati (placed)

3.3.1 Introduzione

Dei 234 rispondenti che grazie a YfEj hanno trovato un'opportunità lavorativa in Europa, gli uomini superano le donne (53,4% a 46,6%) e l'85,9% ha un'età compresa tra 27 e 35 anni. Per quanto riguarda il livello d'istruzione l'80,3% ha almeno una laurea breve, il 14,1% ha un diploma di scuola secondaria superiore o altra specializzazione post-secondaria, ma senza laurea, mentre solo il 5,6% ha un livello di istruzione al massimo pari a quello di scuola secondaria inferiore. Ciò conferma quanto già rilevato anche nel caso di altri simili programmi per la mobilità: background educativo medio- alto dei partecipanti ai progetti di mobilità. Questo perché le persone sono spinte a cercare esperienze di mobilità più frequentemente dopo aver terminato il percorso di istruzione.

La nazionalità dei collocati è in larga maggioranza italiana (53,0%). Le altre nazionalità sono in ordine di rilevanza: spagnola (13,2%), rumena (6,0%), francese (5,1%), greca o portoghese (3,0%) ungherese e dei Paesi Bassi (2,6%) e polacca (2,1%). Il rimanente 9,4% dei rispondenti si distribuisce in modo omogeneo tra le nazionalità belga, bulgara, cipriota, ceca, croata, tedesca, danese, finnica, lituana, slovena, slovacca.

4 Stata è un pacchetto statistico molto flessibile, largamente utilizzato nell'ambito della ricerca accademica e in aziende private per l'analisi di dati statistici, in grado di svolgere una molteplicità di funzioni: gestione di database; analisi statistico-econometriche; analisi grafiche.

5 Le tabelle di contingenza presentano le distribuzioni di un campione statistico contemporaneamente rispetto a due caratteristiche diverse mettendo in luce come al variare di una caratteristica vari l'altra.

6 Alla statistica del Chi-Quadro si associa infatti un test la probabilità. Questo test mira a verificare che sia vera l'ipotesi di indipendenza tra le due caratteristiche. Un valore basso di questa probabilità indica che tale ipotesi è da rigettare e quindi posso inferire che potrebbe esistere una relazione tra le due caratteristiche.

Si noti che tra i rispondenti collocati la maggioranza indica di aver già terminato la propria esperienza di mobilità (56,4%). Tra chi ha terminato l'esperienza YfEj sia tra chi la sta ancora vivendo, la maggioranza relativa è concentrata tra i partecipanti all'edizione YfEj 5.0 (53,0% e 46%).

Circa la destinazione esiste una relazione significativa ($p=0,012$) con l'età, dato che la larga maggioranza dei partecipanti (più dell'80%) ha un'età tra i 27 e i 35 anni per tutte le destinazioni con due sole eccezioni: Austria e Paesi Bassi dove si nota una maggior concentrazione di età compresa tra i 18 e i 26 anni (poco più del 40%).

Rispetto al genere, gli uomini sono più concentrati in alcuni paesi (Belgio, Bulgaria, Polonia, Svezia, Repubblica Slovacca, Spagna, Francia e Regno Unito) e le donne in altri (Danimarca, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, e Portogallo), molto probabilmente questa differenza dipende dal settore occupazionale che prevalentemente offre opportunità in un particolare paese.

3.3.2 La partecipazione

Questa prima area del questionario esplora come i partecipanti hanno avuto informazioni sul programma e la motivazione a partecipare all'iniziativa YfEj.

Informazioni sul background

Interessante notare come la maggioranza degli intervistati collocati abbia scoperto l'esistenza di YfEj grazie a *Social Networks*, *Siti istituzionali*, o *Altri media* (20,9%) oppure durante *Eventi di reclutamento/Fiere del Lavoro/seminari informativi* (19,23%). I canali tramite i quali si è venuti a conoscenza di YfEj variano anche in base al livello di istruzione ed età. A livello ISCED più basso (0-2) i social media e internet sono più importanti (46,2%). L'opzione "Il mio futuro datore di lavoro" è quella più frequente soprattutto tra i beneficiari con livello ISCED 5+ (36,2%) ed età compresa tra i 27 ed i 35 anni.

La larga maggioranza dei giovani collocati (71,4%) dichiara di non avere avuto esperienze precedenti (sia uomini che donne). Chi dichiara di averne avute (28,6%), ha partecipato prevalentemente ai programmi Erasmus + e Leonardo/ Lifelong Learning Programme, in pochi casi al programma Youth.

Motivazioni

Le principali motivazioni alla base della scelta di partecipare al progetto sono due a pari merito (per un totale di 64,5%) e indicano come i partecipanti abbiano chiaro lo scopo di YfEj e allo stesso tempo i propri obiettivi personali e professionali. La prima motivazione è la *difficoltà a trovare lavoro nel proprio paese di appartenenza* unita alla *volontà di trasferirsi permanentemente in un altro paese UE* o in Islanda o Norvegia. La seconda è la necessità di *migliorare le*

proprie abilità non solo professionali. Un'altra motivazione importante, ma indicata meno frequentemente (48,7%), è l'interesse a *fare un'esperienza di vita all'estero* mentre la sola possibilità di *beneficiare dei servizi previsti da YfEj* appare essere quella "meno motivante" (13,3%).

I servizi offerti dal programma sono correttamente considerati un supporto per raggiungere i propri obiettivi e non un fine in sé stessi. Il 55,6% dei rispondenti, infatti, dichiara che avrebbe comunque cercato opportunità di lavoro in un altro Paese UE o in Islanda o Norvegia, indipendentemente dalla possibilità di partecipare all'iniziativa YfEj.

La difficoltà a trovare lavoro nel paese d'origine o la volontà di trasferirsi permanentemente in un altro Paese UE è la motivazione largamente prevalente tra i rispondenti con livello ISCED 3-4 (78,8%) che avrebbero cercato opportunità di lavoro all'estero (76,9%) anche se non avessero saputo dell'esistenza di YfEj. Migliorare le abilità personali e professionali nell'ambito di un nuovo contesto di lavoro oppure fare un'esperienza di vita all'estero, sono più frequentemente indicate tra i beneficiari con livello ISCED 0-2 e ISCED 5+. Rispetto alle due classi di età emerge che solo tra i più giovani (18-26 anni) la volontà di migliorare le proprie skills di vita e professionali è una scelta prevalente, mentre la propensione a fare un'esperienza di vita all'estero è una motivazione più frequente tra coloro che hanno un'età tra i 27-35 anni.

3.3.3 Efficacia del programma di mobilità

Adeguatezza rispetto a background, interessi, aspettative dei partecipanti

In generale, le aspettative dei partecipanti sono soddisfatte dall'esperienza di YfEj: il 65,0% dei rispondenti dichiara che l'esperienza di mobilità (conclusa o in corso) è *coerente* con il proprio background formativo/professionale e il 24,4% risponde che lo è *in parte*.

Considerando la distinzione per gruppi di età, la ragione della *non corrispondenza* riguarda *ambiti di autonomia professionale e metodi di lavoro* soprattutto dai rispondenti di età 18-26 e da *compiti e mansioni eseguiti* soprattutto dai rispondenti di età 27-35.

Se si considera la distribuzione per livelli di istruzione, la ragione della *non corrispondenza* è motivata in primo luogo da *ambiti di autonomia professionale* (per tutti tranne che per il gruppo con livello di istruzione intermedio), seguita per importanza da *compiti e mansioni eseguiti* (per tutti tranne che per il gruppo con livelli di istruzione inferiore), e *metodi di lavoro*.

Nell'insieme il livello di soddisfazione delle attese risulta essere elevato e si può quindi concludere che il matching domanda/offerta è efficace e che tali sono anche i controlli di qualità effettuati su datori di lavoro e le opportunità offerte.

Qualità del lavoro

La larga maggioranza dei rispondenti (88,9%) ha eseguito o eseguito compiti in linea con quanto previsto nel contratto di mobilità.

Nel complesso l'esperienza YfEj è stata per i partecipanti soddisfacente (*in una scala a 5 punti da non soddisfatto a molto soddisfatto*) la maggioranza si ritiene molto soddisfatta o soddisfatta e la soddisfazione è significativamente superiore tra le donne, con riguardo ad alcuni aspetti⁷:

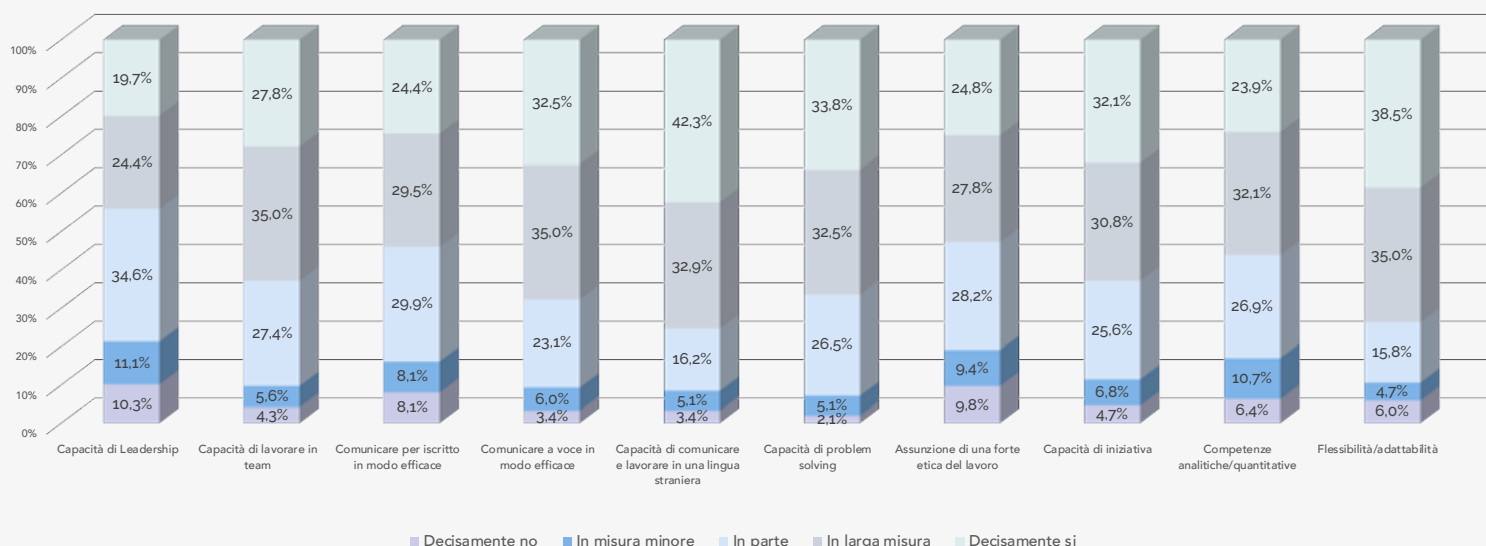
- le opportunità di formazione/miglioramento delle competenze,
- le prospettive di crescita della carriera,
- le condizioni salariali,
- il mentoring ricevuto dal supervisore/tutor.

Emerge una maggior soddisfazione nella fascia di età superiore ai 27 anni con riguardo a tutti gli aspetti considerati, con la sola eccezione dell'*equilibrio tra vita professionale e vita privata*.

Miglioramento delle competenze per i partecipanti

Rispetto alle proprie competenze in una scala a cinque punti (tra *decisamente no*, *in misura minore*, *in parte*, *in larga misura*, *decisamente si*) i rispondenti giudicano positivamente il programma di mobilità YfEj (Figura 1), pensando di aver avuto un miglioramento in larga misura (tra il 50% e l'80%) su tutti gli aspetti proposti e soprattutto le donne lo sottolineano, laddove emergono differenze di genere (per la capacità di leadership, l'assunzione dell'etica del lavoro, la capacità d'iniziativa, la flessibilità o adattabilità).

Figura 1: Risposte alla domanda Q 2.6: In che modo la tua esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato ha contribuito al miglioramento delle competenze rilevanti per la tua crescita professionale?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

7 Gli aspetti su cui gli intervistati erano chiamati a dare un giudizio erano:

- attività di lavoro;
- opportunità di formazione/miglioramento delle competenze;
- prospettive di crescita della carriera;
- condizioni salariali;
- equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- mentoring ricevuto dal supervisore/tutor;
- clima di lavoro percezione dell'ambiente di lavoro;
- qualità dei rapporti con colleghi e supervisori.

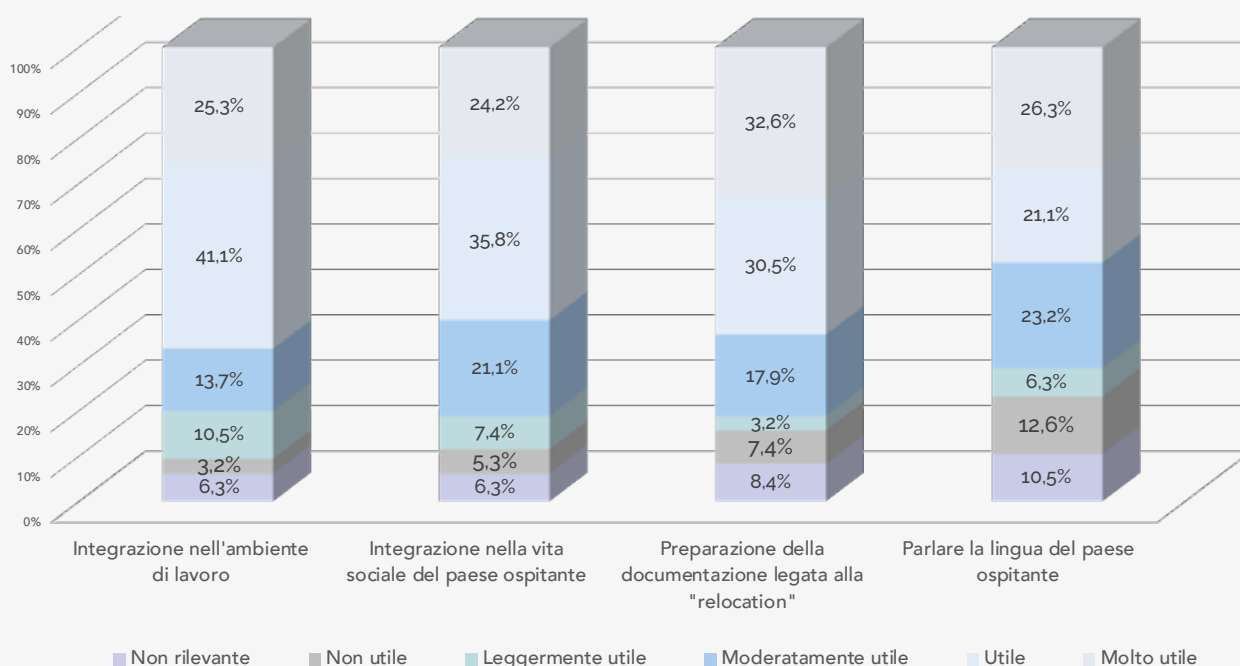
Più in generale la maggioranza dei partecipanti alla survey crede che l'esperienza YfEJ, almeno in parte, abbia contribuito a:

- migliorare la loro occupabilità, con gli uomini che mostrano un giudizio più radicale delle donne ma meno positivo nel suo complesso ($p = 0.039$), l'atteggiamento positivo è più comune tra i rispondenti con livello di Istruzione/Formazione intermedio o elevato (ISCED 3-4 e ISCED 5+) ed età inferiore ai 26 anni;
- migliorare le loro competenze tecniche specificamente correlate al profilo lavorativo, soprattutto tra i partecipanti con livello di Istruzione/Formazione basso o intermedio (ISCED 0-2 e ISCED 3-4) e età inferiore ai 18 anni;
- un mutamento della loro mentalità in termini di tolleranza, apertura e adattamento ai cambiamenti è opinione diffusa tra tutti i partecipanti di ogni età e livello di Istruzione/Formazione, mentre emerge una differenza di genere con le donne che formulano un giudizio meno estremo ma più ottimista nel suo insieme ($p = 0.045$).

Gli intervistati hanno valutato quattro tipi di difficoltà che hanno incontrato durante l'esperienza YfEJ, utilizzando una scala da 1 a 4 (inversa rispetto alle difficoltà: 1=maggiore difficoltà). Le maggiori difficoltà sono state incontrate, nell'ordine: nel parlare la lingua del paese ospitante (48,7%), nel familiarizzare con la cultura e la vita sociale del paese ospitante (19,7%), nell'esprimere adeguate competenze tecniche (16,7%) e infine nel trasferirsi nel paese ospitante (15,0%). Si conferma, dunque, che la lingua continua a essere il principale ostacolo da affrontare per realizzare un progetto di mobilità.

I giovani *placed* che hanno beneficiato di un programma di integrazione offerto dal datore di lavoro⁸, vale a dire il 40,6% di coloro che hanno risposto all'indagine, giudicano questo programma utile (nella scala *non rilevante, non utile, in parte, leggermente utile, moderatamente utile, utile, molto utile*) come mostra la Figura 2.

Figura 2: Risposte alla domanda Q 2.11: Se hai beneficiato della misura finanziaria del Programma d'integrazione prevista per il datore di lavoro, quanto ritieni sia stata utile per ciascuna delle seguenti dimensioni?



Fonte: Indagine YfEJ IT, autunno 2020. N=328.

8 Per le PMI che accettano candidati in mobilità per un lavoro, un tirocinio o un apprendistato, è possibile ricevere un sostegno finanziario (forfettario) per coprire parte dei costi di un programma di integrazione per il giovane lavoratore neo assunto. Il programma di integrazione prevede l'erogazione di una formazione introduttiva (formazione professionale e / o corso di lingua), eventualmente abbinata ad altro sostegno post-collocamento (come supporto amministrativo e assistenza per eventuali pratiche amministrative), con l'obiettivo di facilitare l'inserimento lavorativo. L'importo fisso si basa sul paese e sulla complessità del programma di formazione proposto.

Chi ha un livello di istruzione inferiore (livello ISCED 0-2) valuta in modo positivo il programma rispetto all'integrazione nell'ambiente di lavoro e nella vita sociale del paese ospitante, nonché nel parlare la lingua del paese ospitante. I rispondenti con livello di Istruzione/Formazione intermedio (livello ISCED 3-4) valutano utile il programma per la preparazione della documentazione amministrativa legata al trasferimento, e per migliorare la lingua del paese ospitante. Infine, i rispondenti con livello elevato (ISCED 5+) valutano significativamente utile il programma specialmente per facilitare l'integrazione nella vita sociale del paese ospitante. Per quanto riguarda la situazione occupazionale al momento dell'indagine. Il 13,3% dei giovani è disoccupato, il 73,1% occupato, il 7,3% segue un corso di formazione/istruzione. Il 6,4% indica "altro" e fornisce risposte di dettaglio incluse nel Box 1 indicando condizioni di vita legate a forme di supporto al reddito offerte dai governi per l'emergenza COVID 19 o ricerca di altra occupazione, specialmente autonoma. Tra coloro che dichiarano di essere occupati la maggioranza ha un livello alto (ISCED 5+, 76,0%) e un'età compresa tra i 27-35 anni; tra coloro che dichiarano di seguire corsi di Istruzione/Formazione non compaiono i rispondenti con livello di istruzione basso (ISCED 0-2) e la maggioranza ha un'età compresa tra i 18-26 anni; tra coloro che dichiarano di essere disoccupati la maggioranza ha un livello di istruzione basso (ISCED 0-2 23.0%) e non emergono differenze per età.

Coloro che hanno indicato di essere attualmente occupati sono in maggioranza inquadrati con un contratto a tempo indeterminato (76,6%) e full time (96,5%). Lavorano nello stesso settore in cui hanno lavorato durante l'esperienza di mobilità YfEj (72,5%), ma nella maggior parte dei casi (64,9%) non nella stessa azienda e hanno per la maggior parte (67,8%) migliorato la loro posizione professionale.

La distinzione per genere e livello di istruzione/formazione non evidenzia differenze rilevanti.

Box 1: Risposte alla domanda Q.2.13 Qual è il tuo attuale stato di occupazione/istruzione? - Altro: specificare Occupato e studio per ottenere un Master

- Cassa Integrazione per Covid-19
- Impiegato a seguito del termine del periodo di apprendistato
- Impiegato in attesa del riconoscimento della qualifica
- In congedo di maternità
- Il mio contratto di lavoro è stato temporaneamente sospeso a causa del Covid 19
- Lavoratore stagionale
- In cerca di nuovo lavoro
- Lavoro come libero professionista
- Lavoro ma non nel campo relativo ai miei studi

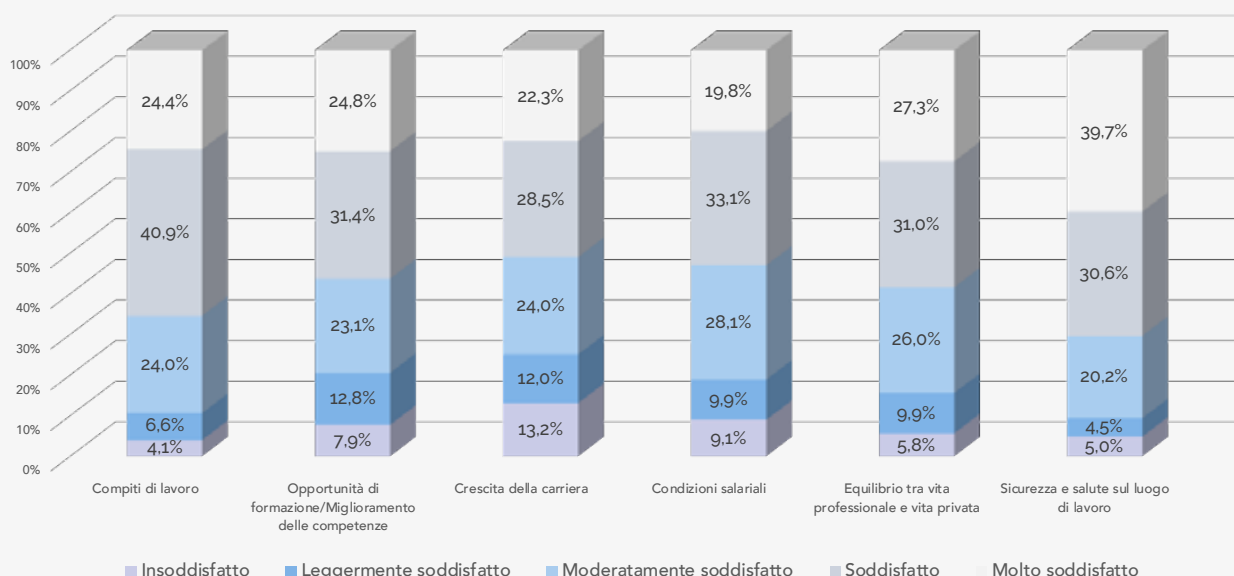
Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

Per quanto concerne la distinzione tra gruppi di età si rileva che tra gli occupati a tempo pieno prevalgono i rispondenti di età inferiore ai 26 anni e tra coloro che dichiarano di aver migliorato la loro posizione professionale prevalgono i rispondenti di età superiore ai 27 anni.

Rispetto ai settori occupazionali, circa i due terzi dei rispondenti che sono stati collocati tramite YfEj si concentra nei seguenti: salute e assistenza sociale (20,7%), attività professionali, scientifiche e tecniche (17,4%), informazione e comunicazione (16,0%) o in altre attività di servizio (13,0%).

Tra gli occupati si esprime in generale un elevato grado di soddisfazione per la propria posizione (si veda Figura 3) soprattutto rispetto alla possibilità di trovare un equilibrio tra vita professionale e vita privata, i compiti di lavoro svolti, e la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (nella scala: *insoddisfatto*, *leggermente soddisfatto*, *moderatamente soddisfatto*, *soddisfatto*, *molto soddisfatto*).

Figura 3: Risposte alla domanda Q.2.20: Considerando le seguenti dimensioni, sei soddisfatto del tuo lavoro attuale?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

Per tutte le opzioni sopra indicate i valori di soddisfazione più elevati sono espressi dai rispondenti con livello di Istruzione/Formazione più basso (ISCED 0-2) e da coloro con età compresa tra i 18-26 anni.

Per quanto riguarda il 7,3% dei rispondenti all'indagine che è impegnato in un percorso di studi, la maggioranza sta seguendo un corso di formazione professionale (23,5% prevalenti coloro con livello ISCED 5+ ed età tra i 18-26 anni), oppure un corso di laurea triennale (11,8% prevalenti coloro con livello ISCED 3-4 ed età tra i 18-26 anni), un corso di laurea magistrale (17,65%, prevalenti coloro con livello ISCED 5+ ed età tra i 18-26 anni) o un Dottorato (17,65%, prevalenti coloro con livello ISCED 5+ ed età tra i 27-35 anni).

I motivi indicati per il ritorno a percorsi di formazione/istruzione dopo l'esperienza YfEj sono:

- *completare gli studi, secondo i piani precedenti all'iscrizione a YfEj*: circa il 23,5% (opzione indicata solo da uomini e Istruzione/Formazione intermedio (ISCED 3-4) e di età minore di 26 anni;
- *approfondire la conoscenza in materie specifiche necessarie per il futuro professionale*, per il 35,3%; in questo caso non ci sono differenze di genere da segnalare, mentre rispetto al livello di Istruzione/Formazione si segnala la prevalenza di persone con livello elevato (ISCED 5+) ed età superiore ai 27 anni;
- *cambiare i piani professionali, poiché, alla fine dell'esperienza YfEj, gli interessi erano cambiati*, per il 29,4%, opzione indicata soprattutto dai rispondenti con livello di istruzione intermedio (ISCED 3-4) e per coloro con età inferiore ai 26 anni.

La maggioranza di tutti i *placed* è *soddisfatta* o *molto soddisfatta* (52,5%) della propria situazione al momento dell'indagine, e ritiene che nei prossimi 5 anni la propria posizione *possa migliorare* (75,2%).

Vive nel proprio paese d'origine il 38,0% dei rispondenti collocati, mentre il 33,3% *vive nel paese in cui ha avuto la sua esperienza YfEj con l'intenzione di rimanere* nello stesso paese. Interessante notare che ben il 17,1% *vive nel paese in cui*

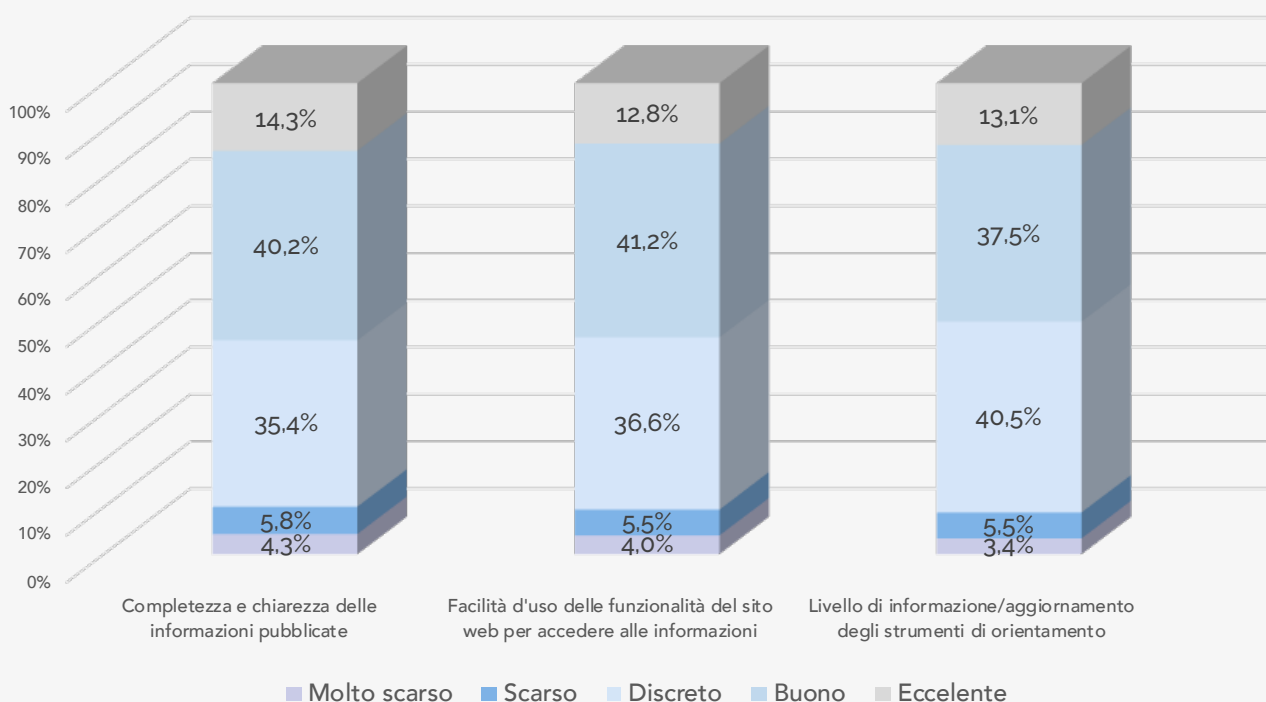
ha avuto la sua esperienza YfEj ma ha intenzione di trasferirsi in un paese diverso mentre solo l'11,5% *vive nel paese in cui ha avuto la sua esperienza YfEj, ma ha intenzione di tornare nel paese d'origine*. Tra chi non ha intenzione di tornare nel paese d'origine la ragione di questa scelta è da ricercarsi prevalentemente nelle migliori *opportunità* (40,7%) offerte, nella migliore *remunerazione* (per il 37,9% dei rispondenti, soprattutto per gli uomini 44,7% a 30,4%; $p = 0.076$), dalle migliori *condizioni di lavoro* (35,2%), nell'apprezzamento di *aspetti culturali* del paese in cui si trova (19,3%) oppure per *motivi familiari* (solo il 13,8% con una prevalenza di donne 18,8% rispetto a 9,2% per gli uomini $p = 0.093$). Interessante notare che tra chi ha indicato di vivere *nel paese dove ha avuto l'esperienza YfEj ma ha intenzione di tornare nel paese d'origine* questa risposta è stata scelta più frequentemente da chi ha un livello di studio basso (livello ISCED 0-2) oppure un'età superiore ai 27 anni. Tra chi ha risposto *nel paese in cui ho avuto la mia esperienza YfEj e ho intenzione di rimanere nello stesso paese*, la maggioranza dei rispondenti ha un'età compresa tra i 18-26 anni. Tra i rispondenti che dichiarano di *non voler tornare nel paese d'origine* la ragione di questa scelta è da ricercarsi prevalentemente nelle *migliori opportunità offerte* (soprattutto tra gli appartenenti al gruppo di età 27-35 anni) e nella *migliore remunerazione*, soprattutto tra i rispondenti con livello di Istruzione/Formazione basso o molto elevato (ISCED 0-2 e 5+) e nelle *migliori condizioni di lavoro*, soprattutto tra gli appartenenti al gruppo di età 18-26 anni. Tra coloro che hanno risposto per *motivi familiari e aspetti culturali* si nota una prevalenza di appartenenti al gruppo di età 27-35 anni e di persone con livello di istruzione intermedio (ISCED 3-4).

3.3.4 Efficienza e qualità dell'informazione e dell'assistenza ricevuta

Accessibilità, completezza e qualità delle informazioni

Con riguardo agli strumenti d'informazione/orientamento diffusi attraverso il portale YfEj e i social network (nella scala: molto scarso, scarso, discreto, buono, eccellente) gli intervistati collocati hanno indicato quanto indicato nella Figura 4. La differenza di genere appare qui significativa (ha scelto il giudizio discreto il 31,2% per le donne contro il 43,2% degli uomini e il giudizio buono/eccellente il 62,4% delle donne rispetto al 45,6% degli uomini $p = 0.070$).

Figura 4: Risposte alla domanda Q 3.1: Come valuti gli strumenti di informazione/orientamento diffusi attraverso il portale YfEj e i social network?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

La completezza e la chiarezza delle informazioni fornite dagli EURES Adviser in relazione a importanti aspetti organizzativi del progetto YfEj (*scala: molto scarso, scarso, discreto, buono, eccellente*) sono giudicate positivamente (discrete o buone) dalla maggioranza degli intervistati (soprattutto dai più giovani). In particolare, per quanto riguarda le informazioni generali e le procedure per l'accesso e i relativi benefici economici la maggioranza dei rispondenti (specialmente le donne) indica eccellente.

I rispondenti appartenenti al gruppo con livello di istruzione inferiore (ISCED 0-2) valutano in modo estremamente positivo le informazioni generali sul progetto YfEj, quelle relative agli obblighi amministrativi, previdenziali e fiscali, previsti dalla legislazione del paese ospitante e quelle afferenti le procedure per l'accesso al progetto e relative misure di sostegno, nonché i corsi di lingua preparatori.

Oneri amministrativi

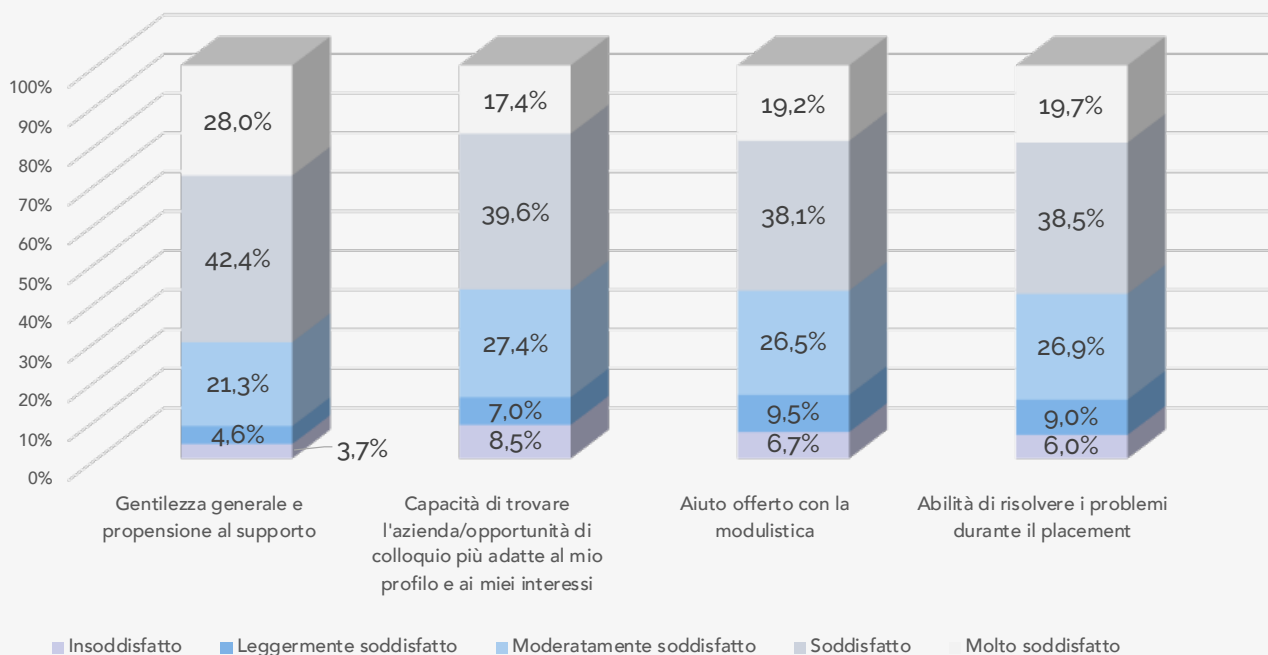
La soddisfazione in relazione alla rapidità e facilità di alcune procedure è valutata in modo decisamente positivo rispetto ai tre aspetti considerati: la *facilità d'uso della procedura di registrazione*; la *facilità d'uso delle procedure per ricevere i benefit*; la *tempestività del pagamento/rimborso dei benefit*, rispetto a quest'ultima ciò è vero soprattutto tra i partecipanti con più di 27 anni.

Qualità dell'assistenza ricevuta

C'è un sostanziale giudizio positivo sull'entità dei benefit ricevuti (con il 77,4% dei rispondenti che scelgono sì, mentre solo il 13,3% li ritiene inadeguati).

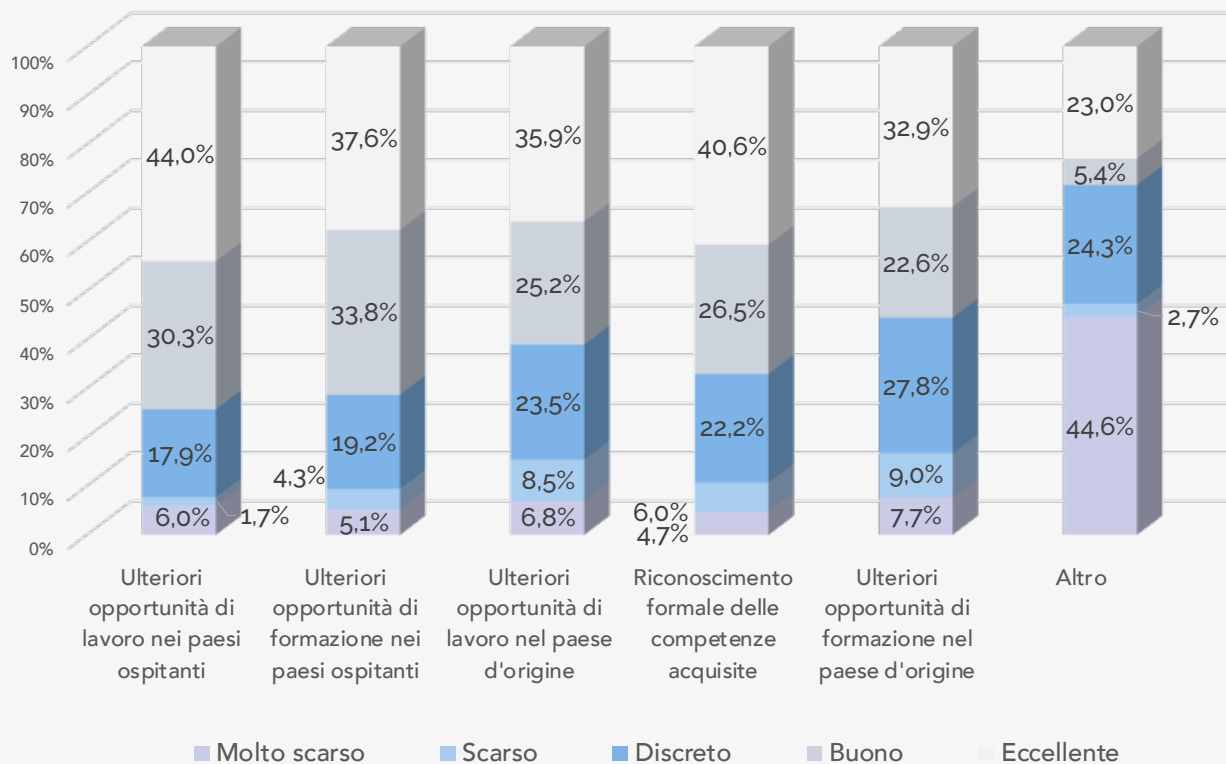
Sul sostegno ricevuto dagli EURES Adviser il giudizio della grande maggioranza degli intervistati è positivo (Figura 5) rispetto alla *gentilezza e propensione al supporto* e alla *capacità di trovare le opportunità di azienda/colloquio più adatte a interessi e profilo*.

Figura 5: Risposte alla domanda Q.3.5: Come valuti il sostegno ricevuto dai consulenti EURES del progetto in relazione alle seguenti dimensioni?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

Figura 6: Risposte alla domanda Q.3.6: Che tipo di informazioni e supporto ritieni utile ricevere al termine dell'esperienza lavorativa?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

3.3.2 La partecipazione

Informazioni sul background

La maggioranza degli intervistati in questo gruppo ha scoperto l'esistenza di YfEj grazie a *Social Networks, Siti istituzionali*, o *Altri media* (29,8% oppure durante *Eventi di reclutamento/Fiere del Lavoro/seminari informativi* (25,5% Un ruolo minore giocano le *Agenzie per l'impiego* (20,2% soprattutto tra i minori di 26 anni) *Il mio futuro datore di lavoro* (19,2%), *altri canali informali* (13,8%) e i *Consulenti EURES* (8,5%).

Per quanto riguarda la partecipazione ad altri programmi di mobilità dell'UE (settore dell'istruzione o dell'occupazione), la larga maggioranza dei rispondenti dichiara di non averne avute mentre tra coloro che ne hanno avute (24,5%), la maggior parte ha partecipato al programma Erasmus + (78,6%), Un altro risultato che assimila gli *others* ai *placed* è quello riguardante le principali motivazioni alla base della scelta di partecipare a YfEj: la *difficoltà a trovare lavoro nel proprio paese di appartenenza* oppure la *volontà di trasferirsi permanentemente in un altro paese UE* o in Islanda o Norvegia (63,8%, soprattutto tra chi ha un'età inferiore ai 26 anni); la *necessità di migliorare le proprie abilità non solo professionali* (64,9%); l'*interesse a fare un'esperienza di vita all'estero* (44,7% vero soprattutto per gli uomini, $p=0,008$) e anche in questo caso la possibilità di *beneficiare dei servizi previsti da YfEj* appare essere quella "meno motivante" (13,8%).

A differenza dei *placed*, agli *others* il programma sembra aver offerto validi incentivi, dato che la maggioranza dei rispondenti di quest'ultimo gruppo non avrebbe cercato opportunità all'estero senza di esso (56,4%) soprattutto tra i meno giovani ($p=0,034$).

3.3.3 Efficacia del programma di mobilità

Miglioramento delle competenze per i partecipanti

L'8,5% dei giovani *others* è disoccupato (soprattutto con età superiore ai 27 anni), il 75,5% è occupato, il 10,6% segue un corso di formazione/istruzione.

Coloro che hanno indicato di essere attualmente occupati sono in maggioranza inquadrati con un contratto a tempo indeterminato (il 73,2% degli *others* soprattutto uomini oppure hanno un'età superiore ai 27 anni e a tempo pieno (il 94,4% degli *others* soprattutto uomini mentre il restante 5,6% in part-time è costituito in prevalenza da donne e da giovani. Sono occupati ma con contratto a tempo determinato oppure in apprendistato /tirocinio rispettivamente il 16,9% e l'8,5% degli *others* (in prevalenza donne in entrambi i casi).

Rispetto ai settori occupazionali i partecipanti del sottogruppo *others* si concentrano nei seguenti: *salute e assistenza sociale* oppure *informazione e comunicazione* (entrambi al 23,9%), attività professionali, scientifiche e tecniche (18,3%), istruzione (7,0%) o in altre attività di servizio (5,6%).

Tra gli occupati si esprime in generale un elevato grado di soddisfazione per la propria posizione (in special modo tra i più giovani) soprattutto rispetto alla *sicurezza sul luogo di lavoro* (64,8% soprattutto tra gli uomini) *ai compiti svolti* (59,2% soprattutto per le donne) e alle opportunità di formazione e miglioramento delle competenze (50,7% soprattutto tra gli uomini) rispetto alla scala di soddisfazione indicata (*insoddisfatto, leggermente soddisfatto, moderatamente soddisfatto, soddisfatto, molto soddisfatto*).

Si noti che, nonostante questo gruppo non abbia trovato una collocazione tramite YfEj pur avvalendosi dei suoi servizi e benefit (almeno uno), ben il 33,0% *vive all'estero e ha intenzione di rimanervi* mentre il 48,9% *vive nel paese d'origine* (soprattutto uomini). Il 5,3% *vive all'estero ma ha intenzione di tornare nel paese d'origine* mentre il 12,8% è *all'estero ma vorrebbe andare in un altro paese*.

3.3.4 Efficienza e qualità dell'informazione e dell'assistenza ricevuta

Accessibilità, completezza e qualità delle informazioni

Con riguardo agli strumenti d'informazione/orientamento diffusi attraverso il portale YfEj e i social network (nella scala: *molto scarso, scarso, discreto, buono, eccellente*) gli intervistati non collocati formulano un giudizio positivo o molto positivo (buono o eccellente). In particolare, rispetto a:

- completezza e chiarezza delle informazioni pubblicate, il 59,6%;
- facilità d'uso delle funzionalità del sito web per accedere alle informazioni, il 55,3%;
- livello di informazione/aggiornamento degli strumenti di orientamento, 55,3% (prevalenza donne in entrambe le risposte).

La maggioranza degli intervistati formula un giudizio positivo anche rispetto alla completezza e la chiarezza delle informazioni fornite dagli EURES Adviser su importanti aspetti organizzativi di YfEj

Oneri amministrativi

Si riscontra un elevato livello di soddisfazione in questo gruppo di rispondenti (sopra al 65%) rispetto alla rapidità e facilità delle procedure (di registrazione e richiesta benefit) e della tempestività nel ricevere rimborsi.

Qualità dell'assistenza ricevuta

Il giudizio è positivo sull'entità dei benefit ricevuti (79,8% dei rispondenti pensa fossero adeguati).

Il sostegno ricevuto dagli EURES Adviser è considerato soddisfacente.

3.3.5 Il futuro di YfEj

Sviluppi futuri

Le parole più scelte per definire l'esperienza YfEj sono *utile, supporto, opportunità, efficiente, soddisfacente, grande, interessante*.

Gli aspetti positivi prevalgono su quelli negativi anche tra coloro che non hanno fruito fino in fondo dell'opportunità YfEj. Naturalmente non mancano segnalazioni negative e alcuni intervistati sintetizzano la loro esperienza YfEj con migliorabile e insoddisfacente ma queste voci sono in netta minoranza come si evince dalla Figura 8.

Figura 8: Risposte alla domanda Q 4.1 "Sulla base della tua esperienza con YfEj, come lo descriveresti con una parola?" (Rispondere con una sola parola, preferibilmente aggettivo/avverbio)



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=328.

Come avviene per i collocati così anche per gli *others* la gran parte degli intervistati (88,3%) raccomanderebbe a un collega o a un parente di partecipare a YfEj. Solo il 23,4% pensa che YfEj dovrebbe offrire altre forme di sostegno o altri servizi e la maggioranza non sa rispondere a questa domanda probabilmente perché ha avuto un'esperienza limitata in YfEj.

Rispetto alla possibilità che la Commissione Europea continui a finanziare programmi di mobilità come YfEj, il 91,4% di questo gruppo (*others*) è d'accordo e offre qualche spunto di riflessione circa le direzioni per un miglioramento del programma.

Tra questi suggerimenti si possono ricordare: migliorare la comunicazione tra i corrispondenti del network nei paesi partecipanti, espandere le opportunità di scelta aumentando il numero delle aziende partecipanti, offrire più sostegno ai tirocinanti incluso il riconoscimento della attività svolta ai fini pensionistici, migliorare nell'aiuto in varie attività pratiche come nella ricerca dell'alloggio o il disbrigo di pratiche amministrative, maggior promozione tra gli studenti universitari, abbinare più opportunità di formazione/istruzione, più controllo sulle aziende.

3.5 I datori di lavoro

3.4.1 Introduzione

I datori di lavoro che hanno risposto al questionario sono in tutto 56 pari al 9,4% dei contattati. Di questi 18 appartengono alla categoria delle piccole o medie imprese.

3.4.2 La partecipazione

Informazioni sul background

La maggioranza dei datori di lavoro intervistati ha scoperto l'esistenza di YfEj grazie a canali informali (26,8%), confermando il ruolo importante del passa-parola anche per avvicinarsi a programmi promossi direttamente da istituzioni dell'UE. Un ruolo altrettanto importante lo svolgono i consulenti EURES e i social networks, i siti istituzionali o altri media (entrambi scelti dal 19,6% dei rispondenti). Seguono le agenzie per l'impiego (16,1%) e gli eventi di reclutamento/fiere del lavoro/seminari informativi (12,5%).

Motivazioni

La motivazione principale (51,8%) per ricorrere ai servizi YfEj per il reclutamento di personale è l'esistenza di un sostegno finanziario per facilitare il processo di integrazione sul lavoro: un risultato positivo per YfEj che si rivolge in particolare alle PMI, per favorire scambi, crescita e processi di internazionalizzazione.

Importante appare anche la possibilità di assumere persone con competenze non disponibili sul mercato del lavoro del proprio paese (44,6%). Altre motivazioni di una certa, seppur inferiore, rilevanza (rispettivamente il 33,9% e il 32,1%) sono: aumentare la dimensione multiculturale dell'azienda e testare e formare potenziali futuri dipendenti.

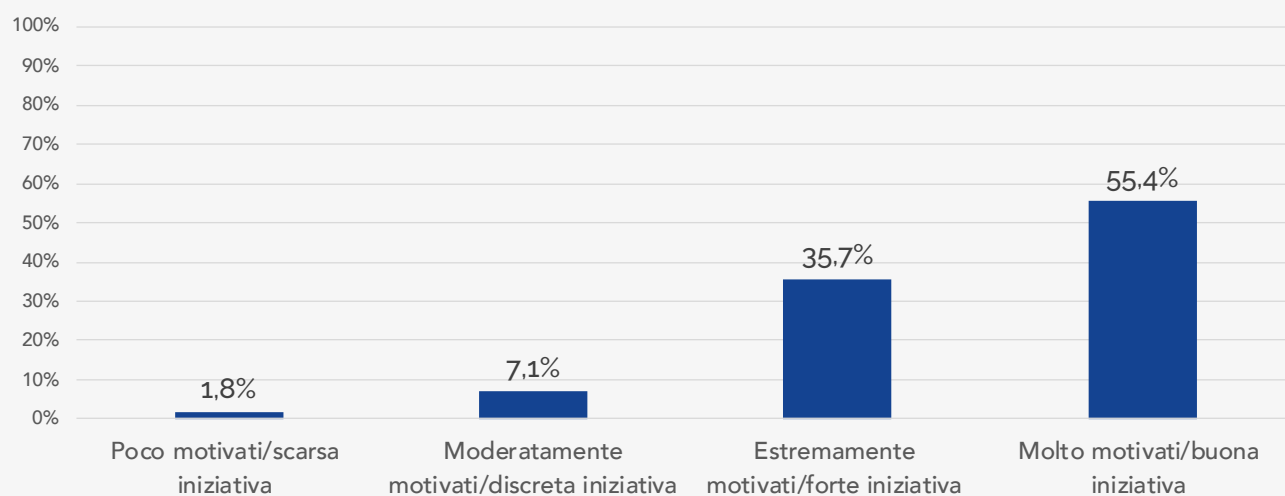
3.4.3 Efficacia del programma di mobilità

Adeguatezza rispetto a background, interessi, aspettative dei partecipanti

La maggioranza dei datori di lavoro giudica positivamente la preparazione dei partecipanti al programma YfEj (lavoratori/tirocinanti/apprendisti): ben il 16,1% li ritiene estremamente preparati, il 50,0% molto preparati e il 25% moderatamente preparati. Poca soddisfazione è espressa da un gruppo minoritario (8,9%).

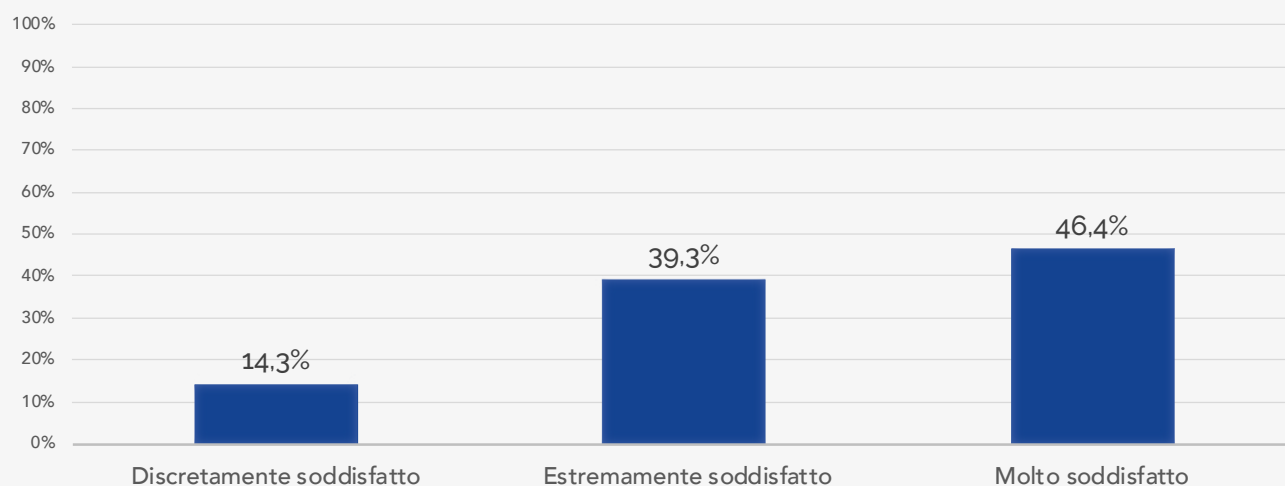
La motivazione dei partecipanti è giudicata ancora più positivamente: il 35,7% ha incontrato persone estremamente motivate, il 55,4% persone molto motivate, e il 7,1% persone moderatamente motivate. Sono solo l'1,8% i datori di lavoro che hanno riscontrato scarsa motivazione. Lavorare in gruppo è una capacità che caratterizza i beneficiari del programma YfEj se è vero che i datori di lavoro sono per il 39,3% estremamente soddisfatti, per il 46,4% molto soddisfatti e per il 14,3% moderatamente soddisfatti della loro esperienza con i giovani YfEj.

Figura 9: Risposte alla domanda Q.2.2: Come valterebbe i lavoratori/tirocinanti/apprendisti YfEj in termini di motivazione e iniziativa?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=56.

Figura 10: Risposte alla domanda Q 2.3: Quanto è soddisfatto della capacità dei lavoratori/tirocinanti/apprendisti di lavorare in gruppo?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=56.

Questi giudizi non possono che riflettersi nella decisione di proporre un contratto di lavoro ai partecipanti al termine del programma, presa già nel 58,9% dei casi.

Questi risultati suggeriscono un giudizio positivo su YfEj, nell'ambito del quale si opera una adeguata selezione dei giovani partecipanti da un lato e una verifica attenta dei datori di lavoro dall'altro, considerato che nell'incontro tra domanda e offerta c'è un alto livello di soddisfazione da entrambe le parti.

Qualità del lavoro

Se si considerano le misure di sostegno che YfEj offre ai lavoratori/tirocinanti/apprendisti per favorirne l'inserimento in azienda, i datori di lavoro che le valutano positivamente nel loro insieme sono il 32,1%. Coloro che reputano molto importante il contributo economico per il trasferimento sono il 25%, mentre coloro che attribuiscono un valore prioritario alla formazione linguistica sono il 19,6%. Infine, l'integrazione al compenso dei tirocinanti è considerata un valore aggiunto del programma, dal 12,5% dei datori di lavoro partecipanti all'indagine.

Per i datori di lavoro che hanno realizzato programmi di integrazione, i moduli che si sono dimostrati più utili sono in ordine di preferenze attribuite:

- Formazione preparatoria rispetto a competenze tecniche (42,9%);
- Formazione preparatoria di tipo linguistico (41,1%);
- Formazione preparatoria riguardo ai soft skills (10,7%);
- Visite aziendali/Supporto al mentoring (12,5%);
- Sostegno alla sistemazione (35,7%).

Quando il giudizio complessivo sul programma è positivo (46,4%) lo è per molteplici motivi, tra i quali: perché aiuta a superare le differenze culturali e a integrare il team di lavoro più rapidamente e efficacemente, offre opportunità di arricchimento per i partecipanti al programma e i datori di lavoro, è stato motivo di arricchimento per l'organizzazione, offre sicurezza ai lavoratori e li rende più motivati.

Tra coloro che considerano il programma di integrazione positivamente poco più della metà giudica in qualche misura altrettanto positivamente l'esperienza acquisita grazie ad esso (54,0%). In particolare, il tutoraggio, lo sviluppo di corsi di formazione ad-hoc come ad esempio, corsi di lingua ma anche di linguaggio tecnico, la costituzione di servizi interni strutturati per il reclutamento internazionale o per la formazione di personale di altri paesi.

Miglioramento delle competenze per i partecipanti e organizzazioni ospitanti

Nel valutare come l'esperienza nell'azienda abbia contribuito alla crescita e alle prospettive professionali dei lavoratori/tirocinanti/apprendisti assunti grazie al programma YfEj gli intervistati sono stati invitati a tener conto di una serie di aspetti (leadership, capacità di lavorare in team, scrivere in modo efficace, parlare in modo efficace, ecc.) valutando ciascun aspetto singolarmente (secondo la scala; decisamente no, in misura minore, in parte, in larga misura, decisamente sì).

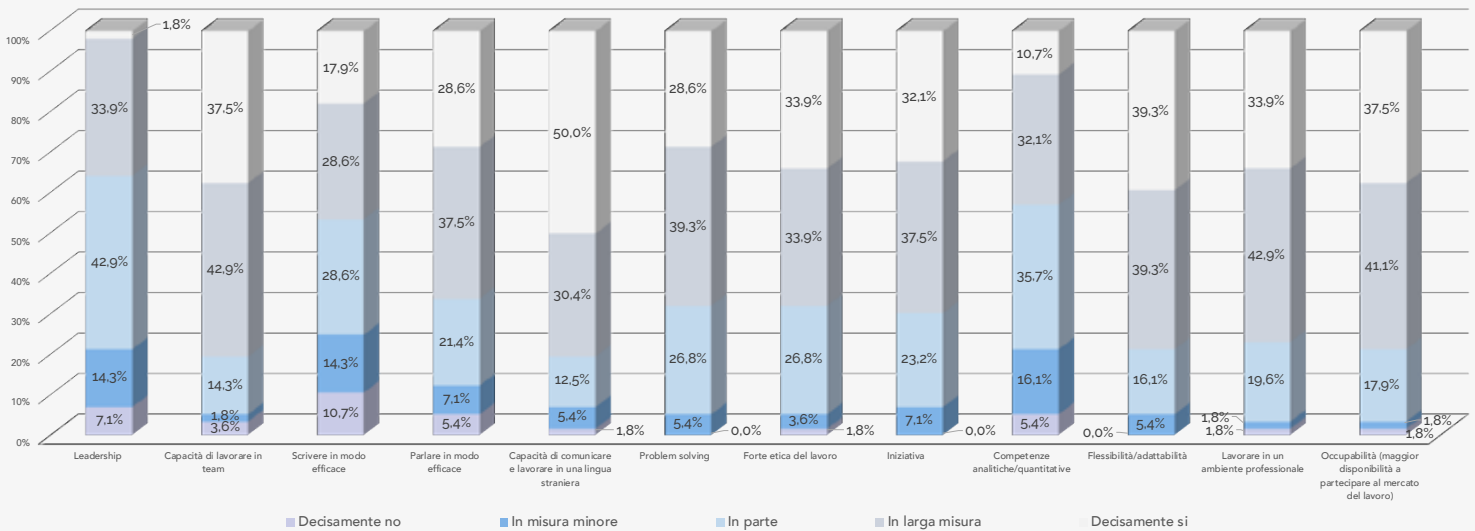
Vi sono ovviamente state delle difficoltà che i datori di lavoro hanno incontrato:

- hanno incontrato maggiori difficoltà nello:
 - » aiutare i lavoratori/tirocinanti/apprendisti a stabilirsi nel paese ospitante (33,9%);

- » nel trovare i compiti giusti per i lavoratori/tirocinanti/apprendisti (25,0%)
- hanno incontrato difficoltà intermedie nello:
 - » integrare i lavoratori/tirocinanti/apprendisti nell'ambiente di lavoro (39,3%).

Nonostante le difficoltà il giudizio sull'esperienza è positivo, in particolare con riguardo al proprio contributo alla formazione dei giovani.

Figura 11: Risposte alla domanda Q 2.11: Secondo lei, quanto l'esperienza della sua azienda ha contribuito alla crescita e alle prospettive professionali dei lavoratori/tirocinanti/apprendisti assunti attraverso il progetto?

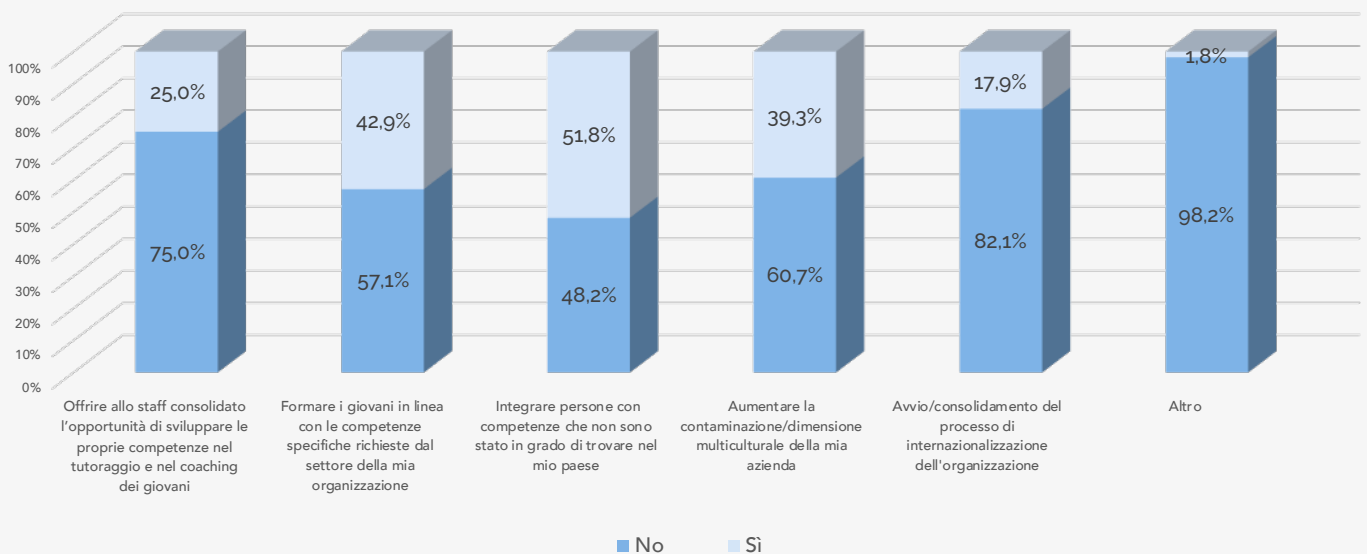


Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=56.

In conclusione, i datori di lavoro credono che i principali vantaggi derivanti dall'assunzione di giovani attraverso programmi europei di mobilità come YfEj risiedano soprattutto nell'integrare persone con competenze che non

sono stati in grado di trovare sul mercato del lavoro del proprio paese (51,8%) e nel formare i giovani in linea con le competenze specifiche richieste dal settore della propria organizzazione (42,9%).

Figura 12: Risposte alla domanda Q 2.13: Quali sono i principali vantaggi derivanti dall'assunzione di giovani attraverso programmi europei di mobilità come YfEj?



Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=56.

3.4.4 Efficienza e qualità dell'informazione e dell'assistenza ricevuta

Accessibilità, completezza e qualità delle informazioni

Gli strumenti di informazione/orientamento disponibili tramite il portale del progetto YfEj e i social network sono valutati molto positivamente dagli intervistati (scala: molto scarso, scarso, discreto, buono, eccellente): il 78% giudica buona o eccellente la completezza e la chiarezza delle informazioni pubblicate; il 73% considera buona o eccellente la utilizzabilità del sito web dedicato; il 58% reputa buona o eccellente l'informazione/aggiornamento degli strumenti di orientamento.

Altrettanto positivamente è valutato il ruolo dei consulenti EURES nel fornire informazioni: il 71,4% considera buona o eccellente la completezza delle informazioni generali ricevute sul progetto; il 67,9% considera buone o eccellenti le procedure per il colloquio dei candidati e per l'assunzione di un lavoratore /tirocinante/apprendista tramite YfEj; il 60,7% considera buono o eccellente l'aiuto ricevuto per la redazione dell'avviso dell'offerta di lavoro; il 55,3% considera buono o eccellente l'aiuto ricevuto per espletare le pratiche amministrative, previdenziali e fiscali; il 62,5% ritiene buono o eccellente l'aiuto ricevuto in termini di formazione e tutoraggio.

Oneri amministrativi

Per quanto riguarda le procedure amministrative i rispondenti hanno espresso generale soddisfazione (indicando in larga maggioranza o soddisfacente o molto soddisfacente

nella scala: insoddisfacente, poco soddisfacente, moderatamente soddisfacente, soddisfacente, molto soddisfacente) rispetto alla facilità d'uso e della procedura di candidatura (66,0%) e delle procedure per ricevere i benefits 67,8%. Simile giudizio prevale anche riguardo alla tempestività del pagamento del benefit finanziario, tra le PMI che lo hanno richiesto (67,8%).

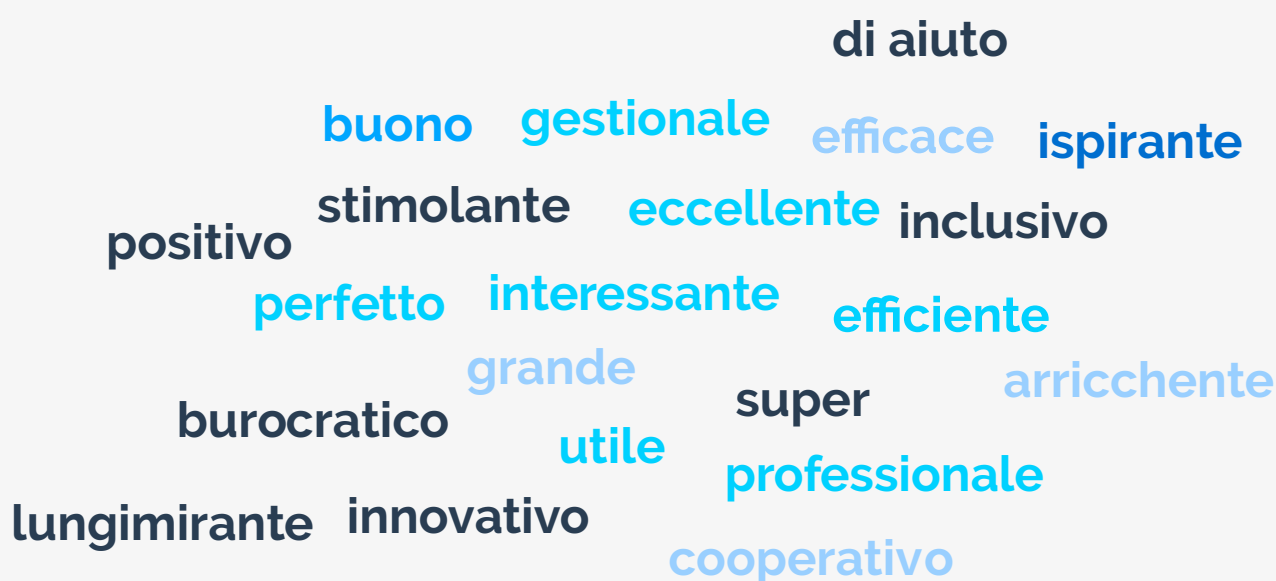
Qualità dell'assistenza ricevuta

I datori di lavoro in larga maggioranza credono che l'importo del benefit offerto sia ragionevole (69,6%) e sono in larga misura soddisfatti o molto soddisfatti (scala: poco soddisfacente, moderatamente soddisfacente, soddisfacente, molto soddisfacente) del sostegno ricevuto dai consulenti EURES rispetto a gentilezza e disponibilità (87,4%), capacità di trovare i candidati più adatti al profilo organizzativo/aziendale e settoriale (71,3%), aiuto nell'espletare procedure e applicazioni online (80%), capacità di risolvere i problemi durante il collocamento (80,2%).

3.4.5 Futuro di YfEj

Dal punto di vista dei datori di lavoro l'esperienza di YfEj può riassumersi in termini molto positivi (buona, arricchente, stimolante, portatrice di novità, benefici opportunità o aiuto), come mostra la Figura 9 in generale e in relazione a criteri più specifici (efficace, efficiente, professionale, capace di coordinare), interessante che alcuni la definiscano collaborativa ma allo stesso tempo capace di coordinare nel tempo guardando al futuro.

Figura 13: Risposte alla domanda Q 4.1 "Sulla base della tua esperienza con YfEj, come lo descriveresti con una parola?" (Rispondere con una sola parola, preferibilmente aggettivo/avverbio)

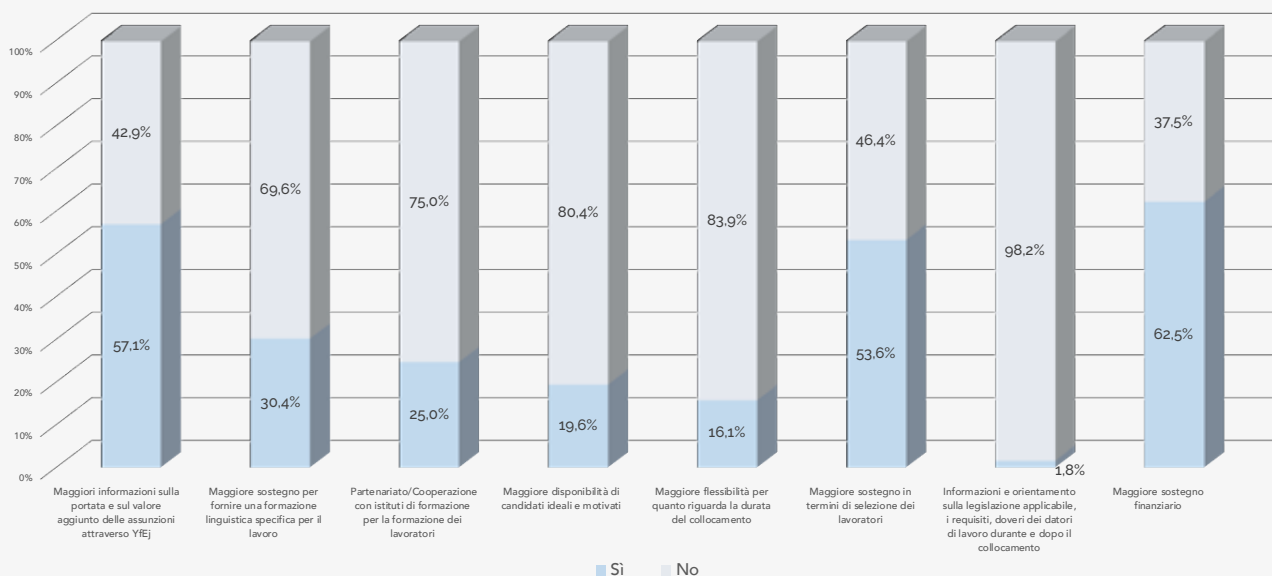


Fonte: Indagine YfEj IT, autunno 2020. N=56.

I partecipanti all'indagine hanno le idee chiare rispetto a quali aspetti del programma YfEj siano suscettibili di miglioramento per allargare la partecipazione datoriale. In

primo luogo, indicano il sostegno finanziario che comunque, come già accennato in precedenza, è considerato adeguato da più del 70% degli intervistati.

Figura 14: Risposte alla domanda Q 4.2: Secondo lei, che tipo di sostegno, se del caso, favorirebbe un più ampio impegno dei datori di lavoro in YfEj?



Data la loro generale soddisfazione sulla qualità del programma YfEj, i datori di lavoro credono che il maggior contributo che potrebbero offrire direttamente per migliorarlo ulteriormente sia nell'ordine di importanza: diffondere informazioni sulle opportunità offerte da YfEj alle organizzazioni e alle reti di pari (54,9%), partecipare attivamente alla valutazione e certificazione dell'apprendimento e dei risultati relativi all'esperienza di lavoro (29,6%), contribuire attivamente alla definizione di accordi standard (il restante 15,5%).

La gran parte dei rispondenti è entusiasta del programma YfEj al punto da considerare molto o estremamente probabile assumere tramite esso altri lavoratori/trainers/apprendisti (78,6%) oppure moderatamente probabile (16,1%). Sono molto pochi tra i rispondenti coloro che non lo ritengono probabile (solo il 5,4%).

I rispondenti hanno anche avanzato delle proposte per migliorare il programma. In particolare, si suggerisce di migliorare la comunicazione inclusi i social media e la fruibilità della piattaforma, aumentare le forme di aiuto finanziario e migliorare i servizi riducendo ancora gli ostacoli burocratici.

3.4.6 Impatto dell'emergenza COVID

L'impatto dell'emergenza COVID 19 sui datori di lavoro che hanno risposto al questionario è stato limitato: solo il 19,6% dichiara di aver avuto problemi a fronteggiare l'emergenza. Tra costoro si riferisce di difficoltà a permettere alle persone di potersi spostare tra diversi paesi a causa delle quarantene, di chiusure delle attività per lo stesso motivo con decisione di rinviare il programma, di persone che hanno dovuto allontanarsi e tornare nel paese d'origine per problemi di salute di familiari. In generale, è stato problematico gestire le quarantene nei casi in cui il lavoro da remoto non era possibile.

Per ridurre l'impatto di questi problemi i datori di lavoro hanno trovato delle sostituzioni temporanee, provato a organizzare il lavoro da remoto ove possibile, in alcuni casi hanno addirittura organizzato un luogo per la quarantena dei beneficiari del programma YfEj, o deciso semplicemente di rimandare l'avvio dell'esperienza.

4. Conclusioni e raccomandazioni

4.1 Cosa abbiamo appreso

L'indagine ha esplorato il punto di vista dei protagonisti di YfEj: dei giovani che si candidano per la mobilità nei paesi dell'Unione Europea più Norvegia e Islanda e dei datori di lavoro che offrono a questi giovani concrete opportunità professionali (lavoro/tirocinio/apprendistato).

Gli intervistati hanno potuto così indicare aspetti positivi e negativi della propria esperienza YfEj, tutti rilevanti per il futuro dei programmi mirati di mobilità finanziati dall'Unione Europea.

Prima di riassumerli brevemente, è necessario premettere che come in molte indagini statistiche anche in questa esiste un effetto selezione tra i rispondenti. In altri termini, chi ha avuto un'esperienza positiva è stato più incline a partecipare all'indagine di chi ha avuto un'esperienza negativa, con ricadute. Per questo motivo occorre mettere in conto un'eccessiva generosità nei giudizi espressi dagli intervistati, anche se non mancano le voci critiche che sono debitamente riportate.

Consideriamo ora i risultati più importanti per singolo argomento affrontato:

1. La **comunicazione** via web e social è stata fondamentale per venire a conoscenza di YfEj, gli eventi seguono al secondo posto. Si forniscono comunque molti suggerimenti per maggiori sforzi nel pubblicizzare le opportunità di YfEj.
2. La **motivazione** a partecipare al progetto YfEj nasce dalla difficoltà di trovare lavoro unita alla volontà di trasferirsi all'estero per i giovani, mentre per i datori di lavoro il motivo principale è il sostegno finanziario al programma di integrazione (tecnico o linguistico-culturale) sul posto di lavoro del nuovo/a assunto/a, seguito dalla possibilità di trovare personale con profili non disponibili nel proprio paese: YfEj favorisce il matching transnazionale e quindi adempie perfettamente a uno dei suoi compiti più importanti.
3. Il grado di **soddisfazione** rispetto alle aspettative, sia dei giovani sia dei datori di lavoro, è elevato. Per i primi l'opportunità trovata era coerente con la propria professionalità, i compiti in linea con il contratto di mobilità, e l'esperienza è stata arricchente sotto di-

versi profili incluse le competenze. Molto importante è quanto rivelato circa lo stato occupazionale dei giovani: al momento della survey, molti dei rispondenti sono occupati a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato e, quel che più è rilevante, in molti casi questa occupazione è in rapporto con l'esperienza YfEj, vale a dire che i giovani lavorano nello stesso settore, hanno migliorato la loro occupabilità o addirittura lavorano nella stessa azienda dove hanno avuto la loro esperienza YfEj. I datori di lavoro esprimono giudizi molto positivi sui partecipanti al progetto. Costatano anche che, al termine dell'esperienza, i giovani hanno dimostrato una crescita professionale e la maggioranza di loro riferisce di aver deciso di confermare la presenza del giovane in azienda. Rispetto ai servizi però i giudizi non sono sempre positivi e vi è ancora spazio per migliorare l'offerta, attraverso una maggior assistenza personalizzata per esempio, mettendo in atto forme di tutoraggio personalizzato o corsi di formazione specifici per i giovani.

4. Anche rispetto alla **efficienza** e qualità dell'informazione e dell'assistenza ricevuta, sia i giovani sia i datori di lavoro esprimono giudizi molto positivi. In particolare, si riconosce il ruolo chiave degli Adviser dai quali però ci si aspetterebbe un maggior supporto nella fase post-placement: una vera e propria attività di tutoraggio. Non si riportano esperienze negative significative rispetto alle procedure, e si considera "buona" la qualità dell'assistenza ricevuta. Molto favorevoli sono anche i giudizi dei datori di lavoro su questi aspetti. Tutti i partecipanti esprimono giudizi sintetici molto favorevoli: per i giovani collocati YfEj è *soddisfacente* e *fantastico* per i giovani non collocati è *utile, di supporto e un'opportunità*. Per i datori di lavoro è *efficiente, utile, innovativo, interessante, professionale e lungimirante*. Per questo tutti concordano nel dire che consiglierebbero YfEj a un collega e vorrebbero che la Commissione Europea continuasse a finanziare iniziative analoghe.
5. L'emergenza **COVID** non sembra aver avuto un impatto grave su YfEj, anche se dai contributi qualitativi ricevuti sembra che in alcuni casi i giovani e i datori di lavoro abbiano dovuto posticipare l'esperienza o sospenderla. Si noti comunque che purtroppo la pandemia ha molto probabilmente contribuito a scoraggiare la partecipazione all'indagine dei giovani collocati di YfEj 6.0.

4.2 Futuro di YfEj

Dall'indagine, grazie soprattutto ai contributi dei partecipanti nelle riposte aperte, è stato possibile individuare alcuni ambiti di miglioramento che potrebbe essere utile considerare sia nello sviluppo di ulteriori progetti sia nella progressiva definizione dei programmi mirati per la mobilità professionale a livello comunitario. In particolare:

- Migliorare la comunicazione (più intensa e capillare), poiché nel giudizio degli intervistati queste iniziative non sono conosciute tanto quanto meriterebbero.
- Sia la fase di selezione e matching sia la fase post-esperienza sono giudicate soddisfacenti e quindi non sembrerebbe necessario un intervento integrativo di quelli già esistenti e offerti di supporto informativo, nell'avvio di processi di validazione e /o certificazione, accompagnamento ai servizi per l'impiego, attività di orientamento e informazione su altre opportunità di mobilità all'estero o di inserimento lavorativo.
- Emerge invece la richiesta di migliorare le attività di accompagnamento durante l'esperienza (per l'alloggio, per l'assistenza alla salute, più aiuti per la lingua magari mirati al linguaggio tecnico-professionale). Si suggerisce a proposito di predisporre un help desk online (una App), per risposte just in time ai quesiti che i beneficiari potrebbero richiedere nel corso dell'esperienza. Inoltre, sarebbe utile potenziare i servizi di coaching e counselling in itinere per esplorare le difficoltà di socializzazione e integrazione, sperimentate dai partecipanti nel corso delle esperienze di lavoro/tirocinio/apprendistato o le eventuali difficoltà con i datori di lavoro (in termini di aspettative disattese, mansioni eseguite, rispetto delle normative e regole contrattuali)
- Queste richieste rivelano che un maggiore intervento in fase preparatoria, orientato al confronto con contesti e culture differenti, anche in termini di empowerment and counselling, sarebbe da potenziare, così come un tutoraggio in itinere nel corso dell'esperienza e al termine della stessa.

APPENDICI

APPENDICE A

Questionario dei beneficiari e Matrice delle domande di ricerca

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|
| ANALISI DELLA PARTECIPAZIONE | Informazioni sul background dei giovani | Chi sono i partecipanti a YfEj? (età, paese, livello di educazione, precedenti esperienze professionali, partecipazione ai programmi di mobilità) Come i giovani sono venuti a conoscenza del progetto. | Q 1.1 Come hai scoperto YfEj? | X | X |
| | | | Q 1.2 Prima della tua registrazione a YfEj, hai partecipato ad altri programmi di mobilità dell'UE nel settore dell'istruzione o dell'occupazione (ad esempio: Erasmus+, Leonardo Da Vinci, Gioventù, ecc.)? | X | X |
| | | | Q 1.3 Se "Sì", quali | X | X |
| | | | Q 1.4 La tua esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato è ancora in corso? | X | |
| | Motivazioni | Quali sono le motivazioni che portano i giovani ad aderire a YfEj? Cosa spinge i giovani a cercare il supporto di YfEj? | Q 1.5 Cosa ti ha spinto a cercare un'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato in un altro Stato membro attraverso YfEj? <ul style="list-style-type: none"> Disoccupazione/Trasferimento permanente (ad es. per aumentare le possibilità di trovare un'occupazione/stabilirsi in un altro paese dell'UE, l'Islanda o la Norvegia) Opportunità di beneficiare del pacchetto di servizi fornito da YfEj Possibilità di fare un'esperienza di vita all'estero (ad es. per imparare una nuova lingua o migliorare le competenze linguistiche/ Fare nuove amicizie e scoprire una nuova cultura) Migliorare le abilità personali e professionali nell'ambito di un nuovo contesto di lavoro (ad es. per avere un'esperienza di lavoro temporaneo in un altro paese dell'UE, l'Islanda o la Norvegia/Acquisire una formazione supplementare e pratica nella professione/Acquisire ulteriore esperienza e conoscenza per progredire in termini di carriera Altro (specificare) | X | X |
| | | | Q 1.6 Avresti lavorato in un altro paese dell'UE, in Islanda o in Norvegia, senza alcun supporto da parte di YfEj? | X | X |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|-----------|---|---|--|--|--|
| EFFICACIA | Adeguatezza rispetto a background, interessi, aspettative dei giovani | In che misura l'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfeJ è in linea con il background dei giovani? | Q 2.1 L'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfeJ è stata o è in linea con il tuo background educativo/professionale? | X | |
| | | | Q 2.1.a Se hai risposto "no" alla domanda precedente, cosa non era o non è in linea con il tuo background educativo/professionale? <ul style="list-style-type: none"> • Compiti e mansioni eseguiti • Ambiti di autonomia professionale • Metodi di lavoro • Altro: specificare | X | |
| | Qualità del lavoro | In che misura le attività e le condizioni di lavoro sono soddisfacenti e coerenti con il contratto? Risposta a emergenza COVID-19. | Q 2.2 Hai svolto le attività/i compiti come stabilito nel tuo contratto/accordo con l'azienda? | X | |
| | | | Q 2.2.a Se hai risposto "no" o "in parte" alla domanda precedente, cosa non era in linea con il contratto/accordo? <ul style="list-style-type: none"> • I compiti erano al di sotto del mio livello di competenza • I compiti erano troppo difficili per me • Orario di lavoro • Misure per la sicurezza e la salute • Remunerazione • Quantità/Qualità della formazione • Altro: specificare | X | |
| | | | Q 2.3 Sei soddisfatto dell'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfeJ, considerando le seguenti dimensioni? <ul style="list-style-type: none"> • Attività di lavoro • Opportunità di formazione/miglioramento delle competenze • Prospettive di crescita della carriera • Condizioni salariali • Equilibrio tra vita professionale e vita privata • Mentoring ricevuto dal supervisore/tutor • Clima di lavoro (percezione dell'ambiente di lavoro) • Qualità dei rapporti con colleghi e supervisori | X | |
| | | | Q 2.4 A causa dell'emergenza COVID19, hai dovuto affrontare qualche problema nel partecipare alle attività di YfeJ? | X | |
| | | | Q 2.4.a Se hai risposto sì alla precedente domanda qual è il principale problema/sfida che hai dovuto affrontare? | X | |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|---|---|--|--|--|--|
| | | | Q 2.5 Cosa hai fatto per ridurre l'impatto del problema/sfida descritto sopra? Che soluzione hai trovato? | X | |
| | Miglioramento delle competenze per i giovani | In che misura l'esperienza realizzata grazie a YfEj ha migliorato i percorsi di mobilità dei giovani, la loro crescita personale e l'itinerario professionale? Quali tipi (durata, settore, paese, ecc.) di esperienza sono stati i più e i meno efficaci, per quali gruppi di giovani e in quali contesti? In che misura YfEj garantisce che le aspettative dei giovani siano soddisfatte? | Q 2.6 In che modo la tua esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato ha contribuito al miglioramento delle competenze rilevanti per la tua crescita professionale? 1. Leadership 2. Capacità di lavorare in team 3. Scrivere in modo efficace 4. Parlare in modo efficace 5. Capacità di comunicare e lavorare in una lingua straniera 6. Problem solving 7. Forte etica del lavoro 8. Iniziativa 9. Competenze analitiche/quantitative 10. Flessibilità/adattabilità | X | |
| Q 2.7 In che misura l'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfEj ha contribuito a migliorare la tua occupabilità (maggiore disponibilità ad entrare/rimanere nel mercato del lavoro)? | | | X | | |
| Q 2.8 In che misura l'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfEj ha contribuito a migliorare le competenze tecniche specificamente correlate al tuo profilo lavorativo? | | | X | | |
| Q 2.9 Quanto l'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato realizzata grazie a YfEj ha contribuito a cambiare la tua mentalità (in termini di tolleranza, apertura e adattamento ai cambiamenti)? | | | X | | |
| Q 2.10 Hai beneficiato della misura finanziaria del <i>Programma d'integrazione</i> prevista per il datore di lavoro? | | | X | | |
| Q 2.11 Se hai risposto "sì" alla domanda precedente, quanto ritieni sia stata utile per ciascuna delle seguenti dimensioni? • Integrarsi nell'ambiente di lavoro • Integrarsi nella vita sociale del paese ospitante • Preparare la documentazione legata alla "relocation" • Parlare la lingua del paese ospitante | | | X | | |
| Q 2.12 In base alla tua esperienza di mobilità, rispetto a quale delle seguenti dimensioni/aree hai incontrato maggiori difficoltà? | | | X | | |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|------|------------|--------------------|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Parlare la lingua del paese ospitante • Adeguatezza delle competenze tecniche rispetto ai compiti da svolgere • Facilità a trasferirsi nel paese ospitante • Facilità a familiarizzare con la cultura e la vita sociale del paese ospitante | | |
| | | | Q 2.13 Qual è il tuo attuale stato di occupazione/istruzione? <ul style="list-style-type: none"> • Disoccupato • Impiegato • In istruzione/formazione • Altro: specificare | X | X |
| | | | Q 2.14 Che tipo di contratto hai? <ul style="list-style-type: none"> • Contratto a tempo indeterminato • Contratto a tempo determinato • Apprendistato o tirocinio • Altro: specificare | X | |
| | | | Q 2.15 Il tuo contratto è: <ul style="list-style-type: none"> • part time • full time | X | |
| | | | Q 2.16 In quale settore lavori attualmente? <ul style="list-style-type: none"> • Agricoltura, silvicoltura e pesca • Industria estrattiva • Manifattura • Fornitura di elettricità, gas, vapore e aria condizionata • Approvvigionamento idrico; reti fognarie, gestione dei rifiuti e attività di bonifica • Costruzione • Commercio al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli • Trasporto e stoccaggio • Attività ricettive e di ristorazione • Informazione e comunicazione • Attività finanziarie e assicurative • Attività immobiliari • Attività professionali, scientifiche e tecniche • Attività amministrative e servizi di supporto • Pubblica amministrazione e difesa; Sicurezza sociale | X | |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|------|------------|--------------------|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Istruzione Salute e assistenza sociale Arte, intrattenimento Altre attività di servizio Beni e servizi indifferenziati che producono attività domestiche per uso proprio Attività di organizzazioni ed enti extraterritoriali | | |
| | | | Q 2.17 È lo stesso settore nel quale hai lavorato durante la tua esperienza YfEj? | X | |
| | | | Q 2.18 Lavori ancora per l'azienda con la quale hai collaborato nel corso della tua esperienza YfEj? | X | |
| | | | Q 2.19 Rispetto alla posizione assunta nel corso dell'esperienza YfEj, ricopri attualmente una posizione superiore o ruoli di responsabilità? | X | |
| | | | Q 2.20 Considerando le seguenti dimensioni, sei soddisfatto del tuo lavoro attuale? <ul style="list-style-type: none"> Compiti svolti Opportunità di formazione/miglioramento delle competenze Progressione di carriera Condizioni salariali Equilibrio tra vita professionale e vita privata Sicurezza e salute sul luogo di lavoro | X | |
| | | | Q 2.21 Attualmente sei iscritto per: <ul style="list-style-type: none"> Laurea triennale Laurea magistrale Dottorato Formazione professionale Altro (specificare) | X | X |
| | | | Q 2.22 Perché hai deciso di ritornare in percorsi di formazione/istruzione dopo la tua esperienza YfEj? <ul style="list-style-type: none"> Per completare i miei studi, secondo i piani che avevo prima di partecipare a YfEj Approfondire la mia conoscenza in materie specifiche necessarie per il mio futuro professionale | X | X |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|---|--|--|--|----------------------------------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Per cambiare i miei piani professionali, poiché, alla fine della mia esperienza YfEj, mi sono reso conto che i miei interessi erano cambiati Altro: specificare | | |
| | | | Q 2.23 Sei soddisfatto della tua vita attuale? | X | X |
| | | | Q 2.24 Ritieni che nei prossimi 5 anni la tua vita personale e professionale possa migliorare? | X | X |
| | | | Q 2.25 Dove vivi attualmente? <ul style="list-style-type: none"> Nel mio paese d'origine Nel paese in cui ho avuto la mia esperienza YfEj, ma ho intenzione di tornare nel mio paese d'origine. Nel paese in cui ho avuto la mia esperienza YfEj e ho intenzione di rimanere nello stesso paese Nel paese in cui ho avuto la mia esperienza YfEj e ho intenzione di trasferirmi in un paese diverso dal mio paese d'origine e dal paese in cui ho avuto la mia esperienza YfEj | X | |
| | | | Q 2.26 Dove vivi attualmente? <ul style="list-style-type: none"> Nel mio paese d'origine All'estero, ma ho intenzione di tornare nel mio paese d'origine All'estero e ho intenzione di rimanere nello stesso paese All'estero e ho intenzione di trasferirmi in un paese diverso | | X |
| | | | Q 2.27 Se attualmente vivi all'estero e non intendi tornare nel tuo paese d'origine, qual è il motivo? <ul style="list-style-type: none"> Non pertinente, intendo tornare nel mio paese d'origine Migliore remunerazione Migliori condizioni di lavoro Più opportunità Motivi familiari Aspetti culturali Altro (specificare) | X | X |
| EFFICIENZA QUALITÀ DELL'INFORMAZIONE | Accessibilità, completezza e qualità delle informazioni | Quali informazioni e che tipo di supporto hanno ricevuto i giovani? | Q 3.1 Come valuti gli strumenti di informazione/orientamento diffusi attraverso il portale YfEj e i social network? <ul style="list-style-type: none"> Completezza e chiarezza delle informazioni pubblicate | X | X |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|-------------------------------|---|--|---|--|--|
| E DELL'ASSISTENZA RICEVUTA | | In che misura le informazioni disponibili online e fornite dai consulenti soddisfano le esigenze di informazione dei giovani? | <ul style="list-style-type: none"> Facilità d'uso delle funzionalità del sito web per accedere alle informazioni Livello di informazione/Aggiornamento degli strumenti di orientamento | | |
| | | | <p>Q 3.2 Come valuti la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite dai consulenti EURES in relazione alle seguenti dimensioni?</p> <ul style="list-style-type: none"> Informazioni generali sul progetto YfEj Condizioni di vita e di lavoro nel paese ospitante Alloggi nel paese ospitante Questioni amministrative relative all'esperienza lavorativa Tutti gli obblighi amministrativi, previdenziali e fiscali, come previsto dalla legislazione del paese ospitante Procedure per l'accesso al progetto e relativi vantaggi Corsi di lingua preparatori | X | X |
| | Oneri amministrativi | In che misura le procedure amministrative e la documentazione assicurano l'effettiva partecipazione a YfEj? | <p>Q 3.3 Si prega di esprimere la propria soddisfazione in relazione alle seguenti dimensioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> Facilità d'uso della procedura di registrazione Facilità d'uso della procedura per ricevere i benefit Tempestività del pagamento dei benefit | X | X |
| | Qualità dell'assistenza ricevuta | In che misura i giovani sono soddisfatti del sostegno finanziario e dei servizi ricevuti? | Q 3.4 A tuo parere, l'importo del benefit era ragionevole? | X | X |
| | | | <p>Q 3.5 Come valuti il sostegno ricevuto dai consulenti EURES del progetto in relazione alle seguenti dimensioni?</p> <ul style="list-style-type: none"> Gentilezza generale e propensione al supporto Capacità di trovare l'azienda/le opportunità di colloquio più adatte ai miei interessi e al mio profilo Aiuto offerto con la modulistica Abilità di risolvere i problemi durante il placement (solo per giovani collocati) | X | X |
| | | | <p>Q 3.6 Che tipo di informazioni e supporto ritieni utile ricevere al termine dell'esperienza lavorativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> Ulteriori opportunità di lavoro nei paesi ospitanti Ulteriori opportunità di formazione nei paesi ospitanti Ulteriori opportunità di lavoro nel mio paese d'origine Modalità per ottenere il riconoscimento formale delle competenze acquisite Ulteriori opportunità di formazione nel mio paese d'origine | X | |
| | | | | | |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO | SOTTO-GRUPPO: PLACED O COLLOCATI | SOTTO-GRUPPO: OTHERS O ALTRI BENEFICIARI |
|---|-----------------------------|--|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Altro: specificare | | |
| FUTURO DI YOUR FIRST EURES JOB | Vie di miglioramento | C'è spazio per l'utilizzo di forme alternative di sostegno diverse da quelle esistenti? Quali modifiche possono essere apportate al modello Yfej? | Q 4.1 Sulla base della tua esperienza con Yfej, come lo descriveresti con una parola? | X | X |
| | | | Q 4.2 Sulla base della tua esperienza con Yfej, consiglieresti a un tuo pari o parente di iscriversi a Yfej? | X | X |
| | | | Q 4.3 Secondo la tua opinione, Yfej dovrebbe fornire altri tipi di supporto/servizio? | X | X |
| | | | Q 4.4 Se hai risposto "si" alla domanda precedente, quale potrebbe essere? | X | X |
| | | | Q 4.5 Secondo la tua opinione, la Commissione europea dovrebbe continuare a finanziare programmi di mobilità come Yfej? | X | X |
| | | | Q 4.6 Utilizza questa casella per offrire suggerimenti, commenti, idee o approfondimenti su Yfej. | X | X |

APPENDICE B

Questionario dei i datori di lavoro e Matrice delle domande di ricerca

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO |
|------------------------------|--|---|---|
| ANALISI DELLA PARTECIPAZIONE | Informazioni sul background dei datori di lavoro | Come i datori di lavoro sono venuti a conoscenza del progetto YfeJ | Q 1.1 Come ha scoperto YfeJ? |
| | Motivazioni | Quali sono le motivazioni che inducono i datori di lavoro a registrarsi a YfeJ? | <p>Q 1.2 Cosa l'ha spinto a partecipare al progetto YfeJ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assumere persone con competenze che non sono stato in grado di trovare nel mio paese • Assumere/ospitare giovani ricevendo al contempo un sostegno finanziario per facilitare il processo di integrazione sul lavoro (PMI) • Testare e formare potenziali futuri dipendenti • Responsabilità Sociale d'Impresa: formare la futura forza lavoro del mio settore • Aumentare la contaminazione/dimensione multiculturale della mia azienda • Ottenere supporto nella pubblicazione di offerte di lavoro, incrocio domanda/offerta e preselezione dei candidati • Altro: specificare |
| EFFICACIA | Adeguatezza rispetto a background, interessi, aspettative dei datori di lavoro | In che misura l'esperienza realizzata grazie a YfeJ è in linea con le aspettative dei datori di lavoro? | <p>Q 2.1 Nel complesso, quanto erano preparati i lavoratori/tirocinanti/apprendisti YfeJ rispetto al lavoro chiamati a svolgere? (Scelta unica)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estremamente preparati • Molto preparati • Moderatamente preparati • Poco preparati <p>Q 2.2 Come valterebbe i lavoratori/tirocinanti/apprendisti YfeJ in termini di motivazione e iniziativa? (scelta unica)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estremamente motivati/forte iniziativa • Molto motivati/buona iniziativa • Moderatamente motivati/discreta iniziativa • Poco motivati/scarsa iniziativa • Per niente motivati/manca di iniziativa |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO |
|------|----------------------------------|---|---|
| | | | <p>Q. 2.3 Quanto è soddisfatto della capacità dei lavoratori/tirocinanti/apprendisti di lavorare in gruppo? (Scelta unica)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estremamente soddisfatto • Molto soddisfatto • Discretamente soddisfatto • Poco soddisfatto • Insoddisfatto <p>Q. 2.4 La sua azienda/organizzazione ha confermato uno dei lavoratori/tirocinanti/apprendisti YfEj dopo la fine del contratto?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sì • No • Non ho ancora deciso • Non applicabile in quanto assumiamo direttamente lavoratori YfEj attraverso contratti a tempo indeterminato |
| | <p>Qualità del lavoro</p> | <p>Risposta a emergenza COVID-19.</p> <p>Quali misure/benefits/servizi offerti da YfEj soddisfano i bisogni dei datori di lavoro?</p> | <p>Q. 2.5 A causa dell'emergenza COVID19, ha dovuto affrontare qualche problema nel gestire le attività di YfEj? Sì/No</p> <p>Q. 2.5.a Se ha risposto "sì" alla precedente domanda, qual è il problema o la sfida principale che ha dovuto affrontare?</p> <p>Q. 2.6 Cosa ha fatto per ridurre l'impatto del problema/sfida descritta sopra?</p> <p>Q. 2.7 Se dovesse valutare il valore aggiunto delle misure/dei benefits offerti ai lavoratori/tirocinanti/apprendisti per la sua organizzazione, quale dei seguenti aspetti indicherebbe?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto per colloqui di lavoro • Sovvenzione per il trasferimento • Formazione linguistica • Riconoscimento delle qualifiche • Integrazione per tirocinanti • Assegno supplementare per esigenze speciali • Programma di integrazione • Mix di benefit <p>Q. 2.8 Per quanto riguarda l'attuale configurazione del Programma di integrazione, quali moduli si sono dimostrati più utili a suo parere? (Selezionare al massimo due opzioni)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione preparatoria (competenze tecniche) |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO |
|------|---|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Formazione preparatoria (competenze linguistiche) • Formazione preparatoria (soft skills) • Visite aziendali/Supporto al mentoring • Supporto per il trasferimento <p>Q 2.9 Ritiene che la gestione complessiva del Programma di integrazione abbia prodotto effetti positivi e a lungo termine sui processi di lavoro/produzione dell'organizzazione?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nessun effetto • Sì • Ha avuto alcuni effetti <p>Q 2.9.a Se ha risposto sì alla precedente domanda, si prega di specificare che tipo di effetto</p> <p>Q 2.10 In che misura l'esperienza acquisita nella realizzazione dei Programmi di integrazione ha permesso alla sua organizzazione di sviluppare nuovi servizi volti a facilitare l'integrazione sul lavoro dei nuovi dipendenti?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sì • Sì, in una certa misura • No <p>Q 2.10.a Se "sì" o "in una certa misura" alla domanda precedente, quali servizi (ad esempio nuovo corso di formazione, tutoraggio, ecc.) sono stati sviluppati?</p> |
| | <p>Miglioramento delle competenze per i datori di lavoro</p> | <p>In che misura l'esperienza realizzata grazie a YfeJ ha migliorato i percorsi di mobilità dei giovani, la loro crescita personale e l'itinerario professionale?</p> <p>In che misura YfeJ garantisce che le aspettative dei datori di lavoro siano soddisfatte?</p> <p>Quali vantaggi produce l'assunzione di giovani attraverso programmi di mobilità per i datori di lavoro?</p> | <p>Q 2.11 Secondo lei, quanto l'esperienza della sua azienda ha contribuito alla crescita e alle prospettive professionali dei lavoratori/tirocinanti/apprendisti assunti attraverso il progetto? (Valutare ciascuna delle seguenti dimensioni secondo la seguente scala: Decisamente no, In misura minore, In parte, In larga misura, Decisamente sì)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Capacità di lavorare in team • Scrivere in modo efficace • Parlare in modo efficace • Capacità di comunicare e lavorare in una lingua straniera • Problem solving • Forte etica del lavoro • Iniziativa • Competenze analitiche/quantitative |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO |
|------|------------|--------------------|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Flessibilità/adattabilità • Lavorare in un ambiente professionale • Occupabilità (maggiore disponibilità ad entrare nel mercato del lavoro) |
| | | | <p>Q 2.12 Sulla base della sua esperienza, in relazione a quale delle seguenti dimensioni/aree ha trovato maggiori difficoltà? (Selezionare i tre più rilevanti e classificarli secondo rank da 1 a 3, rank 1=maggiore difficoltà):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicare in modo efficace con i lavoratori/tirocinanti/apprendisti • Integrare i lavoratori/tirocinanti/apprendisti nell'ambiente di lavoro • Aiutare i lavoratori/tirocinanti/apprendisti a trasferirsi nel paese ospitante • Trovare i compiti giusti per i lavoratori/tirocinanti/apprendisti per stabilirsi nel paese ospitante • Altro: specificare |
| | | | <p>Q 2.13 Quali sono i principali vantaggi derivanti dall'assunzione di giovani attraverso programmi europei di mobilità come YfEj?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrire allo staff consolidato l'opportunità di sviluppare le proprie competenze nel tutoraggio e nel coaching dei giovani • Formare i giovani in linea con le competenze specifiche richieste dal settore della mia organizzazione • Integrare persone con competenze che non sono stato in grado di trovare nel mio paese • Aumentare la contaminazione/dimensione multiculturale della mia azienda • Avvio/consolidamento del processo di internazionalizzazione dell'organizzazione • Altro: specificare |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO |
|--|--|--|---|
| EFFICIENZA QUALITÀ DELL'INFORMA ZIONE E DELL'ASSISTEN ZA RICEVUTA | Accessibilità, completezza e qualità delle informazioni | Quali informazioni e supporto hanno ricevuto i datori di lavoro? In che misura le informazioni disponibili online e fornite dai consulenti soddisfano le esigenze di informazione dei datori di lavoro? | Q 3.1 Come valuta gli strumenti di informazione/orientamento diffusi attraverso il portale YfeJ e i social network? <ul style="list-style-type: none"> • Completezza e chiarezza delle informazioni pubblicate • Facilità d'uso delle funzionalità del sito web per accedere alle informazioni • Livello di informazione/Aggiornamento degli strumenti di orientamento |
| | | | Q 3.2 Come valuta la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite dai consulenti EURES in relazione alle seguenti dimensioni? <ul style="list-style-type: none"> • Informazioni generali sul progetto YfeJ • Fasi e procedure per il colloquio dei candidati e per l'assunzione di un lavoratore/tirocinante/apprendista tramite YfeJ • Redazione di un'offerta di lavoro • Tutti gli obblighi amministrativi, previdenziali e fiscali • Compiti in termini di formazione e tutoraggio da fornire |
| | Oneri amministrativi | In che misura le procedure amministrative e la documentazione assicurano l'effettiva partecipazione a YfeJ? | Q 3.3 Si prega di esprimere la propria soddisfazione in relazione alle seguenti dimensioni: <ul style="list-style-type: none"> • Facilità d'uso della procedura di registrazione • Facilità d'uso della procedura per ricevere i benefit • Tempestività del pagamento dei benefit |
| | Qualità dell'assistenza ricevuta | In che misura i datori di lavoro sono soddisfatti del sostegno finanziario e dei servizi ricevuti? | Q 3.4 A suo parere, l'importo del benefit era ragionevole? Q 3.5 Come valuta il sostegno ricevuto dai consulenti EURES del progetto in relazione alle seguenti dimensioni? <ul style="list-style-type: none"> • Gentilezza generale e propensione al supporto • Capacità di trovare i candidati più adatti al profilo organizzativo/aziendale e settoriale • Aiuto offerto con la modulistica • Abilità di risolvere i problemi durante il placement |
| | Vie di miglioramento | C'è spazio per l'utilizzo di forme alternative di sostegno diverse da quelle esistenti? | Q 4.1 Basandosi sulla sua esperienza con YfeJ come lo descriverebbe con una parola? |

| AREA | DIMENSIONE | DOMANDE DI RICERCA | DOMANDE NEL QUESTIONARIO |
|--------------------------------------|------------|--|---|
| FUTURO DI Your first EURES job | | Quali modifiche possono essere apportate al modello YfEj? | <p>Q 4.2 Secondo lei, che tipo di sostegno, se del caso, favorirebbe un più ampio impegno dei datori di lavoro in YfEj?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maggiori informazioni sulla portata e sul valore aggiunto delle assunzioni attraverso YfEj • Maggiore sostegno per fornire una formazione linguistica specifica per il lavoro • Partenariato/Cooperazione con istituti di formazione per la formazione dei lavoratori • Maggiore disponibilità di candidati ideali e motivati • Maggiore flessibilità per quanto riguarda la durata del collocamento • Maggiore sostegno in termini di selezione dei lavoratori • Informazioni e orientamento sulla legislazione applicabile, i requisiti, doveri dei datori di lavoro durante e dopo il collocamento • Maggiore sostegno finanziario • Altro: specificare <p>Q 4.3 Cosa potrebbe fare la sua azienda per contribuire ad aumentare la qualità di YfEj?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipare attivamente alla valutazione e attestazione dell'apprendimento e dei risultati relativi all'esperienza di lavoro/tirocinio/apprendistato • Contribuire attivamente alla definizione di accordi standard • Diffusione di informazioni sulle opportunità offerte da YfEj ad altre imprese e alle reti di datori di lavoro • Altro: specificare <p>Q 4.4 Quante probabilità ha di assumere altri lavoratori/tirocinanti/apprendisti YfEj?</p> <p>Q 4.5 Quante probabilità ha di indirizzare i candidati YfEj ad altri datori di lavoro?</p> <p>Q 4.6 Secondo lei, la Commissione europea dovrebbe continuare a finanziare programmi di mobilità come YfEj?</p> <p>Q 4.7 Utilizzate questo spazio per offrire suggerimenti, commenti, idee o approfondimenti su YfEj.</p> |