Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea
magistrale

in Lingue, Economie e
Istituzioni dell'Asia e
dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

Rapporti formativi tra università e mercato del lavoro

L'inserimento nel mercato del lavoro dalla ricerca del tirocinio curriculare all'implementazione del job hunting degli studenti di area Giappone di un'università pubblica italiana

Relatore
Ch. Prof. Hirofumi Utsumi

Correlatore
Ch. Prof. Toshio Miyake

Laureanda
Virginia Mussi
Matricola 878167

Anno Accademico
2025 / 2026

A mia mamma e mio papà,
che continueranno sempre ad aiutarmi a fare la valigia

要旨

本論文では、学生たちの就職力を高める責任は大学に課せられているかという問題について考察する。この研究の範囲を狭めるため、本論文ではヴェネツィア・カフォスカリ大学のアジア・北アフリカ研究学部の日本専攻の学生や卒業生を研究対象者とした。

第1章では、インターンシップ制度に特に注目しながら、学術界から労働市場へのトランジションシステムを分析し、イタリアの新卒者の労働市場への参入について論じている。イタリアの若者の労働市場への参加状況（欧州平均を下回っていることが判明した）や、有能な若者の海外への移民現象について取り上げられた。さらに、イタリアにおけるインターンシップの歴史的変化の概要、すなわち「トレウ法案」や1997年法律第196号第18条から、1998年3月25日付け共同省令第142号、1999年のボローニャ・プロセス、そして欧州高等教育圏（EHEA）に至るまでの状況について分析を行った。フランス、スペイン、ドイツを事例として、インターンシップに関する欧州の規則の状況も分析し、イタリアおよび2017年の「国家・地域間協定」との比較も行われた。この分析により、これらの国々におけるインターンシップを規制する法律、報奨金制度、および若者の労働市場への参入方法に違いがあることが明らかになった。また、イタリアでは地域ごとに異なるインターンシップの規制制度が存在することを示した。最後に、就職活動の特徴とその歴史的変化について分析を行った。また、その経済的・社会的コストや、この採用形態に生じている最近の変化についても検討し、学界から社会へのトランジションの異なるモデルを分析するとともに、イタリアのモデルとの比較のための新たな要素を明らかにした。

第2章では、カフォスカリ大学の日本専攻の学生たちのアカデミックなキャリアを分析し、本調査の対象となる学生たちが就職にむけて準備を進める上で、教育の視点からどのような機会が提供されているかを分析した。まず、日本語を第一学習言語とする学士課程および修士課程を分析し、人文分野と経済・法学分野を区別して検討した。そして、海外留学のさまざまなプログラムについて詳しく検討し、カリキュラムに定められたインターンシップの単位を修得する活動についてまとめたことで、アカデミックなキャリアを積み重ねるチャンスについて分析を行った。こ

の分析の目的は、カフォスカリ大学の日本専攻の学生が、就職前に、アカデミックなキャリアを通じて、教育的な経験、国際的な経験、そして仕事に関する体験を積むために利用できるサポートについてまとめることだった。

第 3 章では、日本専攻の学生を対象とした就職指導および就職支援のためのツールについて分析を行った。まず、大学のキャリアサービスによる活動を、進路指導と就職支援に区分して分析し、これに基づき、筆者による進路指導と就職支援のコース案について提案を行った。次に、DSAAM のプロジェクトのうちに、学生の教育と就職活動をより直接的に関連付けるもの、すなわち「ビジネス日本語」コースおよび外部団体と協力した取り組みについて分析を行った。最初の分析から、このコースは語学教育だけでなく、職業上の状況や就職活動に関連した内容や実践的演習も提供していることが明らかになった。外部団体とパートナーシップに関して、CCIGI との座談会や、三菱商事との共同ビジネス・エクスペリエンス・ワークショップが検討対象となった。これらの参加活動からは、2 つの異なるタイプのパートナーシップが生まれることとなった。一つは、キャリアガイダンスや日本の専門職ネットワークとの接続という性格が強く、もう一つは、日本の企業と直接交流し、参加学生が学業を通じて習得した知識を応用することが必要であったため、より実践的な性格を持っていた。全体として、本章では、就職支援分野における取り組みをまとめ、日本専攻の学生が就職への準備において、学部および大学全体の取り組みによってどのように支援されているかをより明確に示した。

第 4 章では、本研究のために用いられた一次資料、すなわち筆者がカフォスカリ大学の日本専攻の学生および卒業生を対象に実施した 2 つのアンケート調査について、量的および質的な観点から分析を行っている。

最初のアンケート調査は、ヴェネツィア・カフォスカリ大学の日本語学習者を対象とし、具体的には日本語を第一学習言語とする学士課程の学生を対象とした。アンケートは 19 問で構成されており、そのうち 14 問は選択式で、9 問については回答の理由も尋ねられた。このアンケートは、DSAAM 教育部門の協力により、2026 年 4 月 14 日よりメールで送信された。また、アンケートの周知への協力を依頼するメールを、以下の教員および CEL にも送信した：マッツァ教授、マスキオ教授、ネスポリ教授、パッパラルド教授、平松先生、梶川先生、小林先生、マリコ先生、西田先生、西岡先生、鈴木あかね先生、鈴木正子先生、 上村先生、内海あゆこ先

生、保田先生、吉田先生。2026 年 5 月 31 日 23:59（GMT+9）に、回答の受付は終了した。アンケートには計 69 名が回答したが、そのうち 2 名は調査への参加に同意しなかった。このため、本分析では、参加について同意した 67 名のみを対象としている。

2 番目のアンケート調査については、ヴェネツィア・カフォスカリ大学の日本語専攻の卒業生、具体的には 2010 年から 2025 年の間に、日本語を第一学習言語とする学位を取得した者を対象とした。具体的には、以下の学士課程および修士課程の卒業生に対して、このアンケートを広めてもらうよう依頼した：

- アジア・北アフリカの言語、文化、社会 [LT] - 日本研究 - 経済専攻
- アジア・北アフリカの言語、文化、社会 [LT] - 日本研究 - 人文専攻
- 東アジアの言語・文化 LICAO 1 [LT] - 日本研究
- 東アジアの言語・経済・法律制度 LISAO 1 [LT] - 日本研究
- アジア・北アフリカ言語・経済・制度 LEIG [LM] - 日本研究
- アジア・北アフリカ言語・文明 LICAAM [LM] - 日本研究
- 東アジアの言語・文化 LICAO 2 [LM] - 日本研究
- 東アジアの言語・経済・法律制度 LISAO 2 [LM] - 日本研究

このアンケートは 28 問からなり、そのうち 21 問が複数選択式、7 問が自由記述式（短文）であった。また、5 問の複数選択式問題については、回答の理由もお願いした。本アンケートは、カフォスカリ・アルムナイ協会の協力により、2026 年 5 月 11 日よりメールで送信された。2026 年 5 月 31 日 23 時 59 分（GMT+9）を以て、回答の受付を終了した。合計 51 名がアンケートに回答したが、そのうち 6 名は、上記に列挙された学士課程または修士課程のいずれをも修了していないと回答したため、本報告書の分析対象からは除外された。また、1 名はアンケートへの参加に同意しなかったため、本分析では、上記に挙げた学位のいずれかを取得し、かつ参加への明確に同意を示した 44 名のみを対象としていた。

分析の結果、第 1 回アンケートに回答した学生の数多くは学業がまだ始まったばかりであり、就職活動よりも学業を優先していたことが明らかになった。また、第 2 回アンケートに回答した卒業生については、人文系と経済・法律系との間で回答がバランスよく分けられていた。回答者の過半数は 2015 年から 2019 年の間に卒業しており、日本での居住経験（主に留学）があり、ヴェネツィアのカフォスカリ大

学でビジネス日本語を学んでいた。大学教育と就職との関連性については、期待と実態の間に大きなギャップが見られた。アンケートに回答した学生の 91%が、将来は専攻分野に関連する職に就きたいと回答した一方で、第 2 回アンケートに回答した卒業生のうち、自身の仕事が学業と関連していると答えたのはわずか 9 名にとどまった。学生の大多数は、大学教育で習得したスキルの中で、日本語能力が職場で最も活用しやすいスキルであると考えており、卒業生を対象とした調査データもこの見解と一致しているようだ。しかし、全体として見ると、大学教育で習得したスキルの職場での活用可能性に関する学生の期待と、卒業生の実際の経験との間には大きなギャップが示されていた。これはおそらく、第 2 回調査の回答者の 61.4%が、現在の職業が大学での専攻分野と一致していないという現状に理由があると考えられる。したがって、調査結果からは、大学教育で習得した知識の職場での活用可能性は、専攻分野と職業の一致度によって異なることが示されている。学生を対象としたアンケートおよび卒業生を対象としたアンケートの両方で明らかになった、インターンシップと就職の間の連続性に関する印象と一致して、いずれの場合も、両方の種類の就職活動において一つの団体の利用が好まれていた。ただし、卒業生に関する結果の方がその割合が高かった（学生の 59.7%が賛成であるのに対し、卒業生は 70.5%が賛成）。さらに、第 1 回アンケートに回答した学生のうち 38 名は、インターンシップ探しと就職活動の両方において、日本に関する専門的な支援を望んでいると回答していた。この結果は、卒業生を対象としたアンケートの結果とも一致していた。すなわち、自分で就職活動を行うことが好まれる一方で、日本に関する具体的かつ専門的な支援へのニーズも明らかになっていた。

「Placement Japan」に関しては、両方の調査結果から、このサービスはあまり知られていなかったことが明らかになったが、いずれの調査でも、その終了に対して否定的な評価が示され、大多数の人々から「チャンスの減少」と受け止められていた。

学生と卒業生のアンケート結果のこの共通点については、カリキュラムに組み込まれたインターンシップに関する質問でも見られた。学生の 77.6%は、インターンシップが義務化されるべきだと考えており、卒業生においても、職場環境とインターンシップの間に感じられる関連性から、賛成の割合は 81.8%に達していた。ヴェネツィア大学の卒業生の就職力に対する責任の在り方について、2 つの調査結果に

は強い一致が見られた。調査対象となった学生の 73.1%が、その責任を所属大学にあると回答しており、このデータは卒業生調査の結果（75%が賛成）と一致していた。学生を対象とした調査の結果からは、大学サービスへのこの責任の帰属が、個人の責任に取って代わるものであってはならないことも明らかになった。実際、両方の調査結果において、その責任は新卒者を含む様々な主体が共に負うべきものであることが示されていた。

Indice

Abstract ... **12**

Introduzione ... **13**

L'ingresso nel mondo del lavoro dei neolaureati italiani ... **15**

1.1 Panoramica storica ... 15

1.1.1 Il pacchetto Treu e l'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 ... 16

1.1.2 Riforme successive: il Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998, il processo di Bologna del 1999 e lo Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (EHEA) ... 17

1.2 Normative europee sui tirocini ... 19

1.2.1 Francia ... 19

1.2.2 Spagna ... 21

1.2.3 Germania ... 23

1.2.4 L'Italia e l'Accordo Stato-Regioni del 2017 ... 24

1.3 Come cercare lavoro in Giappone come studenti universitari ... 27

1.3.1 Storia dello Shūshoku katsudō ... 28

1.3.2 Il costo sociale dello Shūshoku katsudō ... 29

1.4 Sintesi del capitolo ... 31

Le carriere accademiche degli studenti cafoscarini di area Giappone: come prepararsi prima di entrare nel mondo del lavoro ... **33**

2.1 Da dove partire per diventare esperti di area Giappone ... 33

2.1.1 Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea - Curriculum Giappone [LTR40] ... 34

2.1.1.1 Indirizzo umanistico ... 35

2.1.1.2 Indirizzo economico-giuridico ... 36

2.1.2 Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea - Curriculum Giappone [LMR20] ... 36

2.1.3 Lingue dell'Asia e dell'Africa mediterranea per l'impresa e la cooperazione internazionale - Curriculum Giappone [LMR40] ... 38

2.2 Come arricchire il proprio curriculum per l'inserimento nel mondo del lavoro: il periodo di studio all'estero ... 39

2.2.1 Scambi di Dipartimento ... 40

2.2.2 Overseas ... 40

2.2.3 Visiting Student ... 40

2.2.4 Erasmus+ per studio extra-Europa (International Credit Mobility – ICM) ... 40

2.2.5 Erasmus+ per studio Europa 41
2.2.6 Opportunità e iniziative delle università partner 41
2.2.7 Borse ministeriali 41
2.3 I tirocini per gli studenti DSAAM: da dove iniziare? 41
2.3.1 Tirocini in Italia 44
2.3.2 Tirocini all'estero 45
2.3.3 Le attività sostitutive di tirocinio 48
2.4 Sintesi del capitolo 49
Gli strumenti per l'orientamento e l'accompagnamento al mondo del lavoro per gli studenti di area Giappone 51
3.1 Il Career Service di ateneo 51
3.1.1 I servizi disponibili 51
3.1.2 Una proposta di percorso di orientamento e inserimento lavorativo sulla base dei servizi offerti dal Career Service 52
3.2 Iniziative formative collegate al lavoro per gli studenti di area Giappone 54
3.2.1 Trattativa commerciale 54
3.2.2 Collaborazioni con enti esterni 56
3.2.2.1 Gli incontri con la CCIGI: quando sono iniziati e a quale scopo 57
3.2.2.2 I Business Experience Workshop in collaborazione con la Mitsubishi Corporation 59
3.3 Sintesi del capitolo 60
Metodologia, analisi dati e conclusione 62
4.1 Sondaggio rivolto a studenti cafoscarini 62
4.1.1 Profilo dei rispondenti al sondaggio 63
4.1.2 Aspettative sul nesso tra percorso universitario e futuro lavorativo 64
4.1.3 Percezione della spendibilità lavorativa delle conoscenze acquisite durante la formazione universitaria 65
4.1.4 Percezione del ruolo dell'ateneo nell'accompagnamento al tirocinio curriculare e al lavoro 67
4.1.5 Conoscenza e valutazione del desk Placement Japan 68
4.1.6 Percezione della responsabilità dell'ateneo nell'employability dei neolaureati e prospettive di miglioramento 69
4.2 Sondaggio rivolto a laureati cafoscarini 71
4.2.1 Profilo dei rispondenti al sondaggio 72
4.2.2 Rapporto tra formazione universitaria e inserimento lavorativo 72

4.2.3 Spendibilità lavorativa delle competenze acquisite durante la formazione universitaria 75
4.2.4 Servizi placement di ateneo: utilizzo, valutazione e incidenza sul percorso lavorativo 77
4.2.5 Conoscenza e valutazione del desk Placement Japan 78
4.2.6 Percezione della responsabilità dell'ateneo nell'employability dei neolaureati e prospettive di miglioramento 79
4.3 Conclusioni 81
4.3.1 Confronto tra le aspettative degli student3 e l'esperienza dei laureat3 81
4.3.2 L'attribuzione della responsabilità dell'employability dei neolaureati dell'Università Ca' Foscari Venezia 83
4.3.3 Necessità emerse dai sondaggi e servizi di ateneo corrispondenti 83
4.3.4 Limiti dell'indagine 85
4.3.5 Proposta di miglioramento dei servizi di ateneo 85
4.4 Sintesi del capitolo 87
Sintesi dell'elaborato 89
Appendici 91
Questionario studenti 91
Questionario laureati 103
Bibliografia 120
Sitografia 122

Indice delle figure

Figura 1 Questionario studenti - domanda 8 - risultati 66
Figura 2 Questionario laureati - domanda 10 - risultati 74
Figura 3 Questionario laureati - domanda 7 - risultati 76
Figura 4 Questionario studenti - domanda 8 - risultati 82
Figura 5 Questionario laureati - domanda 7 - risultati 82

Indice delle tabelle

1 Tabella esami indirizzo umanistico 35
2 Tabella esami indirizzo economico-giuridico 36
3 Scala di valutazione delle conoscenze 66
4 Scala di valutazione delle conoscenze 75
5 Questionario studenti - domanda 8 97
6 Questionario laureati - domanda 7 108

Abstract

Questo scritto è volto a esplorare come funziona il primo approccio al mondo del lavoro degli studenti di area Giappone del Dipartimento di studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea dell'Università Ca' Foscari Venezia e, nello specifico, comprendere il ruolo dell'università in questo processo.
Sarà svolta un'analisi storica delle leggi italiane in merito, confrontandole con altri modelli europei e con il modello giapponese. Seguirà un approfondimento delle carriere accademiche degli studenti cafoscarini per meglio inquadrare la loro formazione accademica e delle opportunità che fornisce l'Università Ca' Foscari Venezia per quanto riguarda scambi all'estero, tirocini e varie iniziative dell'università inerenti l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro.
Attraverso sondaggi per mezzo di un'analisi quantitativa e qualitativa saranno analizzate le aspettative lavorative e i bisogni in merito degli studenti e laureati cafoscarini di area Giappone e saranno confrontate con i dati AlmaLaurea.

Introduzione

Questo elaborato ha lo scopo di comprendere come funziona l'inserimento nel mondo del lavoro dei cafoscarini[1] di area Giappone. Ho individuato questo campione di studenti e laureati, perché è anche l'oggetto dei miei studi universitari.

Anch'io, giungendo alla conclusione del mio percorso accademico, sto cercando lavoro e mi piacerebbe trovarne uno relativo alla mia area di studi. A questo scopo, ho consultato in modo informale diverse fonti per una ricerca preliminare, tra cui le esperienze di altri studenti che si sono laureati prima di me nella stessa area di studi, le pagine web delle piattaforme relative al job hunting, le normative italiane e di alcuni paesi europei riguardo tirocini e stage.

Questa ricerca mi ha fatto comprendere che gli enti d'ausilio per cercare lavoro sono vari e molteplici, ma non tutti sono efficaci per un laureando con poca o nulla esperienza lavorativa pregressa.

Per questo motivo, ho pensato che potesse essere l'università di appartenenza l'ente deputato al primo inserimento lavorativo dei propri studenti e laureandi. Analizzando le pagine web di ateneo del Career Service riguardanti tirocini e ricerche lavorative, ho avuto la percezione che venissero forniti validi strumenti, ma che fossero ancora troppo generici per ottenere un aiuto concreto nella ricerca lavorativa di area Giappone.

A questo scopo mi sono chiesta se fosse davvero l'università a doversi occupare dell'employability dei suoi neolaureati e, in caso di risposta affermativa, in che modo.

Per rispondere a queste domande, ho condotto una ricerca sul sistema dei tirocini in Italia nel tempo, comparandolo con i principali sistemi europei e con lo shūshoku katsudō giapponese attraverso lo studio delle leggi nazionali e dei materiali messi a disposizione su siti legati all'Unione Europea.

Inoltre, ho analizzato i principali indirizzi di studio triennali e magistrali con prima lingua di studio il giapponese dell'Università Ca' Foscari Venezia[2] e le iniziative messe a disposizione dall'ateneo per arricchire i curricula di questi studenti per meglio inquadrare i loro background accademici.

Ho approfondito anche le iniziative messe in campo dall'UCF per agevolare i propri studenti ed alumni nella ricerca del tirocinio curriculare obbligatorio e del primo lavoro post laurea attraverso lo studio dei materiali messi a disposizione sul sito d'ateneo.

Ho messo a confronto quanto emerso dall'analisi di queste fonti con le aspettative degli studenti UCF di area Giappone e con le esperienze pregresse degli alumni UCF

[1] Per "cafoscarini di area Giappone" si intendono tutti gli studenti e laureati che stanno studiando o hanno studiato lingua giapponese come prima lingua di studio presso l'Università Ca' Foscari Venezia.
[2] Da qui in poi nel testo UCF.

della stessa area tramite i risultati di sondaggi rivolti ad essi.

L’ingresso nel mondo del lavoro dei neolaureati italiani

Al giorno d’oggi l’introduzione nel mercato del lavoro di giovani laureati in Italia è un argomento alquanto dibattuto.

Secondo l’EURES[3]:

> “*Nel 2023 più di 25,5 milioni di persone erano attive sul mercato del lavoro in Italia. Il tasso di occupazione è stato del 61,5 %, inferiore di 8,9 punti percentuali rispetto alla media dell’UE-27 e superiore di 2,9 punti percentuali rispetto al 2018.Nel 2023, per le donne il tasso di occupazione è stato del 52,5 %, per gli uomini del 70,4 % e per i giovani è stato del 20,4 %*”[EURES, 2025];

In sostanza, il tasso di occupazione in Italia è sempre al di sotto della media europea, specialmente per quanto riguarda i giovani.

I giovani italiani, una volta laureati, vanno all’estero in cerca di migliori opportunità. Il Sole24ore parla di:

> “*Un’emigrazione qualificata, fatta spesso di giovani che lasciano il Paese dopo aver terminato un percorso di studi e formazione terziaria, che ha un costo non solo per le famiglie, ma anche per lo Stato. Un investimento che per l’Italia va perso nel momento in cui i talenti trovano “casa” fuori dai nostri confini.*” [Magnacavallo, 2026]

Partendo proprio dalla formazione dei giovani italiani, il primo approccio col mondo del lavoro per gli studenti universitari italiani si ha con il tirocinio curriculare; secondo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il tirocinio è “*un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Non si configura come rapporto di lavoro.*” Nello specifico, il tirocinio curriculare è finalizzato “*ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro*” (Ministero del Lavoro, s.d.).

1.1 Panoramica storica

Il tirocinio curriculare così come lo conosciamo oggi è il frutto di un processo lungo circa una trentina d’anni al momento della stesura di questo elaborato; come attestato da Cantisano e Oppedisano (2014) nel loro articolo, “*Lo stage è stato introdotto nel panorama giuridico italiano dalla legge 24 giugno 1997, n. 196*” sotto il governo Prodi I che si insediò il 17 maggio 1996 e cadde il 21 ottobre 1998 (Presidenza del Consiglio dei Ministri, s.d.).

[3] EURopean Employment Services

Negli anni ‘90 “[...] *uno dei tratti caratteristici della disoccupazione italiana*” era ”[...] *costituito dalla sua concentrazione tra la componente giovanile*”, definita da Schilirò nel suo articolo “*disoccupazione da inserimento*” (Schilirò, 2001: 8).

Il punto cruciale della questione era che “[...] *alla maggior parte degli individui al di sotto di una certa soglia di età*” mancava “*l’esperienza lavorativa pregressa*” necessaria a superare il “*meccanismo di selezione*” per accontentare i requisiti fondamentali della domanda di lavoro (Schilirò, 2001: 8).

Pertanto, Schilirò nel suo articolo individua i seguenti elementi che hanno contribuito a creare questa disoccupazione da inserimento :

- esperienza lavorativa pregressa scarsa o del tutto assente;
- “*scarso raccordo tra sistema formativo e produttivo*”, che genera giovani “*poco dotati di specializzazione da spendere sul mercato*”;
- creazione di “*aspettative sui futuri ruoli lavorativi che siano commisurati al titolo di studio conseguito*”. I giovani, almeno quelli che potevano contare sul sostegno familiare, avevano la possibilità di “[...] *non adattarsi a lavori inferiori alle loro aspettative, restando così a lungo in attesa di un'occasione d'impiego adeguata alla formazione raggiunta.*” [Schilirò, 2001: 8]

Da questo contesto nascerà l’esigenza di modernizzare il mercato del lavoro.

1.1.1 Il pacchetto Treu e l’articolo 18 della legge n. 196 del 1997

La legge n. 196 del 1997 faceva parte di un pacchetto di riforme noto come Pacchetto Treu dal nome dell’allora ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale. Il pacchetto conteneva importanti riforme in ambito lavorativo per “*contrastare la disoccupazione, rendendo meno rigido il mercato del lavoro, attraverso la crescita di flessibilità in alcune forme contrattuali.*” (Colloca, 2019)

Nello specifico, qui tratterò della parte che riguarda i tirocini formativi e di orientamento.

Essi furono introdotti con lo scopo di collegare gli studenti al mondo del lavoro prima del loro effettivo ingresso in quest’ultimo attraverso un’esperienza pratica.

Infatti, il punto centrale della legge è che le esperienze da essa derivanti non costituiscono “*rapporti di lavoro*”, bensì di “*iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione*”; sebbene sia menzionata un’assicurazione a beneficio dei tirocinanti, si parla sempre di rimborso spese oppure “*attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico*” e non di remunerazione vera e propria. [Legge n. 196/1997, art. 18]

É importante sottolineare che la legge Treu del ‘97 regolamentarizza i tirocini formativi e di orientamento e non fa distinzione tra tirocini curriculari e tirocini extracurriculari; questa dicitura verrà disambiguizzata in seguito, soprattutto grazie all’Accordo Stato-Regioni del 2017.

Prima di questo accordo ci sono altre tappe nell'evoluzione dei tirocini che è importante analizzare.

1.1.2 Riforme successive: il Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998, il processo di Bologna del 1999 e lo Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (EHEA)

Le disposizioni contenute nella legge Treu del '97 hanno visto applicazione concreta per via del Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998. Il decreto ha stabilito concretamente le modalità attuative della legge Treu, definendo i requisiti formali dei tirocini, sancendo la loro natura non lavorativa e definendone i limiti.

Secondo quanto previsto dal d.i. 142/1998, i soggetti promotori elencati erano:

- "*agenzie per l'impiego [...], ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;*
- *università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;*
- *provveditorati agli studi;*
- *istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;*
- *centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente [...];*
- *comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;*
- *servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione*". [D.I. n. 142/1998]

Erano incluse anche "[...] *istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della regione*". (D.I. n. 142/1998)

Per quanto riguarda i soggetti ospitanti, nel decreto non era presente un elenco preciso; essi erano definiti in termini più ampi.

In primo luogo, si doveva stipulare una convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante; successivamente, si procedeva con la redazione di un progetto formativo individuale. Inoltre, nel decreto si specificava:

> "*I soggetti promotori garantiscono la presenza di un tutore come responsabile didatticoorganizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento*". [D.I. n. 142/1998]

La finalità era sempre quella di creare un ponte tra il mondo della formazione e quello del lavoro attraverso l'acquisizione di competenze pratiche non sempre ottenibili con il solo studio teorico.

Il d.i. 142/1998 aveva anche dei limiti in comune con la precedente riforma Treu:

- il tirocinio non costituiva rapporto di lavoro, pertanto non era prevista alcuna retribuzione a favore del tirocinante;
- il confine tra formazione e lavoro era stato assottigliato e questo aveva portato anche al fenomeno di tirocinanti usati come manodopera a basso costo mascherata da formazione a causa della difficoltà nel verificare la qualità formativa dell'offerta.

In questo quadro complesso, volto a colmare il divario tra formazione e lavoro, si è inserito il processo di Bologna, grazie al quale il processo di trasformazione del sistema formativo ha iniziato ad essere affrontato non solo a livello nazionale, ma anche sul piano europeo.

Il processo di Bologna risulta complementare rispetto al decreto: infatti, se il d.i. 142/1998 affrontava il problema dell'occupazione giovanile a livello normativo, il processo, invece, lo affrontava a livello universitario.

Con esso nasce anche un nuovo tipo di linguaggio: si inizia a parlare di "competenze", "formazione", "orientamento" e "occupabilità".

Come scritto sul sito della European Education Area, "*Il processo di Bologna mira a rendere più coerenti i sistemi di istruzione superiore in Europa*" attraverso l'istituzione di uno spazio apposito:

> "*lo Spazio europeo dell'istruzione superiore per agevolare la mobilità degli studenti e del personale, rendere più inclusiva e accessibile l'istruzione superiore e rendere l'istruzione superiore europea più attraente e competitiva a livello mondiale*".

I paesi partecipanti hanno deciso di:

- "*istituire un sistema di istruzione superiore a tre cicli comprendente studi di laurea, di laurea magistrale e di dottorato*
- *garantire il riconoscimento reciproco delle qualifiche e dei periodi di studio all'estero conseguiti presso altre università*
- *attuare un sistema di garanzia della qualità per accrescere la qualità e la rilevanza dell'apprendimento e dell'insegnamento*". [Commissione europea, s.d.]

Il processo di Bologna, con l'istituzione dell'European Higher Education Area (EHEA), ha armonizzato i sistemi di educazione superiore in Europa, facilitando il loro dialogo col mercato del lavoro. Si è verificata una riduzione nei tempi dei percorsi formativi

con l'inserimento della formula 3+2 (percorsi di laurea triennale e di laurea magistrale in rispettivamente 3 e 2 anni) e un'agevolazione nella mobilità degli studenti all'interno dell'area comunitaria. Questo ha permesso di rendere i curricula degli studenti appartenenti ai paesi aderenti più attraenti e competitivi a livello globale.

1.2 Normative europee sui tirocini

Il processo di Bologna ha ridefinito il concetto stesso di formazione cambiando non solo la struttura vera e propria degli indirizzi di laurea, ma anche attraverso l'inserimento del tirocinio nei percorsi accademici: esso, infatti, è stato integrato nel piano di studi attraverso l'assunzione di un peso in crediti.

In questo clima di "*cooperazione transfrontaliera in campo accademico*", le politiche nazionali in materia di tirocini sono restate, però, frammentarie: come si trova scritto sul sito dell'European Education Area, "*L'attuazione di tali riforme non è tuttavia uniforme nei 48 paesi partecipanti*" (Commissione europea, s.d.).

Di seguito propongo un riassunto delle politiche vigenti in Francia, Spagna e Germania in quanto paesi rappresentativi di modelli diversi in materia di regolamentazione dei tirocini sulla base delle informazioni fornite da Stage4eu[4].

1.2.1 Francia

Secondo quanto riportato sulla scheda Tirocini in Francia di Stage4eu[5], dal Giugno del 2000 in Francia stage e tirocini sono regolamentati dal Code de l'éducation.

Nel modello francese, come in quello italiano, per quanto riguarda gli stage sono presenti tre soggetti: lo stagista, il soggetto ospitante e il soggetto promotore.

A differenza dell'Italia, in Francia la normativa prevede regole più rigide sull'inquadramento:

- la definizione stessa di stage prevede un nesso tra le competenze professionali acquisite e il percorso di istruzione o formazione dell* stagista, tanto che esso ha natura strettamente curricolare e si può svolgere solo se iscritti a percorsi scolastici, formativi o universitari;
- ha durata massima di 6 mesi (924 ore annue) per ogni anno di insegnamento;
- in casi specifici (durata complessiva di più di 2 mesi consecutivi o più di 309 ore) deve essere corrisposta una "*gratification*" di almeno 4,50 €/h (circa 630

[4] Stage4eu è un portale promosso dall'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) che fornisce supporto su opportunità offerte in ambito europeo in diversi settori, tra cui anche formazione e lavoro. Su https://stage4eu.it/ si accede alla pagina principale di Stage4eu (cfr. sitografia).

[5] Per quanto riguarda le politiche vigenti in materia di tirocini di Francia, Spagna e Germania, in questo capitolo saranno usate come fonti principali le schede Tirocini di ciascun paese di Stage4eu anziché le pagine ufficiali delle normative vigenti. Tale scelta metodologica è motivata dal fatto che le normative originali sono redatte nelle rispettive lingue nazionali, mentre su Stage4eu sono disponibili delle sintesi in italiano, facilitandone la consultazione e la comparazione. Inoltre, in calce a ciascuna scheda, sono riportati i link diretti alle versioni originali dei testi normativi, permettendo di risalire alle fonti primarie.

€/mese) per stage a tempo pieno, ovvero di 35 h/settimanali nel 2026. In questo caso, si tratta di un importo minimo netto, quindi non soggetto a tassazione. Nel caso in cui l'ente ospitante decidesse di corrispondere all* stagista un importo maggiore, "[...] *la quota eccedente al minimo sarà soggetta alle trattenute fiscali"* ;
- sono previsti rimborsi pari al 50% sugli abbonamenti ai trasporti pubblici e buoni pasto o servizio mensa al pari dei lavoratori dipendenti anche per gli stage di durata inferiore ai due mesi, seppur non sussista l'obbligo di retribuzione nonostante possa essere prevista dall'azienda;
- in caso di tirocinio presso enti pubblici, l'importo della "*gratification*" non può superare la soglia minima, altrimenti il rapporto deve essere convertito in contratto di lavoro;
- i documenti di termine del tirocinio sono "*l'attestation de stage*", compilata dal soggetto ospitante in cui compaiono le informazioni principali riguardanti lo stage, e un documento compilato dal tirocinante dove è valutata la *"*[...] *qualità dell'accoglienza ricevuta presso l'ente ospitante.*" [Stage4eu, Francia, s.d.]

Il rapporto di stage si basa sulla Convention de stage, in cui devono essere indicati:

- "*il titolo completo del corso di istruzione o formazione e il numero di ore per anno o semestre di insegnamento;*
- *le attività affidate al tirocinante;*
- *i nominativi dell'insegnante di riferimento e del tutor dell'organizzazione ospitante;*
- *le date di inizio e fine dello stage, la durata massima settimanale della frequenza dello stagista e le condizioni di autorizzazione di assenza;*
- *la tariffa oraria della gratification, calcolata sulla base della presenza effettiva del tirocinante;*
- *gli eventuali benefit che il tirocinante può ricevere (mensa, buoni pasto)*". [Stage4eu, Francia, s.d.]

Pertanto, di seguito riporto le differenze principali tra il modello francese e quello italiano per quanto riguarda i tirocini curriculari.

In Italia:

- il sistema prevede anche tirocini extracurriculari;
- sebbene nei tirocini curriculari sia previsto un compenso fisso mensile, esso non è obbligatorio;
- non sono obbligatori nemmeno i benefici aziendali, che sono invece a discrezione dell'ente ospitante;

In Francia:

- i tirocini hanno carattere strettamente formativo, infatti sono previsti solo tirocini curriculari legati a un corso di studi;

- la ”*gratification*” è obbligatoria per legge per tutti gli stage, purché superino la durata di 2 mesi ed il calcolo del compenso avviene sulla base delle ore effettive di svolgimento delle attività;
- sono obbligatori per legge anche alcuni benefici aziendali.

1.2.2 Spagna

In Spagna, invece, la realtà dei tirocini è molto diversa rispetto a quella francese: come in Italia, seppur con differenze fondamentali, esistono tirocini curriculari ed extracurriculari.

Secondo quanto riportato sulla scheda Stage in Spagna di Stage4eu, le tipologie di stage, denominati “*prácticas*”, sono principalmente due: curriculari quando previste da un piano di studio ed extracurriculari quando svolte “*al di fuori di un percorso di istruzione o formazione*”. [Stage4eu, Spagna, s.d.]

Sulla stessa pagina sono indicate anche altre tipologie di “*prácticas*” che riporto di seguito e che non costituiscono rapporto di lavoro:

- “*Prácticas académicas externas*” (modello curriculare): l’ente promotore è l’università e è rivolto principalmente agli studenti in quanto è parte integrante del piano di studi che ne stabilisce anche la durata. Ha l’obiettivo di far acquisire “[...] *competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro.*” Gli enti ospitanti sono l’università stessa oppure “*società, istituzioni e soggetti pubblici e privati.*” L’università e il soggetto ospitante firmano una convenzione che, come nel modello francese, prevede che gli obiettivi debbano essere in linea con gli studi dell* stagista; anche in questo modello spagnolo è prevista una borsa di studio erogata dal soggetto ospitante che, come nel modello italiano, a meno che non sia prevista dalla convenzione, non è obbligatoria;
- “*Prácticas académicas externas*” (modello extracurriculare): non fa parte del piano di studi ed è svolta su base volontaria da studenti che fanno una stage non previsto dal piano di studi. Inoltre, generalmente non dura per più di metà di un anno accademico.
- “*Prácticas no laborales*”: è rivolta a giovani disoccupati“[...] *senza alcuna o con scarsa esperienza professionale, di età compresa tra i 18 ei 25 anni (in alcuni casi particolari si può arrivare fino ai 29 anni), in possesso di un diploma, di una qualifica professionale o di una laurea e iscritti ai servizi per l’impiego.*” Lo scopo è completare la formazione dei giovani e agevolarne l’occupabilità. A differenza delle due tipologie di “*Prácticas académicas externas*”, la “*Prácticas no laborales*” ha una durata che varia dai 3 ai 9 mesi ed è prevista obbligatoriamente una borsa di sostegno “[...] *di importo non inferiore all’80% dell’IPREM, Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (un indice utilizzato in Spagna come riferimento per la concessione di sovvenzioni o sussidi). Nel 2026 l’IPREM mensile ammonta a 600 euro (valore soggetto ad aggiornamento annuale) e pertanto la beca de apoyo non potrà essere inferiore*

a 480 euro mensili." Inoltre, questa tipologia di stage "[...] *si basa su una convenzione stipulata tra l'azienda e i Servizi pubblici per l'impiego e su un accordo scritto tra l'impresa e il tirocinante".* Questi ultimi monitorano che gli obiettivi formativi del tirocinio siano rispettati. Dopo la riforma del lavoro del 2021, questa tipologia di tirocinio è diventata meno popolare. [Stage4eu, Spagna, s.d.]

Oltre alle precedenti tipologie, in Spagna sono previste anche tipologie contrattuali che "[...] *pur prevedendo una componente formativa, configura a tutti gli effetti un rapporto di lavoro*" (Stage4eu, Spagna, s.d.), ovvero il "*Contrato de formación en alternancia*" e il "*Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*":

- "*Contrato de formación en alternancia*": combina formazione e attività lavorativa ed è "[...] *rivolto a persone inserite in percorsi formativi (formazione professionale, università ecc.)*". La durata prevista varia tra i 3 mesi e i 2 anni ed è previsto un tutoraggio obbligatorio sia in azienda, sia nel centro formativo. "*Durante il primo anno, l'orario di lavoro effettivo non può superare il 65% dell'orario di lavoro massimo previsto dal contratto collettivo applicabile nell'azienda. Nel secondo anno, la percentuale sale fino all'85%. La retribuzione sarà quella stabilita per questa tipologia contrattuale nel contratto collettivo applicabile.*" Senza questo tipo di contratto, essa non può scendere al di sotto del salario minimo, in proporzione alle ore di lavoro che sono state effettivamente svolte.
- "*Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*": cambia il target di persone che ne può usufruire, in quanto è dedicato a "[...] *coloro che hanno conseguito una qualifica professionale, un diploma o una laurea da non più di 3 anni (5 nel caso di persone con disabilità).*" Inoltre, per poter attivare il contratto, "[...] *l'azienda dovrà redigere un piano formativo individuale in cui vengano descritte le attività da svolgere che dovranno essere adeguate al livello di studi e coerenti con il percorso di istruzione. L'azienda dovrà inoltre designare un tutor che garantisca il regolare svolgimento delle attività previste.*" Questa tipologia di contratto può avere durata compresa tra i 6 e i 12 mesi. Al termine di questo periodo, "[...] *dovrà essere rilasciata una certificazione del contenuto della práctica.*" La retribuzione applicabile è "[...] *quella prevista dal contratto collettivo applicabile all'azienda per questa tipologia contrattuale o, in mancanza, quella corrispondente al gruppo professionale e al livello retributivo delle mansioni svolte. In ogni caso, non potrà essere inferiore al salario minimo in proporzione all'orario effettivo di lavoro*." [Stage4eu, Spagna, s.d.]

Pertanto, emerge che, tra il modello spagnolo e quelli italiano e francese, il principale elemento distintivo è la presenza di contratti di lavoro vero e proprio a contenuto formativo. Queste forme ibride in Spagna sono ben istituzionalizzate per inserire i giovani nel mondo del lavoro, mentre in Italia e in Francia esso è ancora strettamente legato alla figura del tirocinio o dello stage.

1.2.3 Germania

In Germania, secondo le informazioni tratte dalla pagina Stage in Germania di Stage4eu, il tirocinio o "*Praktikum*" è generalmente regolamentato dalla legge sulla formazione professionale "Berufsbildungsgesetz" (fatta eccezione per casi specifici), ha come scopo principale la formazione e l'orientamento lavorativo e si divide principalmente in due categorie:

- Praktikum obbligatorio (Pflichtpraktikum): non è regolamentato dalla legge sulla formazione professionale (Berufsbildungsgesetz) in quanto è presente un contratto di tirocinio che stabilisce i diritti dell* stagista oppure essi sono previsti direttamente nei regolamenti scolastici o universitari. Deve rientrare in un percorso scolastico o universitario che si sta frequentando in quanto durata (compresa tra i 2 mesi e 1 anno) e contenuti variano a seconda di esso. "[...] *Al termine del tirocinio obbligatorio l'azienda ospitante è tenuta a rilasciare allo stagista un attestato di frequenza e, su richiesta, una lettera di referenza.*" Non è prevista remunerazione, ma possono essere corrisposti all* stagista rimborsi spese e benefici aziendali.
- Praktikum volontario (Freiwilliges Praktikum): a differenza del Praktikum obbligatorio (Pflichtpraktikum), svolgendosi appunto su base volontaria e non per assolvere ad obblighi formativi, è regolamentato dalla legge sulla formazione professionale (Berufsbildungsgesetz). Non si tratta di un rapporto di lavoro, bensì di "[...] *un rapporto contrattuale per acquisire competenze professionali, conoscenze ed esperienze*". L'aspetto principale che caratterizza questa tipologia di Praktikum è dunque l'apprendimento e non il lavoro, che deve risultare come attività secondaria. La durata prevista è generalmente tra i 3 e i 6 mesi, fino ad un massimo di 12. Dal 2015 è prevista una legge sul salario minimo che prevede una retribuzione obbligatoria per il tirocinio volontario. L'importo non può essere inferiore al salario minimo previsto in Germania. Sono previsti anche "[...] *diritto a ferie pagate, malattia retribuita e al rilascio di un certificato di lavoro. Ci sono però delle significative eccezioni. Se si tratta di tirocini volontari per l'orientamento professionale (Orientierungspraktika) oppure di tirocini volontari che accompagnano la formazione professionale o universitaria (Berufsausbildungs- oder studienbegleitende Praktika), l'obbligo di riconoscere una remunerazione sussiste soltanto se il tirocinio ha una durata superiore a tre mesi.*" [Stage4eu, Germania, s.d.]

Oltre a queste due macrocategorie di tirocinio, esistono anche il "*Trainee-Programm*" e il "*Volontariat*". Di seguito riporto le specifiche, anch'esse tratte dalla pagina Stage in Germania di Stage4eu:

- "*Trainee-Programm*": è rivolto a chi ha già conseguito una laurea in quanto si tratta di "[...] *una vera e propria forma di inserimento in azienda per giovani laureati.*" Infatti, ha durata più lunga rispetto ai Praktikum (uno o due anni) ed è prevista una "*appropriata retribuzione*". Si tratta, infatti, di un "[...] *programma*

formativo chiaramente definito" e chi aderisce ad esso "[...] *acquisisce informazioni e competenze in relazione a diversi settori e processi aziendali. L'obiettivo è quello di formare dei brillanti laureati in vista dell'inserimento nell'organico dell'azienda.*"

- "*Volontariat*": è più simile al Trainee-Programm che non al Praktikum volontario (Freiwilliges Praktikum) in quanto si tratta di formazione professionale vera e propria. Infatti, sono applicate "[...] *le norme che regolano le indennità di formazione: le aziende possono stabilire autonomamente lo stipendio.*" Per questo motivo, la retribuzione è alquanto bassa, "[...] *a volte persino inferiore al salario minimo previsto dalla legge.*" Ha durata massima di due anni e lo scopo principale è quello di "[...] *acquisire competenze professionali relative ai processi di lavoro specifici del settore in questione.*" [Stage4eu, Germania, s.d.]

Pertanto, il modello tedesco si colloca a metà strada tra quello francese e quello spagnolo:

- come in Francia, anche in Germania la tutela retributiva è regolata in base alla durata del tirocinio e i tirocini universitari obbligatori sono strettamente legati al piano di studio e non sono retribuiti per legge;
- come in Spagna, anche in Germania si prediligono vere e proprie forme contrattuali retribuite per l'inserimento post-laurea anziché affidarsi esclusivamente ai tirocini.

1.2.4 L'Italia e l'Accordo Stato-Regioni del 2017

In questo paragrafo tratterò le informazioni che si possono reperire sui tirocini in Italia secondo quanto scritto sulla pagina "*Condizioni di vita e di lavoro: Italia*" di EURES, le confronterò con quelle di Francia, Spagna e Germania e analizzerò anche le normative italiane dopo il processo di Bologna fino all'Accordo Stato-Regioni del 2017.

Anche in Italia si attua una distinzione tra tirocini curriculari e non curriculari: nel primo caso, il tirocinio "[...] *rientra nei programmi ufficiali di istruzione e formazione*" (Commissione europea/EURES, s.d.). Il secondo, invece:

> "[...] *è una misura di politica attiva volta a consentire a una persona di fare un'esperienza pratica in un contesto lavorativo per acquisire abilità professionali, migliorando la sua occupabilità e arricchendo il suo curriculum. Inoltre, per accedere a specifiche professioni la normativa nazionale prevede speciali categorie di tirocini*". [Commissione europea/EURES, s.d.]

In Italia, il punto chiave di comprensione del sistema dei tirocini risiede nel comprendere a chi attribuire la responsabilità degli stessi:

- i tirocini curriculari sono di competenza degli istituti di formazione e istruzione;
- i tirocini non curriculari rientrano nella sfera di gestione delle regioni e delle province autonome.

Sebbene in Italia esistano delle linee guida nazionali, come per esempio l'accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del maggio del 2017 (Commissione europea/EURES, s.d.), si tratta pur sempre di un sistema decentrato e regionalizzato.

L'Accordo Stato-Regioni del 2017 rappresenta proprio l'adeguamento da parte dell'Italia nei confronti della spinta europea verso un sistema maggiormente armonizzato.

La situazione del sistema dei tirocini italiano nei primi anni immediatamente successivi al processo di Bologna presentava delle criticità importanti, quali, per esempio, sfruttamento di tale pratica per ottenere manodopera a un costo irrisorio o addirittura senza alcun costo. L'entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92 rappresenta un primo tentativo di delegare e orientare la creazione di linee guida comuni in materia di tirocini tra governo e regioni. Nella legge, infatti, si nota un chiaro riferimento a un "[...] *uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali*". (Legge n. 92/2012)

Sebbene questa legge non riguardi direttamente i tirocini, riconosce il problema degli abusi e apre la strada al primo accordo in materia tra Stato Italiano e Regioni raggiunto l'anno successivo.

L'accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini" rappresenta il primo tentativo concreto di uniformare i tirocini extracurriculari a livello nazionale.

Nel documento si legge un chiaro riferimento all'influenza che le decisioni prese in Europa hanno avuto sulla redazione dello stesso: "*L'Europa pone, inoltre, la necessità di prevedere una durata ragionevole per i tirocini.*" (CSR 2013)

Il documento introduce nel panorama del sistema dei tirocini italiano quanto segue:

- durata massima dei tirocini formativi e di orientamento di 6 mesi, incluse eventuali proroghe;
- fatta eccezione per le "[...] *materie di potestà legislativa dello Stato*" (CSR 2013)[6], la competenza in materia di tirocini ricade sulle amministrazioni regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'obbligo di indennità per la partecipazione al tirocinio;
- la presenza di un tutor "[...] *individuato dal soggetto ospitante e del referente nominato del soggetto promotore*" (CSR 2013)[7].

[6] p. 8 del PDF
[7] p. 9 del PDF

Nel documento si specifica anche che il tirocinio "[...] *consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro.*" (CSR 2013)[8]

Il motivo per cui si è giunti a un altro accordo Stato-regioni nel 2017 è che quello del 2013 presentava ancora delle problematiche come, per esempio, numerose deroghe e, di conseguenza, un'applicazione disomogenea che ha portato ad altri abusi.

Nell'accordo Stato-regioni nel 2017, onde evitare il reiterarsi di queste situazioni spiacevoli, sono presenti diciture come:

- "[...] *Nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione si pone particolare attenzione alla rilevazione di eventuali elementi distorsivi*" (CSR 2017)[9];
- "[...] *non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui lo stesso ha effettuato, nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti, licenziamento*" (CSR 2017)[10].

Inoltre, per meglio tutelare i tirocinanti, sono state introdotte maggiori misure di valutazione e monitoraggio del tirocinio, indicazioni più precise riguardo l'indennità e maggiore chiarezza sui requisiti per soggetti promotori e ospitanti.

L'accordo Stato-regioni nel 2017 rappresenta uno gradino nel processo di evoluzione dei tirocini in Italia iniziato prima in Europa con l'avvento del processo di Bologna e proseguito poi a livello nazionale prima grazie alla legge legge 28 giugno 2012, n. 92 e poi grazie al primo accordo Stato-regioni del 2013.

Il sistema odierno italiano dei tirocini si avvicina maggiormente a quello spagnolo, sebbene si tratti di un sistema meno frammentato a livello regionale rispetto a quello italiano; confrontando il sistema italiano e quello francese, ci si rende subito conto di come, invece, il secondo abbia regole nazionali più uniformi e, quindi, un sistema ben più centralizzato. In Germania si nota un forte federalismo in materia di tirocini, ma la distinzione tra Ausbildung, Praktikum e lavoro subordinato è ben più netta se messa a confronto col sistema italiano.

In Italia, quindi, specialmente per quanto riguarda la disciplina che regola i tirocini non curriculari, è previsto un sistema fortemente regionalizzato. È ipotizzabile che questo influenzi la confusione degli studenti in merito, soprattutto se dall'altra estremità del paragone è posto un paese con un sistema più uniforme come quello francese.

[8] p. 7 del PDF
[9] p. 17 del PDF
[10] p. 11 del PDF

1.3 Come cercare lavoro in Giappone come studenti universitari

In questo sottocapitolo analizzerò il sistema d'impiego tra i giovani in Giappone. Secondo il Japan Institute for Labour Policy and Training (Iwawaki, 2024: 48), in Giappone la maggior parte dei giovani[11] ottiene un impiego immediatamente dopo il diploma dall'ultima scuola frequentata.

Nello specifico, Iwawaki riporta le seguenti percentuali relativamente all'ambito accademico:

> *"Of those who graduated from universities, 75.9% obtained a job, while 14.2% advanced to graduate schools or other educational institutions and 8.2% took other choices."* [Iwawaki, 2024: 48]

Bisogna specificare anche che la percentuale di diplomati giapponesi che accedono all'università o alle scuole medie superiori ha continuato a crescere negli ultimi anni, passando dal 36,3% nel 1990 al 61,1% nel 2023.

Un altro dato significativo che Iwawaki riporta è che:

> "[...] *97.3% of university graduates of March 2023 who sought a job have an offer of employment by the month of graduation.*" [Iwawaki, 2024: 48]

Questo dato necessita di una precisazione metodologica: Iwawaki fa riferimento a un indicatore di laureati classificati come *job seekers* (shūshoku kibōsha, 就職希望者) ovvero quella parte di popolazione di laureati che dichiara di cercare un impiego, quindi non è da considerarsi come un dato relativo a tutta la popolazione di laureati.

Infatti, nell'indagine relativa ai laureati nel marzo 2023 del Ministero dell'Istruzione, della Cultura, dello Sport, della Scienza e della Tecnologia giapponese (MEXT, 2023)[12], il ministero usa due indicatori ben diversi:

- tasso di occupazione tra i *job seekers* (shūshoku kibōsha, 就職希望者) pari al 97.3%;
- tasso di occupati sul totale dei laureati universitari (卒業者全体に占める就職者の割合（大学のみ）) pari al 73.0%.

[11] L'autrice specifica che per giovani si intendono quelle persone dai 15 ai 34 anni

[12] MEXT (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology). 2023. 令和 4 年度大学等卒業予定者の就職状況調査（4 月 1 日現在） [Indagine sulla situazione occupazionale dei laureandi delle università e degli istituti di istruzione superiore (situazione al 1° aprile 2023)]. https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/naitei/kekka/k_detail/1422624_00011.htm [ultimo accesso: 31/07/2026]

Il secondo dato è significativo in quanto fa riferimento alla percentuale di occupati rispetto al totale dei laureati.

1.3.1 Storia dello Shūshoku katsudō

Come scritto da Cucchi (Cucchi, 2023: 69), in Giappone esiste una pratica chiamata 就職活動 shūshoku katsudō[13]:

> "[...] *(lett. "Attività di ricerca del lavoro") e in genere è abbreviata in shūkatsu prendendo i primi due caratteri delle due parole. Con questo termine, viene di solito indicata tutta quella serie di attività che impegnano l3 student3 iscritt3 ad atenei giapponesi e/o che vogliano lavorare in Giappone, a partire dal loro terzo anno (su quattro) di università fino al momento in cui riceveranno l'offerta definitiva, la naitei. La principale caratteristica della ricerca del lavoro in Giappone è che la maggior parte delle aziende inizia ed effettua la ricerca di personale seguendo la stessa schedule[14][15] [...] : ad esempio, per assumere student3 che inizieranno a lavorare il 1 Aprile 2025, la maggior parte delle aziende inizierà ad accettare le application (effettuate dall3 student3 attraverso la consegna di quelli che in giapponese si chiamano entrishito) il 1 Marzo 2024, e comincerà la selezione vera e propria, ovvero la revisione dei documenti scritti e/o i colloqui, il 1 Giugno 2024, motivo per cui l3 student3 si troveranno a svolgere pressoché le stesse attività nello stesso arco di tempo dell3 altr3 (JASSO, 2024)."*

Ma com'è nato lo *shūkatsu*?
Secondo Madelaine (Kimi, 2018), la storia di questo processo di recruitment si può far risalire all'epoca Meiji (1868 - 1912): è in questo periodo che sono nate le pratiche di assicurarsi con largo anticipo impiegati con alti potenziali e di sviluppare la formazione sul lavoro. Nel 1870 sono state aperte le prime università in Giappone, ma erano accessibili solo a pochi. Con l'avvento della Prima Guerra Mondiale crebbe la domanda di dipendenti ben istruiti e, pertanto, le università ampliarono la platea di studenti che si potevano iscrivere:

> "*Companies dealt with the increasing number of candidates by holding the first selection processes and universities established recruitment guidance to advise students on their jobs search.*" [Kimi, 2018]

[13] Da qui in poi "shūkatsu"

[14] Il riferimento al sistema di assunzione collettiva su larga scala è citato anche in 森敬子・倉橋節也, 2013: 2.

[15] Anche in 岩脇千裕, 2016: 77, in cui è descritto il shinsotsu ikkatsu saiyō system (新卒一括採用システム) ovvero il periodo di reclutamento dei neolaureati, si trova un riferimento al fatto che all'inizio del periodo di ricerca lavorativa in Giappone studenti e aziende iniziano a condurre nello stesso momento attività di candidatura e reclutamento.

Durante la crisi del 1929 il problema di impiego si diffuse anche tra i laureati, ma, nonostante questo, "[...]*companies also tried to fill the positions they had with high-potential recruits, leading to hiring taking place earlier.*" [Kimi, 2018]

Ci furono anche diversi interventi da parte dello stato per tentare di regolamentare questo processo, ma il punto di svolta si ebbe nel 1997 "*when the practice we know today, with the recruitment process for all openings on March 1st was established.*" [Kimi, 2018]

Recentemente si è assistito a nuovi sviluppi sul fronte dello shūkatsu: di seguito schematizzo i punti principali del documento sulle richieste relative alle attività di assunzione e reclutamento per gli studenti che si diplomeranno o completeranno gli studi nel 2025 del KEIDANREN[16] (Keidanren, 2024: 2).

Lo schema riguarda i cambiamenti relativi alle regole di programmazione delle attività di reclutamento e di lavoro:

- Inizio delle attività di pubbliche relazioni: dal 1° marzo immediatamente precedente l'inizio dell'anno di laurea/diploma
- Inizio delle attività di reclutamento e selezione: dal 1° giugno dell'anno di laurea/diploma
- Ufficializzazione dell'offerta di lavoro informale: dopo il 1° ottobre dell'anno di laurea/diploma

Viene anche specificato che:

1. Le attività svolte prima della data di inizio delle pubbliche relazioni devono essere rivolte a un numero ampio e generico di persone, senza l'acquisizione di dati personali degli studenti né di attività di pubbliche relazioni o di "employment screening" per le quali sia stato fatto uso di dati personali.
2. Quando si svolgono le attività di pubbliche relazioni, deve essere sufficientemente noto che le attività non influiranno sulle successive attività di "employment screening".

1.3.2 Il costo sociale dello Shūshoku katsudō

Allo shūkatsu è connesso un alto costo, sia in termini economici, sia socialmente e psicologicamente parlando.

[16] Il 経団連 [*keidanren*] è il Japan Business Federation, ovvero, come riportato sulla pagina "About KEIDANREN" del loro sito, "*a comprehensive economic organization with a membership comprised of 1,542 representative companies of Japan, 106 nationwide industrial associations and the regional economic organizations for all 47 prefectures (as of April 1, 2024).*"

Rikunabi ha stimato che, al 12 giugno 2023, il costo medio per lo shūkatsu fosse di circa 82.905 JPY (circa 553,25 EUR)[17] per chi prevedeva di laurearsi nel 2024.

Nell'articolo è fatto presente che la pandemia da covid19 ha influito molto sulle attività di ricerca del lavoro, specialmente per quanto riguarda i colloqui; infatti, molte aziende hanno prediletto colloqui a distanza, prettamente online.

Con la normalizzazione della situazione si è verificato un ritorno alle attività in presenza che ha significato un aumento significativo nei costi legati allo shūkatsu. Nello specifico, è stata condotta un'indagine sui costi ad esso legati analizzando le seguenti categorie: 「kōtsūhi」「交通費」「hifukuhī」「被服費」「shukuhakuhī」「宿泊費」「inshokuhī」「飲食費」「shosekihī」「書籍費」「sukiru appu hiyō」「スキルアップ費用」「kōmuin taisakuhi※」「公務員対策費※」（※juken-sha nomi）（※受験者のみ）(Rikunabi, 2025) "spese di trasporto, spese legate all'abbigliamento, alloggio, vitto, spese per i libri, spese legate al miglioramento di skill, spese di preparazione per l'esame di impiegati pubblici* (*solo per chi si sottopone a questo esame)" (traduzione mia). I risultati hanno mostrato un aumento significativo nei costi legati a trasporti, abbigliamento e alloggio.

Nel suo articolo, Ogawa sottolinea quanto questo meccanismo rappresenti quasi un rito di passaggio nazionale dal mondo accademico a quello dello 社会人 "membro della società" (Ogawa, 2026). Infatti, Ogawa definisce lo shūkatsu come segue:

> "[...] *a sorting mechanism for an entire generation, a system designed to identify not the most skilled or the most experienced, but those who demonstrate the greatest potential to assimilate.*" [Ogawa, 2026]

Al di là della pressione che possono trasmettere insegnanti, genitori o amici che sono più avanti nel processo di selezione[18], Ogawa individua un paradosso come primario fattore di stress[19] che spiega come segue:

> "[...] *On one hand, students are encouraged to "be themselves" and highlight their unique personalities. On the other, they must fit into a uniform mold, provide formulaic answers, and be evaluated on their ability to conform to strict behavioral norms. This cognitive dissonance is draining.*" [Ogawa, 2026]

Questo comporta un grosso impegno psicologico da parte di tutti coloro che vi prendono parte e, secondo Ogawa, la causa principale che porta a questa pressione

[17] Conversione effettuata utilizzando il tasso di cambio EUR/JPY del 12 giugno 2023 riportato da Wise (1 JPY ≈ 0,006674 EUR)

[18] Anche in 北見・由奈, 茂木・俊彦, 森・和代, 2009: 48 il "他者比較 [paragone con gli altri]" costituisce uno dei fattori che hanno un impatto negativo sulla salute mentale degli studenti.

[19] In 松田・侑子, 永作・稔, 新井・邦二郎, 2010: 512, l'ansia correlata alla ricerca del lavoro è descritta come un fattore di stress che ostacola questo processo.

è la paura del fallimento nell'assicurarsi entro il periodo stabilito una naitei[20], ovvero un'offerta definitiva[21]. Questo, infatti, verrebbe visto non tanto come un rallentamento nella propria ricerca di lavoro, bensì come un fallimento personale e sociale.

L'articolo di Ogawa non si limita a descrivere lo shūkatsu come un sistema immobile, congelato nel tempo e nelle proprie pratiche, o i suoi aspetti meno positivi. Esso viene descritto anche come un sistema in evoluzione per via di una "[...] *convergence of economic shifts, technological disruptions, and evolving generational attitudes*" (Ogawa, 2026). Infatti, Ogawa sottolinea anche come recentemente questo insieme di fattori abbia contribuito alla nascita di modelli di reclutamento alternativi. Essi potrebbero potenzialmente minare le fondamenta dello shūkatsu, sottraendo per primi i migliori talenti attraverso l'anticipazione del processo di selezione rispetto alla tabella di marcia ufficiale. Ogawa afferma chiaramente che lo shūkatsu, ancora metodo prioritario di ricerca del lavoro, non scomparirà improvvisamente, ma "[...] *How this system adapts—or fails to adapt—will reveal much about the future of work and society in Japan.*" (Ogawa, 2026)

1.4 Sintesi del capitolo

In questo capitolo è stato analizzato l'ingresso nel mondo del lavoro dei neolaureati italiani attraverso un'analisi dei sistemi di transizione dal mondo accademico a quello del lavoro con particolare attenzione al sistema dei tirocini.

È stata introdotta la partecipazione al mercato del lavoro dei giovani italiani, che è risultata essere inferiore rispetto alla media europea, e il fenomeno dell'emigrazione dei giovani qualificati. Successivamente, è stata analizzata la panoramica storica dell'evoluzione dei tirocini in Italia, dal pacchetto Treu e l'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 fino al Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998, il processo di Bologna del 1999 e lo Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (EHEA).

È stato analizzato il quadro europeo delle normative riguardanti i tirocini, prendendo in esame Francia, Spagna e Germania, ed è stato condotto anche un confronto con l'Italia e l'Accordo Stato-Regioni del 2017. Questa analisi ha messo in luce che ci sono differenze nelle leggi che regolano i tirocini in questi Paesi, nelle modalità di remunerazione e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Inoltre, ha messo

---

[20] Anche in 北見・由奈, 茂木・俊彦, 森・和代, 2009: 48 emerge che chi non ha ricevuto un'offerta definitiva dall'azienda desiderata presenta uno stato mentale peggiore e un livello di stress maggiore durante la ricerca di lavoro rispetto a chi, invece, l'ha ricevuta.

[21] In particolare, in 北見・由奈, 茂木・俊彦, 森・和代, 2009: 43 sono individuati diversi fattori che generano stress e che possono influire sulla salute fisica e mentale degli studenti quali, per esempio, "*[...] 採用試験で不採用になったことによる挫折感や自信の喪失，日常的対人関係とはまったく異なる場面で適切な自己 PR をしなければならないプレッシャー，就職内定の獲得に対する焦り* [*perdita di fiducia in sè e senso di fallimento derivanti da non aver superato i processi di selezione, la pressione derivante dal doversi auto-promuovere in modo adeguato in contesti completamente diversi dalle quotidiane relazioni interpersonali, l'ansia di ottenere un'offerta di lavoro*]" (traduzione mia).

in evidenza come in Italia sia presente un sistema di regolamentazione dei tirocini regionalizzato.

Infine sono state analizzate le caratteristiche dello 就職活動 shūshoku katsudō e la sua evoluzione storica. Sono stati presi in considerazione anche i suoi costi economici, quelli sociali e i cambiamenti più recenti che stanno interessando questa modalità di reclutamento per osservare una modalità diversa di transizione dal mondo accademico a quello del lavoro e per fornire un ulteriore elemento di confronto col modello italiano.

Le carriere accademiche degli studenti cafoscarini di area Giappone: come prepararsi prima di entrare nel mondo del lavoro

Questo capitolo ha lo scopo di descrivere le carriere accademiche degli studenti di area Giappone dell'Università Ca' Foscari Venezia. L'obiettivo è quello di comprendere gli strumenti che l'Università mette a loro disposizione per la loro preparazione accademica e come questo influisca nel loro ingresso nel mondo del lavoro.

2.1 Da dove partire per diventare esperti di area Giappone

Dalla pagina Home del Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea dell'Università Ca' Foscari Venezia, seguendo il percorso Corsi > Lauree, master e dottorati > Lingue e culture[22] sono disponibili i corsi di area linguistica sull'Asia e sull'Africa mediterranea di ateneo dell'anno accademico in corso.

Di seguito riporto l'elenco dei corsi di laurea e laurea magistrale dove per l'anno accademico 2026 / 2027 è previsto l'insegnamento di giapponese come prima lingua di studio:

1. lauree
    a. Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LTR40] - Curriculum Giappone - Indirizzo umanistico[23]
    b. Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LTR40] - Curriculum Giappone - Indirizzo economico-giuridico[24]
2. lauree magistrali
    a. Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LMR20] - Curriculum Giappone[25]
    b. Lingue dell'Asia e dell'Africa mediterranea per l'impresa e la cooperazione internazionale [LMR40] - Curriculum Giappone[26]

Cliccando sul nome di ciascun corso di laurea o laurea magistrale si accede alla Home di ciascuno di essi.

Di seguito riporto le informazioni contenute nella sezione "*Perché questo corso*" relative a ciascun corso.

[22] Università Ca' Foscari Venezia. Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea (DSAAM). Lauree, master, dottorati. https://www.unive.it/data/18511/ [ultimo accesso: 01/08/2025]
[23] Da qui in poi LICSAAM - umanistico
[24] Da qui in poi LICSAAM - economico-giuridico
[25] Da qui in poi LICAAM
[26] Da qui in poi LAAMICI

2.1.1 Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea - Curriculum Giappone [LTR40]

Questo corso di laurea presenta 6 diversi curricula in base all'area geografica a cui si è interessati, tra cui il curriculum Giappone.

Come scritto sul sito, ciascun curriculum consente l'approfondimento del patrimonio religioso, storico, politico, letterario e artistico di proprio interesse, sebbene, come riportato nella pagina relativa al Piano di studi[27], l'attività formativa caratterizzante questo corso di laurea riguardi Lingue e traduzioni.

Anche il coordinatore del corso, il Professor Simone Sibilio, afferma:

> "*Questo corso offre un'approfondita formazione sulle lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa Mediterranea. Con sei curricula dedicati, unisce studio linguistico e analisi culturale, storica e sociale, arricchiti da esperienze di studio e tirocinio all'estero in paesi asiatici e nordafricani*". [LICSAAM - Presentazione, s.d.]

Inoltre, il curriculum Giappone prevede lo studio del giapponese per tre annualità e di una seconda lingua a scelta tra "*ainu, arabo, armeno, cantonese, cinese, coreano, ebraico, giapponese, hindi, mongolo, persiano, sanscrito, thai, tibetano, turco, urdu, vietnamita*" per una annualità. [LICSAAM - Presentazione, s.d.]

Nella stessa pagina della presentazione dei curricula, alla sezione "*Dopo la laurea*", sono descritte le prospettive future in ambito lavorativo divise per 3 macro-aree:

1. "*comunicazione interculturale per enti culturali e museali, istituzioni pubbliche nazionali e comunitarie, organismi internazionali, cooperative sociali e culturali, scuole private in Italia e all'estero;*
2. *editoria, giornalismo, turismo. Redazione e traduzione di testi letterari e di saggistica, assistenza linguistica per imprese e altri enti;*
3. *organizzazione e promozione di eventi culturali e artistici, consulenza per imprese ed enti interessati ai mercati dell'Asia e dell'Africa Mediterranea*".

Per trovare il riferimento ai due indirizzi del curriculum Giappone, bisogna leggere attentamente il piano di studi, consultabile seguendo il seguente percorso: Home > Studiare > Piano di studio > Giappone [LTR40-2626][28]. Alla sezione C, denominata "*Attività formative affini o integrative*", del piano di studi, si devono scegliere corsi che,

[27] Università Ca' Foscari Venezia. Giappone [LTR40-2626]: Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea – Immatricolazione dal 2025/2026. https://www.unive.it/data/it/15781/giappone-ltr40-2626 [ultimo accesso: 02/08/2025]

[28] Università Ca' Foscari Venezia. Giappone [LTR40-2626]: Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea – Immatricolazione dal 2025/2026. https://www.unive.it/data/it/15781/giappone-ltr40-2626 [ultimo accesso: 02/08/2025]

sommati, consentano di raggiungere ‘ammontare di 30 CFU[29] ed è proprio in questa sezione che avviene la scelta dell’indirizzo del proprio corso di studi.

Tra questi 30 CFU, 12 sono comuni ai due indirizzi e i restanti 18 sono ripartiti come segue, tra corsi obbligatori e corsi a scelta[30].

2.1.1.1 Indirizzo umanistico

I corsi[31] che riportano la scritta Indirizzo umanistico / Humanities pathway sono i seguenti[32]:

Codice	Settore	Anno	INSEGNAMENTO	CFU insegnamento
LT020N	ASIA-01/G	3	LINGUA GIAPPONESE CLASSICA	6
LT2830	ASIA-01/G	3	LINGUAGGI LETTERARI (GIAPPONE)	6
LT2820	ASIA-01/G	2	STORIA DEL TEATRO DEL GIAPPONE	6
LT0410	ASIA-01/E	2	STORIA DELL'ARTE GIAPPONESE 2	6
LT2825	ASIA-01/G	2	VISUAL JAPAN: ESPLORAZIONI IDENTITARIE NEL CINEMA GIAPPONESE CONTEMPORANEO	6

1 Tabella esami indirizzo umanistico

[29] Crediti Formativi Universitari

[30] Le informazioni riportate nei paragrafi 2.1.1.1 Indirizzo umanistico e 2.1.1.2 Indirizzo economico-giuridico riguardano l’anno accademico in corso (a.a. 2026 - 2027).

[31] La seguente tabella contenente le specifiche dei corsi è stata ideata seguendo parzialmente lo stesso ordine di quella presente alla pagina https://www.unive.it/data/it/15781/giappone-ltr40-2626 , ovvero: Codice, Settore, Anno, INSEGNAMENTO, CFU insegnamento

[32] Gli insegnamenti in grigio sono obbligatori, mentre quelli non colorati sono a scelta dell* student*

2.1.1.2 Indirizzo economico-giuridico

I corsi[33] che riportano la scritta Indirizzo economico-giuridico / Economic–Legal pathway sono i seguenti[34]:

Codice	Settore	Anno	INSEGNAMENTO	CFU insegnamento
LT010N	ASIA-01/G	3	LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE)	6
LT0F10	ASIA-01/F	1	INTRODUCTION TO PHILIPPINE LANGUAGES AND CULTURE	6
LT0150	GIU-11/A	3	ISTITUZIONI GIURIDICHE DELL' ASIA ORIENTALE	6
LT020N	ASIA-01/G	3	LINGUA GIAPPONESE CLASSICA	6
LT7010	ECON-07/A	2	PRINCIPI DI ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE	6
LT3051	GSPS-04/D	3	RELAZIONI INTERNAZIONALI (GIAPPONE)	6
LT2730	ASIA-01/G	3	SOCIETA' GIAPPONESE CONTEMPORANEA	6

2 Tabella esami indirizzo economico-giuridico

2.1.2 Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea - Curriculum Giappone [LMR20]

Questo corso di laurea magistrale presenta 4 curricula: Cina, Corea, Giappone e Vicino e Medio Oriente.

Come scritto nella sua presentazione, sarà possibile:

> "[...] *acquisire una solida competenza linguistica in una lingua dell'Asia o dell'Africa mediterranea, integrata da conoscenze approfondite della relativa realtà culturale nelle sue dimensioni letterarie, filologiche, artistiche,*

[33] La seguente tabella contenente le specifiche dei corsi è stata ideata seguendo parzialmente lo stesso ordine di quella presente alla pagina https://www.unive.it/data/it/15781/giappone-ltr40-2626 , ovvero: Codice, Settore, Anno, INSEGNAMENTO, CFU insegnamento

[34] Gli insegnamenti in grigio sono obbligatori, mentre quelli non colorati sono a scelta dell* student*

archeologiche, filosofiche, religiose, storiche e politiche". [LICAAM - Presentazione, s.d.]

Nello specifico, per il curriculum Giappone è possibile scegliere se concentrare i propri studi su aspetti classici oppure moderni in base ai propri interessi.

Nella presentazione sono anche presenti i seguenti 3 motivi per cui scegliere questo corso di laurea magistrale:

1. proseguire gli studi nello stesso ambito (per chi ha completato un percorso di laurea triennale nello stesso campo), approfondendo la propria preparazione in ambito umanistico;
2. acquisire una "[...] *solida preparazione linguistica, sia antica che moderna*" avendo "[...] *accesso diretto alle realtà oggetto di studio, con la possibilità di consultare le fonti primarie*";
3. ottenere "[...] *strumenti interdisciplinari e trans-areali per analizzare fenomeni storico-culturali e linguistici di grande rilevanza nel panorama contemporaneo*". [LICAAM - Presentazione, s.d.]

Anche il Professor Matthias Kappler, docente coordinatore del corso afferma:

> "*Questo corso, della durata di due anni, offre quattro percorsi: Cina, Corea, Giappone, Vicino e Medio Oriente (con una lingua a scelta tra arabo, ebraico, persiano o turco). Il corso unisce competenze linguistiche, storiche, artistiche e culturali, offrendo un approccio completo per approfondire le società asiatiche e mediorientali, sia nella loro dimensione classica che contemporanea*". [LICAAM - Presentazione, s.d.]

Come scritto alla pagina relativa al Piano di studio di questo curriculum consultabile seguendo il percorso Home > Studiare > Piano di studio > Giappone [LMR20-2626][35], le attività formative caratterizzanti riguardano le seguenti 3 macro-aree:

1. "*Metodologie linguistiche, filologiche, glottologiche e di scienze della traduzione letteraria;*
2. *Discipline storiche, demoetnoantropologiche, filosofiche e geografiche;*
3. *Lingue dell'Africa e dell'Asia*".

Per quanto riguarda le prospettive future in ambito lavorativo, alla sezione "*Dopo la laurea*" presente nella stessa pagina, sono riportate le seguenti 4 macro-aree:

1. "*traduzione di testi tecnici e letterari, consulenza nel mondo dell'editoria, e insegnamento delle lingue in istituti scolastici pubblici e privati, sia in Italia che all'estero;*

[35] Università Ca' Foscari Venezia. Giappone [LMR20-2626]: Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea – Immatricolazione dal 2025/2026. https://www.unive.it/data/it/15934/giappone-lmr20-2626 [ultimo accesso: 02/08/2025]

2. *cooperazione, ricerca internazionale e diplomazia per istituzioni governative, non governative e locali, nonché per istituti di cultura e ricerca pubblici e privati, a livello nazionale e internazionale;*
3. *mediazione culturale e consulenza nel settore della promozione artistico-culturale e turistica, presso enti museali, biblioteche, collezioni d'arte pubbliche e private, e organismi di salvaguardia del patrimonio;*
4. *responsabilità aziendale nel campo della Experience Economy e della Knowledge Economy*".

2.1.3 Lingue dell'Asia e dell'Africa mediterranea per l'impresa e la cooperazione internazionale - Curriculum Giappone [LMR40]

Questo corso di laurea magistrale presenta 4 curricula: Paesi Arabi, Cina, Giappone, Sud-est asiatico.

Come scritto nella sua presentazione, questo corso di laurea magistrale:

> "[...] *fornisce elevate competenze linguistiche e comunicative, insieme a una solida conoscenza dell'attuale realtà istituzionale e socioeconomica nell'area geografica di specializzazione*". [LAAMICI - Presentazione, s.d.]

Nello specifico, è previsto l'approfondimento di:

- "*linguaggi settoriali in ambito giuridico, politico, economico e sociale*";
- istituzioni e trasformazioni socio-economiche recenti, in prospettiva storica;
- sistemi relazionali dell'area di studio con contesti più ampi e globali;
- "*metodi e strumenti della ricerca, compreso l'ambito informatico*". [LAAMICI - Presentazione, s.d.]

É previsto l'apprendimento di "[...] *metodologie proprie delle singole discipline*" e sarà possibile sviluppare "[..] *capacità analitiche e di comunicazione interculturale trasversali ai diversi settori*". Così facendo, è possibile costruire "[...] *un profilo professionale flessibile e autonomo, interessante per molte imprese o enti impegnati negli scambi tra l'Italia e i Paesi oggetto di studio*". [LAAMICI - Presentazione, s.d.]

Questo è sottolineato al dal docente coordinatore del corso, il Professor Andrea Revelant:

> "*Questo corso di laurea magistrale ha carattere interdisciplinare, perché unisce lo studio di una lingua asiatica a quello delle scienze sociali. Offre una formazione linguistica avanzata e settoriale, insieme a una solida conoscenza delle istituzioni e della realtà socioeconomica nell'area geografica di specializzazione. La laurea consente perciò di svolgere funzioni di responsabilità presso imprese ed enti che operano a livello internazionale*". [LAAMICI - Presentazione, s.d.]

Infatti, nella sezione "*Dopo la laurea*", sono riportate le due seguenti macro-aree come possibili sbocchi futuri:

1. "*attività d'impresa e consulenza riguardanti Cina/Giappone/Paesi arabi/Sud-est asiatico, presso aziende attive sui mercati esteri o interessate all'internazionalizzazione, Camere di Commercio;*
2. *relazioni internazionali e interculturali, come figure specialiste d'area per enti pubblici o privati nel campo della cooperazione e dello sviluppo, degli scambi culturali e della ricerca su fenomeni in ambito politico-istituzionale e socioeconomico, organizzazioni internazionali intergovernative e istituzioni italiane e estere impegnate nell'integrazione economica, culturale e sociale*". [LAAMICI - Presentazione, s.d.]

2.2 Come arricchire il proprio curriculum per l'inserimento nel mondo del lavoro: il periodo di studio all'estero

Tutti e tre i corsi di laurea e laurea magistrale precedentemente citati hanno in comune la possibilità di offrire la possibilità di andare per un periodo all'estero.

Nello specifico, LICSAAM e LICAAM offrono l'opzione di ottenere un doppio titolo (Double Degree)[36] oppure un titolo congiunto (Joint Degree)[37]. Per l'anno accademico 2026 - 2027 è disponibile solo la prima tipologia presso i seguenti istituti:

- LICSAAM:
    - Doppio diploma con Kyungpook National University, per il curriculum Corea;
    - Doppio diploma con Capital Normal University, per il curriculum Cina. [LICSAAM - Presentazione, s.d.]
- LICAAM
    - Doppio Diploma con Capital Normal University, per il curriculum Cina;
    - Doppio Diploma con College of Humanities, Seoul National University, per il curriculum Corea. [LICAAM - Presentazione, s.d.]

Per il corso di laurea magistrale LAAMICI queste due opzioni non sono previste, sebbene sia possibile accedere, come anche per quanto riguarda LICSAAM e LICAAM, ad altri bandi che consentono di svolgere un periodo di studi e/o di tirocinio all'estero.

[36] Come riportato alla pagina Diplomi doppi e congiunti dell'Università Ca' Foscari Venezia consultabile all'indirizzo https://www.unive.it/pag/11713/ , i programmi che prevedono un doppio titolo conferiscono al richiedente sia un diploma cafoscarino, sia un diploma dell'ateneo partner.

[37] Come riportato alla pagina Diplomi doppi e congiunti dell'Università Ca' Foscari Venezia consultabile all'indirizzo https://www.unive.it/pag/11713/ , i programmi che prevedono un titolo congiunto conferiscono al richiedente un unico diploma rilasciato da entrambi gli atenei aderenti al consorzio.

Come riportato sulla pagina Mobilità internazionale [38] del Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea[39], le opportunità di mobilità per studio possono essere schematizzate in due macro-categorie: programmi di scambio e periodi di mobilità. La prima include programmi quali Overseas e scambi di Dipartimento, mentre la seconda Visiting Students, Borse Ministeriali e altre iniziative di mobilità internazionale.

Quanto segue si basa sulle informazioni reperibili sulla pagina Mobilità internazionale dello DSAAM e sulla pagina Studio all'estero dell'Università Ca' Foscari Venezia[40] e schematizza le principali opportunità di mobilità internazionale accessibili agli studenti dei corsi di laurea e laurea magistrale sopra menzionati per l'anno accademico 2026 - 2027.

2.2.1 Scambi di Dipartimento

Si tratta di un programma di scambio che prevede accordi bilaterali tra lo DSAAM e le università partner e rappresenta una delle modalità per trascorrere un periodo di studi in Giappone. In base agli accordi disponibili, possono consentire di soggiornare anche in altri paesi, purché i corsi da seguire siano coerenti con il piano di studio di chi parte.

2.2.2 Overseas

Si tratta di un programma di scambio di Ateneo che prevede bandi annuali basati su accordi con università partner extraeuropee. A seconda di quanto previsto dal bando dell'anno accademico in corso e dell'offerta formativa dell'ateneo ospitante, può, quindi, includere opportunità in università giapponesi o in altri paesi extraeuropei con insegnamenti compatibili a quelli di area Giappone dello DSAAM.

2.2.3 Visiting Student

Si tratta di un periodo di mobilità che consente a chi studia di organizzare autonomamente il soggiorno presso un'università estera, previo accordo sul riconoscimento crediti. Questa modalità può essere utilizzata per soggiornare presso università e istituzioni formative giapponesi o istituzioni di altri paesi che offrano corsi compatibili con i piani di studio di area Giappone dello DSAAM.

2.2.4 Erasmus+ per studio extra-Europa (International Credit Mobility – ICM)

É un programma di mobilità internazionale nell'ambito Erasmus+ basato sugli accordi ICM attivi per l'anno accademico in corso, pertanto la possibilità di soggiornare in

[38] Consultabile dalla pagina Home di dipartimento seguendo il percorso Home > Corsi > Mobilità internazionale

[39] Da qui in poi nel testo sarà abbreviato con l'acronimo DSAAM

[40] Consultabile dalla pagina Home di ateneo seguendo il percorso Home > Internazionale > Andare all'estero > Studio all'estero

Giappone o in altri paesi che offrano corsi compatibili con i piani di studio di area Giappone dello DSAAM varia in base ad essi.

2.2.5 Erasmus+ per studio Europa

Si tratta di un programma di mobilità internazionale presso università europee aderenti ad esso, pertanto non consente di soggiornare in Giappone. Può altresì offrire esperienze internazionali al di fuori dell'Italia che consentano un approfondimento degli studi di area Giappone compatibili con quelli dello DSAAM in base all'offerta dell'ateneo ospitante.

2.2.6 Opportunità e iniziative delle università partner

Sono iniziative specifiche pubblicate annualmente e promosse dagli atenei partner dello DSAAM o dell'Università Ca' Foscari Venezia. Comprendono programmi brevi, corsi intensivi, summer school o attività linguistiche e culturali, pertanto è possibile che esse si svolgano anche in Giappone con istituzioni giapponesi. Possono essere incluse anche opportunità in paesi diversi dal Giappone che propongano attività legate al giapponese o agli studi di area Giappone.

2.2.7 Borse ministeriali

Lo DSAAM include le borse ministeriali tra i periodi di mobilità distintamente rispetto ai programmi di scambio. Per quanto riguarda destinazione, durata e finalità, esse dipendono dai singoli bandi disponibili.

2.3 I tirocini per gli studenti DSAAM: da dove iniziare?

Nelle prime fasi di ricerca del lavoro è utile affidarsi a servizi di orientamento e counseling. L'Università Ca' Foscari Venezia prevede attraverso il Career Service di preparare gli studenti

> *"[...] per entrare nel mondo del lavoro, dando voce alle tue ambizioni e aspettative. Ti supporta passo dopo passo nell'avvio della tua carriera, dalle consulenze per migliorare il curriculum fino agli stage e agli incontri con i recruiter aziendali. Con il progetto LEI promuove in particolare l'occupabilità delle giovani donne.*" [Università Ca' Foscari Venezia, Career Service - stage e lavoro, s.d.]

Come riportato da Cucchi nella sua tesi di laurea magistrale, "[...] *nel 1999 sono nati il settore Stage Italia e il settore Stage Estero dell'attuale ufficio Career Service. È del 2007 la nascita del Settore Placement, afferente allo stesso ufficio.*" [Cucchi, 2024: 29]

Dall'intervista di Cucchi del 10 gennaio 2024 alla direttrice dell'Ufficio Career Service Arianna Cattarin e dai report compilati da parte delle responsabili dei singoli settori (ADiSS - Settore Orientamento al Lavoro; ADiSS - Settore Partnership Aziendali e Recruiting; ADiSS - Settore Tirocini Estero; ADiSS - Settore Tirocini Italia) emerge che:

- i tirocini sono un "[...] *mezzo di intermediazione con il mondo del lavoro valido anche per l3 neolaureat3 entro i 12 mesi dal conseguimento del titolo*"; [Cucchi, 2024: 29]
- i tirocini all'estero "[...] *includono progetti di stage Erasmus nell'Unione Europea e anche Overseas in paesi extra-UE*"; [Cucchi, 2024: 29]
- è possibile seguire anche "[...] *eventi di recruiting, come ad esempio i Career Days, e gli incontri con/presso le aziende, che avvengono sia in presenza che da remoto*"; [Cucchi, 2024: 29]
- per le giovani donne è possibile partecipare al progetto LEI - Leadership, Energia, Imprenditorialità - che è "[...] *l'iniziativa promossa dall'Università Ca' Foscari Venezia per favorire l'occupabilità delle giovani donne e rafforzare il ruolo sociale ed economico delle donne nel mondo del lavoro*." [Università Ca' Foscari Venezia. Home: LEI - Leadership, Energia, Imprenditorialità, s.d.]

Come anticipato nei capitoli precedenti[41], in Italia esistono delle linee guida nazionali, ma il sistema italiano dei tirocini è caratterizzato da una forma decentrata e regionalizzata: non esiste un'unica vera e propria guida a livello nazionale né per la ricerca del lavoro, né per la ricerca di uno stage per fini curriculari.

Secondo la legge regionale "*Disposizioni in materia di tirocini*", il tirocinio è definito come una

> "*misura formativa di politica attiva del lavoro che prevede lo svolgimento di un'esperienza in ambiente lavorativo e non costituisce rapporto di lavoro, finalizzata a conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e affiancamento direttamente sul luogo di lavoro, al fine di favorire l'inserimento lavorativo e l'occupabilità del soggetto*". [Regione Veneto, Allegato A, 2017: 2]

Di seguito riporto anche le definizioni di diverse tipologie di tirocinio riportate nello stesso documento:

> "*tirocini curriculari: tirocini promossi da Università o istituti di istruzione universitaria abilitati al rilascio di titoli accademici, da una istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, da un organismo di formazione professionale iscritto nell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati, a favore dei propri studenti o allievi, all'interno del periodo di frequenza di un corso di studi o di formazione, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, inseriti in percorsi formali di istruzione e formazione;*
>
> *tirocini extracurriculari: i tirocini che non possono essere definiti tirocini curriculari e tirocini per accesso alla professione sono tirocini extracurriculari;*

[41] Capitolo 1, paragrafo 1.2.4 L'Italia e l'Accordo Stato-Regioni del 2017

tirocini per l'accesso alla professione: periodo di pratica professionale richiesto dagli ordini professionali e disciplinati da specifiche normative, il cui completamento costituisce requisito obbligatori per accedere ad una data professione;

tirocini formativi e di orientamento: i tirocini avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro;

tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo: i tirocini finalizzati ad agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori disoccupati, inoccupati, sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali e/o lavoratori occupati e/o a rischio di disoccupazione;

tirocini estivi di orientamento: tirocini extra curriculari promossi durante le vacanze estive, nel periodo di sospensione degli studi, a favore di un adolescente o giovane, regolarmente iscritto ad un corso di laurea o post laurea, o ad un ciclo di studi di istruzione secondaria di secondo grado, o di formazione professionale, con fini orientativi e formativi;

tirocini per extracomunitari: tirocini svolti da soggetti extracomunitari nell'ambito delle specifiche quote di ingresso come previsto agli articoli 40 e 44 – bis del D.P.R. 394/1999;

tirocini di inclusione sociale: tirocini promossi dai Servizi di integrazione lavorativa delle ULSS a favore di soggetti disabili con valenza socio sanitaria e/o riabilitativa ai sensi della DGR 1406 del 9.09.2016". [Regione Veneto, Allegato A, 2017: 2]

Fin da subito si nota un aumento significativo nella quantità di tipologie di tirocinio italiane rispetto alle controparti spagnole, francesi e tedesche affrontate precedentemente.

Come riportato sul sito dell'Università Ca' Foscari Venezia alla pagina *Riferimenti normativi: Stage in Italia per studenti e laureati*, si possono

> "[...] *avviare 2 tipologie di tirocinio presso* ***enti convenzionati*** *con l'Ateneo (aziende, onlus, associazioni culturali, musei ed enti pubblici):*
>
> - ***curricolare (con o senza riconoscimento crediti)****: rivolto a studenti iscritti ad un corso di laurea, laurea magistrale, master o dottorato; può durare al massimo 12 mesi e in caso di riconoscimento crediti, la durata deve essere commisurata al*

numero di CFU previsti dal piano di studi (1 CFU = 25 ore di stage);

- ***extra curricolare**: rivolto a neolaureati, neodiplomati master, neodottori di ricerca **entro 12 mesi dal conseguimento del titolo**, non iscritti ad altro percorso di studi; la durata è variabile a seconda della Regione di attivazione"*. [Università Ca' Foscari Venezia - Riferimenti normativi: Stage in Italia per studenti e laureati, s.d.]

Come riportato sul sito dell'Università Ca' Foscari Venezia, "*I tirocini curriculari per studenti e laureandi sono gestiti dal tuo Campus di afferenza, indicato sul sito del tuo corso di studio alla pagina Presentazione > Contatti. [...]"* [Università Ca' Foscari Venezia - Stage in Italia studenti, s.d.]

Pertanto il contatto di riferimento per studenti DSAAM è il Campus linguistico, contattabile all'indirizzo stage.campuslingue@unive.it.

Sulla pagina *Tirocini e stage* dello DSAAM[42] sono riportate le informazioni per la ricerca di tirocini sia in Italia, sia all'estero. Per entrambe le procedure sono indicati dei link che collegano a pagine facenti riferimento al Career Service di ateneo.

Nei paragrafi successivi analizzerò più nel dettaglio questi procedimenti.

2.3.1 Tirocini in Italia

Questo processo coinvolge 3 soggetti:

- il/la tirocinante;
- l'Università in qualità di Soggetto Promotore;
- l'ente/azienda in qualità di Soggetto Ospitante.

Come indicato alla pagina *Tirocini e stage* dello DSAAM, "*Dopo aver individuato un'offerta o un contatto utile per l'avvio dello stage, i candidati devono chiedere l'accettazione del progetto formativo al Referente stage di Area*" e, nel caso della lingua giapponese, si tratta del dott. Eugenio De Angelis.

Alla pagina Stage in Italia studenti è consultabile una guida in 7 step su come muoversi nelle 3 diverse fasi dello stage. Di seguito riporto uno schema riassuntivo:

1. **Prima dello stage**:

   1.1. Corso obbligatorio sulla sicurezza generale assolto;
   1.2. In possesso dei requisiti per avviare lo stage (essere uno studente/una studentessa regolarmente iscritto/iscritta ad un corso di laurea, laurea magistrale, master o dottorato di ricerca dell'Ateneo; controllare la durata

[42] Raggiungibile dalla home di dipartimento attraverso il percorso Home > Corsi > Tirocini e stage

minima dello stage per il riconoscimento cfu[43]; verificare di avere ancora a disposizione mesi residui per svolgere un nuovo tirocinio rispetto al massimo di dodici mesi da poter dedicare ad esperienze di stage in Italia e/o all'Estero; individuare il tutor universitario)

1.3. Verifica dell'attivazione della convenzione per stage tramite controllo dell'elenco delle aziende convenzionate presente nell'area riservata;

1.4. Compilazione del progetto formativo e avviamento del processo di firme[44].

2. **All'avvio e durante lo stage**:

2.1. Avviamento dello stage e registrazione delle presenze[45];

2.2. Comunicazione di eventuali variazioni nel corso dello stage al campus di riferimento (stage.campuslingue@unive.it) mantenendo in copia conoscenza il tutor aziendale.

3. **Dopo lo stage**:

3.1. Conclusione dello stage (chiusura registro presenze, compilazione questionario di fine stage, richiesta valutazione finale del tutor aziendale, firma il registro presenze con l'app IO)

2.3.2 Tirocini all'estero

I tirocini all'estero possono essere svolti presso aziende, centri culturali, ONG, Camere di Commercio, scuole di lingua, rappresentanze diplomatiche, etc. da studenti (durante il corso di studio, ma non per i corsi singoli, con una durata minima commisurata al numero di crediti previsti dal piano di studi e massima di 12 mesi) e da neolaureati e neodottori di ricerca (entro 12 mesi dal conseguimento del titolo, con una durata minima di 2 mesi e massima di 6 mesi, proroghe comprese, presso lo stesso ente). Inoltre, durante il tirocinio all'estero non si possono sostenere esami e/o frequentare altre attività didattiche e/o di tutorato anche se online. [Università Ca' Foscari Venezia - Stage all'estero per studenti e laureati, s.d.]

Come indicato alla pagina Tirocini e stage dello DSAAM, al momento della stesura della tesi, i Referenti di Area sono nel caso della lingua giapponese, il dott. Eugenio De Angelis e, per quanto riguarda i Rapporti con la Camera di Commercio e Industria Giapponese (CCIGI) e Ca' Foscari Desk Japan, la Prof.ssa Marcella Mariotti.

[43] CFU è l'acronimo che indica i Crediti Formativi Universitari. 1 credito corrisponde a 25 ore di attività.

[44] Da Gennaio 2025 il processo per l'avvio dei tirocini curriculari in Italia dell'Università Ca' Foscari Venezia è stato completamente digitalizzato [Università Ca' Foscari Venezia - Stage in Italia studenti, s.d.]

[45] Dall'avvio del tirocinio, ogni processo ad esso relativo è stato digitalizzato, quindi è consigliabile controllare la propria area riservata ad ogni step [Università Ca' Foscari Venezia - Stage in Italia studenti, s.d.]

Per quanto riguarda lo stage all'estero, si seguono principalmente le 3 seguenti fasi, come riportato nell'apposita pagina dell'Università Ca' Foscari Venezia - Stage all'estero:

1. **Trovare uno stage all'estero**[46]:
    1. Consultare le offerte di stage pubblicate da aziende convenzionate seguendo il percorso area riservata > Stage all'estero > Internship abroad offers [ENG];
    2. Contattare le aziende già convenzionate (consultabili seguendo il percorso area riservata > Stage all'estero > Elenco aziende convenzionate);
    3. Trovare in autonomia uno stage contattando aziende o enti che possono anche non essere convenzionati con l'Università Ca' Foscari Venezia, non dimenticando che, in questo caso, si dovrà chiedere all'ente di stipularla.
2. **Attivare uno stage all'estero**[47]:
    - 2.1. Stipula della convenzione qualora assente;
    - 2.2. Predisposizione del progetto formativo in accordo con il tutor aziendale e quello universitario secondo la seguente procedura:
        - 2.2.1. Accedere al sito: Setup and management of traineeships abroad
        - 2.2.2. Cliccare su "Fill in the training project for traineeships abroad"
        - 2.2.3. Compilare tutti i campi del form del progetto formativo;
        - 2.2.4. Scaricare e stampare tutta la documentazione generata [48] cliccando sull'apposito pulsante "Submit";
    - 2.3. Se si risulta beneficiari di uno dei programmi promossi dal Settore Tirocini Estero, verificare la modulistica sulle pagine online o seguire le indicazioni che verranno indicate dallo staff dell'ufficio.
    - 2.4. Avvio dello stage tramite invio durante il primo giorno dello stage via e-mail all'indirizzo stage.estero@unive.it di una scansione del progetto formativo e della dichiarazione di responsabilità del tirocinante

[46] Pagina consultabile a partire dalla home di ateneo seguendo il percorso Home > Servizi > Career Service > Stage all'estero > Trovare uno stage all'estero

[47] Pagina consultabile a partire dalla home di ateneo seguendo il percorso Home > Servizi > Career Service > Stage all'estero > Attivare uno stage all'estero

[48] La documentazione a cui si fa riferimento è la seguente:

- un promemoria;
- una copia di progetto formativo;
- una dichiarazione di responsabilità del tirocinante;
- un registro delle presenze.

Bisogna firmare tutte le copie di progetto formativo e raccogliere la firma del tutor universitario e del tutor aziendale.
Di queste tre copie una rimarrà al/alla tirocinante, una al tutor aziendale e una andrà riconsegnata al Settore Tirocini Estero assieme alla documentazione finale del tirocinio.

(Statement of Responsibility), come unico file pdf. Solo così lo stage sarà correttamente attivato.

Non si attivano tirocini retrodatati o già conclusi per ragioni procedurali ed assicurative.

2.5. Registrazione delle presenze a partire dal primo giorno;
2.6. Compilazione a metà del periodo di tirocinio del questionario intermedio di valutazione;
2.7. Comunicazione al Settore Tirocini Estero delle modifiche al Progetto Formativo – Training Agreement che riguardano interruzioni anticipate, proroghe o trasferte via email all'indirizzo stage.estero@unive.it, con congruo anticipo. Usare il modulo "Interruzione, proroga o trasferte" predisposto proprio per le comunicazioni obbligatorie previste dalla normativa vigente.
2.8. Una volta concluso lo stage, far avere la documentazione finale al Settore Tirocini Estero in originale in orario di sportello oppure via email (come unico file pdf), entro quindici giorni dalla conclusione. In particolare servirà trasmettere: il progetto formativo con le firme in originale e il registro presenze (inclusa la pagina con la relazione del tutor aziendale e l'eventuale riconoscimento dei crediti da parte del tutor universitario).
2.9. Compilazione dei questionari finali: per il corretto funzionamento degli applicativi è necessario che il questionario stagista sia compilato per primo. Il tutor aziendale riceverà poi una mail con l'accesso al proprio questionario. Il questionario stagista è disponibile collegandosi all'Area riservata > Stage all'Estero > Setup and management of traineeships abroad.

3. **Assicurazioni e visti**[49]:

3.1. É necessario avere una copertura assicurativa che tuteli lo/la stagista in caso di infortunio sul lavoro e/o per danni a terzi durante le attività di stage. Questa viene garantita dall'Università attraverso la redazione e la successiva attivazione del Progetto Formativo – Training Project, all'interno del quale saranno indicati i numeri di polizza e la compagnia assicurativa con cui è stata siglata.
3.2. Prima di partire, consultare il Portale Viaggiare Sicuri (Ministero degli Affari Esteri, Viaggiare Sicuri, s.d.) per leggere le informazioni diffuse dal Ministero degli Affari Esteri sul Paese e le indicazioni sui visti. Per svolgere un tirocinio in un Paese extraeuropeo può essere necessario farne richiesta. E' responsabilità dello/a stagista raccogliere le

[49] Pagina consultabile a partire dalla home di ateneo seguendo il percorso Home > Servizi > Career Service > Stage all'estero > Assicurazioni e visti

informazioni, anche con l'aiuto dell'ente ospitante, e ottenere il visto necessario per lo stage.

3.3. Registrarsi al sito Dove siamo nel mondo (Ministero degli Affari Esteri, Dove siamo nel mondo, s.d.) affinché la rete diplomatica italiana all'estero abbia sempre i contatti aggiornati.

2.3.3 Le attività sostitutive di tirocinio

Come indicato alla pagina Tirocini e stage dello DSAAM, possono essere riconosciute varie attività come sostitutive di stage. Inoltre, alla stessa pagina, è anche indicato che:

> "*L'approvazione del tutor universitario deve essere richiesta presentando la Dichiarazione referente stage, disponibile in Area Riservata (percorso Area riservata studenti > Stage in Italia > Attività sostitutiva di stage > Schema tipo modulo riconoscimento Attività sostitutive di tirocinio).*" [DSAAM - Tirocini e stage, s.d.]

Di seguito riporto alcune alternative proposte dallo DSAAM come attività sostitutive di tirocinio:

- "***Collaborazioni studentesche**: Si tratta di contratti di lavoro stipulati tra l'Ateneo e lo studente, a cui si accede concorrendo a un bando: tutte le informazioni sono consultabili a questa pagina* [50] *. Al termine della collaborazione, lo studente deve presentare al proprio tutor universitario di area la relazione del responsabile della struttura dove ha svolto l'attività, in quanto il riconoscimento NON avviene in modo automatico da parte del Campus Linguistico. Il tutor universitario verifica la coerenza dell'attività di collaborazione con il corso di studio;*

- ***Attività di collaborazione presso il Dipartimento**: Attività di collaborazione presso il Dipartimento, partecipazione a convegni e laboratori organizzati dal Dipartimento o dall'Ateneo possono valere come tirocinio: lo studente deve chiedere l'eventuale riconoscimento crediti al tutor universitario di area PRIMA dell'inizio dell'attività;*

- ***Attività lavorativa certificata**: L'attività lavorativa certificata può coprire i crediti riservati al tirocinio, previa autorizzazione del Referente Stage di area, solo se svolta nel periodo di studio in corso: lo studente lavoratore deve presentare al tutor universitario di area il modulo per la richiesta di riconoscimento di attività sostitutiva del tirocinio;*

- ***Servizio Civile Nazionale**: Il servizio civile nazionale può fungere da tirocinio solo se svolto nel periodo di studi in corso. Al termine dell'attività lo studente può far valere il riconoscimento crediti per attività sostitutiva di stage recandosi*

[50] Collaborazioni studentesche. https://www.unive.it/pag/9074/

direttamente al Settore Carriere Studenti L e LM, se il riconoscimento da parte del corso di studio è previsto dal progetto. Se il riconoscimento da parte del corso di studio non è previsto da progetto, lo studente deve portare copia del certificato di fine servizio al tutor universitario di area, che verificherà la coerenza dell'attività svolta con il corso di studio al quale è iscritto;

- ***Ca' Foscari Short Film Festival**: La partecipazione ad attività formative inerenti lo Short Film Festival potrà essere riconosciuta solo se saranno svolte le ore richieste per ottenere i crediti di tirocinio (75 per la laurea triennale, 150 per la laurea magistrale). In caso non si raggiungessero i crediti previsti, questi potranno essere integrati da specifiche attività organizzate dal Dipartimento. Per ulteriori informazioni e per il riconoscimento si prega di prendere appuntamento con il proprio tutor universitario di area*[51]*;*

- ***Laboratori di didattica attiva**: I crediti relativi al tirocinio possono essere ottenuti anche partecipando a laboratori di didattica attiva organizzati per tematiche dall'Ateneo, se coerenti con gli obiettivi formativi del corso di studio e se la richiesta viene preventivamente approvata dal/dalla Referente stage di Area. Ulteriori informazioni sono consultabili alla pagina Laboratori di didattica attiva;*

- ***Altre attività di stage**: Altre attività di stage, lavorative o di volontariato internazionale certificate in altre istituzioni possono essere riconosciute solo previa approvazione, da ottenersi PRIMA dell'inizio dell'attività, da parte del Referente stage di Area - purché della durata minima di 75 ore per gli studenti di laurea triennale) e di 150 ore per gli studenti di laurea magistrale. Se svolte all'estero, le attività danno diritto a 2 punti per il calcolo del voto finale.*
  Per ottenere il punto bonus è fondamentale che la durata minima dell'attività sia di almeno un mese per tutti gli studenti (sia di triennale che di magistrale)."
  [DSAAM - Tirocini e stage, s.d.]

2.4 Sintesi del capitolo

In questo capitolo sono state analizzate le carriere accademiche degli studenti cafoscarini di area Giappone per iniziare a inquadrare dal punto di vista formativo le opportunità messe a disposizione degli studenti target di questo studio in preparazione al loro ingresso nel mondo del lavoro.

In primo luogo, sono stati analizzati i corsi di laurea e di laurea magistrale dove il giapponese è la prima lingua di studio, distinguendo anche i percorsi umanistici da quelli economico-giuridici.

Successivamente sono state analizzate le opportunità di arricchimento del proprio curriculum accademico tramite un approfondimento delle diverse modalità di

[51] Ca' Foscari Short Film Festival. https://www.unive.it/web/it/8273/home

svolgimento di un periodo all’estero e una sintesi delle attività che consentono di assolvere l’obbligo del tirocinio curriculare.

Lo scopo era quello di descrivere gli strumenti a disposizione degli studenti cafoscarini di area Giappone per acquisire attraverso il proprio percorso accademico esperienze formative, internazionali e pratiche prima dell’ingresso nel mondo del lavoro.

Gli strumenti per l'orientamento e l'accompagnamento al mondo del lavoro per gli studenti di area Giappone

Nel capitolo antecedente sono stati analizzati gli strumenti che offrono agli studenti la possibilità di arricchire il proprio percorso formativo attraverso l'analisi delle attività formative caratterizzanti e affini/integrative, delle opportunità di mobilità internazionale e di tirocinio. Il presente capitolo si propone di esaminare gli strumenti di orientamento e accompagnamento al mondo del lavoro messi a disposizione dall'Università Ca' Foscari Venezia concentrandosi in particolare su quelli dedicati agli studenti di area Giappone.

Saranno trattati sia i servizi offerti dal Career Service dell'Università Ca' Foscari Venezia, sia le iniziative formative e le collaborazioni con enti esterni collegate al lavoro di dipartimento.

3.1 Il Career Service di ateneo

Dalla home di ateneo, seguendo il percorso Home > Servizi > Career Service si accede alla pagina dedicata al Career Service. In fondo ad essa si possono osservare i servizi forniti relativamente al mondo del lavoro.

3.1.1 I servizi disponibili

Per quanto riguarda l'orientamento e l'inserimento nel mondo del lavoro, il Career Service dell'Università Ca' Foscari Venezia propone diversi servizi tra cui:

- Servizi di orientamento:
    - **Orientamento al lavoro e piattaforma Jobiri:** attraverso il supporto del settore Orientamento al lavoro, è possibile consultare i programmi dei laboratori di orientamento al lavoro, ottenere accesso a "[...] *incontri con professionisti, testimonianze, video e pratiche guide da consultare on line per conoscere e approfondire le professioni presenti nel mercato*" [Università Ca' Foscari Venezia - Conosci le professioni, s.d.]. Inoltre, è possibile chiedere CV check e assistenza in preparazione a colloqui di lavoro e avere accesso completo a Jobiri[52]. Si può usufruire anche di Coltiviamoci, il programma di mentoring di ateneo in collaborazione con l'associazione alumni dell'Università Ca' Foscari Venezia, che si sviluppa in 6 incontri. Esso mette in comunicazione le persone interessate con professionisti di area Ambiente e Sostenibilità, Commerciale Italia e Estero, Cultura, Eventi e Turismo, Finance, ICT -

[52] Jobiri è una piattaforma di ricerca del lavoro che, oltre a una rete di offerte, include servizi come video pillole per pianificare il proprio futuro professionale, aiuto nella compilazione di CV e lettera di presentazione e simulazioni di preparazione ai colloqui

Digital Transformation, Istituzioni e Relazioni Internazionali, Management, Marketing e Comunicazione, Risorse Umane e Formazione. Infine, sono a disposizione degli studenti di laurea magistrale anche le attività del Competency Centre per sviluppare le proprie abilità trasversali grazie a corsi, seminari intensivi e laboratori; [Università Ca' Foscari Venezia - Orientamento al lavoro e piattaforma Jobiri per studenti e laureati, s.d.]

- Servizi di placement:
    - **Placement e offerte di lavoro:** per laureandi e neolaureati sono disponibili servizi quali inserire il proprio curriculum in una banca dati ad hoc tramite compilazione di un form online che consentirà di offrire un servizio più mirato. Inoltre, sono disponibili tramite accesso all'Area riservata offerte di lavoro in Italia. Per chi ha già maturato uno o più anni di esperienza lavorativa è disponibile anche la bacheca Offerte di lavoro Alumni. Per entrambe queste bacheche sono disponibili anche le controparti per offerte di lavoro all'estero; [Università Ca' Foscari Venezia - Placement e offerte di lavoro, s.d.]
- Servizi di incontro con aziende e recruiter:
    - **Incontri con le aziende:** Il Career Service organizza anche momenti di incontro con aziende quali presentazioni aziendali, Career Day e programmi di ricerca talenti. Riporta, inoltre, le esperienze di studenti triennali e magistrali che ne hanno usufruito tramite interviste; [Università Ca' Foscari Venezia - Incontri con le aziende, s.d.]
- Progetti speciali:
    - **Progetti di Ateneo:** in questa sezione sono menzionati VenArt: Venezia artigiana, Programma di mentoring - Coltiviamoci e Tirocini finanziati con la Camera di Commercio di Treviso e Belluno. [Università Ca' Foscari Venezia - Progetti di Ateneo, s.d.]

Complessivamente l'offerta di ateneo presenta numerosi strumenti di orientamento, di placement, di sviluppo di competenze trasversali e di incontri col mondo del lavoro a disposizione dei propri studenti.

3.1.2 Una proposta di percorso di orientamento e inserimento lavorativo sulla base dei servizi offerti dal Career Service

Il Career service mette a disposizione numerosi strumenti per l'inserimento nel mondo del lavoro dei cafoscarini. Dalle fonti analizzate, sono presenti diverse pagine distinte che non risultano organizzate in un'unica guida che descriva passo passo un percorso che metta in relazione tali servizi.

Sulla base delle informazioni disponibili a partire dalla pagina del Career Service di ateneo, è possibile ricostruire un percorso di orientamento e inserimento lavorativo attraverso la riorganizzazione dei servizi sopra offerti.

La seguente proposta non è avanzata dall'ateneo: si tratta di una rielaborazione dei contenuti sopra illustrati organizzata dall'autrice ai fini del presente lavoro.

1. **Orientarsi nella scelta del proprio obiettivo lavorativo**: un possibile primo passo consiste nel capire in quale settore inserirsi e quali competenze servono, pertanto è consigliabile usufruire dei servizi di Orientamento al lavoro.

2. **Preparazione alla candidatura**: in questa fase è possibile frequentare workshop e seminari, sviluppare soft skills mirate alla posizione lavorativa desiderata, preparare il CV e farlo controllare dal Career Service. In questa fase è consigliato sfruttare al massimo le piattaforme come Jobiri sia per la fase preliminare in cui ci si documenta attraverso le video pillole di orientamento, sia per una prima fase di ricerca autonoma di lavoro.

3. **Programmi di mentoring**: può risultare utile avvalersi di programmi di mentoring per interfacciarsi direttamente con professionisti del settore di interesse se possibile. Questo passaggio serve per esporre dubbi e domande riguardo la posizione lavorativa a cui si è interessati a persone che hanno competenze comprovate in questo ambito.

4. **Ricerca del lavoro vera e propria**: fase attiva di ricerca del lavoro in cui si sfruttano sia i portali di ateneo presenti nella propria area riservata, sia piattaforme di ricerca del lavoro (Jobiri) per inviare domande e candidarsi alle posizioni lavorative desiderate. Nella fase di ricerca attiva del lavoro è altrsì possibile frequentare gli eventi di recruiting organizzati dal Career Service.

5. **Inserimento lavorativo e mantenimento dei contatti con l'ateneo tramite il servizio Alumni**: una volta concluso il percorso universitario è possibile, una volta maturati i requisiti base, usufruire del servizio Offerte di lavoro Alumni. Inoltre, attraverso il servizio Career Service per enti e aziende[53], i laureati che ricoprono posizioni lavorative all'interno di aziende o che lavorano in proprio possono offrire stage e lavoro ai futuri laureandi cafoscarini.

Il percorso proposto riorganizza l'offerta che il Career Service di ateneo fornisce a tutta la popolazione studentesca. Nei paragrafi successivi saranno trattate alcune iniziative specifiche rivolte agli studenti di area Giappone.

[53] Servizio consultabile dalla home di ateneo seguendo il percorso Home > Servizi > Career Service e scorrendo in fondo alla pagina.

3.2 Iniziative formative collegate al lavoro per gli studenti di area Giappone

Come anticipato, i singoli dipartimenti non sono responsabili delle attività di ricerca e inserimento lavorativo, ma, a partire dalla formazione, possono offrire strumenti utili al mondo del lavoro ai loro studenti.

Dalla ricostruzione delle iniziative DSAAM emerge che esse possono essere di due tipi: interne, legate alla formazione dei suoi studenti, ed esterne, che permettono la collaborazione con soggetti esterni.

Di seguito analizzerò più in dettaglio alcuni tipi di collegamento tra formazione di area Giappone e mondo del lavoro.

3.2.1 Trattativa commerciale

Partendo dalla formazione curriculare, anche per l'anno accademico 2026 - 2027 lo DSAAM offre il corso di LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE). Come osservato nei capitoli precedenti, si tratta di un'attività formativa affine o integrativa obbligatoria per questo indirizzo. Anche chi non frequenta questo specifico indirizzo del Curriculum Giappone LICSAAM può iscriversi al corso, per esempio, inserendolo nel proprio piano di studi tra i crediti a libera scelta.

Cucchi[54], nella sua tesi magistrale (Cucchi 2023), intervista la Professoressa Mariotti, professoressa associata dell'Università Ca' Foscari Venezia e docente titolare del corso da quando è stato da lei istituito fino all'anno accademico 2022 - 2023, per meglio comprendere le origini di questo corso.

Come scrive Cucchi, con questo corso si volevano unire l'insegnamento della lingua giapponese, parte della formazione accademica di glottodidattica della Professoressa Mariotti e "[...] *l'insegnamento della trattativa commerciale e delle pratiche di business con le aziende e con il mondo del lavoro giapponese*". [Cucchi, 2023: 37]

Infatti, la Professoressa Mariotti è stata anche referente stage e placement DSAAM dal 2010 al 2022 e questo, secondo Cucchi, le ha consentito di

> "[...] *cogliere ancor più da vicino i bisogni e le richieste del mercato del lavoro di interesse per l3 student3 di area Giappone, e di costruire così un solido network tra l'università e le aziende/le organizzazioni interessate ad assumere l3 student3, imparare da loro, e strutturare il corso di Lingua Giapponese (Trattativa Commerciale) in maniera tale da preparare l3 student3 a rispondere concretamente e prontamente a questi bisogni*". [Cucchi, 2023: 38]

[54] La tesi di Sara Cucchi (2023) rappresenta la fonte per ricostruire le origini dell'insegnamento, mentre per descrivere l'offerta per l'anno accademico 2026 - 2027 si farà riferimento alla pagina ufficiale dell'insegnamento presente sul sito web dell'Università Ca' Foscari Venezia.

Questa osservazione sottolinea come l'insegnamento sia nato a partire da esigenze concrete espresse dal mercato del lavoro di area Giappone e dal rapporto con aziende e organizzazioni ad esso relative. Il corso di trattativa commerciale attuale risulta coerente con questa impostazione, in quanto è previsto l'affiancamento di competenze linguistiche e competenze direttamente spendibili nel mercato del lavoro.

Per l'anno accademico 2026 - 2027, il professore referente del corso è il Professor Fabio Marra e i contenuti (Università Ca' Foscari Venezia - Lingua giapponese (Trattativa commerciale): Programma dell'insegnamento, s.d.), sono i seguenti:

- Utilizzo di internet per la propria promozione lavorativa
- Etichetta e biglietti da visita
- Rispondere al telefono
- Accompagnare un cliente fiera
- Interpretare una trattativa commerciale
- Compilare un CV e prepararsi a un colloquio di lavoro
- Scrivere e-mail.

La componente professionalizzante dei contenuti del corso emerge sia dalla presenza di situazioni concrete effettivamente riconducibili all'ambito lavorativo, sia da quella di un approfondimento sulla preparazione necessaria alla ricerca del lavoro di area.

Nella stessa pagina è anche riportato che:

> "[...] *Verranno simulate sia situazioni di interpretariato e traduzione, che di iniziativa personale.*
>
> *Si punterà a stimolare il lavoro indipendente degli studenti nell'uso individuale degli strumenti presentati durante il corso.*
>
> *E' necessario avere SEMPRE un dispositivo che consenta la navigazione online, la registrazione audio e video e auricolari con microfono.*" [Università Ca' Foscari Venezia - Lingua giapponese (Trattativa commerciale): Programma dell'insegnamento, s.d.]

Sulla base dei contenuti del programma del corso, è possibile individuare una struttura articolata su 3 dimensioni[55]: conoscenza teorica per introdurre le basi, esercitazioni per sviluppare le competenze acquisite e un piano più concreto ovvero quello delle simulazioni di situazioni professionali.

Alla stessa pagina è presente anche la seguente citazione:

[55] La presente categorizzazione è stata ideata interamente dalla sottoscritta sulla base delle informazioni reperibili sulla pagina di ateneo del programma del corso di LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE).

> "[...] *Durante il corso saranno proposti interventi esterni e seminari di approfondimento*. [Università Ca' Foscari Venezia - Lingua giapponese (Trattativa commerciale): Programma dell'insegnamento, s.d.]

Questo suggerisce come alle tre dimensioni della struttura del corso si aggiunga nel percorso didattico anche una componente esterna quale, per esempio, seminari di approfondimento rispetto all'ordinaria attività di insegnamento.

Complessivamente, attraverso un'attenta osservazione del programma dell'insegnamento di LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE) si osserva come la formazione linguistica non sia messa in secondo piano rispetto ad attività volte all'acquisizione di competenze professionali o viceversa.

Al contrario, la varietà dei contenuti consente di osservare come queste ultime diventino ad essa complementari nell'aspetto formativo di questo corso.

Da un lato il corso di propone di far guadagnare a chi lo segue competenze linguistiche e comunicative ben specifiche nell'ambito, per esempio, dell'interpretariato e della traduzione; dall'altro si acquisiscono anche competenze professionali relative, per esempio, alla trattativa commerciale e all'etichetta professionale. Inoltre, il corso aiuta anche a sviluppare competenze utili all'ingresso nel mondo del lavoro come imparare a scrivere una promozione personale o un curriculum secondo uno specifico formato giapponese e a prepararsi per un colloquio in lingua.

La dimensione professionalizzante non si limita, quindi, alla comunicazione commerciale in senso stretto, ma comprende anche aspetti più personali come imparare a svolgere un'analisi introspettiva per presentarsi e promuoversi al meglio a un'azienda di proprio interesse.

Questo corso consente di avere un primo contatto tra percorso formativo e mondo professionale. A questa realtà interna alla didattica esistono in parallelo anche altre iniziative che hanno la caratteristica di essere direttamente in contatto con enti esterni all'università, quali aziende, associazioni e altri soggetti esterni.

Nel prossimo paragrafo analizzerò alcune di esse più nel dettaglio.

3.2.2 Collaborazioni con enti esterni

Lo DSAAM ha promosso numerose iniziative in collaborazione con enti esterni nel corso degli anni. Data la loro varietà, questo paragrafo non si propone di effettuare un'analisi esaustiva di ognuna di esse.

L'obiettivo è quello di concentrare l'analisi su quelle iniziative in cui c'è un collegamento tra formazione e mondo del lavoro particolarmente diretto, grazie al coinvolgimento di professionisti e imprese esterni all'università. Pertanto, ai fini di questa ricerca sono state selezionate le seguenti collaborazioni con enti esterni all'Università Ca' Foscari Venezia:

- gli incontri con la Camera Di Commercio E Industria Giapponese In Italia[56] o *zadankai* 座談会[57];
- i Business Experience Workshop [58] in collaborazione con la Mitsubishi Corporation.

La scelta di queste due collaborazioni è legata anche ad un motivo secondario di carattere metodologico: l'autrice è stata coinvolta in entrambe le iniziative, sebbene in modo diverso. Per quanto riguarda i BEW, l'autrice ha partecipato alla prima edizione in qualità di co-leader di un gruppo di partecipanti, mentre, per quanto riguarda gli incontri con la CCIGI, l'autrice ha partecipato in quanto stagista Placement Japan alla lezione-incontro del 2024 rivolta a studenti e studentesse cafoscarini/e.

Queste esperienze vissute in prima persona hanno consentito all'autrice di disporre di una conoscenza diretta di queste iniziative da affiancare all'analisi dei documenti istituzionali reperibili in bibliografia e sitografia.

Nei paragrafi successivi saranno analizzate le origini di questi rapporti, le loro finalità e come queste collaborazioni siano collegate alla formazione e all'inserimento lavorativo degli studenti di area Giappone.

Gli incontri con la CCIGI saranno analizzati secondo un'ottica di orientamento e contatto con il mondo del lavoro attraverso un ente esterno all'Università Ca' Foscari Venezia, mentre i BEW in collaborazione con la Mitsubishi Corporation consentiranno di analizzare il collegamento tra esperienza pratica e il rapporto diretto tra studenti e un'impresa giapponese.

3.2.2.1 Gli incontri con la CCIGI: quando sono iniziati e a quale scopo

I primi rapporti tra l'Università Ca' Foscari Venezia e la CCIGI si possono far risalire a fine 2016, quando era stato siglato da poco dalla due controparti sopra citate un accordo di cooperazione (Università Ca' Foscari Venezia - Studi giapponese? Ca' Foscari ti presenta a 190 aziende, s.d.). Come riportato dalla pagina unive *cafoscariNEWS Studi giapponese? Ca' Foscari ti presenta a 190 aziende*, l'accordo era stato siglato con l'obiettivo di incrementare

> "[...] *potenziali posti di lavoro e stage per studenti e alumni cafoscarini presso aziende giapponesi in Italia o italiane che lavorano con il Giappone.*
>
> *I 190 soci CCIGI possono ora accedere alla banca dati dei curricula degli studenti o laureati a scopo di assunzione o stage presso le proprie aziende, agevolando così l'accesso ad un elevato numero di posizioni fino ad oggi*

[56] Da qui in poi si userà l'acronimo CCIGI.
[57] Lo *zadankai* 座談会 è un incontro in cui più persone discutono in modo informale su un determinato argomento; la definizione originale è: 「人々がある問題を中心にして、形式ばらない状態で話し合う会合。」; (traduzione dell'autrice). [Shōgakukan, Digital Daijisen, s.v. 「座談会」]
[58] Da qui in poi si userà l'acronimo BEW.

> *spesso ricoperte da laureati in lingua giapponese di altre università vicine alle sedi aziendali. Coordinatrice dell'accordo è la Dott.ssa Marcella Mariotti*". [Università Ca' Foscari Venezia - Studi giapponese? Ca' Foscari ti presenta a 190 aziende, s.d.]

Successivamente, nel Rapporto di Riesame Ciclico sul Corso di Studio: Lingue, Culture e Società dell'Asia e dell'Africa Mediterranea del 2018[59] è riportato quanto segue:

> "[...] *Da allora sono stati organizzati 5 incontri e tavole rotonde, dove centinaia di studenti del CdS, assieme ai docenti del collegio didattico e ai referenti stage/placement hanno potuto incontrare direttamente a Ca' Foscari e al DSAAM il presidente della CCIGI, dirigenti human resources di multinazionali giapponesi, rappresentanti della segreteria economica dell'ambasciata giapponese in Italia*". [Università Ca' Foscari Venezia - RRC 2018 LT40, 2018: 6]

Gli eventi sopra menzionati sono:

1. JALEA Project and Mitsubishi Corporation in Europe (13 dicembre 2016)
2. Mitsubishi Corporation: a briefing session for students / 学生向けの三菱商事の会社説明会 (13 aprile 2017)
3. Mitsubishi Corporation for Ca' Foscari University Students (1 dicembre 2017)
4. Mitsubishi Corporation: Company info session and group discussion for Ca' Foscari University student (14 febbraio 2018)
5. The Japanese labour market in Italy: meeting the Japanese Chamber of Commerce and Industry in Italy (23 febbraio 2018)

Questi eventi delineano una fase nei rapporti tra l'ateneo veneziano e la CCIGI di attività intensa e collaborazione; dei cinque incontri, però, quattro sono eventi Mitsubishi/JALEA, mentre il 23 febbraio 2018 è esplicitamente organizzato in collaborazione con la CCIGI.

Successivamente, in base ai documenti consultati, c'è una fase in cui sorge un problema di tracciabilità dei documenti che ricopre un periodo compreso all'incirca tra il 2019 e il 2022.

Dopo questo periodo, caratterizzato anche dalla pandemia da COVID-19, il rapporto tra le due istituzioni riemerge esplicitamente con gli zadankai del 14 Maggio 2024 e del 4 marzo 2025.

Il primo, avente titolo "Attività delle aziende giapponesi in Italia e la richiesta di risorse umane", si inseriva all'interno di una lezione - incontro di Lingua Giapponese 3.2 del Professor Utsumi Hirofumi. Nonostante ciò, l'incontro è stato aperto previa

[59] Da qui in poi sarà usato l'acronimo RRC 2018 LT40.

prenotazione fino ad esaurimento posti con priorità agli studenti e alle studentesse di giapponese 3.2 a studenti e studentesse cafoscarini/e. Come riportato alla pagina unive dell'agenda dell'evento, tra gli organizzatori dell'incontro figurano sia lo DSAAM, sia la CCIGI ed è specificato che è stato usato il giapponese come lingua in cui si è svolto l'evento. Lo scopo era organizzare una lezione-incontro in cui in cui aziende e student3 interagissero per approfondire la conoscenza reciproca. Il secondo, avente lo stesso titolo, si è svolto con modalità simili rispetto al primo.

Dall'analisi dei rapporti nel tempo con la CCIGI emerge che essa offre un accesso settoriale e geografico specifico al mondo del lavoro per gli studenti di area Giappone: non si tratta semplicemente di mettere in contatto l3 student3 con un'azienda generica, ma di creare un network con la CCIGI per stage e opportunità lavorative mirate.

3.2.2.2 I Business Experience Workshop in collaborazione con la Mitsubishi Corporation

I BEW, invece, fanno parte dell'esperienza formativa degl3 student3 di area Giappone.

Come riportato alla pagina Ricerca dello DSAAM, i BEW fanno parte di un progetto di ricerca finanziato tramite sovvenzione libera erogata da Mitsubishi Corporation.

L'obiettivo principale è di

> "[...] *riunire studenti con background diversi e incoraggiarli a pensare insieme in giapponese in modo da sviluppare, come gruppo, proposte complete per affrontare problemi relativi alla sostenibilità ambientale, economica e sociale, per poi pensare a come concretizzare possibili soluzioni in una futura start-up*". [Università Ca' Foscari Venezia - DSAAM - Ricerca, s.d.]

Il progetto, iniziato nell'ottobre del 2023, ha durata complessiva di 36 mesi.

Per ogni edizione sono previsti 5 incontri di persona tra student3 partecipant3 e dirigenti di Mitsubishi Corporation, che hanno il compito di partecipare "[...] *attivamente alle attività prevoste e arricchiscono l'esperienza degli studenti fornendo approfondimenti tecnici e professionali, aiutandoli al contempo a imparare a proporre e comunicare le loro idee*". [Università Ca' Foscari Venezia - DSAAM - Ricerca, s.d.]

Dopo questo, "[...] *il team di ricerca BEW continuerà a lavorare sull'analisi e l'organizzazione dei risultati e li utilizzerà per ottimizzare il database di Cafoscari Jisho*". [Università Ca' Foscari Venezia - DSAAM - Ricerca, s.d.]

Il progetto BEW è arrivato già alla sua terza edizione e si differenzia rispetto ai rapporti con la CCIGI in quanto si tratta di un progetto di ricerca in collaborazione con una sola impresa in cui gli studenti possono fare esperienza attraverso il *learning by doing*. Non si tratta di approfondire la conoscenza del mercato del lavoro di area Giappone, ma di applicare le proprie conoscenze per costruire competenze utili ad esso.

Partendo dalle lezioni di LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE) in cui la formazione risulta complementare rispetto all'acquisizione di competenze professionali, passando per gli incontri con la CCIGI volti all'orientamento e alla costruzione di un network di area, si giunge infine al progetto BEW, che ha l'obiettivo di fornire esperienza pratica e un confronto diretto con un'impresa giapponese ai suoi partecipanti.

Pertanto, per gl3 student3 di area Giappone esistono diversi livelli di accompagnamento al mondo del lavoro:

- il Career Service di Ateneo offre servizi di orientamento e strumenti generali per un primo approccio al mondo del lavoro;
- LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE) rappresenta un livello di formazione integrativa rispetto alle competenze del mondo del lavoro di area Giappone;
- i rapporti con la CCIGI costituiscono un contatto tra student3 di area Giappone e una rete professionale della stessa area;
- il progetto BEW è un esempio di sinergia tra ricerca e confronto con un'impresa giapponese utile a mettere in pratica le competenze apprese in precedenza e ad apprenderne di nuove.

3.3 Sintesi del capitolo

In questo capitolo sono stati analizzati gli strumenti per l'orientamento e l'accompagnamento al mondo del lavoro per gli studenti di area Giappone.

In primo luogo sono state analizzate le iniziative del Career Service di Ateneo, distinguendo tra attività di orientamento e servizi di placement e, sulla base di questo, è stata presentata una rielaborazione proposta dall'autrice in merito a un possibile percorso di orientamento e inserimento lavorativo.

Successivamente sono state prese in analisi le iniziative DSAAM che collegano in modo più diretto la formazione dei propri studenti al mondo del lavoro, ovvero il corso di LINGUA GIAPPONESE (TRATTATIVA COMMERCIALE) e le collaborazioni con enti esterni. Dalla prima analisi è emerso che il corso fornisce non solo formazione linguistica, ma anche contenuti ed esercitazioni pratiche con riferimento a situazioni professionali e alla ricerca del lavoro. Per quanto riguarda le partnership con enti esterni, sono stati presi in esame gli incontri con la CCIGI e i Business Experience Workshop in collaborazione con la Mitsubishi Corporation. Da queste partecipazioni sono emerse due tipologie diverse di collaborazione: le prime avevano un carattere più di orientamento e di contatto con una rete professionale giapponese, mentre le seconde avevano carattere maggiormente pratico in quanto, confrontandosi direttamente con un'impresa giapponese, gli studenti partecipanti erano tenuti ad applicare le conoscenze acquisite durante il proprio percorso accademico.

Complessivamente, il capitolo ha fornito una sintesi delle iniziative di area di accompagnamento al mondo del lavoro per meglio inquadrare come gli studenti di area Giappone sono accompagnati dalle iniziative dipartimentali e di ateneo nella transizione verso il mondo del lavoro.

Metodologia, analisi dati e conclusione

Nei precedenti capitoli è stato analizzato lo stato dell'arte riguardo al primo approccio nel mondo del lavoro degli studenti in Italia. Dopo un'introduzione della panoramica storica dell'origine dei tirocini in Italia, quanto emerso è stato confrontato con le normative europee di alcuni Paesi rappresentativi. Al confronto è stato affiancato anche il Giappone per via delle differenti modalità d'ingresso nel mondo del lavoro rispetto a quanto analizzato in precedenza, facendo attenzione al fenomeno dello 就職活動 shūshoku katsudō.

Per meglio inquadrare l'oggetto della presente ricerca, nel secondo capitolo sono state analizzate le carriere accademiche degli studenti cafoscarini di area Giappone. Grazie a questa analisi, è stato evidenziato che la preparazione all'ingresso nel mondo del lavoro inizia già all'università con la scelta di attività formative ed eventi mirati che possono aiutare a creare competenze e connessioni utili per il proprio futuro lavorativo.

Infine sono stati analizzati più in dettaglio gli strumenti per l'orientamento e l'accompagnamento al mondo del lavoro per gli studenti di area Giappone dell'Università Ca' Foscari Venezia. Nello specifico sono stati affrontati i servizi esistenti di ateneo e le iniziative formative e le collaborazioni con enti esterni a disposizione degli studenti cafoscarini di area Giappone.

In questo capitolo saranno analizzate da un punto di vista quantitativo e qualitativo le fonti primarie usate ai fini della presente ricerca: due sondaggi che l'autrice ha rivolto a studenti e laureati cafoscarini di area Giappone. Essi saranno analizzati separatamente attraverso un'elaborazione grafica delle risposte fornite dai partecipanti.

Nel paragrafo dedicato alle conclusioni, saranno messi a confronto i risultati dei due sondaggi precedentemente analizzati, rispondendo alla domanda di ricerca del presente elaborato. Sulla base dei risultati sarà avanzata una proposta volta a rendere più agevole ed efficace l'employability dei cafoscarini di area Giappone.

4.1 Sondaggio rivolto a studenti cafoscarini

Il primo sondaggio è stato rivolto agli studenti di giapponese dell'Università Ca' Foscari Venezia, nello specifico agli studenti di indirizzi di laurea che prevedessero giapponese come prima lingua di studio.

Esso si compone di 19 domande di cui 14 a risposta chiusa e per 9 di esse è stata chiesta anche la motivazione della risposta fornita.

Come parametro standard per accedere al sondaggio è stato richiesto di usare l'e-mail istituzionale dell'Università Ca' Foscari Venezia. Gli indirizzi e-mail dei rispondenti al sondaggio sono stati raccolti, ma non sono stati diffusi. L'obiettivo era di poter verificare l'affiliazione all'Università Ca' Foscari Venezia e, se necessario, di poter contattare in un secondo momento le persone che fornivano il loro consenso per

raccogliere eventualmente dati più specifici per il presente elaborato. Tale consenso è stato raccolto tramite domanda apposita posta a fine sondaggio.

Il sondaggio è stato diffuso via mail a partire dal 14 aprile 2026 grazie all'ausilio del Settore didattica DSAAM. Una mail di richiesta di collaborazione per la diffusione del sondaggio è stata inviata anche ai seguenti docenti e CEL[60]: Professoressa Mazza, Professoressa Maschio, Professor Nespoli, Professor Pappalardo, Hiramatsu 先生, Kajikawa 先生, Kobayashi 先生, Mariko 先生, Nishida 先生, Nishioka 先生, Suzuki Akane 先生, Suzuki Masako 先生, Uemura 先生, Utsumi Ayuko 先生, Yasuda 先生, Yoshida 先生.

A partire dal 31 maggio 2026 alle 11:59 PM GMT+9 non sono più state accettate risposte.

In totale hanno risposto al sondaggio 69 persone, di cui 2 non hanno acconsentito a partecipare all'indagine. Per questo motivo, la presente analisi fa riferimento esclusivamente alle 67 persone che hanno fornito il loro esplicito consenso di partecipazione.

4.1.1 Profilo dei rispondenti al sondaggio

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 e 10.

La maggior parte dei rispondenti al sondaggio appartiene a un corso di laurea triennale di indirizzo umanistico. Per quanto riguarda chi studia in magistrale, i rispondenti risultano equamente distribuiti tra indirizzo umanistico e indirizzi economico-giuridici. Sia per la triennale, sia per la magistrale, la maggior parte dei rispondenti risulta iscritta al primo anno in corso, con pochissimi fuoricorso (una persona in triennale e 3 in magistrale).

Per quanto riguarda il motivo che ha spinto a scegliere l'Università Ca' Foscari Venezia come proprio ateneo, l'alto tasso di occupazione post laurea non ha inciso significativamente su questa scelta per più della metà dei rispondenti al sondaggio.

Tra gli studenti di magistrale, la maggior parte ha continuato gli studi perché pensa che un livello superiore di istruzione aumenti le probabilità di trovare un impiego. Inoltre, la maggior parte degli studenti di magistrale ha ottenuto il titolo triennale presso l'Università Ca' Foscari Venezia, mentre Alma Mater Studiorum - Università di Bologna si configura come l'ateneo da cui proviene il maggior numero di studenti con titolo triennale ottenuto in altra sede.

Tra gli studenti triennali, quasi la metà pensa di proseguire i propri studi presso l'Università Ca' Foscari Venezia principalmente perché prova interesse verso corsi di

[60] Collaboratori ed Esperti Linguistici

laurea magistrale specifici o semplicemente per approfondire i propri studi. Tra le altre motivazioni spiccano anche comodità logistica e continuità di curriculum accademico, un gradimento generale dell'ateneo e dei suoi docenti e il desiderio di specializzarsi per ottenere migliori opportunità lavorative (dato in linea con la motivazione principale degli studenti di magistrale a continuare gli studi).

Tra i rispondenti al sondaggio, soltanto il 7,5% sta già attivamente cercando un lavoro che permetta di mettere in pratica quanto appreso durante il proprio percorso di studi di area Giappone tramite LinkedIn, Indeed e piattaforme per il job hunting generiche, siti web e/o risorse umane delle principali aziende, oppure tramite il sito dell'Università e il consiglio degli insegnanti. Più dell'82%, invece, non sta cercando alcun tipo di lavoro al momento per dare priorità agli studi attuali. Tra le altre motivazioni spiccano vincoli lavorativi, economici o di tempo e la sensazione che la propria formazione sia ancora incompleta. Si rileva inoltre che circa il 10% sta già attivamente cercando un lavoro che non debba necessariamente avere una connessione con il proprio percorso di studi di area Giappone.

Nel complesso il campione appare composto principalmente da studenti ancora all'inizio del loro percorso accademico, per i quali concentrarsi sugli studi attuali appare prioritario rispetto alla ricerca del lavoro di area.

4.1.2 Aspettative sul nesso tra percorso universitario e futuro lavorativo

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 7, 16 e 17.

Ai rispondenti al sondaggio è stata posta la domanda:"In futuro, vorresti trovare un lavoro che ti permetta di mettere in pratica quanto appreso durante il tuo percorso di studi di area Giappone?" e il 91% ha risposto affermativamente.

I favorevoli hanno risposto di sì principalmente per valorizzare le competenze acquisite col percorso accademico. Altre motivazioni che hanno spinto i rispondenti all'assenso sono state passione e interesse personale, un progetto personale o accademico definito, oppure il desiderio di vivere o lavorare in Giappone.

Le motivazioni dei contrari, che erano in totale 6 persone, sono state principalmente il desiderio di un percorso professionale alternativo, il desiderio di flessibilità o in generale non nutrivano un interesse professionale verso i loro studi.

Tra le motivazioni sono state registrate 5 risposte in cui chi ha risposto ha digitato solamente "." o la cui risposta non ha consentito di comprendere la motivazione richiesta.

Per comprendere quali aspettative nutrono i rispondenti al sondaggio riguardo il collegamento tra percorso universitario e futuro lavorativo, sono state poste anche le seguenti due domande:

1. Secondo te, qual è la funzione primaria dell'università?
2. Secondo te, qual è la funzione primaria del tirocinio curriculare?

Per analizzare le risposte alla prima domanda sono state create dall'autrice le seguenti 5 categorie di risposta:

1. Trasmettere conoscenze e competenze per l'inserimento nel mondo del lavoro
2. Formare lo studente in senso generale
3. Formare lo studente in un ambito specifico senza una finalizzazione professionale esplicita
4. Formare lo studente in un ambito specifico con finalizzazione e connessione professionale
5. Risposte generiche (condurre verso il futuro e la verità)

La categoria che ha raccolto il numero maggiore di risposte è stata la seconda, Formare lo studente in senso generale, in cui rientrano risposte incentrate sull'acquisizione di conoscenze o cultura generali, sullo sviluppo del senso critico e sulla crescita personale dello studente.

Complessivamente, l'università è percepita come un'istituzione con scopo primario la formazione in generale dei suoi iscritti.

Per quanto riguarda il tirocinio curriculare, invece, la maggior parte dei rispondenti percepisce che la sua funzione primaria sia di orientamento rispetto a un ambito lavorativo. Seguono poi motivazioni quali l'insegnamento di competenze per il mondo del lavoro e l'applicazione di quanto appreso e l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro.

Come riportato nel paragrafo 1.2.4 L'Italia e l'Accordo Stato-Regioni del 2017, il tirocinio "[...] *rientra nei programmi ufficiali di istruzione e formazione*" (Commissione europea/EURES, s.d.).

Pertanto da questi dati si può dedurre che i rispondenti al sondaggio attribuiscono al tirocinio una funzione primaria diversa dal quadro normativo nazionale: nel primo caso essa sembra essere collegata maggiormente a un ambito orientativo, mentre nel secondo il nesso sembra maggiormente relativo all'ambito formativo.

4.1.3 Percezione della spendibilità lavorativa delle conoscenze acquisite durante la formazione universitaria

Per i contenuti di questo paragrafo è stata presa in considerazioni la domanda 8: "Quanto pensi che le seguenti conoscenze potrebbero essere rilevanti per la tua assunzione?".

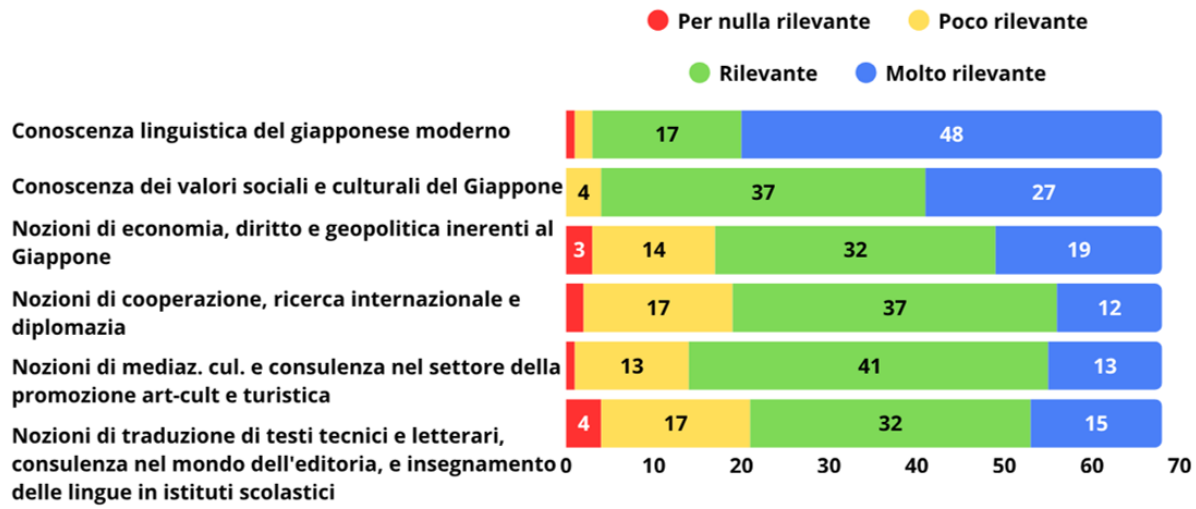
Per rispondere alla domanda è stata proposta la seguente scala di valutazione a quattro livelli applicata a ciascuna delle 6 categorie di conoscenze prese in esame:

	Per nulla rilevante	Poco rilevante	Rilevante	Molto rilevante
Conoscenza linguistica del giapponese moderno	○	○	○	○
Conoscenza dei valori sociali e culturali del Giappone	○	○	○	○
Nozioni di economia, diritto e geopolitica inerenti al Giappone	○	○	○	○
Nozioni di cooperazione, ricerca internazionale e diplomazia	○	○	○	○
Nozioni di mediazione culturale e consulenza nel settore della promozione artistico culturale e turistica	○	○	○	○
Nozioni di traduzione di testi tecnici e letterari, consulenza nel mondo dell'editoria, e insegnamento delle lingue in istituti scolastici	○	○	○	○

3 Scala di valutazione delle conoscenze

Le categorie sopra elencate sono state riformulate dall'autrice sulla base delle conoscenze reperibili sulle pagine di ateneo di ciascun corso di laurea o laurea magistrale preso in esame.

Sulla base delle risposte fornite, i rispondenti al sondaggio percepiscono la conoscenza linguistica del giapponese moderno come l'elemento più rilevante per una futura assunzione. La distribuzione delle altre categorie prese in esame è riportata nella seguente figura:



1 Questionario studenti - domanda 8 - risultati

Tra le motivazioni principali figurano orientamenti professionali specifici e spendibilità sul mercato del lavoro: poco più della metà dei rispondenti individuano le conoscenze selezionate come quelle che ritengono più appropriate per seguire il percorso lavorativo di proprio interesse. Altre motivazioni sono riconducibili alla sfera formativa: alcuni rispondenti dichiarano come obiettivo quello di perseguire un approccio interdisciplinare relativamente ai propri studi per ottenere una formazione più completa. In altri casi la scelta è riconducibile a interesse personale e preferenze individuali. Inoltre, 10 persone non hanno fornito una motivazione sostanziale per le loro scelte dichiarando apertamente “Non ho altro da aggiungere” oppure digitando “.”.

Dall’analisi delle motivazioni alla domanda 8 emerge che 50 risposte riconducono la rilevanza attribuita alle conoscenze considerate a tre dimensioni principali: un orientamento professionale specifico, la spendibilità sul mercato del lavoro e una formazione interdisciplinare completa.

4.1.4 Percezione del ruolo dell’ateneo nell’accompagnamento al tirocinio curriculare e al lavoro

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazione le domande 11, 12 e 13 e le relative motivazioni:

- Secondo te, quale tra le seguenti è l'opzione migliore per aiutare gli studenti di area Giappone a trovare un posto per svolgere il tirocinio curriculare?
- Secondo te, quale tra le seguenti è l'opzione migliore per aiutare gli studenti di area Giappone a trovare lavoro?
- Secondo te, l'ente di riferimento per la ricerca di un tirocinio curriculare dovrebbe coincidere con quello per la ricerca di una posizione lavorativa?

Secondo le risposte fornite dai rispondenti risulta che:

- l’opzione migliore sia per aiutare gli studenti di area Giappone a trovare un posto per svolgere il tirocinio curriculare, sia per aiutarli a trovare lavoro è un desk specifico di area Giappone che faccia capo al Career Service dell'università a cui l* student* risulta iscritt*. Questa opzione ha totalizzato 38 risposte per i risultati relativi alla ricerca del tirocinio curriculare e 25 per quelli relativi alla ricerca del lavoro. Nel secondo caso, la risposta che è stata scelta da più persone subito dopo il desk specifico di area Giappone è un'agenzia di recruiting giapponese, con 15 risposte;
- per il 59,7% dei rispondenti, l'ente di riferimento per la ricerca di un tirocinio curriculare dovrebbe coincidere con quello per la ricerca di una posizione lavorativa.

Tra le motivazioni relative alle prime due domande emerge che i rispondenti vedrebbero in un desk specifico di area Giappone che faccia capo al Career Service di ateneo un supporto specialistico e di orientamento dedicato (16 risposte). Inoltre, un’altra motivazione ricorrente in entrambi i casi è che questo desk potrebbe essere

percepito come più efficiente, semplice ed affidabile rispetto ad altri servizi (10 risposte).

Tra le motivazioni relative alla prima domanda emergono anche alcune criticità legate a sistemi vigenti quali, per esempio, “Ritengo che il sito universitario non sia abbastanza per trovare un tirocinio” oppure “Non trovo che le opzioni di tirocinio siano tutte valide, penso che un servizio mirato sarebbe più efficace”.

per quanto riguarda le motivazioni all’ultima domanda, tra chi vorrebbe che l’ente di ricerca del tirocinio curriculare coincidesse con quello di ricerca di una posizione lavorativa, emerge che 22 persone individuano una continuità tra tirocinio e lavoro e che 10 persone sceglierebbero questa opzione per questioni di semplificazione ed efficienza organizzativa.

Tra i contrari, invece, la motivazione principale è diametralmente opposta rispetto a quella dei favorevoli: 15 persone non percepiscono la continuità tra tirocinio e lavoro e, anzi, preferirebbero due enti di ricerca separati per questioni di differenza strutturale e organizzativa tra queste due attività.

Nel complesso emerge una propensione verso un supporto specialistico di area Giappone collegato al Career Service sia per la ricerca del tirocinio curriculare, sia per quella lavorativa. La maggior parte dei rispondenti giustifica questa scelta in base alla propria percezione di continuità tra queste due attività.

4.1.5 Conoscenza e valutazione del desk Placement Japan

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 14 e 15.

Dal sondaggio emerge che la maggior parte dei rispondenti non conosceva Placement Japan: l’85,1% dichiara di non esserne a conoscenza e soltanto 10 persone lo conoscevano.

Considerando che alcune persone potessero non conoscere Placement Japan, l'autrice in fase di stesura del sondaggio ha fornito la seguente definizione:

> ” *Placement Japan era un desk fondato nel 2016, ma che aveva già iniziato a prendere formare nel 2011 attraverso i rapporti tra la Professoressa Mariotti e la ICCJ (Italian Chamber of Commerce in Japan). Placement Japan forniva supporto per la ricerca di lavoro, offerte di tirocinio e assistenza anche per quanto riguarda CV e interviste non solo agli studenti, ma anche alle aziende giapponesi interessate con cui aveva contatti.*
>
> *Fonte: Sara Cucchi, 2023 (pp. 51-56)*
>
> *Ha cessato le sue attività alla fine dall'A.A. 2024-2025.*”

In questo modo, anche chi non ne era a conoscenza ha potuto esprimere la propria opinione in merito alla sua chiusura.

In linea con le risposte fornite alle domande 11, 12 e 13, emerge che, specialmente tra le persone che non erano a conoscenza di Placement Japan, i rispondenti valutano negativamente la sua chiusura (23 risposte totali, incluse anche le persone che conoscevano il servizio), definendola come una perdita di opportunità per studenti e laureati (24 risposte totali, incluse anche le persone che conoscevano il servizio). Alcune risposte evidenziano anche la necessità di riapertura (8 risposte totali, incluse anche le persone che conoscevano il servizio):

- “Vorrei che ci fosse una cosa simile per tutti noi studenti, così da poter trovare opportunità conformi al nostro percorso di studi.”
- “Penso sarebbe una buona cosa riaprirlo e ricreare qualcosa con lo stesso obiettivo”
- “Dovrebbe riaprire”

Anche tra chi conosceva già Placement Japan la notizia della sua chiusura è stata vista negativamente e come una perdita di opportunità. Di seguito sono riportate alcune risposte a sostegno di quanto affermato:

- “Penso che sia una brutta botta per l'orientamento agli studenti e spero nascano altre iniziative.”
- “Penso che sia un peccato e che andrebbe ripristinato”
- “non sapevo avesse chiuso e mi dispiace moltissimo in vista della mia laurea”

Alcune persone hanno preferito non esprimere la propria opinione in merito visto che non conoscevano Placement Japan. In totale, le persone che non hanno espresso la propria opinione sono 12.

Complessivamente, soltanto il 14,9% dei rispondenti era a conoscenza dell’esistenza di Placement Japan, ma dai risultati del sondaggio emerge la necessità di riapertura di un servizio simile anche tra chi non lo conosceva.

4.1.6 Percezione della responsabilità dell’ateneo nell’employability dei neolaureati e prospettive di miglioramento

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 18 e 19.

Secondo il 77,6% dei rispondenti al sondaggio è giusto che nel piano di studi sia previsto il tirocinio curriculare obbligatorio. La motivazione più diffusa riguarda l'inserimento e contatto con il mondo del lavoro: il tirocinio, secondo 13 persone, rappresenterebbe un primo contatto col mondo del lavoro e potrebbe contribuire ad aumentare le possibilità di trovare un futuro impiego. Altre motivazioni riguardano l’orientamento e la conoscenza del proprio futuro professionale (10 risposte), la formazione e la crescita non solo personali, ma anche professionali (9 risposte) e

l’applicazione pratica delle conoscenze acquisite tramite percorso universitario (8 risposte).

A titolo esemplificativo, di seguito si riportano alcune risposte rappresentative per ciascuna delle categorie sopra elencate:

- “Aumenta le reali possibilità di trovare lavoro, mettendo in contatto lo studente con il mondo occupazionale.”
- “Serve sia come orientamento che esperienza e acquisizione di skills”
- “ritengo che il tirocinio curriculare sia molto formativo, fa parte di un'esperienza che permette di amplizare le differenti skill di una persona”
- “È necessario applicare le materie di studio”

Tra chi non vorrebbe che fosse obbligatorio, si registrano motivazioni quali problemi organizzativi e carenza di opportunità (4 risposte), sfruttamento o mancata retribuzione (3 persone).

Tra le persone che non hanno voluto esprimere una motivazione sono state registrate 9 risposte.

Infine, il 73,1% dei rispondenti al sondaggio dichiara che sia l’università a doversi occupare dell’employability dei propri neolaureati.

Sebbene venga ribadito sia tra chi è favorevole a tale ipotesi sia tra chi non lo è che l’ingresso nel mondo del lavoro debba prevedere una certa percentuale di autonomia e iniziativa da parte di chi cerca impiego, la maggior parte delle persone (18 risposte) attribuisce tale responsabilità alla propria università perché la vede come un primo canale di supporto. Altre motivazioni tra i favorevoli sono il desiderio di un ritorno occupazionale dell’investimento universitario (9 risposte), la necessità di un collegamento tra formazione universitaria e lavoro (8 risposte) e l'attrattività nei confronti dell’ateneo che questo comporterebbe.

Tra chi ha espresso un parere contrario a riguardo, emergono come motivazioni la responsabilità individuale di chi cerca lavoro (6 risposte), il concetto secondo cui l’employability non è la funzione primaria dell’università (5 risposte) e quello secondo cui questa responsabilità debba essere condivisa tra più soggetti (5 risposte).

Complessivamente, la maggior parte dei rispondenti pensa che sia giusto che il tirocinio curriculare sia obbligatorio principalmente perché rappresenterebbe un primo contatto col mondo del lavoro utile per aumentare le future possibilità d’impiego. Simultaneamente emerge la necessità che esso sia coerente col percorso formativo, accessibile e debitamente organizzato.

Per quanto riguarda l’employability, la maggior parte dei rispondenti attribuisce all’università un ruolo di prima interfaccia professionale, identificandola principalmente come un possibile canale di supporto e orientamento. Tra le motivazioni è altresì

specificato che questo ruolo non debba necessariamente sostituirsi all'iniziativa individuale di chi cerca lavoro o al contributo di altri enti.

4.2 Sondaggio rivolto a laureati cafoscarini

Il secondo sondaggio è stato rivolto ai laureati di giapponese dell'Università Ca' Foscari Venezia, nello specifico a chi ha ottenuto un titolo di studio che prevedesse il giapponese come prima lingua di studio in un periodo compreso tra il 2010 e il 2025. Nello specifico è stato chiesto di diffondere il sondaggio tra i laureati dei seguenti indirizzi di laurea e laurea magistrale:

- Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LT] - curriculum
- Giappone - ind. economico
- Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LT] - curriculum
- Giappone - ind. umanistico
- LINGUE E CULTURE DELL'ASIA ORIENTALE LICAO 1 [LT] - curriculum Giappone
- LINGUE E ISTITUZIONI ECONOMICHE E GIURIDICHE DELL'ASIA ORIENTALE LISAO 1 [LT] - curriculum Giappone
- Lingue, economie e istituzioni dell'Asia e dell'Africa mediterranea LEIG [LM] -
- Curriculum Giappone
- Lingue e civilta dell'Asia e dell'Africa mediterranea LICAAM [LM] - Curriculum
- Giappone
- LINGUE E CIVILTÀ DELL'ASIA ORIENTALE LICAO 2 [LM] - curriculum Giappone
- LINGUE E ISTITUZIONI ECONOMICHE E GIURIDICHE DELL'ASIA ORIENTALE LISAO 2 [LM] - curriculum Giappone

Esso si compone di 28 domande di cui 21 a risposta multipla e 7 a risposta aperta (breve). Inoltre, per 5 domande a risposta multipla è stata chiesta anche la motivazione della risposta fornita.

Gli indirizzi e-mail dei rispondenti al sondaggio sono stati raccolti, ma non sono stati diffusi. L'obiettivo era di poter contattare in un secondo momento le persone che fornivano il loro consenso per raccogliere eventualmente dati più specifici per il presente elaborato. Tale consenso è stato raccolto tramite domanda apposita posta a fine sondaggio.

Il sondaggio è stato diffuso via mail a partire dall'11 maggio 2026 grazie all'ausilio dell'Associazione Ca' Foscari Alumni.

A partire dal 31 maggio 2026 alle 11:59 PM GMT+9 non sono più state accettate risposte.

In totale hanno risposto al sondaggio 51 persone, di cui 6 hanno dichiarato di non aver completato nessuno dei percorsi di laurea o laurea magistrale tra quelli sopra elencati, pertanto le loro risposte non sono state conteggiate ai fini del presente elaborato.

Inoltre, una persona non ha fornito il suo consenso a partecipare al sondaggio. Per questo motivo, la presente analisi fa riferimento esclusivamente alle 44 persone che hanno ottenuto uno dei titoli di studio sopra elencati e che hanno fornito il loro esplicito consenso di partecipazione.

4.2.1 Profilo dei rispondenti al sondaggio

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 1, 2, 3, 4, 5 e 11.

La maggior parte dei laureati rispondenti al sondaggio ha come titolo di studio Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LT] - curriculum Giappone - ind. economico (11 risposte) e Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea LICAAM [LM] - Curriculum Giappone (11 risposte) e si è laureata tra il 2015 e il 2019 (18 risposte).

Come nel caso del sondaggio rivolto agli studenti, l'alto tasso di occupazione post laurea non ha inciso significativamente sulla scelta dei rispondenti di studiare presso l'Università Ca' Foscari Venezia.

La maggior parte delle persone che ha risposto al sondaggio è andata in Giappone per motivi di studio (19 risposte), mentre sono state 15 le persone che non ci sono andate durante l'università. Tra chi è andato in Giappone, la località presso cui ha svolto il suo periodo all'estero è stata Tokyo, per periodi compresi tra i 5 e i 6 mesi.

Il 56,8% dei rispondenti ha studiato Business Japanese all'università prima di cercare lavoro, una sola persona ha frequentato dei corsi in fase di ricerca del lavoro e il 40,9% non ha mai studiato questa materia. Nessuno ha studiato Business Japanese una volta che ha iniziato a lavorare.

Nel complesso il campione presenta una distribuzione piuttosto equilibrata tra corsi di laurea e corsi di laurea magistrale, sia di indirizzo umanistico sia di indirizzo economico-giuridico, con una prevalenza di laureati nel periodo 2015 - 2019, di persone che hanno svolto un periodo di studi in Giappone e di persone che avevano studiato Business Japanese durante il percorso di studi universitari.

4.2.2 Rapporto tra formazione universitaria e inserimento lavorativo

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 6, 8, 9 e 10.

Dalle risposte emerge che l'impiego attuale del 61,4% dei rispondenti non è inerente al loro percorso di studi e che il 18,2% non sta lavorando al momento dell'invio del sondaggio. Inoltre, soltanto 9 persone (ovvero il 20,5% del totale dei rispondenti) hanno un impiego attuale inerente la loro area di studio.

Dai risultati della domanda 8 si nota che tutti i rispondenti hanno già iniziato a cercare lavoro e che la maggioranza ha iniziato a cercarlo dopo la laurea: 15 persone non indicano un momento preciso di inizio della ricerca, ma hanno scelto l'opzione "Subito dopo la laurea", 3 persone hanno scelto "1 mese dopo la laurea", 6 persone hanno scelto "3 mesi dopo la laurea" e 5 persone hanno scelto "1 anno dopo la laurea". Tra chi ha scelto di cercare un impiego prima della laurea (in totale 12 persone), 6 persone hanno scelto l'opzione "1 anno prima della laurea", 4 persone hanno scelto "6 mesi prima della laurea" e 2 hanno scelto "3 mesi prima della laurea".

3 persone hanno scelto l'opzione "Altro" e hanno fornito le seguenti risposte:

1. Circa 2 anni dopo la laurea una volta terminata la scuola di lingua;
2. Nell'ultimo periodo di studi avevo iniziato il Servizio Civile Nazionale, poi mi sono iscritta in Conservatorio;
3. Mentre scrivevo la tesi ho iniziato a lavorare (circa 6 mesi prima) poi dopo 2 anni e mezzo ho cambiato ma stesso ambito.

Soltanto una persona, che aveva iniziato a cercare lavoro 3 mesi prima della laurea, ha trovato lavoro tramite 就職活動 shūshoku katsudō insieme ai colleghi provenienti dal Giappone o iscritti a università giapponesi. Il resto dei rispondenti al sondaggio ha cercato lavoro in altro modo.

Per le risposte fornite alla domanda "Potresti spiegarmi in dettaglio qual è il tuo lavoro attuale e come lo hai trovato?" sono state create dall'autrice le seguenti categorie d'impiego:

- Commercio/Marketing/Amministrazione;
- Turismo/Ospitalità;
- Insegnamento/Formazione;
- Traduzione/Interpretariato;
- Libera professione/Imprenditoria;
- Occupazioni operative;
- Disoccupato/In cerca.

Tra di esse, il numero maggiore di rispondenti è associato alla categoria d'impiego "Commercio/Marketing/Amministrazione" (16 persone). Seguono come categorie d'impiego per numero di rispondenti "Turismo/Ospitalità" e "Disoccupato/In cerca" (7 persone per ciascuna categoria), "Insegnamento/Formazione" (6 persone), "Libera professione/Imprenditoria" e "Occupazioni operative" (3 persone per ciascuna categoria) e, infine, "Traduzione/Interpretariato" (2 persone).

Per quanto riguarda i metodi di ricerca, i rispondenti hanno indicato le seguenti modalità:

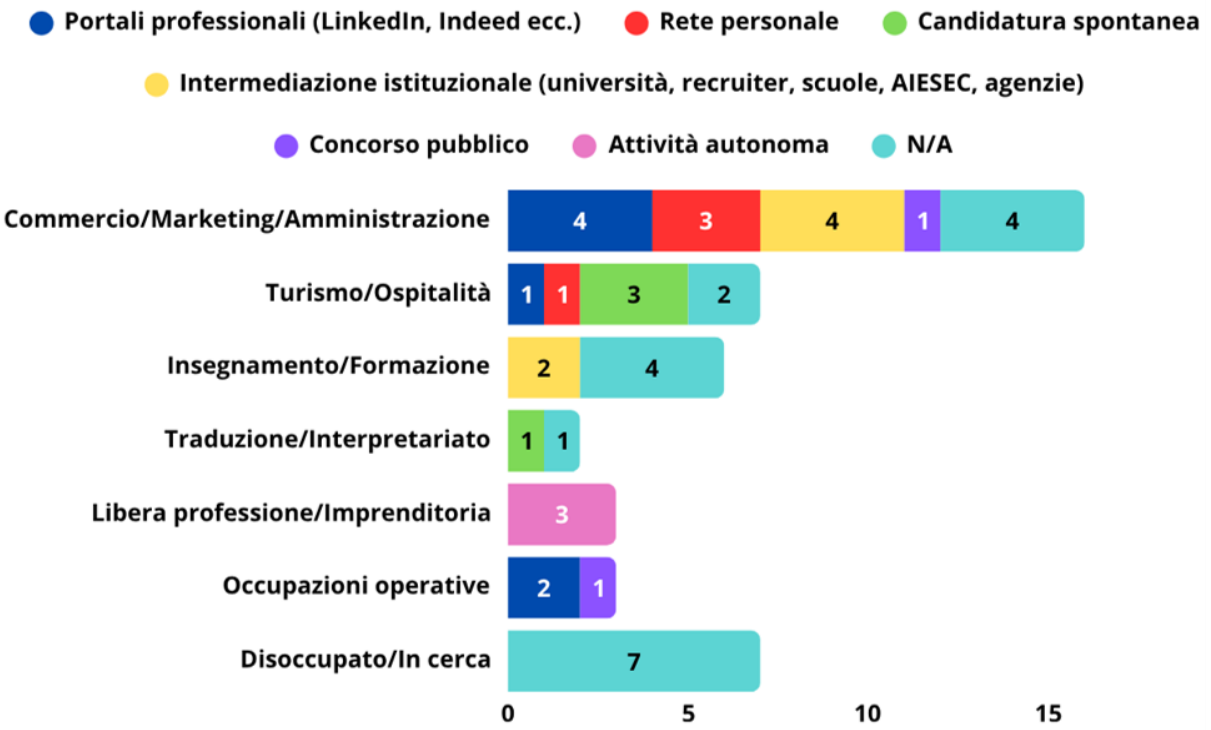
- Portali professionali (LinkedIn, Indeed ecc.)
- Rete personale

- Candidatura spontanea
- Intermediazione istituzionale (università, recruiter, scuole, AIESEC, agenzie)
- Concorso pubblico
- Attività autonoma
- N/A

La maggior parte dei rispondenti (18 persone) ha preferito non indicare come ha trovato il suo attuale impiego; nello specifico, le 7 persone che hanno scritto di non aver un impiego o che sono attualmente in cerca di lavoro hanno preferito non raccontare le modalità di ricerca che avevano adottato.

Tra chi ha scelto di scrivere le modalità di ricerca del lavoro adottate, emerge che i quattro metodi di ricerca principali sono: “Portali professionali (LinkedIn, Indeed ecc.)” (7 persone), “Intermediazione istituzionale (università, recruiter, scuole, AIESEC, agenzie)” (6 persone) e “Rete personale” e “Candidatura spontanea” (4 persone per ciascun metodo). Soltanto 3 persone hanno avviato un’attività autonoma di ricerca del lavoro e 2 persone hanno avuto accesso alla loro attuale posizione lavorativa tramite concorso pubblico.

Per una resa visiva migliore dei dati sopra riportati, si rimanda alla seguente figura:



2 Questionario laureati - domanda 10 - risultati

Nel complesso, emerge che all’interno del campione analizzato la formazione spesso non si traduce automaticamente in un impiego ad essa relativo. Inoltre, emerge una pluralità di modalità d’accesso al mondo del lavoro, tra cui lo 就職活動 shūshoku katsudō che, però, risulta essere quasi del tutto non utilizzato; invece, assumono particolare rilievo portali professionali e l’intermediazione istituzionale.

4.2.3 Spendibilità lavorativa delle competenze acquisite durante la formazione universitaria

Per i contenuti di questo paragrafo è stata presa in considerazione la domanda 7: “Quanto pensi che le seguenti conoscenze siano state rilevanti per la tua assunzione?”.

Per rispondere alla domanda è stata proposta la seguente scala di valutazione a quattro livelli applicata a ciascuna delle 6 categorie di conoscenze prese in esame:

	Per nulla rilevante	Poco rilevante	Rilevante	Molto rilevante
Conoscenza linguistica del giapponese moderno	○	○	○	○
Conoscenza dei valori sociali e culturali del Giappone	○	○	○	○
Nozioni di economia, diritto e geopolitica inerenti al Giappone	○	○	○	○
Nozioni di cooperazione, ricerca internazionale e diplomazia	○	○	○	○
Nozioni di mediazione culturale e consulenza nel settore della promozione artistico culturale e turistica	○	○	○	○
Nozioni di traduzione di testi tecnici e letterari, consulenza nel mondo dell'editoria, e insegnamento delle lingue in istituti scolastici	○	○	○	○

4 Scala di valutazione delle conoscenze

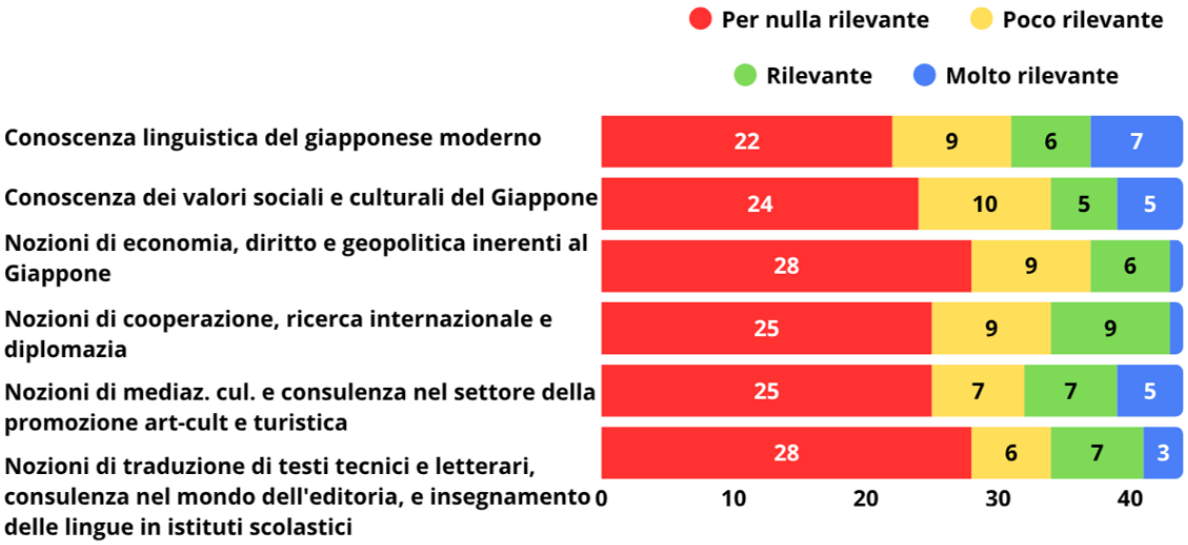
Le categorie sopra elencate sono state riformulate dall’autrice sulla base delle conoscenze reperibili sulle pagine di ateneo di ciascun corso di laurea o laurea magistrale preso in esame.

Sulla base delle risposte fornite, i rispondenti al sondaggio pensano che la maggior parte delle categorie sopra elencate sia stata poco rilevante o per nulla rilevante per la propria assunzione.

Tra le categorie che hanno registrato maggior rilevanza ci sono: “Conoscenza linguistica del giapponese moderno” (13 risposte totali tra rilevante e molto rilevante), “Nozioni di mediazione culturale e consulenza nel settore della promozione artistico-culturale e turistica” (12 risposte totali tra rilevante e molto rilevante) e “Conoscenza dei valori sociali e culturali del Giappone”, “Nozioni di traduzione di testi tecnici e letterari, consulenza nel mondo dell'editoria, e insegnamento delle lingue in istituti scolastici”, “Nozioni di cooperazione, ricerca internazionale e diplomazia” (10 risposte

totali tra rilevante e molto rilevante per ciascuna di queste tre categorie). “Nozioni di economia, diritto e geopolitica inerenti al Giappone” è la categoria che ha registrato un minor tasso di rilevanza.

Per meglio visualizzare la distribuzione delle altre categorie prese in esame, si faccia riferimento alla seguente figura:



3 Questionario laureati - domanda 7 - risultati

Tra le motivazioni principali figurano la non attinenza dell’attuale impiego rispetto ai propri studi e l’utilità parziale di alcune conoscenze nel turismo e nei servizi.

Complessivamente, le risposte registrate evidenziano una rilevanza limitata delle competenze legate all’area Giappone rispetto all’assunzione presso l’attuale impiego lavorativo della maggior parte di chi ha risposto al sondaggio.

Soltanto 6 persone hanno fatto diretto riferimento a un certo grado di rilevanza per via del fatto che il loro lavoro fosse direttamente collegato con il Giappone o con la lingua giapponese. Di seguiti riporto queste motivazioni:

1. Sono stato assunto come export manager con focus su mercato giapponese;
2. Lavoro nella moda a Osaka, di base la Ca'Foscari mi ha aiutato ad arrivare con delle basi linguistiche semi decenti per trovare lavoro poi qui;
3. Lavoro nel mondo della traduzione e dell'interpretariato;
4. Lavoro con la/sulla lingua giapponese;
5. Al momento vivo in Giappone e lavoro nel turismo. Uso le nozioni acquisite durante gli studi quotidianamente;
6. In particolare la lingua e la cultura intesa come letteratura e storia sono fondamentali nel mio caso.

Questo dato risulta coerente con quanto emerso in precedenza riguardo l’inerenza dell’attività lavorativa attuale in relazione al proprio percorso accademico dei

rispondenti: è stato rilevato, infatti, che la maggior parte di essi non svolge un lavoro inerente la propria area di studi universitaria.

Alcune conoscenze presentano, però, una maggior spendibilità in ambito lavorativo rispetto ad altre: per esempio, la conoscenza linguistica del giapponese moderno e le conoscenze legate alla mediazione culturale e alla promozione artistico-culturale e turistica sono le categorie in cui si è registrato il valore più alto a riguardo. Pertanto la spendibilità in ambito lavorativo delle conoscenze presenta una forte differenziazione in base all'occupazione di chi ha risposto al sondaggio: quando l'occupazione è direttamente collegata al Giappone, infatti, emerge che le conoscenze acquisite durante il proprio percorso di studi assumono una rilevanza concreta in relazione all'impiego attuale. D'altra parte, quando l'occupazione lavorativa non è collegata all'ambito di studi, esse risultano meno rilevanti.

Pertanto, la formazione specifica di area Giappone risulta avere una spendibilità in ambito lavorativo variabile e sembra dipendere dalla corrispondenza con l'occupazione dei rispondenti al sondaggio.

4.2.4 Servizi placement di ateneo: utilizzo, valutazione e incidenza sul percorso lavorativo

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 12, 13, 14, 19, 22 e 23.

Dai risultati del sondaggio emerge che i rispondenti hanno cercato lavoro principalmente autonomamente. Tra chi, invece, ha chiesto supporto, l'opzione "Social network adibiti al job hunting (es. LinkedIn, Jobiri ecc.)" è stata quella scelta da più persone (14 risposte). 4 persone hanno usufruite del Career Service di ateneo, 2 hanno chiesto supporto a un'agenzia di recruiting generica e 1 a un'agenzia di recruiting giapponese.

La maggioranza non ha usufruito o non intende usufruire dei servizi offerti dal Career Service dell'Università Ca' Foscari Venezia. Tra chi vuole usufruirne o ne ha usufruito, 7 persone hanno chiesto supporto per una presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte, 6 hanno chiesto supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano/inglese. Inoltre, 2 persone hanno richiesto supporto per ciascuno dei seguenti servizi: pubblicazione di posizioni aperte, supporto nella fase di Self-Analysis e supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse. I seguenti servizi, invece, sono stati richiesti ciascuno da una sola persona tra i rispondenti al sondaggio: supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse, supporto nella preparazione dei colloqui e altro.

Tra chi ha chiesto supporto, ma non al Career Service dell'Università Ca' Foscari Venezia, emerge che 19 persone non vogliono o non hanno voluto chiedere supporto a nessun ente, 11 persone hanno chiesto supporto in merito alla pubblicazione di posizioni aperte, 5 persone hanno chiesto supporto nella preparazione dei colloqui, 4

persone per la presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte e 4 persone per la fase di Self-Analysis.

In generale, 32 persone hanno dichiarato di aver cercato lavoro autonomamente, senza alcun supporto, mentre tra chi lo ha richiesto, quello più significativo nella propria ricerca lavorativa è stato la pubblicazione di posizioni aperte (5 risposte) seguito subito dopo per quantità di risposte dalla presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte (3 risposte).

Soltanto per il 13,6% dei rispondenti il supporto ricevuto è stato direttamente collegato al buon esito del processo di selezione in quanto esso ha contribuito concretamente all'assunzione o al superamento della selezione e due persone hanno dichiarato di aver ricevuto un supporto informale esterno all'università da famiglia, amici, conoscenti o reti personali. Per il 65,9% supporto ricevuto ed esito della selezione non sono collegati.

Pertanto, dai dati sembra emergere che il Career Service abbia esercitato un'incidenza limitata sul percorso lavorativo dei rispondenti al sondaggio perché, anche quando viene utilizzato questo supporto, esso non viene percepito come determinante per l'esito della selezione. Tra chi ha cercato supporto sembra che esso fosse più di tipo operativo, infatti, sono stati richiesti supporti non generici, bensì concreti quali:

- pubblicazione di posizioni aperte;
- presentazione attiva di aziende con posizioni aperte;
- supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano o inglese;
- supporto nella preparazione dei colloqui;
- supporto nella fase di Self-Analysis.

L'accompagnamento richiesto non sembra essere stato totale e continuativo, bensì mirato sulla base di bisogni specifici.

4.2.5 Conoscenza e valutazione del desk Placement Japan

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 15, 16, 17 e 18.

La metà dei rispondenti al sondaggio dichiara che quando studiava presso l'Università Ca' Foscari Venezia esisteva Placement Japan. Solo 5 persone hanno risposto che non esistesse quando studiavano presso l'ateneo venziano e il 38,6% dichiara di non saperlo.

Considerando che alcune persone potessero non conoscere Placement Japan, l'autrice in fase di stesura del sondaggio ha fornito la seguente definizione:

> " *Placement Japan era un desk fondato nel 2016, ma che aveva già iniziato a prendere formare nel 2011 attraverso i rapporti tra la Professoressa Mariotti e*

la ICCJ (Italian Chamber of Commerce in Japan). Placement Japan forniva supporto per la ricerca di lavoro, offerte di tirocinio e assistenza anche per quanto riguarda CV e interviste non solo agli studenti, ma anche alle aziende giapponesi interessate con cui aveva contatti.

Fonte: Sara Cucchi, 2023 (pp. 51-56)

Ha cessato le sue attività alla fine dall'A.A. 2024-2025."

In questo modo, anche chi non ne era a conoscenza ha potuto esprimere la propria opinione in merito alla sua chiusura.

La maggioranza pensa che la chiusura di Placement Japan rappresenti una perdita di un'opportunità per studenti e laureati e valuta negativamente la sua chiusura. Dalle risposte emerge anche che non fosse molto conosciuto o che fosse poco pubblicizzato tra gli studenti.

Tra i rispondenti, l'11,4% dichiara di aver ricevuto supporto da Placement Japan, nello specifico i servizi che sono stati sfruttati di più sono: presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte, pubblicazione di posizioni aperte e Supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse (2 persone hanno usufruito di ciascun servizio sopra scritto). Una persona ha usufruito anche del servizio di supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse.

Sebbene soltanto una quota ristretta dei rispondenti dichiari di aver chiesto e ricevuto supporto da Placement Japan, le risposte relative alla sua cessazione di attività ne sottolineano il potenziale per fornire supporto agli studenti e ai laureati di area Giappone.

4.2.6 Percezione della responsabilità dell'ateneo nell'employability dei neolaureati e prospettive di miglioramento

Per i contenuti di questo paragrafo sono state prese in considerazioni le domande 20, 21, 24, 25, 26, 27, e 28.

Soltanto una persona dichiara che non ci fosse nulla in particolare che avrebbe preferito venisse fatto diversamente in relazione al supporto ricevuto.

Invece, 5 persone avrebbero preferito un maggiore orientamento e accompagnamento professionale e altre 5 un miglioramento delle opportunità e degli strumenti di placement.

Ai rispondenti è stato anche chiesto, indipendentemente da che ne avessero usufruito o meno, quali servizi dell'Università Ca' Foscari Venezia dovessero essere migliorati per supportare la ricerca del lavoro dell3 student3 di area Giappone e le prime tre categorie emerse sono: pubblicazione di posizioni aperte (31 risposte), supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse (29 risposte) e

presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte (26 risposte). In generale sono state selezionate tutte le risposte fornite, sebbene alcune con minor frequenza rispetto ad altre.

Per quanto riguarda gli enti che gestiscono offerte di tirocinio e di lavoro, il 70,5% dei rispondenti ha scelto che essi dovrebbero coincidere e la motivazione più diffusa riguarda la connessione percepita tra queste due attività e anche per via di questioni di semplificazione e maggior efficienza. Tra i contrari, invece, le motivazioni principali riguardano esperienze personali, vincoli o casi particolari e, in generale, non viene percepita connessione tra tirocinio e ricerca del lavoro.

Per quanto riguarda la funzione primaria dell'università, la maggior parte dei rispondenti a questo sondaggio individua un tipo di formazione integrata tra cultura e lavoro (15 risposte). 12 persone pensano che sia, invece, la formazione in senso generale e crescita personale, 8 persone, invece, scelgono la formazione disciplinare e accademica come funzione primaria e altre 8 persone scelgono preparazione al mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il tirocinio curriculare, invece, la maggior parte dei rispondenti pensa che la sua funzione primaria sia orientare gli studenti rispetto al proprio percorso professionale (12 risposte). 11 persone pensano che serva principalmente ad inserire gli studenti nel mondo del lavoro, 9 persone che, invece, serva ad applicare conoscenze e sviluppare competenze pratiche e altre 9 persone che serva a svolgere una funzione integrata di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

L'81,8 % pensa che sia giusto che nel piano di studi degli studenti universitari ci sia un tirocinio curriculare obbligatorio e la motivazione più diffusa è che serva per l'inserimento e contatto con il mondo del lavoro. Tra chi ha risposto affermativamente, altre motivazioni sono le seguenti:

- rappresenta un'applicazione pratica delle conoscenze (8 risposte);
- serve per l'orientamento e la conoscenza del proprio futuro professionale (7 risposte);
- è utile alla formazione e alla crescita personale/professionale (5 risposte).

Inoltre, per il 75% dei rispondenti al sondaggio è l'università che si deve occupare dell'employability dei suoi neolaureati e la motivazione principale è che l'università è vista come fonte principale di supporto e orientamento professionale (19 risposte). Inoltre, per 9 persone, l'employability è vista come responsabilità dell'università verso gli studenti e rappresenta anche il valore dell'investimento formativo. 5 persone, invece, hanno risposto affermativamente perché hanno notato un collegamento tra università e mondo del lavoro.

Complessivamente i laureati individuano la necessità di un maggior accompagnamento nella transizione verso il mondo del lavoro e di un miglioramento degli strumenti di placement di ateneo.

I risultati suggeriscono, inoltre, che sono richiesti strumenti che mettano concretamente in relazione il neolaureato con opportunità d'impiego e aziende.

Inoltre, tirocini e mondo del lavoro sono percepiti come ambiti interconnessi al punto da poter essere gestiti da un unico ente di riferimento.

Sebbene i rispondenti individuino l'università come ente responsabile dell'employabilty dei propri neolaureati, il suo ruolo principale è percepito come di supporto, orientamento e collegamento con il mondo del lavoro.

4.3 Conclusioni

Dall'analisi dati dei due sondaggi presentati separatamente nei paragrafi precedenti, gli elementi principali che emergono da essi sono:

- una relazione tra formazione e lavoro che non sempre avviene automaticamente;
- un collegamento tra mondo del lavoro e tirocini che sembra avere, secondo i rispondenti, carattere orientativo;
- il ruolo di responsabilità che l'università ha nei confronti dei propri neolaureati riguardo la loro employability, con sfumature di supporto, orientamento e collegamento;
- dei bisogni specifici relativamente a determinati servizi con richiesta di un'intermediazione più mirata;
- la preferenza di un servizio specifico di placement per l'area Giappone.

Questi risultati saranno ora ricondotti alle principali questioni trattate attraverso una comparazione interpretativa per mettere in relazione aspettative degli attuali studenti, esperienze dei laureati e bisogni che da esso emergono.

4.3.1 Confronto tra le aspettative degli student3 e l'esperienza dei laureat3

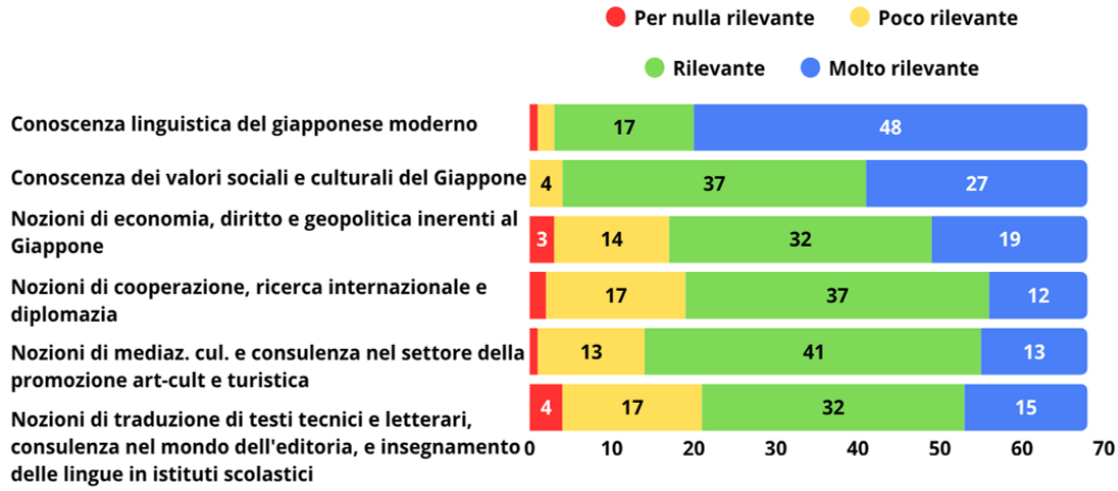
A partire dai soggetti analizzati emerge che:

- la maggior parte degli studenti rispondenti al primo sondaggio era ancora all'inizio del proprio percorso accademico, quindi davano maggiore priorità agli studi piuttosto che alla ricerca del lavoro;
- tra i laureati che hanno risposto al secondo sondaggio è emersa una distribuzione equilibrata tra gli indirizzi umanistico ed economico-giuridico. La maggior parte dei rispondenti si è laureata in un arco di tempo compreso tra il 2015 e il 2019, ha fatto esperienze in Giappone (prettamente di studio) e ha studiato Business Japanese all'Università Ca' Foscari Venezia.

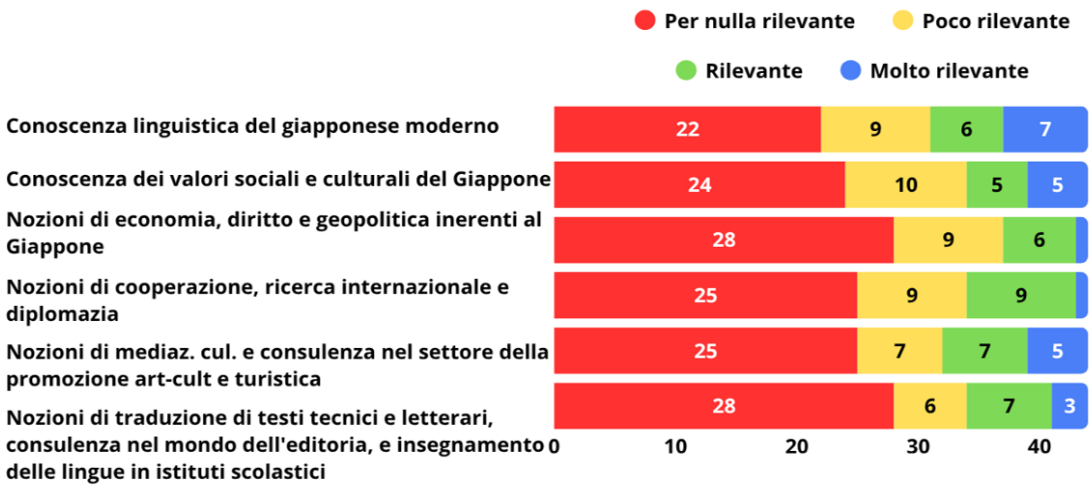
Per quanto riguarda la connessione tra formazione universitaria e inserimento lavorativo si registra una distanza nel rapporto tra aspettative ed esperienze in merito ad essa: il 91% degli studenti che hanno risposto al sondaggio hanno affermato che

in futuro vorrebbero trovare un impiego relativo alla loro area di studi, ma solo 9 persone tra i laureati rispondenti al secondo sondaggio ha dichiarato che il proprio lavoro è inerente alla propria formazione accademica.

La maggior parte degli studenti pensa che la conoscenza linguistica del giapponese sia la conoscenza più spendibile a livello lavorativo tra le competenze acquisite durante la formazione universitaria e i dati relativi al sondaggio sui laureati sembrano essere in linea con questo dato. Complessivamente, però, si rileva una grossa discrepanza tra le aspettative degli studenti in merito alla spendibilità lavorativa delle competenze acquisite durante la formazione universitaria e le esperienze dei laureati in merito a ciò. Questo è dovuto probabilmente all'occupazione attuale dei laureati che, per il 61,4% dei rispondenti al secondo sondaggio, non coincide con la propria area di studi universitari. Per una resa migliore di questo dato si rimanda al confronto tra le seguenti due figure, dove sono illustrati i risultati in merito all'opinione dei rispondenti sulla rilevanza di ciascuna conoscenza per un'assunzione lavorativa:



4 Questionario studenti - domanda 8 - risultati



5 Questionario laureati - domanda 7 - risultati

Pertanto, dai risultati dei sondaggi emerge che la spendibilità lavorativa delle conoscenze acquisite durante la formazione accademica è variabile in base alla corrispondenza occupazionale.

In linea col dato della percezione di continuità tra tirocinio e lavoro emerso sia nel sondaggio rivolto agli studenti sia in quello rivolto ai laureati, in entrambi i casi è prediletto un unico ente per tutte e due le tipologie di ricerca, sebbene si sia riscontrata un'incidenza maggiore nel caso dei risultati relativi ai laureati (59,7% degli studenti risulta favorevole contro il 70,5% dei laureati). Inoltre, 38 tra gli studenti rispondenti al primo sondaggio indica che propenderebbe a un supporto specialistico di area Giappone sia per la ricerca del tirocinio, sia per quella lavorativa. Questo dato risulta in linea anche con quanto emerge dal sondaggio relativo ai laureati: sebbene sia stata prediletta una ricerca autonoma del lavoro, si evidenzia una richiesta di supporti concreti e specifici di area.

Per quanto riguarda Placement Japan, dai risultati di entrambi i sondaggi emerge che fosse un servizio poco conosciuto, ma in tutti e due i casi è stata evidenziata una valutazione negativa della sua chiusura, percepita dai più come una perdita di opportunità.

Tale vicinanza tra i risultati dei sondaggi di studenti e laureati si riscontra anche nella domanda relativa al tirocinio curriculare: per il 77,6% degli studenti è giusto che sia obbligatorio e tra i laureati la percentuale dei favorevoli raggiunge l'81,8% per via della connessione percepita tra ambito lavorativo e tirocini.

4.3.2 L'attribuzione della responsabilità dell'employability dei neolaureati dell'Università Ca' Foscari Venezia

Per quanto riguarda l'attribuzione della responsabilità dell'employability dei neolaureati dell'ateneo veneziano, si è verificata una forte convergenza nei risultati dei due sondaggi: il 73,1% degli studenti indagati attribuisce tale responsabilità all'ateneo di appartenenza e questo dato risulta in linea con quello ricavato dal sondaggio dei laureati (il 75% risulta favorevole).

Nei risultati del sondaggio rivolto agli studenti emerge anche che questa attribuzione di responsabilità ai servizi di ateneo non deve sostituirsi a quella individuale: infatti, in tutti e due i risultati dei sondaggi si riscontra che essa debba essere condivisa tra soggetti diversi, inclusi i neolaureati.

4.3.3 Necessità emerse dai sondaggi e servizi di ateneo corrispondenti

Dai risultati dei due sondaggi somministrati emergono i seguenti bisogni:

- trovare opportunità più pertinenti all'area di studio sia riguardo al tirocinio curriculare, sia alla ricerca del lavoro: per esempio, una persona che ha risposto al sondaggio inviato ai laureati alla domanda "Quali delle seguenti

opzioni pensi che Ca' Foscari dovrebbe lavorare/migliorare per supportare la ricerca del lavoro dell3 student3 di area Giappone?" risponde "Già dalla triennale è difficile capire qual è il settore/ambito di interesse ma avere un sostegno in questa fase sarebbe di grande aiuto anche per affrontare offerte di lavoro in maniera più mirata".

- rendere i supporti relativi a questi due ambiti più specifici e inerenti all'area Giappone: alla stessa domanda sopra riportata, un'altra risposta è stata "Partirei in realtà dal corso di laurea rendendolo più specializzante, e dando più strumenti su come cercare in modo efficace lavoro."
- creare maggior continuità tra formazione, orientamento, tirocinio e ricerca di un impiego: al questionario rivolto agli studenti alla domanda "Secondo te, l'ente di riferimento per la ricerca di un tirocinio curriculare dovrebbe coincidere con quello per la ricerca di una posizione lavorativa?" una persona risponde "Qualora le aziende presso cui gli studenti svolgono il tirocinio fossero interessate ad assumere gli stessi studenti, avere una continuità nel canale di comunicazione sarebbe utile."
- migliorare la comunicazione riguardo ai servizi disponibili, così che ne possa usufruire un numero sempre più grande di persone: una persona nella sezione dei commenti aggiuntivi del questionario rivolto ai laureati scrive "Ai miei tempi, i servizi del Career service e di Placement Japan erano anche poco e mal comunicati agli studenti, a mio avviso. Un miglioramento nella comunicazione agli studenti sarebbe da considerare, se non è già avvenuto"

Le necessità sopra individuate possono essere messa in relazione con i servizi di tirocinio e placement analizzati precedentemente. Questo consente di verificare in che misura l'offerta attuale di ateneo risponde a queste esigenze.

Per quanto riguarda la prima voce dell'elenco, nell'area riservata degli iscritti all'Università Ca' Foscari Venezia ci sono offerte di tirocinio e lavoro sia in Italia, sia all'estero divese per categorie. Nello specifico, per il campione preso in esame per il presente elaborato sono disponibili le offerte di area linguistica suddivise in base al proprio status: studente, laureato e laureando. Questa bacheca di ateneo è stata, però, criticata nelle risposte dei due sondaggi per via del carattere ancora troppo generico; infatti, è fatta richiesta di servizi più mirati, inerenti l'area di studi Giappone.

A questo scopo, uno studente o neolaureato potrebbe rivolgersi al Career Service di ateneo, ma, sebbene questo servizio possa fornire assistenza personalizzata, dalle risposte ai sondaggi emerge che esso non risponde al bisogno di specializzazione di area Giappone.

Nello specifico, quanto sopra riportato emerge nel sondaggio rivolto ai laureati nella domanda 21 (per i risultati vedere il paragrafo 4.2.6 Percezione della responsabilità dell'ateneo nell'employability dei neolaureati e prospettive di miglioramento).

Per quanto riguarda il desiderio di continuità tra tirocinio e mondo del lavoro, attualmente il Career Service presenta tipologie di assistenza in tutti e due questi ambiti, ma, analogamente alla necessità sopra analizzata, rimane il problema della generalità dell'aiuto che si può ricevere in questo caso. Questo dato emerge soprattutto nelle motivazioni alla domanda 12 del questionario rivolto agli studenti (per i risultati vedere il paragrafo 4.1.4 Percezione del ruolo dell'ateneo nell'accompagnamento al tirocinio curriculare e al lavoro).

Infine, per quanto riguarda la comunicazione, dai risultati dei sondaggi è emerso che alcuni servizi non erano molto conosciuti e, nelle risposte qualitative, sono presenti espliciti riferimenti alla loro scarsa diffusione.

4.3.4 Limiti dell'indagine

La presente indagine non si basa sulla totalità dei campioni analizzati, ma solo su chi ha fornito il proprio consenso a partecipare ai sondaggi: per quanto riguarda il primo sondaggio, non hanno risposto tutti gli studenti iscritti a tutti i corsi di laurea e laurea magistrale con prima lingua di studio giapponese e lo stesso vale per il secondo sondaggio; pertanto i risultati emersi devono essere attribuiti esclusivamente ai rispondenti ai sondaggi.

Inoltre, come già anticipato durante l'analisi, nel sondaggio rivolto ai laureati alcune risposte sono state influenzate dal fatto che la maggior parte dei rispondenti al sondaggio non avesse una posizione lavorativa coerente con i propri studi di area Giappone al momento della compilazione.

Per questi motivi, i risultati sopra forniti non sono stati usati per prevedere alcun comportamento futuro.

4.3.5 Proposta di miglioramento dei servizi di ateneo

Alla luce dei risultati dei sondaggi e dei bisogni emersi da essi, si propone la seguente ipotesi. Essa è avanzata dall'autrice e nasce dalla convergenza dei seguenti bisogni: richiesta di opportunità più pertinenti l'area Giappone, preferenza per un supporto specialistico, necessità di una maggiore continuità tra tirocinio e ricerca professionale e richiesta di strumenti di intermediazione più concreti.

Dai risultati dei sondaggi non è possibile risalire a quale modello organizzativo sarebbe più efficace; pertanto la seguente proposta si propone di avere un carattere progettuale ipotetico basato sull'elaborazione dell'autrice dei dati quantitativi emersi dai sondaggi e sull'analisi dei servizi di ateneo affrontata nei capitoli precedenti.

Si propone di configurare un desk specialistico di area Giappone interno al Career Service di ateneo. La sua funzione sarebbe di affiancare i servizi di ateneo già esistenti senza sostituirsi ad essi avente ruolo di mediazione specifica in base al percorso formativo preso in analisi.

La gestione prevederebbe una stretta collaborazione tra docenti volontari DSAAM di area Giappone e due o più studenti di laurea magistrale appartenenti alla stessa area. A questi ultimi potrebbe essere riconosciuto il tirocinio curriculare obbligatorio per le attività svolte all'interno del progetto.

All'interno del desk, le attività di assistenza per la ricerca di tirocini e di lavoro potrebbero essere organizzate dallo stesso ente, sebbene potrebbero essere gestite da persone diverse onde evitare problemi di sovraccarico lavorativo. I docenti DSAAM volontari svolgerebbero un ruolo di supervisione e coordinamento dei tirocinanti del desk e, contemporaneamente, potrebbero avere l'occasione di raccogliere dati sulle esigenze professionali degli studenti e neolaureati di area Giappone. Tali dati potrebbero essere usati in base al rispetto delle procedure previste in materia di raccolta e trattamento dei dati per successive attività di ricerca.

Per favorire la sostenibilità del progetto e un collegamento col mondo del lavoro di area Giappone, si potrebbe valutare una collaborazione con la Camera di Commercio e Industria Giapponese in Italia (CCIGI). Si tratterebbe di un affiancamento alla componente formativa universitaria a una rete di imprese interessate ai profili degli studenti e neolaureati di area Giappone in cui il desk assumerebbe un ruolo di mediazione. Esso potrebbe ricevere segnalazioni di opportunità di tirocinio o lavorative dalle aziende aderenti alla camera coerenti con i profili di studenti e neolaureati cafoscarini e contribuire alla loro diffusione e scrematura.

Questo punto specifico della proposta deriva dall'esperienza del progetto BEW in collaborazione con la Mitsubishi Corporation nell'ambito delle collaborazioni con enti esterni all'ateneo. Rispetto a questo progetto, basato sul rapporto con una singola azienda, la collaborazione con un ente che rappresenta più imprese, come la CCIGI, consentirebbe di idearne uno nuovo, meno dipendente dalle esigenze di un unico soggetto.

Per quanto riguarda i benefici che si potrebbero ottenere attraverso la messa in pratica di questa proposta, gli studenti potrebbero richiedere, tramite le attività svolte inerenti la gestione del desk, il riconoscimento CFU del tirocinio curriculare obbligatorio. Inoltre, il desk sarebbe un punto di riferimento unico per tirocini e offerte di lavoro specifico di area dedicato a loro e a neolaureati. Quest'ultimo punto in particolare risponderebbe all'esigenza emersa dai sondaggi di più opportunità migliori e specifiche e, inoltre, il desk contribuirebbe anche ad aiutare nelle fasi preparatorie le persone che ne farebbero richiesta nei limiti delle competenze e delle funzioni attribuibili al servizio.

Dal lato dell'Università Ca' Foscari Venezia, sarebbe possibile ottenere un rafforzamento del collegamento tra Career Service e DSAAM, specialmente in relazione all'area Giappone. Questo consentirebbe una maggiore integrazione tra orientamento, formazione e accompagnamento al mondo del lavoro. Inoltre, attraverso la collaborazione con un ente esterno quale la CCIGI si potrebbe verificare

la creazione o il consolidamento di rapporti utili ad aumentare il numero di offerte di tirocini e di lavoro a disposizione dei cafoscarini.

La raccolta dati delle esperienze di chi usufruirebbe di questo servizio potrebbe consentire un approfondimento dei nuovi bisogni professionali degli studenti e neolaureati di area Giappone e, se ci fossero le condizioni metodologiche necessarie, questo potrebbe consentire di alimentare successive attività di ricerca a riguardo.

Infine, per la CCIGI, qual'ora fosse possibile avviare questo tipo di collaborazione, sarebbe possibile avere accesso a una rete di candidati di area Giappone per attività di tirocinio e lavoro e questo potrebbe contribuire alla creazione di un collegamento tra mondo della formazione universitaria e mondo professionale.

Come anticipato, onde evitare di creare un modello organizzativo fisso e ripetitivo, si potrebbe ideare un sistema di monitoraggio periodico delle attività da sottoporre a chi usufruirebbe del nuovo desk. Al termine dell'uso del servizio, potrebbe essere inviato un sondaggio a chi ne ha usufruito per valutare l'esperienza vissuta ed esprimere il proprio grado di soddisfazione in merito. Lo scopo di tale monitoraggio sarebbe quello di aggiornare progressivamente le modalità di erogazione dei servizi del desk e individuare nuovi ambiti di intervento in base all'evoluzione dei bisogni di chi ne farebbe uso. Inoltre, questo consentirebbe di mantenere un canale di comunicazione diretto con gli studenti e i neolaureati che ne usufruirebbero.

In conclusione, la proposta sopra descritta non sostituirebbe i servizi di ateneo già esistenti, ma sarebbe un affiancamento specifico e specializzato atto a integrare competenze e strutture esistenti con la componente specialistica di area Giappone. Essa consentirebbe, inoltre, un rafforzamento dei rapporti tra università, docenti, studenti e neolaureati e mondo professionale.

La sua eventuale realizzazione richiederebbe una successiva valutazione di fattibilità con riferimento a risorse disponibili, modalità di riconoscimento dei tirocini curriculari, coinvolgimento di docenti e studenti interessati, collaborazione con soggetti esterni all'Università Ca' Foscari Venezia e procedure necessarie per la raccolta e l'utilizzo dei dati.

4.4 Sintesi del capitolo

In questo capitolo sono stati presentati i risultati emersi dal sondaggio rivolto agli studenti e da quello rivolto ai laureati di area Giappone. Lo scopo era di mettere a confronto aspettative ed esperienze di chi sta studiando e di chi ha completato un percorso di studi in quest'area per comprendere il rapporto tra formazione universitaria, tirocinio, inserimento lavorativo e la percezione del ruolo dell'ateneo nell'accompagnamento al mondo del lavoro.

Successivamente i risultati sono stati messi a confronto con quanto analizzato in precedenza nel presente elaborato per meglio inquadrare le esigenze espresse dai rispondenti nei questionari, ovvero:

- maggiore pertinenza all’area di studio sia per tirocini, sia per posizioni lavorative;
- maggiore continuità tra formazione, tirocinio e lavoro;
- un supporto più mirato nella transizione dal mondo accademico a quello lavorativo.

Sulla base di quanto emerso, è stata avanzata dall’autrice una proposta progettuale ipotetica per un desk specialistico di area Giappone che faccia capo al Career Service di ateneo ad integrazione e non sostituzione dei servizi già esistenti. Sono state individuate anche possibili collaborazioni con lo DSAAM e con enti esterni e, soprattutto, la necessità di una successiva verifica di messa in pratica.

Sintesi dell'elaborato

La presente ricerca si è proposta di analizzare il ruolo dell'università nel supporto agli studenti verso il mondo del lavoro, focalizzandosi su studenti e laureati di area Giappone dell'Università Ca' Foscari Venezia. Per questo motivo, i risultati da essa ottenuti non possono essere estesi al di fuori di quest'area.

In primo luogo sono stati analizzati e messi a confronto con quello italiano i modelli normativi sui tirocini di Francia, Spagna, Germania e Giappone. Sono stati, quindi, analizzati i percorsi accademici e le opportunità di mobilità e tirocinio disponibili attualmente per i cafoscarini di area Giappone per comprendere gli strumenti che l'Università mette a loro disposizione per la loro preparazione accademica e come questo influisca nel loro ingresso nel mondo del lavoro.

Per meglio inquadrare come gli studenti di area Giappone sono accompagnati dalle iniziative dipartimentali e di ateneo nella transizione verso il mondo del lavoro sono stati presi in analisi gli strumenti di ateneo relativi all'orientamento e all'accompagnamento al mondo del lavoro e anche alcune iniziative dedicate alla relazione tra formazione e inserimento lavorativo di area Giappone.

Sono stati condotti anche due sondaggi rivolti a studenti e laureati di area Giappone per mettere a confronto le percezioni degli studenti con le esperienze dei laureati, ottenendo 67 effettive risposte al primo e 44 al secondo.

Da essi è emerso quanto segue:

- i rispondenti, sulla base delle loro percezioni ed esperienze, hanno evidenziato una distanza tra formazione e lavoro per quanto riguarda gli indirizzi di laurea e laurea magistrale presi in considerazione per il presente elaborato, mentre tra tirocini e lavoro è stato percepito un legame di continuità;
- il ruolo dell'università come supporto e orientamento al mondo del lavoro è stato percepito come importante;
- sono stati richiesti dalla maggior parte dei rispondenti servizi di area Giappone più specifici per orientamento e ricerca del lavoro;
- nonostante fosse un servizio poco conosciuto, la chiusura di Placement Japan è stata valutata negativamente.

Sulla base degli elementi sopra elencati, la maggior parte dei rispondenti ai sondaggi ha messo in evidenza l'importanza di un ruolo attivo dell'università per quanto riguarda l'employability dei propri neolaureati, che non deve essere inteso come esclusivo bensì come parte integrante di un processo in cui anche l'iniziativa individuale e altri soggetti danno il loro contributo.

Alla luce delle esigenze emerse dai sondaggi e dalla sintesi della letteratura precedente analizzata nei primi capitoli del presente elaborato, l'autrice ha avanzato

una proposta progettuale relativa alla creazione di un desk specialistico di area Giappone presso il Career Service di ateneo.

La presente ricerca può essere sviluppata in futuro attraverso un'intervista al Career Service dell'Università Ca' Foscari di Venezia e a rappresentanti del Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea per chiedere una verifica di fattibilità e delle modalità di messa in pratica della proposta avanzata dall'autrice.

Appendici

Questionario studenti

IMPORTANTE:
- ACCEDERE CON INDIRIZZO EMAIL DI CA' FOSCARI!
- DATA CHIUSURA SONDAGGIO = 31 MAGGIO 2026 ALLE 11:59 PM GMT+9

Buongiorno, sono Virginia Mussi e questo è un **sondaggio per la mia tesi di laurea magistrale**.

La domanda di ricerca della mia tesi è:" **è davvero l'università che si deve occupare dell'employability dei suoi neolaureati?**".

L'obiettivo di questo sondaggio è **raccogliere dati relativi sulle aspettative di tirocini e offerte di lavoro e tutto ciò che concerne questo campo** secondo il **punto di vista degli studenti di giapponese dell'Università Ca' Foscari Venezia**.

Le risposte fornite in questo sondaggio verranno usate **esclusivamente per raccogliere dati in modo anonimo** per la mia tesi. **Gli indirizzi email verranno raccolti, ma NON SARANNO DIFFUSI** e saranno usati sia **per verificare la vostra affiliazione all'Università Ca' Foscari Venezia**, sia **per eventuali contatti di approfondimento** per raccogliere dati più specifici per la mia tesi **unicamente sotto vostro esplicito consenso** sulla base delle vostre risposte (troverete una domanda apposita a fine sondaggio).

Il sondaggio è composto da **19 domande** di cui **14 a risposta chiusa**. Inoltre, per **9** di esse chiedo anche la **motivazione** della risposta fornita.

Per completarlo occorrono **tra i 5 e i 10 minuti circa**.

Ringrazio in anticipo chiunque lo vorrà compilare.

* Indica una domanda obbligatoria

Email * _____

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DEL PROGETTO *Rapporti formativi tra università e mercato del lavoro: dalla ricerca del tirocinio curriculare all'implementazione del job hunting di area Giappone - Un'università pubblica italiana e l'inserimento nel mercato del lavoro dei suoi studenti di area Giappone come caso di studio*

ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE 2016/679 ("Regolamento")

Con il presente documento, l'Università Ca' Foscari Venezia ("Università") le fornisce informazioni in merito al trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del progetto di tesi denominato Rapporti formativi tra università e mercato del lavoro: dalla ricerca del tirocinio curriculare all'implementazione del job hunting di area Giappone - Un'università pubblica italiana e l'inserimento nel mercato del lavoro dei suoi studenti di area Giappone come caso di studio che si prefigge di individuare quali siano i rapporti tra un'università pubblica italiana e il mercato del lavoro nei loro risvolti formativi per favorire i processi di assunzione degli studenti. Il progetto è condotto da Virginia Mussi quale Principal Investigator e supervisionato dal Prof. Hirofumi Utsumi. Ove necessitasse di ulteriori informazioni relative al progetto, la preghiamo di contattare il Principal Investigator scrivendo all'indirizzo di posta elettronica 878167@stud.unive.it .

Il Progetto è stato redatto conformemente agli standard metodologici del settore disciplinare interessato ed è depositato presso il Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea dell'Università Ca' Foscari Venezia ove verrà conservato per cinque anni dalla conclusione programmata della ricerca stessa.

1. TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il Titolare del trattamento è l'Università Ca' Foscari Venezia con sede legale in Dorsoduro n. 3246, 30123 Venezia, rappresentata dal Magnifico Rettore pro tempore.

2. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

L'Università Ca' Foscari Venezia ha nominato il "Responsabile della Protezione dei Dati", che può essere contattato scrivendo all'indirizzo di posta elettronica dpo@unive.it o al seguente indirizzo: Università Ca' Foscari Venezia, Responsabile della Protezione dei Dati, Dorsoduro n. 3246, 30123 Venezia (VE).

3. CATEGORIE DI DATI PERSONALI, FINALITÀ E BASE GIURIDICA

Il trattamento ha ad oggetto i seguenti dati personali: esperienze di tirocini, esperienze di lavoro e percorso accademico del partecipante.

I predetti dati saranno raccolti attraverso Google Forms.

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato con strumenti cartacei ed informatici, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita di integrità e riservatezza, anche accidentali.

Per la tutela della riservatezza dei partecipanti, i dati verranno successivamente privati dei riferimenti direttamente identificativi (ad es. nome cognome, codice fiscale, ecc.), in modo che non siano più immediatamente riconducibili al soggetto a cui si riferiscono, e analizzati ai soli fini della realizzazione del suddetto progetto.

Le attività di ricerca sono svolte nell'ambito dell'esecuzione delle finalità istituzionali di ricerca scientifica dell'Ateneo, pertanto la base giuridica è rappresentata dall'art. 6.1.e) del Regolamento ("esecuzione di un compito d'interesse pubblico"). Lei potrà opporsi al predetto trattamento in qualsiasi momento, scrivendo al Responsabile della Protezione dei Dati Personali ai recapiti sopra indicati. L'Ateneo si asterrà dal trattare ulteriormente i predetti dati personali salvo sussistano motivi cogenti che legittimino la prosecuzione dello stesso.

4. TEMPI DI CONSERVAZIONE

I dati saranno conservati per la durata del progetto e successivamente conservati per 5 anni al termine dei quali saranno cancellati.

5. DESTINATARI E CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

I dati raccolti saranno trattati dai ricercatori dell'Università e dai ricercatori impegnati nel progetto, che agiscono sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e modalità del trattamento medesimo, nonché da soggetti che forniscono servizi ausiliari all'Università nominati 'responsabili del trattamento'. La lista aggiornata dei responsabili del trattamento è disponibile alla pagina: https://www.unive.it/pag/34666/.

I dati, in forma aggregata ed anonima (in modo da non renderla identificabile), potranno inoltre essere comunicati ad altre Università o enti per lo svolgimento delle attività di ricerca e diffusi per attività di disseminazione dei risultati (ad es. in pubblicazioni, rapporti di ricerca, banche dati nonché citazioni durante lezioni, seminari e convegni). Potranno altresì esaminare tutta la documentazione (comprensiva dei dati identificativi dei partecipanti) raccolta nell'ambito del progetto sia organismi nazionali e internazionali sia comitati delle riviste scientifiche italiane e straniere al fine di controllare che la ricerca sia condotta correttamente e in conformità alle disposizioni vigenti, nonché eventuali auditor.

6. DIRITTI DELL'INTERESSATO E MODALITÀ DI ESERCIZIO

Lei potrà esercitare nei confronti dell'Università tutti i diritti previsti dagli artt. 15 e ss. del Regolamento; in particolare, potrà ottenere: l'accesso ai dati personali, la loro rettifica o integrazione, la cancellazione (c.d. "diritto all'oblio"), la limitazione e l'opposizione del trattamento. La richiesta potrà essere presentata, senza alcuna formalità, contattando direttamente il Principal Investigator e/o il Responsabile della Protezione dei Dati ai recapiti sopra indicati. In alternativa, è possibile contattare l'Università, scrivendo all'indirizzo PEC protocollo@pec.unive.it.

Inoltre, se ritiene che i dati personali siano stati trattati in violazione a quanto disposto dal Regolamento, potrà presentare reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali o adire le opportune sedi giudiziarie.

☐Ho preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali nell'ambito di questo progetto

*** Acconsenti a partecipare al progetto *Rapporti tra università e aziende: risvolti formativi, giuridici e commerciali - Un'università pubblica italiana e il suo rapporto con aziende giapponesi come caso di studio*?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, acconsento a partecipare *Passa alla domanda successiva*

○ No, non acconsento a partecipare *Concludi il questionario*

SONDAGGIO

*** 1. Indica a quale indirizzo di laurea sei iscritt***

Se hai selezionato "**Altro**" specifica il nome del corso di laurea a cui risulti iscritt*
Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 1 domanda 3

Contrassegna solo un ovale

○ Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LTR40], curriculum Giappone, indirizzo umanistico
○ Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LTR40], curriculum Giappone, indirizzo economico-giuridico
○ Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LMR20]
○ Lingue dell'Asia e dell'Africa mediterranea per l'impresa e la cooperazione internazionale [LMR40]
○ Altro _____

*** 2. Indica a quale anno sei iscritt***

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 1 domanda 4

Contrassegna solo un ovale

○ 1° anno triennale
○ 2° anno triennale
○ 3° anno triennale
○ Fuoricorso triennale
○ 1° anno magistrale
○ 2° anno magistrale
○ Fuoricorso magistrale

*** 3. Il fatto che a Ca' Foscari ci sia un alto tasso di occupazione post laurea ha inciso sulla tua scelta di studiare in questo ateneo?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 5

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** 4. Se sei un* student* di magistrale, perché hai deciso di proseguire i tuoi studi tramite un percorso di laurea magistrale?**

- Se hai selezionato "**Altro**", argomenta la tua scelta.
- Se sei uno student* di triennale seleziona l'opzione "**Sono uno student* di triennale**".

Contrassegna solo un ovale

○ Perché penso che un livello superiore di istruzione aumenti le probabilità di trovare un impiego.
○ Perché mi interessava approfondire le mie conoscenze
○ Per interesse personale
○ Sono uno student* di triennale
○ Altro _____

*** 5. Se sei un* student* di laura magistrale, hai ottenuto il tuo precedente diploma di laurea a Ca' Foscari?**

*- Se non hai ottenuto il tuo precedente diploma di laurea a Ca' Foscari, seleziona l'opzione "**Altro**" e indica il nome dell'istituzione presso cui hai ottenuto il tuo precedente diploma di laurea*
- Se sei uno student di triennale seleziona "**Sono uno student* di triennale**".*

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ Sono uno student* di triennale
○ Altro _____

*** 6. Se sei un* student* di triennale, pensi di proseguire i tuoi studi in magistrale a Ca' Foscari?**

Se sei un* student* di magistrale, seleziona l'opzione "**Sono un* student* di magistrale**"

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No
○ Sono uno student* di magistrale

*** Motiva la tua risposta**
Se nella domanda precedente hai selezionato "**Sono un* student* di magistrale**", riporta la stessa dicitura anche qui

*** 7. In futuro, vorresti trovare un lavoro che ti permetta di mettere in pratica quanto appreso durante il tuo percorso di studi di area Giappone?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

*** 8. Quanto pensi che le seguenti conoscenze potrebbero essere rilevanti per la tua assunzione?**

Contrassegna solo un ovale per riga

	Per nulla rilevante	Poco rilevante	Rilevante	Molto rilevante
Conoscenza linguistica del giapponese moderno	○	○	○	○
Conoscenza dei valori sociali e culturali del Giappone	○	○	○	○
Nozioni di economia, diritto e geopolitica inerenti al Giappone	○	○	○	○
Nozioni di cooperazione, ricerca internazionale e diplomazia	○	○	○	○
Nozioni di mediazione culturale e consulenza nel settore della promozione artistico culturale e turistica	○	○	○	○
Nozioni di traduzione di testi tecnici e letterari, consulenza nel mondo dell'editoria, e insegnamento delle lingue in istituti scolastici	○	○	○	○

5 Questionario studenti - domanda 8

*** Motiva la tua risposta**

*** 9. Attualmente, stai già attivamente cercando un lavoro che ti permetta di mettere in pratica quanto appreso durante il tuo percorso di studi di area Giappone?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, sto già attivamente cercando un lavoro che mi permetta di mettere in pratica quanto appreso durante il mio percorso di studi di area Giappone
○ Sì, sto già attivamente cercando un lavoro che però non deve necessariamente avere una connessione con il mio percorso di studi di area Giappone
○ No, al momento non sto cercando alcun tipo di lavoro

*** Motiva la tua risposta**

*** 10. Attualmente, come stai cercando un lavoro inerente al tuo percorso di studi di area Giappone? Specifica le modalità di ricerca e l'eventuale supporto ricevuto da enti o organizzazioni.**

Se non è questo il tuo caso, usa una delle seguenti diciture:
1. Sto cercando un lavoro che non deve necessariamente essere inerente al mio percorso di studi di area Giappone.
2. Al momento non sto cercando alcun tipo di lavoro.

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 1 domanda 9

*** 11. Secondo te, quale tra le seguenti è l'opzione migliore per aiutare gli studenti di area Giappone a trovare un posto per svolgere il tirocinio curriculare?**

Se hai selezionato "**Altro**" specifica il nome dell'ente a cui fai riferimento

Contrassegna solo un ovale

○ Il Career Service dell'università a cui l* student* risulta iscritt*
○ Un desk specifico di area Giappone che faccia capo al Career Service dell'università a cui l* student* risulta iscritt*
○ Il dipartimento a cui fa riferimento il corso di laurea a cui è iscritt* l* student*
○ Un'agenzia di recruiting generica
○ Un'agenzia di recruiting giapponese
○ Social network adibiti al job hunting (es. LinkedIn, Jobiri ecc.)
○ L* student* di area Giappone deve cercare autonomamente lavoro
○ Altro _____

*** Motiva la tua risposta**

_____

_____

_____

_____

_____

*** 12. Secondo te, quale tra le seguenti è l'opzione migliore per aiutare gli studenti di area Giappone a trovare lavoro?**

Se hai selezionato "**Altro**" specifica il nome dell'ente a cui fai riferimento

Contrassegna solo un ovale

○ Il Career Service dell'università a cui l* student* risulta iscritt*
○ Un desk specifico di area Giappone che faccia capo al Career Service dell'università a cui l* student* risulta iscritt*
○ Il dipartimento a cui fa riferimento il corso di laurea a cui è iscritt* l* student*
○ Un'agenzia di recruiting generica
○ Un'agenzia di recruiting giapponese
○ Social network adibiti al job hunting (es. LinkedIn, Jobiri ecc.)
○ L* student* di area Giappone deve cercare autonomamente lavoro
○ Altro _____

*** Motiva la tua risposta**

*** 13. Secondo te, l'ente di riferimento per la ricerca di un tirocinio curriculare dovrebbe coincidere con quello per la ricerca di una posizione lavorativa?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

*** 14. Sai che all'interno del Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea esisteva Placement Japan?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 1 domanda 7

Placement Japan era un desk fondato nel 2016, ma che aveva già iniziato a prendere formare nel 2011 attraverso i rapporti tra la Professoressa Mariotti e la ICCJ (Italian Chamber of Commerce in Japan). Placement Japan forniva supporto per la ricerca di lavoro, offerte di tirocinio e assistenza anche per quanto riguarda CV e interviste non solo agli studenti, ma anche alle aziende giapponesi interessate con cui aveva contatti.

Fonte: Sara Cucchi, 2023 (pp. 51-56)

Ha cessato le sue attività alla fine dall'A.A. 2024-2025.

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** 15. Considerando l’importanza dei servizi di orientamento al lavoro per gli studenti universitari, cosa pensi della chiusura di Placement Japan?**

*** 16. Secondo te, qual è la funzione primaria dell'università?**

*** 17. Secondo te, qual è la funzione primaria del tirocinio curriculare?**

*** 18. Secondo te, è giusto che nel piano di studi degli studenti universitari ci sia un tirocinio curriculare obbligatorio?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

*** 19. Secondo te, è davvero l'università che si deve occupare dell'employability dei suoi neolaureati?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

Questo spazio è dedicato interamente a te: usalo per lasciare un commento libero sulle tue aspettative in ambito di inserimento nel mercato del lavoro!

Se non hai commenti aggiuntivi, usa la seguente dicitura: **"NON HO COMMENTI AGGIUNTIVI"**

CONSENSO PER EVENTUALE CONTATTO SUCCESSIVO

*** Acconsenti a essere contattat* per un eventuale colloquio di approfondimento nell'ambito della mia ricerca di tesi?**

Il contatto avverrà esclusivamente per finalità di ricerca accademica. Il conferimento del consenso è facoltativo e potrà essere revocato in qualsiasi momento mediante comunicazione all'indirizzo email **878167@stud.unive.it**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, acconsento a essere contattat*. Autorizzo il trattamento dei miei dati di contatto per finalità di ricontatto e la raccolta dei dati derivanti dal colloquio, che saranno trattati secondo quanto indicato nell'informativa privacy, anche con eventuale associazione alla mia identità
○ Sì, acconsento a essere contattat* esclusivamente a condizione che i dati del colloquio siano trattati in forma anonima o pseudonimizzata
○ No, non acconsento a essere contattat* per ulteriori approfondimenti

Questionario laureati

IMPORTANTE:

- DATA CHIUSURA SONDAGGIO = 31 MAGGIO 2026 ALLE 11:59 PM GMT+9

Buongiorno, sono Virginia Mussi e questo è un **sondaggio per la mia tesi di laurea magistrale**.

La domanda di ricerca della mia tesi è:" **è davvero l'università che si deve occupare dell'employability dei suoi neolaureati?**".

L'obiettivo di questo sondaggio è **raccogliere dati relativi sulle aspettative di tirocini e offerte di lavoro e tutto ciò che concerne questo campo** secondo il **punto di vista dei laureati dell'Università Ca' Foscari Venezia di giapponese**.

Le risposte fornite in questo sondaggio verranno usate **esclusivamente per raccogliere dati in modo anonimo** per la mia tesi. **Gli indirizzi email verranno raccolti, ma NON SARANNO DIFFUSI** e saranno usati sia **per verificare la vostra affiliazione all'Università Ca' Foscari Venezia**, sia **per eventuali contatti di approfondimento** per raccogliere dati più specifici per la mia tesi **unicamente sotto vostro esplicito consenso** sulla base delle vostre risposte (troverete una domanda apposita a fine sondaggio).

Il sondaggio è composto da **28 domande** di cui **21 a risposta chiusa e 7 a risposta aperta (breve)**. Inoltre, per 5 di esse chiedo anche la **motivazione** della risposta fornita.

Per completarlo occorrono **tra i 7 e i 12 minuti circa**.

Ringrazio in anticipo chiunque lo vorrà compilare.

* Indica una domanda obbligatoria

Email * _____

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DEL PROGETTO *Rapporti formativi tra università e mercato del lavoro: dalla ricerca del tirocinio curriculare all'implementazione del job hunting di area Giappone - Un'università pubblica italiana e l'inserimento nel mercato del lavoro dei suoi studenti di area Giappone come caso di studio*

ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE 2016/679 ("Regolamento")

Con il presente documento, l'Università Ca' Foscari Venezia ("Università") le fornisce informazioni in merito al trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del progetto di tesi denominato Rapporti formativi tra università e mercato del lavoro: dalla ricerca del tirocinio curriculare all'implementazione del job hunting di area Giappone - Un'università pubblica italiana e l'inserimento nel mercato del lavoro dei suoi studenti di area Giappone come caso di studio che si prefigge di individuare quali siano i rapporti tra un'università pubblica italiana e il mercato del lavoro nei loro risvolti formativi per favorire i processi di assunzione degli studenti. Il progetto è condotto da Virginia Mussi quale Principal Investigator e supervisionato dal Prof. Hirofumi Utsumi. Ove necessitasse di ulteriori informazioni relative al progetto, la preghiamo di contattare il Principal Investigator scrivendo all'indirizzo di posta elettronica 878167@stud.unive.it .

Il Progetto è stato redatto conformemente agli standard metodologici del settore disciplinare interessato ed è depositato presso il Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea dell'Università Ca' Foscari Venezia ove verrà conservato per cinque anni dalla conclusione programmata della ricerca stessa.

1. TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il Titolare del trattamento è l'Università Ca' Foscari Venezia con sede legale in Dorsoduro n. 3246, 30123 Venezia, rappresentata dal Magnifico Rettore pro tempore.

2. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

L'Università Ca' Foscari Venezia ha nominato il "Responsabile della Protezione dei Dati", che può essere contattato scrivendo all'indirizzo di posta elettronica dpo@unive.it o al seguente indirizzo: Università Ca' Foscari Venezia, Responsabile della Protezione dei Dati, Dorsoduro n. 3246, 30123 Venezia (VE).

3. CATEGORIE DI DATI PERSONALI, FINALITÀ E BASE GIURIDICA

Il trattamento ha ad oggetto i seguenti dati personali: esperienze di tirocini, esperienze di lavoro e percorso accademico del partecipante.

I predetti dati saranno raccolti attraverso Google Forms.

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato con strumenti cartacei ed informatici, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita di integrità e riservatezza, anche accidentali.

Per la tutela della riservatezza dei partecipanti, i dati verranno successivamente privati dei riferimenti direttamente identificativi (ad es. nome cognome, codice fiscale, ecc.), in modo che non siano più immediatamente riconducibili al soggetto a cui si riferiscono, e analizzati ai soli fini della realizzazione del suddetto progetto.

Le attività di ricerca sono svolte nell'ambito dell'esecuzione delle finalità istituzionali di ricerca scientifica dell'Ateneo, pertanto la base giuridica è rappresentata dall'art. 6.1.e) del Regolamento ("esecuzione di un compito d'interesse pubblico"). Lei potrà opporsi al predetto trattamento in qualsiasi momento, scrivendo al Responsabile della Protezione dei Dati Personali ai recapiti sopra indicati. L'Ateneo si asterrà dal trattare ulteriormente i predetti dati personali salvo sussistano motivi cogenti che legittimino la prosecuzione dello stesso.

4. TEMPI DI CONSERVAZIONE

I dati saranno conservati per la durata del progetto e successivamente conservati per 5 anni al termine dei quali saranno cancellati.

5. DESTINATARI E CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

I dati raccolti saranno trattati dai ricercatori dell'Università e dai ricercatori impegnati nel progetto, che agiscono sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e modalità del trattamento medesimo, nonché da soggetti che forniscono servizi ausiliari all'Università nominati 'responsabili del trattamento'. La lista aggiornata dei responsabili del trattamento è disponibile alla pagina: https://www.unive.it/pag/34666/.

I dati, in forma aggregata ed anonima (in modo da non renderla identificabile), potranno inoltre essere comunicati ad altre Università o enti per lo svolgimento delle attività di ricerca e diffusi per attività di disseminazione dei risultati (ad es. in pubblicazioni, rapporti di ricerca, banche dati nonché citazioni durante lezioni, seminari e convegni). Potranno altresì esaminare tutta la documentazione (comprensiva dei dati identificativi dei partecipanti) raccolta nell'ambito del progetto sia organismi nazionali e internazionali sia comitati delle riviste scientifiche italiane e straniere al fine di controllare che la ricerca sia condotta correttamente e in conformità alle disposizioni vigenti, nonché eventuali auditor.

6. DIRITTI DELL'INTERESSATO E MODALITÀ DI ESERCIZIO

Lei potrà esercitare nei confronti dell'Università tutti i diritti previsti dagli artt. 15 e ss. del Regolamento; in particolare, potrà ottenere: l'accesso ai dati personali, la loro rettifica o integrazione, la cancellazione (c.d. "diritto all'oblio"), la limitazione e l'opposizione del trattamento. La richiesta potrà essere presentata, senza alcuna formalità, contattando direttamente il Principal Investigator e/o il Responsabile della Protezione dei Dati ai recapiti sopra indicati. In alternativa, è possibile contattare l'Università, scrivendo all'indirizzo PEC protocollo@pec.unive.it.

Inoltre, se ritiene che i dati personali siano stati trattati in violazione a quanto disposto dal Regolamento, potrà presentare reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali o adire le opportune sedi giudiziarie.

☐Ho preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali nell'ambito di questo progetto

*** 1. Qual è l'ultimo corso che hai completato prima di cercare lavoro?**

Contrassegna solo un ovale

○ Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LT] - curriculum Giappone - ind. economico
○ Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea [LT] - curriculum Giappone - ind. umanistico
○ LINGUE E CULTURE DELL'ASIA ORIENTALE LICAO 1 [LT] - curriculum Giappone
○ LINGUE E ISTITUZIONI ECONOMICHE E GIURIDICHE DELL'ASIA ORIENTALE LISAO 1 [LT] - curriculum Giappone
○ Lingue, economie e istituzioni dell'Asia e dell'Africa mediterranea LEIG [LM] - Curriculum Giappone
○ Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea LICAAM [LM] - Curriculum Giappone
○ LINGUE E CIVILTÀ DELL'ASIA ORIENTALE LICAO 2 [LM] - curriculum Giappone
○ LINGUE E ISTITUZIONI ECONOMICHE E GIURIDICHE DELL'ASIA ORIENTALE LISAO 2 [LM] - curriculum Giappone
○ Nessuna delle precedenti opzioni *Concludi il questionario*

Consenso a partecipare al sondaggio

**** Acconsenti a partecipare al progetto Rapporti tra università e aziende: risvolti formativi, giuridici e commerciali - Un'università pubblica italiana e il suo rapporto con aziende giapponesi come caso di studio?***

Contrassegna solo un ovale

○ *Sì, acconsento a partecipare* *Passa alla domanda successiva*

○ *No, non acconsento a partecipare* *Concludi il questionario*

SONDAGGIO

*** 2. Quando ti sei laureat* a Ca' Foscari?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 3

Contrassegna solo un ovale

○ Prima del 2005
○ Tra il 2005 e il 2010
○ Tra il 2010 e il 2015
○ Tra il 2015 e il 2019
○ Tra il 2020 e il 2023
○ 2024
○ 2025
○ 2026

*** 3. Il fatto che a Ca' Foscari ci sia un alto tasso di occupazione post laurea ha inciso sulla tua scelta di studiare in questo ateneo?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 5

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** 4. Hai avuto un'esperienza in Giappone durante l'università?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 6

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, di studio
○ Sì, di tirocinio
○ Sì, sia di studio sia di tirocinio
○ No
○ Altro _____

*** 5. Se hai risposto sì, di quanti mesi è stata e dove si è svolta la tua esperienza in Giappone durante l'università?**

Se hai risposto no, scrivi "X"

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 7

*** 6. Il tuo impiego attuale è inerente al percorso di studi di area Giappone che hai completato?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No
○ Al momento non sto lavorando

*** 7. Quanto pensi che le seguenti conoscenze siano state rilevanti per la tua assunzione?**

Se non hai ancora trovato un impiego, rispondi in base alle tue aspettative a riguardo

Contrassegna solo un ovale per riga

	Per nulla rilevante	Poco rilevante	Rilevante	Molto rilevante
Conoscenza linguistica del giapponese moderno	○	○	○	○
Conoscenza dei valori sociali e culturali del Giappone	○	○	○	○
Nozioni di economia, diritto e geopolitica inerenti al Giappone	○	○	○	○
Nozioni di cooperazione, ricerca internazionale e diplomazia	○	○	○	○
Nozioni di mediazione culturale e consulenza nel settore della promozione artistico culturale e turistica	○	○	○	○
Nozioni di traduzione di testi tecnici e letterari, consulenza nel mondo dell'editoria, e insegnamento delle lingue in istituti scolastici	○	○	○	○

6 Questionario laureati - domanda 7

*** Motiva la tua risposta**

*** 8. Quando hai iniziato a cercare lavoro?**

- Se non ricordi precisamente quando hai iniziato a cercare lavoro, seleziona "**Altro**" e indica solamente se prima o dopo la laurea.
- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro, seleziona l'opzione "**Non ho ancora iniziato a cercare lavoro**".

Contrassegna solo un ovale

○ 1 anno prima della laurea
○ 6 mesi prima della laurea
○ 3 mesi prima della laurea
○ 1 mese prima della laurea
○ Subito dopo la laurea
○ 1 mese dopo la laurea
○ 3 mesi dopo la laurea
○ 6 mesi dopo la laurea
○ 1 anno dopo la laurea
○ Non ho ancora iniziato a cercare lavoro
○ Altro _____

*** 9. Hai trovato lavoro tramite shuushoku katsudou?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 16

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, insieme ai colleghi provenienti dal Giappone o iscritti a università Giapponesi
○ No, tramite un percorso riservato a studenti internazionali
○ No, ho cercato lavoro in un altro modo
○ Non ho ancora iniziato a cercare lavoro

*** 10. Potresti spiegarmi in dettaglio qual è il tuo lavoro attuale e come lo hai trovato?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 17

Se non hai ancora iniziato a cercare lavoro, scrivi a quale posizione aspiri e come pensi di cercare offerte di lavoro per ricoprire questa posizione.

*** 11. Hai studiato Business Japanese prima di cercare lavoro?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 20

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, all'università
○ No, ho frequentato dei corsi durante la ricerca del lavoro
○ No, l'ho studiato una volta che ho iniziato a lavorare
○ Non ho mai studiato Business Japanese

*** 12. Quale tra le seguenti opzioni hai usato per cercare e ottenere la tua attuale posizione lavorativa?**

- Se hai selezionato "**Altro**" specifica il nome dell'ente a cui hai fatto riferimento.

- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro, seleziona quale opzione tra le seguenti useresti per prima per cercare lavoro

Contrassegna solo un ovale

○ Il Career Service dell'università a cui l* student* risulta iscritt* (Non si intende Placement Japan)
○ Un'agenzia di recruiting generica
○ Un'agenzia di recruiting giapponese
○ Social network adibiti al job hunting (es. LinkedIn, Jobiri ecc.)
○ Ho cercato lavoro autonomamente
○ Altro _____

*** 13. Se hai ricevuto aiuto dal Career Service di Ca' Foscari, che tipo di supporto hai ricevuto?**

- Seleziona tutte le voci applicabili
- Se non hai ricevuto aiuto dal Career Service di Ca' Foscari seleziona soltanto l'opzione **"Non ho usufruito/non intendo usufruire dei servizi offerti dal Career Service di Ca' Foscari"**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 23

- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro e hai intenzione di chiedere aiuto al Career Service di Ca' Foscari, seleziona tutte le voci applicabili
- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro e non hai intenzione di chiedere aiuto al Career Service seleziona soltanto l'opzione **"Non ho usufruito/non intendo usufruire dei servizi offerti dal Career Service di Ca' Foscari"**

Seleziona tutte le voci applicabili

☐ Non ho usufruito/non intendo usufruire dei servizi offerti dal Career Service di Ca' Foscari
☐ Presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte
☐ Pubblicazione di posizioni aperte
☐ Supporto nella fase di Self-Analysis
☐ Supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse
☐ Supporto nella stesura del curriculum in giapponese
☐ Correzione del curriculum vitae in giapponese
☐ Supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano/inglese
☐ Supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse
☐ Supporto nella preparazione dei colloqui
☐ Supporto nell'utilizzo della lingua giapponese per il business
☐ Supporto nella fase di accettazione dell'offerta
☐ Altro _____

*** 14. Se hai ricevuto supporto ma non dal Career Service di Ca' Foscari, che tipo di supporto hai ricevuto?**

- Seleziona tutte le voci applicabili
- Se hai selezionato "**Altro**", indica quale tipo di supporto hai ricevuto
Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 25

- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro e non hai intenzione di chiedere aiuto al Career Service seleziona tutte le voci applicabili tra le seguenti opzioni di tipologie di supporto per cui intendi chiedere aiuto ad un altro ente.
- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro e non hai intenzione di chiedere aiuto ad alcun ente, seleziona solo l'opzione "**Non voglio chiedere supporto ad alcun ente**"

Seleziona tutte le voci applicabili

☐ Non voglio chiedere supporto ad alcun ente
☐ Presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte
☐ Pubblicazione di posizioni aperte
☐ Supporto nella fase di Self-Analysis
☐ Supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse
☐ Supporto nella stesura del curriculum in giapponese
☐ Correzione del curriculum vitae in giapponese
☐ Supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano/inglese
☐ Supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse
☐ Supporto nella preparazione dei colloqui
☐ Supporto nell'utilizzo della lingua giapponese per il business
☐ Supporto nella fase di accettazione dell'offerta
☐ Altro _____

*** 15. Quando studiavi a Ca' Foscari esisteva Placement Japan?**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 26

Placement Japan era un desk fondato nel 2016, ma che aveva già iniziato a prendere formare nel 2011 attraverso i rapporti tra la Professoressa Mariotti e la ICCJ (Italian Chamber of Commerce in Japan). Placement Japan forniva supporto per la ricerca di lavoro, offerte di tirocinio e assistenza anche per quanto riguarda CV e interviste non solo agli studenti, ma anche alle aziende giapponesi interessate con cui aveva contatti.

Fonte: Sara Cucchi, 2023 (pp. 51-56)

Ha cessato le sue attività alla fine dall'A.A. 2024-2025.

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No
○ Non lo so

*** 16. Considerando l'importanza dei servizi di orientamento al lavoro per gli studenti universitari, cosa pensi della chiusura di Placement Japan?**

*** 17. Hai ricevuto supporto da Placement Japan?**

Se quando studiavi esisteva PJ e hai ricevuto supporto dalla Prof.ssa Mariotti, rispondi "Sì"

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 27

Placement Japan era un desk che si occupava di ricerca di lavoro, offerte di tirocinio e che forniva assistenza anche per quanto riguarda CV e interviste non solo agli studenti, ma anche alle aziende giapponesi interessate con cui aveva contatti.

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** 18. Se hai risposto "Sì", che tipo di supporto hai ricevuto da Placement Japan?**

- Seleziona tutte le voci applicabili
- Se hai selezionato "**Altro**", indica quale tipo di supporto hai ricevuto
- Se hai selezionato "No", seleziona l'opzione "**Non ho ricevuto supporto da Placement Japan**"

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 28

Placement Japan era un desk che si occupava di ricerca di lavoro, offerte di tirocinio e che forniva assistenza anche per quanto riguarda CV e interviste non solo agli studenti, ma anche alle aziende giapponesi interessate con cui aveva contatti.

Seleziona tutte le voci applicabili

☐ Non ricevuto supporto da Placement Japan
☐ Presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte
☐ Pubblicazione di posizioni aperte
☐ Supporto nella fase di Self-Analysis
☐ Supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse
☐ Supporto nella stesura del curriculum in giapponese
☐ Correzione del curriculum vitae in giapponese
☐ Supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano/inglese
☐ Supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse
☐ Supporto nella preparazione dei colloqui
☐ Supporto nell'utilizzo della lingua giapponese per il business
☐ Supporto nella fase di accettazione dell'offerta
☐ Altro _____

*** 19. In generale, quale pensi che sia il supporto più significativo/utile che hai ricevuto nella tua ricerca del lavoro?**

- Se hai selezionato "**Altro**", indica quale tipo di supporto hai ricevuto
- Se non hai ricevuto alcun supporto, seleziona l'opzione "**Ho cercato lavoro autonomamente, senza alcun supporto**"

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 29

- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro, seleziona quale tra le seguenti opzioni pensi che sia il supporto più significativo/utile che pensi si possa ricevere nella ricerca del lavoro.

Contrassegna solo un ovale

○ Ho cercato lavoro autonomamente, senza alcun supporto
○ Presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte
○ Pubblicazione di posizioni aperte
○ Supporto nella fase di Self-Analysis
○ Supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse
○ Supporto nella stesura del curriculum in giapponese
○ Correzione del curriculum vitae in giapponese
○ Supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano/inglese
○ Supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse
○ Supporto nella preparazione dei colloqui
○ Supporto nell'utilizzo della lingua giapponese per il business
○ Supporto nella fase di accettazione dell'offerta
○ Altro _____

*** 20. Nel supporto che hai ricevuto, c'è qualcosa che avresti preferito venisse fatto in maniera diversa? Spiega.**

- Se non hai ricevuto alcun supporto, inserisci "**Ho cercato lavoro autonomamente, senza alcun supporto**"
- Se ti sei laureat* recentemente, ma non hai ancora iniziato a cercare lavoro, scrivi "**Non ho ancora iniziato a cercare lavoro**"

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 30

***21. Quali delle seguenti opzioni pensi che Ca' Foscari dovrebbe lavorare/migliorare per supportare la ricerca del lavoro dell3 student3 di area Giappone?**

Seleziona tutte le voci applicabili

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 31

☐ Presentazione attiva di un'azienda con posizioni aperte
☐ Pubblicazione di posizioni aperte
☐ Supporto nella fase di Self-Analysis
☐ Supporto nell'individuazione del settore/ambito di interesse
☐ Supporto nella stesura del curriculum in giapponese
☐ Correzione del curriculum vitae in giapponese
☐ Supporto nella stesura del curriculum vitae in italiano/inglese
☐ Supporto nell'individuazione di offerte di lavoro pertinenti all'ambito di interesse
☐ Supporto nella preparazione dei colloqui
☐ Supporto nell'utilizzo della lingua giapponese per il business
☐ Supporto nella fase di accettazione dell'offerta
☐ Altro _____

*** Motiva la tua risposta**

_____

_____

_____

_____

_____

*** 22. Il supporto che hai ricevuto è stato direttamente collegato al buon esito del tuo processo di selezione?**

Se hai selezionato "**Altro**", motiva la tua risposta

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 32

Se non hai ancora iniziato a cercare lavoro, seleziona l'opzione "**Non ho ancora iniziato a cercare lavoro**"

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No
○ Non ho ancora iniziato a cercare lavoro
○ Altro _____

*** 23. Spiega brevemente in che modo il supporto ricevuto e l'esito del tuo processo di selezione sono collegati.**

Tratta da Sara Cucchi, 2023 Appendice 2 domanda 33

Se non hai ancora iniziato a cercare lavoro, scrivi "**Non ho ancora iniziato a cercare lavoro**"

*** 24. Secondo te, l'ente di riferimento per la ricerca di un tirocinio curriculare dovrebbe coincidere con quello per la ricerca di una posizione lavorativa?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

*** 25. Secondo te, qual è la funzione primaria dell'università?**

*** 26. Secondo te, qual è la funzione primaria del tirocinio curriculare?**

*** 27. Secondo te, è giusto che nel piano di studi degli studenti universitari ci sia un tirocinio curriculare obbligatorio?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

*** 28. Secondo te, è davvero l'università che si deve occupare dell'employability dei suoi neolaureati?**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì
○ No

*** Motiva la tua risposta**

Questo spazio è dedicato interamente a te: usalo per lasciare un commento libero sulle tue aspettative in ambito di inserimento nel mercato del lavoro!

Se non hai commenti aggiuntivi, usa la seguente dicitura: **"NON HO COMMENTI AGGIUNTIVI"**

CONSENSO PER EVENTUALE CONTATTO SUCCESSIVO

*** Acconsenti a essere contattat* per un eventuale colloquio di approfondimento nell'ambito della mia ricerca di tesi?**

Il contatto avverrà esclusivamente per finalità di ricerca accademica. Il conferimento del consenso è facoltativo e potrà essere revocato in qualsiasi momento mediante comunicazione all'indirizzo email **878167@stud.unive.it**

Contrassegna solo un ovale

○ Sì, acconsento a essere contattat*. Autorizzo il trattamento dei miei dati di contatto per finalità di ricontatto e la raccolta dei dati derivanti dal colloquio, che saranno trattati secondo quanto indicato nell'informativa privacy, anche con eventuale associazione alla mia identità
○ Sì, acconsento a essere contattat* esclusivamente a condizione che i dati del colloquio siano trattati in forma anonima o pseudonimizzata
○ No, non acconsento a essere contattat* per ulteriori approfondimenti

Bibliografia

Cantisano, Giuseppe, e Oppedisano, Luigi. (2014). *L'evoluzione della normativa dei Tirocini*. lavoro@confronto, Numero 3 (Aprile/Maggio). [ultimo accesso: 05/03/2026] https://www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-3/levoluzione-della-normativa-dei-tirocini

Schilirò, Daniele. (Ottobre 2001) *Occupazione e disoccupazione in Italia e in Europa negli anni Novanta*. Università degli Studi di Messina, Dipartimento DESMaS "V. Pareto", Munich Personal RePEc Archive (MPRA Paper No. 36527). https://mpra.ub.uni-muenchen.de/36527/ [ultimo accesso: 11/03/2026]

Iwawaki, Chihiro. (2024) *Series: Japan's Employment System and Public Policy - Employment and Job Resignation among Japanese Youth*. Japan Labor Issues, vol.8, no.48, Summer 2024. ISSN 2433-3689 pp. 48-55 https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2024/048-05.pdf

Cucchi, Sara. (2023) *Cercare lavoro in Giappone dall'Europa. Un'università pubblica italiana come caso di studio* [tesi di laurea]. Università Ca' Foscari Venezia

JASSO. (2023, Febbraio). Job Hunting Guide for International Students 2024. https://www.jasso.go.jp/en/ryugaku/after_study_j/job/_icsFiles/afieldfile/2023/02/20/guide_2024_all_e.pdf

Regione Veneto. 2017. *ALLEGATO A DGR nr. 1816 del 07 novembre 2017*. Regione Veneto. [ultimo accesso: 23/03/2025]. https://www.regione.veneto.it/c/document_library/get_file?uuid=0bfd944c-f675-432d-8935-65074735fe15&groupId=60642

森・敬子、 倉橋・節也. 2013. *エージェントベースシミュレーションによる新規学卒者採用市場における学生行動の分析 [Analisi del comportamento degli studenti nel mercato dell'assunzione dei neolaureati attraverso una simulazione basata su agenti]*. J-STAGE. 経営情報学会誌 [Journal of the Japan Society for Management Information]. Vol. 22, n. 1, pp. 1-23 [ultimo accesso: 01/09/2026]. https://doi.org/10.11497/jjasmin.22.1_1

岩脇・千裕. 2016. *若年者雇用対策における中小企業の位置づけ―「新卒一括採用システム」の見直しと既卒者支援を中心に [Il ruolo delle piccole e medie imprese nelle misure a favore dell'occupazione giovanile: con particolare attenzione alla revisione del "sistema di assunzione collettiva dei neolaureati" e al sostegno ai laureati già in cerca di lavoro]*. J-STAGE. 日本労務学会誌 [Rivista della Società Giapponese di Diritto del Lavoro]. 第 45 回全国大会報告（統一論題シンポジウム）[Resoconto del 45° Congresso Nazionale

(Simposio sul tema comune)] Vol. 17, n. 2, pp. 77-79 [ultimo accesso: 01/09/2026]. https://doi.org/10.24592/jshrm.17.2_77

北見・由奈, 茂木・俊彦, 森・和代. 2009. *大学生の就職活動ストレスに関する研究：評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響 [Ricerca sullo stress legato alla ricerca di lavoro tra gli studenti universitari: elaborazione di una scala di valutazione e impatto sulla salute mentale]*. J-STAGE. 学校メンタルヘルス [Salute mentale a scuola]. Vol. 12, n.1, pp. 43-50 [ultimo accesso: 01/09/2026]. https://doi.org/10.24503/jasmh.12.1_43

松田・侑子, 永作・稔, 新井・邦二郎. 2010. 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響: コーピングに注目して [Inuence of job-hunting anxiety on job-hunting: From the viewpoint of coping]. J-STAGE. 心理学研究 [Ricerca in psicologia]. Vol. 80, n. 6, pp. 512-519 [ultimo accesso: 01/09/2026] https://doi.org/10.4992/jjpsy.80.512

Sitografia

Eures. (2025, 24 Febbraio). *Informazioni sul mercato del lavoro: Italia*. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-italy_it [ultimo accesso: 04/03/2026]

MEXT (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology). 2023. 令和 4 年度大学等卒業予定者の就職状況調査（4 月 1 日現在） [Indagine sulla situazione occupazionale dei laureandi delle università e degli istituti di istruzione superiore (situazione al 1° aprile 2023)]. https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/naitei/kekka/k_detail/1422624_00011.htm [ultimo accesso: 31/07/2026]

Magnacavallo, Sara. (2026, 23 Febbraio). Il Sole 24ORE. *Negli ultimi 10 anni sempre più giovani laureati hanno lasciato l'Italia*. https://alleyoop.ilsole24ore.com/2026/02/23/giovani-laureati-italia/?refresh_ce=1 [ultimo accesso: 04/03/2026]

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. *Tirocinio*. https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/tirocinio/pagine/default [ultimo accesso: 04/03/2026]

Presidenza del Consiglio dei Ministri. s.d. *Governo Prodi (17 maggio 1996-21 ottobre 1998)*. Governo della Repubblica Italiana. https://www.governo.it/it/i-governi-dal-1943-ad-oggi/xiii-legislatura-9-maggio-1996-9-marzo-2001/governo-prodi/2944 [ultimo accesso: 05/03/2026]

Colloca, Pasquale. 2019, 24 Giugno. *24 giugno 1997: L'approvazione del «Pacchetto Treu»*. Rivista il Mulino. https://www.rivistailmulino.it/a/24-giugno-1997 [ultimo accesso: 05/03/2026]

Legge 24 giugno 1997, n. 196, art. 18. *Norme in materia di promozione dell'occupazione*. https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1997-06-24;196~art18 [ultimo accesso: 05/03/2026]

Decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142, Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento. https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.interministeriale:1998-03-25;142 [ultimo accesso: 02/05/2026]

Commissione europea, Il processo di Bologna. https://education.ec.europa.eu/it/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process [ultimo accesso: 02/05/2026]

Stage4eu, Sito ufficiale. https://www.stage4eu.it/
[ultimo accesso: 06/05/2026]

Stage4eu, Francia. https://stage4eu.it/paesi/francia
[ultimo accesso: 06/05/2026]

Stage4eu, Spagna. https://stage4eu.it/paesi/spagna#
[ultimo accesso: 06/05/2026]

Stage4eu, Germania. https://www.stage4eu.it/paesi/germania
[ultimo accesso: 06/05/2026]

Commissione Europea. *Condizioni di vita e lavoro in Italia*. EURES – European Employment Services. https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-italy_it#tironcini-traineeships
[ultimo accesso: 23/05/2026]

Madelaine. (2018, 25 Settembre). KIMI. *Chronicles of the Japanese recruitment system*. https://kimi.wiki/work/japanese-recruitment-history [ultimo accesso: 10/12/2024]

Keidanren. (2024, 17 Aprile). *2025（令和 7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について*. https://www.keidanren.or.jp/announce/2024/0417.html + https://www.keidanren.or.jp/announce/2024/0417_betten.pdf [ultimo accesso: 10/12/2024]

Rikunabi. (2024, 12 Marzo). *就活準備は何から始めたらいい？始め方を解説*.
Rikunabi 就活準備ガイド. Aggiornato il 24 Febbraio 2026.
job.rikunabi.com/contents/howto/9268/ [ultimo accesso: 27/05/2026]

Wise. *JPY to EUR Exchange Rate History for 12 June 2023.* https://wise.com/it/currency-converter/jpy-to-eur-rate/history/12-06-2023 [ultimo accesso: 27/05/2026]

Ogawa, Shun. (2026, 8 Aprile). *The Black Suit Brigade: Deconstructing Shukatsu, Japan's All-Consuming Job Hunt*. Japaan. https://japaan.net/culturemindset/black-suit-job-hunt/ [ultimo accesso: 27/05/2026]

Legge 28 giugno 2012, n. 92. *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*. https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28;92 [ultimo accesso: 29/05/2026]

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. Accordo del 24 gennaio 2013, Repertorio atti n. 1/CSR. *Linee guida in materia di tirocini*. https://sep.unicatt.it/sep-conferenza_Stato_Regioni_tirocini_24_1_2013.pdf [ultimo accesso: 30/05/2026]

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. Accordo del 25 maggio 2017, Repertorio atti n. 86/CSR. *Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento*. http://archivio.statoregioni.it/Documenti/DOC_058915_Rep%20n%20%2086%20CSR%20Punto%201%20odg.pdf [ultimo accesso: 30/05/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Career Service - stage e lavoro*. Ultima modifica 31 luglio 2026 https://www.unive.it/pag/4809/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Home: LEI - Leadership, Energia, Imprenditorialità*. https://www.unive.it/web/it/17169/home [ultimo accesso: 05/03/2025]

Università Ca' Foscari Venezia. *Riferimenti normativi: Stage in Italia per studenti e laureati*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/6554/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Tirocini e stage: Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/15768/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Stage in Italia studenti*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/10356/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Stage all'estero per studenti e laureati*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/7194/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Trovare uno stage all'estero*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/7241/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. *Viaggiare Sicuri*. https://www.viaggiaresicuri.it/home [ultimo accesso: 03/08/2026]

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. *Dove siamo nel mondo*. https://www.dovesiamonelmondo.it/home.html [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Collaborazioni studentesche*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/9074/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Laboratori di didattica attiva*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/30571/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Ca' Foscari Short Film Festival*. https://www.unive.it/web/it/8273/home [ultimo accesso: 23/03/2025]

Università Ca' Foscari Venezia. Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea (DSAAM). *Lauree, master, dottorati*. https://www.unive.it/data/18511/ [ultimo accesso: 01/08/2025]

Università Ca' Foscari Venezia. LICSAAM. *Presentazione*. https://www.unive.it/web/it/8844/presentazione#c89436 [ultimo accesso: 02/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Giappone [LTR40-2626]: Lingue, culture e società dell'Asia e dell'Africa mediterranea – Immatricolazione dal 2025/2026*. https://www.unive.it/data/it/15781/giappone-ltr40-2626 [ultimo accesso: 02/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. LICAAM. *Presentazione*. https://www.unive.it/web/it/10335/presentazione#c100898 [ultimo accesso: 02/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Giappone [LMR20-2626]: Lingue e civiltà dell'Asia e dell'Africa mediterranea – Immatricolazione dal 2025/2026*. https://www.unive.it/data/it/15934/giappone-lmr20-2626 [ultimo accesso: 02/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. LAAMICI. *Presentazione*. https://www.unive.it/web/it/10440/presentazione#c101526 [ultimo accesso: 02/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Diplomi doppi e congiunti*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/11713/ [ultimo accesso: 02/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Mobilità internazionale – Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea*. https://www.unive.it/pag/43271/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Studio all'estero*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/11626/ [ultimo accesso: 03/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Orientamento al lavoro e piattaforma Jobiri per studenti e laureati*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/7344/?L=0 [ultimo accesso: 04/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Placement e offerte di lavoro*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/7345/?L=0 [ultimo accesso: 04/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Incontri con le aziende*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/7398/?L=0 [ultimo accesso: 04/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Progetti di Ateneo*. Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/49172/?L=0 [ultimo accesso: 04/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Lingua giapponese (Trattativa commerciale): Programma dell'insegnamento*. Ultima modifica 26 giugno 2026. https://www.unive.it/data/insegnamento/767954/programma [ultimo accesso: 08/08/2026]

Shōgakukan. *座談会 (Zadankai)*. Digital Daijisen. Kotobank. https://kotobank.jp/word/座談会-510871 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Studi giapponese? Ca' Foscari ti presenta a 190 aziende*. Ultima modifica 7 novembre 2016. https://www.unive.it/pag/14024/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=1643&tx_news_pi1%5Baction [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia, Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea. *Rapporto di Riesame Ciclico sul Corso di Studio: Lingue, Culture e Società dell'Asia e dell'Africa Mediterranea (LT40 LICSAAM) – Classe di Laurea L11*. Approvato dal Consiglio di Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea, 11 luglio 2018. Google Drive. https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1M7XZRIE2OJV43ITzmib7H_kmcVC04aq- [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *JALEA Project and Mitsubishi Corporation in Europe*.13 dicembre 2016. https://www.unive.it/data/agenda/4/3400 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Mitsubishi Corporation: A Briefing Session for Students / 学生向けの三菱商事の会社説明会*. 13 aprile 2017. https://www.unive.it/data/agenda/1/7076 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Mitsubishi Corporation for Ca' Foscari University Students*.1 dicembre 2017. https://www.unive.it/data/agenda/4/14919 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Mitsubishi Corporation: Company Info Session and Group Discussion for Ca' Foscari University Student*. 14 febbraio 2018. https://www.unive.it/data/16437/1/16721 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *The Japanese Labour Market in Italy: Meeting the Japanese Chamber of Commerce and Industry in Italy*. 23 febbraio 2018. https://www.unive.it/data/16437/1/16929 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Lezione-incontro con la Camera di Commercio e Industria Giapponese in Italia (CCIGI): Attività delle aziende giapponesi in Italia e la richiesta di risorse umane*. 14 Maggio 2024. https://www.unive.it/data/agenda/1/88469 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca' Foscari Venezia. *Attività delle aziende giapponesi in Italia e la richiesta di risorse umane*. 4 marzo 2025. https://www.unive.it/data/agenda/1/99278 [ultimo accesso: 09/08/2026]

Università Ca’ Foscari Venezia. *Business Experience Workshop con Mitsubishi Corporation - Come e cosa fare per rendere un'azienda più sostenibile?*. 26 ottobre 2023 - 8 marzo 2024. https://www.unive.it/data/agenda/4/77693 [ultimo accesso: 08/08/2026]

Università Ca’ Foscari Venezia - DSAAM - Progetti di ricerca. *BEW - Systematization of students business experiences through active learning workshops*. 1 ottobre 2023 - 30 settembre 2026.Ultima modifica 31 luglio 2026. https://www.unive.it/pag/15773/?L=0 [ultimo accesso: 08/08/2026]