STUDI PROGETTI ESPERIENZE PER UNA NUOVA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Verso un nuovo modello di VET: 20 anni di sistema di istruzione e formazione professionale

Prospettive, proposte e politiche per il futuro

ATTI CONVEGNO

12 novembre 2025

Fondazione CNOS-FAP ETS I.S.
(a cura di)

Salesiani PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CNOS-FAP ETS

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Salesiani
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

ATTI CONVEGNO

"Verso un nuovo modello di VET: 20 anni di sistema di istruzione e formazione professionale – Prospettive, proposte e politiche per il futuro"

Fondazione CNOS-FAP ETS e PTS

2026

Il presente volume vuole essere una raccolta di tutti gli atti prodotti e di tutti gli interventi effettuati in occasione del Convegno annuale svoltosi a Roma presso il Senato della Repubblica il 12 novembre 2025 organizzato dalla collaborazione tra la Fondazione CNOS-FAP ETS e PTS.

Stampa: **Tipografia Salesiana Roma**
Via Umbertide, 11 – 00181 Roma - Tel. 067827819 – tipolito@donbosco.it
www.tipografiasalesianaroma.it

Finito di stampare: Aprile 2026

1

INTRODUZIONE AL SEMINARIO

Giuliano Giacomazzi[1]

Desidero esprimere il mio ringraziamento per la vostra presenza, particolarmente significativa, anche in virtù della rappresentanza che portate a questo convegno. L'incontro è dedicato alla **Formazione Professionale (IeFP)**, in occasione del ventennale della sua riforma, e intende celebrare l'impegno profuso in questi anni di rinnovamento. Ringrazio tutti coloro che hanno contribuito a tale riforma: gli Enti di Formazione, il Ministero del Lavoro e dell'Istruzione e le Regioni con la loro specifica competenza.

Rivolgiamo un ringraziamento speciale al Senatore Gelmetti, nostro ospite al Senato. Essere riuniti in quest'aula è particolarmente significativo per la cultura e testimonia la qualità e la profondità del contributo che l'IeFP apporta all'istruzione e alla formazione dei nostri alunni.

Il motivo di questo incontro annuale risiede nel lavoro che portiamo avanti con PTS, dal 2017, attraverso un **monitoraggio costante e un faro acceso sulle politiche regionali per la formazione professionale e le politiche attive del lavoro**. Crediamo che questa sia una scelta orientata al futuro, poiché è fondamentale non solo raccogliere i dati, ma anche riflettere su di essi per **costruire posizioni, progetti e cultura intorno all'IeFP**. Tale approccio si basa su una ricerca scientifica rigorosa e costante, che tiene conto dell'evoluzione della formazione professionale nelle sue politiche regionali. Questo seminario si inserisce, dunque, in questa ricca storia, assumendo un tono particolare per celebrare i **20 anni dalla riforma dell'IFP**.

Il contesto attuale è caratterizzato da una consapevolezza sempre più forte della **dignità della formazione e formazione professionale**, una dignità che è stata conquistata sul campo.

Tale successo è strutturato su **tre elementi chiave** che guideranno il convegno odierno:

1. **L'elemento legislativo**: le iniziative intraprese sono state rese possibili grazie a una **solida base normativa** e alle leggi regionali che, a cascata, sono state costruite sui territori. È importante sottolineare non solo i testi legislativi, ma anche il **metodo con cui queste leggi sono state elaborate**. Il successo della formazione professionale dimostra che un metodo efficace può esprimere appieno l'efficacia intrinseca dell'istituzione, permettendo la sua crescita all'interno di un tale processo.

[1] Giuliano Giacomazzi Direttore Generale Fondazione CNOS-FAP ETS Impresa Sociale.

2. **I formatori**: rappresentano un secondo elemento di forza. Sono i formatori a svolgere il lavoro quotidiano in classe con i ragazzi, a gestire i rapporti con le aziende e con i territori. La loro azione determina concretamente l'esperienza formativa dei ragazzi.
3. **Gli allievi**: il terzo elemento di forza risiede nei ragazzi e nel loro processo evolutivo. La grandezza dell'IeFP consiste nell'offrire ai giovani l'opportunità di intraprendere un percorso formativo a partire anche da **condizioni molto svantaggiate**. Molti ragazzi arrivano ai Centri di formazione persuasi di non poter imparare nulla, ma ne escono con la convinzione opposta: poter imparare e trasformare la propria competenza e professionalità in un **valore per se stesso e per gli altri**. Le ricerche di INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) sul successo formativo e quelle annuali di CNOS-FAP ETS (che monitora la tenuta e il successo formativo) evidenziano cifre incoraggianti.

Partendo dal riconoscimento della dignità e del valore della formazione professionale, l'obiettivo odierno è quello di costruire un convegno incentrato su un documento che intende **raccogliere la ricca storia di questi 20 anni e compiere un ulteriore passo in avanti**. L'intenzione è quella di migliorare un sistema che rappresenta già un buon punto di partenza, evitando di ricominciare da zero. Auspichiamo la giornata odierna possa realmente contribuire a questo cammino.

Mattia Dolci[2]

L'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), intesa come fondamentale tassello della variegata offerta educativa nazionale, si trova oggi in un punto di svolta storico per il suo progressivo sviluppo. A vent'anni dalla sua istituzione, l'IeFP si presenta come un sistema formativo organico, con peculiari caratteristiche strutturali, che giornalmente ha un impatto positivo sulla vita di molte persone.

Le buone pratiche in termini di attuazione dell'offerta formativa, quest'ultima ampliatasi nel corso del tempo, e di attrattività verso l'esterno devono essere necessariamente calate nell'attuale contesto socioeconomico. Dall'altra parte, l'avvento dell'IA, unito all'imperante processo di digitalizzazione e transizione ecologica in corso, rappresentano solo alcune delle più incisive variabili che intersecheranno sempre più l'IeFP e il suo modo di definirsi.

L'IeFP del futuro, quindi, dovrà agire su diversi versanti, a partire dalla progressiva flessibilità dei moduli didattici che andranno a comporre i nuovi percorsi formativi. La massimizzazione dei margini di flessibilità durante la fase di ideazione delle future offerte formative darà quindi alle Regioni la possibilità di declinare in maniera più marcata il proprio sistema "*territoriale*" di IeFP. In questo modo verrà dato ancor più risalto, da una parte, ai bisogni dei giovani interessati ad intraprendere un percorso di formazione professionale e, dall'altra, alle richieste di personale altamente qualificato provenienti dal tessuto produttivo locale.

A ciò si affiancherà una piena valorizzazione della sfera "*umana ed esperienziale*" sia dello studente che del formatore.

Il primo, infatti, dovrà ancor di più essere messo al centro del sistema, come soggetto attivo nel processo di apprendimento e di formazione della propria identità, non solo personale bensì anche professionale e civica.

Per fare questo occorrerà partire da un'attività di orientamento mirato che accompagni l'allievo in tutte le fasi del proprio percorso e non solo nelle fasi antecedenti la sua iscrizione e in quelle immediatamente successive. Un approccio dinamico, volto all'ascolto attivo del discente, incrementerà notevolmente il processo di personalizzazione del percorso.

Il formatore, invece, dovrà essere un soggetto rinnovato, capace di gestire gli aspetti relazionali, motivazionali ed orientativi dei discenti, e specializzato nel

[2] Mattia Dolci Executive Partner Programmazione pubblica e marcato del lavoro – PTS.

presidio di "*area*" di competenza piuttosto che nell'accezione maggiormente disciplinare attualmente diffusa.

Gli strumenti del cambiamento

Dal modello "3+1" al modello "4-1"

I profili della IeFP del futuro, sia di Operatore che di Tecnico, dovrebbero a mano a mano costituirsi all'interno di una rinnovata composizione che tenga insieme le dimensioni culturale, tecnico-professionale e trasversale.

I nuovi percorsi, grazie ad una concezione modulare, a geometria variabile, supererebbero così facendo la concezione attuale del "*3+1*", essenzialmente incentrata sul conseguimento di una Qualifica triennale cui poi, eventualmente, aggiungere un quarto anno per l'ottenimento del Diploma. In tal modo verrebbero scardinati alcuni elementi di discontinuità tra il triennio iniziale e il quarto anno.

Parallelamente, i nuovi percorsi verrebbero concepiti in un'ottica quadriennale di partenza in cui l'ultima annualità non è più intesa come formazione meramente aggiuntiva a quella già acquisita nel triennio precedente. Ciò non pregiudicherebbe la possibilità per il singolo discente di uscire dal circuito formativo dopo il conseguimento della Qualifica professionale, ma aumenterebbe considerevolmente la qualità complessiva della didattica, oltre ad incrementare potenzialmente il numero di discenti in uscita con il titolo di Diploma professionale.

Un nuovo Repertorio

Per agevolare la revisione e il contestuale aggiornamento del Repertorio nazionale delle Figure professionali attualmente adottato, il nuovo sistema di IeFP dovrebbe orientarsi verso l'adozione di un nuovo modello, nel quale **gli standard di riferimento**, sul piano nazionale, **vengano limitati alla dimensione professionale** contenuta nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

Alle Regioni, invece, verrebbe demandata la declinazione operativa degli standard formativi, esplicitati in risultati di apprendimento associati agli istituti professionali propri del livello nazionale. Così facendo verrebbe ulteriormente rafforzato il fondamentale ruolo delle Amministrazioni regionali nel delineare le proprie offerte formative, in raccordo con la naturale inclinazione produttiva dei rispettivi distretti industriali locali.

In altri termini, le Regioni diventerebbero il nuovo fulcro della governance multilivello e partecipata della IeFP 2.0, nella quale le attività di regolamenta-

zione specifica, di programmazione e di erogazione dell'offerta formativa verrebbero identificate come dirimenti per la messa a terra di un sistema pienamente integrato con il livello di indirizzo nazionale/interregionale.

Gli indicatori valutativi del nuovo sistema

Il nuovo impianto sistemico proprio della IeFP dovrà poi necessariamente dotarsi di idonei indicatori, in grado di valutare a tutto tondo l'impatto dei percorsi, non solo sui discenti ma anche sui territori nei quali vengono erogati i moduli formativi e dove spesso si verifica l'incrocio domanda-offerta di capitale umano con le imprese del tessuto produttivo.

Questi indicatori potrebbero pertanto sostanziarsi come nella tabella sottostante.

INDICATORE	ELEMENTI DA VALUTARE
Efficacia formativa	Competenze acquisite, abilità acquisite; conoscenze acquisite; esiti dei percorsi; tasso di completamento
Occupabilità e coerenza professionale	Inserimento lavorativo; stabilità; coerenza occupazionale con la formazione ricevuta
Sostenibilità e integrazione territoriale	Impatto sullo sviluppo locale; collaborazione con le imprese, collaborazione e costruzione di reti formative
Innovazione e qualità formativa	Adozione di metodologie attive; uso di tecnologie digitali e dell'AI; aggiornamento e livello tecnico professionale dei formatori
Inclusione ed equità	Partecipazione di categorie svantaggiate; riduzione della dispersione; parità di genere

L'Intelligenza Artificiale nel sistema IeFP

Il ruolo dei docenti e delle nuove attività formative

L'avvento dell'Intelligenza Artificiale ha rappresentato sin da subito un evento di rottura, con un forte impatto su ogni ambito della società odierna. Il mondo dell'Istruzione e Formazione Professionale ha cominciato a confrontarsi con l'IA nel momento del rilascio delle nuove generazioni di chatbot, tra cui le più diffuse ChatGPT e Gemini.

L'IA ha già oggi un impatto dirompente sui corsi di formazione professionale erogati, sia nella gestione delle attività di aula che in quelle in contesto

lavorativo. Soprattutto in quest'ultime l'IA sta influenzando sia la concezione pratica delle attività propedeutiche alla realizzazione dei manufatti, per i corsi che ne contemplano l'esecuzione, che l'organizzazione dei processi afferenti alle attività più propriamente riconducibili ai settori dei servizi alle aziende e alla persona.

Nel sistema IeFP, come in qualsiasi altra realtà didattica, l'Intelligenza Artificiale si interseca sempre più con l'operato spesso complementare, anche se animato con finalità diverse, dei docenti, da una parte, e dei discenti dall'altra. La nuova era digitale, calata nel contesto formativo professionale, concepisce l'allievo come utilizzatore d'elezione dell'Intelligenza Artificiale.

Con riferimento al paradigma produttivo aziendale, infatti, il giovane non si limita più ad un mero adattamento alla gestione di sistemistica più o meno automatizzata, bensì ad essere portatore del valore e della responsabilità socio-economica di quanto realizzato.

Pertanto, l'obiettivo comune di oggi dovrebbe corrispondere alla creazione di una "*piattaforma programmatica per l'uso dell'IA*", in grado di coinvolgere docenti, studenti, formatori, tutor e dirigenti.

Il primo attore su cui investire tempo e risorse è sicuramente il corpo docente, demandato dell'essenziale compito di progettare percorsi formativi innovativi, digitali e stimolanti per gli studenti. In questo senso, l'IA si rivelerebbe un ottimo strumento di controanalisi deduttiva di materiali didattici appositamente incompleti da sottoporre all'attenzione dei discenti, che dovranno così valutarne l'inesattezza, sviluppando il proprio spirito critico.

Le attività formative potranno essere innalzate qualitativamente utilizzando la capacità dell'Intelligenza Artificiale di creare ponti tra diverse discipline, da un lato, e di visualizzare concetti astratti con l'ideazione di supporti visivi non testuali dall'altro.

Ma l'apporto dell'IA all'attività quotidiana del corpo docente potrebbe riversare i suoi effetti positivi anche nella gestione quotidiana, e più ripetitiva, dell'attività di docenza, senza dimenticare l'apporto nella definizione di nuove griglie di valutazione degli alunni.

In un'ottica di personalizzazione della didattica, invece, l'IA potrebbe disvelare le sue potenzialità nel creare materiale utile all'apprendimento per gli studenti che necessitano di uno specifico supporto. Tutte le potenziali attività che l'IA è in grado di svolgere in un contesto didattico come quello d'aula dipendono anche e soprattutto da una propedeutica mappatura delle competenze digitali dei docenti e, in ultima istanza, della loro *exposure* all'IA e alle sue applicazioni. In tal modo, ogni Ente di formazione professionale sarebbe in grado di tracciare un quadro generale del proprio corpo docente in rapporto all'IA e di ragionare, ove ce ne fosse bisogno, su come abbattere eventuali bar-

riere all'ingresso, rappresentate da chi ancora diffida fortemente dell'IA e del suo utilizzo nei percorsi formativi.

I chatbot applicati alla formazione professionale e i benefici per gli alunni

Come per i docenti non mancherebbero i vantaggi diretti derivanti da una corretta applicazione dell'IA, così dall'altra parte anche per gli alunni i risvolti positivi sarebbero molteplici.

In primo luogo, gli studenti potrebbero sviluppare e affinare le competenze legate alla transdisciplinarità, intesa come "*collaborazione fra discipline diverse o fra settori eterogenei di una stessa scienza per addivenire a interazioni vere e proprie, a reciprocità di scambi, tale da determinare mutui arricchimenti*"[3].

I chatbot oggi sul mercato, infatti, permettono al singolo discente di esplorare un'ampia gamma di discipline diverse, in modo flessibile e fortemente calato nel contesto di applicazione. Pertanto, gli studenti potrebbero avvalersi dell'IA per creare collegamenti disciplinari tra nozioni diverse che, però, sono spesso in correlazione con le abilità e le competenze proprie dei Repertori regionali delle figure professionali.

Dall'altra parte l'utilizzo dell'IA per scopi didattici porterebbe gli alunni a sviluppare un'interazione bidirezionale con i chatbot via via utilizzati. La creatività degli studenti potrebbe essere stimolata solo ed esclusivamente mediante un corretto utilizzo dell'IA, a partire dal non accettare acriticamente ogni prodotto generato dai chatbot, bensì a comprovarne l'accuratezza vagliando altre fonti attendibili.

La ricezione di risposte più o meno contestualizzate, a loro volta riflesso del processo di ideazione di un prompt, costringerebbe il discente ad un'attenta analisi critica di ciò che gli viene restituito. Così facendo, l'allievo procederebbe all'analisi critica dei documenti, maturando competenze fondamentali come l'elaborazione cognitiva e il consolidamento disciplinare.

Da ciò ne deriverebbe una rinnovata capacità dello studente di esplorare contenuti complessi, quali report, paper scientifici e libri, cogliendone il reale significato. L'analisi critica diventerebbe pertanto sia il presupposto per l'utilizzo dei chatbot di IA che finalità ultima, andando così ad innescare il cosiddetto ciclo di apprendimento esperienziale nel quale l'apprendimento è da intendersi come processo che contempera esperienze pratiche, pensiero critico, concettualizzazione astratta e sperimentazione attiva.

---

[3] PIAGET J., "*L'épistémologie des relations interdisciplinaires*" in "Interdisciplinarity: Problems of teaching and research in universities", Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), Parigi, Francia, 1972.

La IeFP del futuro in un'ottica di cooperazione istituzionale

La messa a terra di un tale modello passa sempre più da un'azione sinergica tra tutti gli stakeholders coinvolti, nella quale rimane imprescindibile l'attività di coordinamento e regia propria del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il processo di definizione e adozione dell'ordinamento nazionale della IeFP dovrà poi essere sostenuto in sede di Conferenza Stato-Regioni, quale luogo ideale per la raccolta e il confronto delle istanze che perverranno dalle Regioni e, per mezzo di loro, dagli operatori attivi sul campo. L'obiettivo comune risiederà nel superare la frammentazione regolamentare del sistema che oggi rappresenta il principale freno al prossimo, determinante, passaggio verso la IeFP 2.0.

Salesiani
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

pts®
PROFIT TO SHARE

Report di Analisi della Programmazione FSE+

I finanziamenti delle Regioni

A cura di Mattia Dolci

1
La programmazione FSE+: un quadro di insieme

1.1 La Politica di Coesione: cornice operativa dei Fondi Strutturali

La Politica di Coesione ha l'obiettivo di promuovere lo sviluppo economico e sociale, riducendo le disuguaglianze e gli squilibri tra le diverse regioni e aree d'Europa. Essa pone particolare attenzione ai territori meno sviluppati e alle comunità e persone più vulnerabili, adottando una strategia di medio periodo che coinvolge sia le istituzioni centrali sia quelle locali. Fondamentale è la collaborazione con partner economici e sociali, attraverso la quale vengono realizzati piani, programmi e progetti finanziati a livello nazionale, regionale e locale, con l'intento di favorire una crescita equilibrata e inclusiva.

Il quadro di riferimento della Politica di Coesione prevede un ciclo settennale e nella programmazione in corso sono stati assegnati complessivamente a tale politica circa 392 miliardi di €, a prezzi correnti, pari a quasi un terzo del bilancio dell'Unione.

Ben 378,2 miliardi di € sono destinati all'attuazione di due obiettivi:

- Obiettivo "*Investimenti per la crescita e l'occupazione*": è l'obiettivo principale della Politica di Coesione, finalizzato a rafforzare lo sviluppo economico, la competitività e l'inclusione sociale all'interno degli Stati membri. Si concentra soprattutto sulle regioni meno sviluppate e mira a ridurre i divari territoriali. Da raggiungere con il sostegno del FESR, del FSE+ e del JTF.
- Obiettivo "*Cooperazione Territoriale Europea*" (INTERREG): punta a favorire la collaborazione tra regioni e Stati membri per affrontare sfide comuni e promuovere uno sviluppo armonico a livello europeo. Da raggiungere con il sostegno del FESR.

La Programmazione corrente del ciclo 2021-2027, rispetto a quella che l'ha preceduta nel settennio 2014-2020, si è da subito distinta per l'adozione di un processo semplificato per l'accesso ai fondi da parte dei 27 Stati membri.

Infatti, con specifico riferimento alla ripartizione delle somme stanziate per la coesione, l'Unione Europea ha ampliato la soglia percentuale delle Regio-

ni cosiddette "in transizione" prevedendo un rapporto sul Reddito Nazionale Lordo pari o superiore al 75% e inferiore al 100% della media UE, in sostituzione della precedente forbice del 75-90%.

L'Unione Europea ha così suddiviso il proprio territorio in tre categorie di Regioni, ovvero:

- "Regioni meno sviluppate", con un PIL pro capite inferiore al 75% della media UE a 27 Paesi;
- "Regioni in transizione", con un PIL pro capite fra il 75% e il 100% della media UE a 27 Paesi;
- "Regioni più sviluppate", con un PIL pro capite superiore al 100% della media UE a 27 Paesi.

Con questi nuovi criteri, le Regioni italiane sono state così classificate:

Figura 1 - Classificazione delle Regioni italiane secondo la tassonomia europea

Pertanto, rispetto alla programmazione 2014-2020, nell'attuale ciclo 2021-2027 tra le Regioni **meno sviluppate** vengono ad essere **ricomprese,** oltre a Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia, **anche Sardegna e Molise,** prima rientranti nelle Regioni in transizione.

La Politica di Coesione si caratterizza per un percorso programmatico multilivello, che prende le mosse a livello europeo dalla Strategia Europa 2030, per poi giungere al livello nazionale ove si trasferiscono gli intendimenti contenuti nel Quadro Strategico Comune. A partire da quest'ultimo, gli obiettivi della

Strategia vengono armonizzati con i Piani Nazionali di Riforma e con le raccomandazioni del Consiglio Europeo all'Italia. L'ultimo passaggio prevede la definizione operativa regionale delle modalità di realizzazione delle priorità e degli obiettivi di Europa 2030, in linea con quanto definito con il Quadro Strategico Comune e l'Accordo di partenariato.

L'**Italia** è **destinataria di 42,6 miliardi di €**, **a cui si aggiungono i 32,2 miliardi di € di cofinanziamento nazionale**, **per un totale di quasi 75 miliardi di €.** Le risorse europee assegnate al governo italiano sono a loro volta ripartite nei seguenti fondi:

- **Fondo Sociale Europeo Plus** (**FSE+**), volto a sostenere l'occupazione e creare una società equa e socialmente inclusiva;
- **Fondo Europeo di Sviluppo Regionale** (**FESR**), destinato a contribuire alla correzione degli squilibri regionali, oltreché allo sviluppo e all'adeguamento strutturale delle Regioni in ritardo di sviluppo;
- **Fondo per la giusta transizione** (**JTF**), asse portante della transizione giusta nel contesto del Green Deal europeo con l'obiettivo di raggiungere la neutralità climatica dell'UE entro il 2050. L'obiettivo specifico di questo fondo risiede nel permettere alle Regioni e alle persone che le abitano di affrontare gli effetti sociali, occupazionali, economici ed ambientali della transizione verso gli obiettivi 2030, stabiliti dall'Unione Europea per l'energia e il clima;
- **Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura** (**FEAMPA**), finalizzato all'attuazione della politica comune della pesca e delle priorità politiche dell'UE delineate nel Green Deal.

Il totale stanziato ammonta quindi quasi 75 miliardi di €, come evidenziato nella seguente tabella:

In milioni di euro

Fondo	Valore dei programmi	Di cui contributo UE	Di cui contributo nazionale
FESR	44.028,36	26.341,32	17.687,03
FSE+	28.639,94	14.808,62	13.831,32
JTF	1.211,28	1.029,59	181,69
FEAMPA	987,29	518,22	469,07
Totale	**74.866,87**	**42.697,76**	**32.169,11**

Fonte: Bollettino di Monitoraggio IGRUE al 30/06/25

Figura 2 - Ripartizione dei Fondi Politica di Coesione 2021-2027

Ricomprendendo, oltre ai Fondi strutturali, il Fondo Nazionale per lo sviluppo e la coesione (FSC) e le risorse nazionali complementari del Fondo di rotazione delle regioni meno sviluppate e quelle in transizione 2021-2027, si osserva come per la natura delle politiche di coesione, le risorse assegnate, che ammontano così complessivamente a **135 miliardi di euro** per il settennio, sono dislocate per **96,5 miliardi di euro al Mezzogiorno**[1].

1.2 La Politica di Coesione nella Programmazione 2014-2020

Nel periodo di programmazione 2014-2020, la Politica di Coesione si realizza attraverso l'utilizzo di 5 Fondi Strutturali e di Investimento Europei (Fondi SIE):

- il Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FESR) che promuove uno sviluppo equilibrato nelle diverse regioni dell'UE. Il FESR sostiene e finanzia, in molti settori diversi, anche la cooperazione transfrontaliera, transnazionale e interregionale (la cosiddetta cooperazione territoriale europea);
- il Fondo Sociale Europeo (FSE) che sostiene progetti in materia di occupazione e investe nel capitale umano dell'Europa;
- il Fondo di Coesione che assiste gli Stati membri con un reddito nazionale lordo (RNL) pro capite inferiore al 90% della media dell'Unione europea (Bulgaria, Cipro, Croazia, Estonia, Grecia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia e Ungheria). L'Italia non è interessata dai suoi interventi;
- il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) che si concentra sulla risoluzione di sfide specifiche cui devono far fronte le zone rurali dell'UE;
- il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP) che aiuta i pescatori a utilizzare metodi di pesca sostenibili e le comunità costiere a diversificare le loro economie, migliorando la qualità della vita nelle regioni costiere europee.

Le risorse europee per la Politica di Coesione economica, sociale e territoriale per il periodo 2014-2020 sono state originariamente definite dal Regolamento UE n. 1303/2013, successivamente modificato dal Regolamento UE 2017/2305. Gli impegni di bilancio per tale periodo, pari a 329,978 miliardi di €, a prezzi 2011, prevedevano in origine 325,9 miliardi per i fondi strutturali.

L'avvento nel marzo 2020 dell'epidemia da Covid-19 ha portato la Commissione a riformulare gli importi dei Fondi Strutturali e di Investimento pre-

[1] Dato aggiornato al 30 giugno 2025, https://opencoesione.gov.it/it/risorse_2021_2027/.

cedentemente stabiliti. Nello specifico si è deciso di attivare il duplice pacchetto "*Coronavirus Response Investment Initiative*" (CRII e CRII+), introducendo elementi di flessibilità impattanti sugli aspetti della Programmazione. Il CRII+, inoltre, ha garantito un supplemento eccezionale di flessibilità, aumentando la possibilità di mobilitare tutto il sostegno inutilizzato dei fondi.

Con l'attivazione del REACT-EU la Commissione Europea ha assegnato risorse supplementari del bilancio UE 2021-2027 alla Politica di Coesione 2014-2020, per gli anni 2021 e 2022. Tale Fondo è stato attivato allo scopo di promuovere il superamento degli effetti negativi della crisi sanitaria sull'economia, sull'occupazione e sui sistemi sociali nelle regioni colpite dalla pandemia di Covid-19 ed ha facilitato la transizione verso la programmazione 2021-2027.

La crisi sanitaria provocata dalla pandemia di Covid-19 è stata seguita da una fase di forte instabilità economica, aggravata dallo scoppio del conflitto in Ucraina. Questo scenario ha generato una grave crisi energetica, richiedendo interventi mirati per mitigarne gli effetti.

Per rispondere a tale situazione, il 18 maggio 2022 la Commissione Europea ha lanciato il piano REPowerEU, con l'obiettivo di rafforzare l'indipendenza energetica dell'Unione Europea. Il piano mira a diversificare le fonti di approvvigionamento, porre fine alla dipendenza dalle importazioni di combustibili fossili russi e accelerare la transizione verso energie rinnovabili e pulite.

Questo programma si inserisce nel quadro delle politiche europee sul clima, basandosi sull'attuazione completa del pacchetto "Pronti per il 55%", che stabilisce due traguardi fondamentali:

- una riduzione di almeno il 55% delle emissioni nette di gas serra entro il 2030,
- il raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050, in linea con il Green Deal europeo.

Il finanziamento di REPowerEU è assicurato principalmente attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF), creato inizialmente per affrontare le conseguenze economiche e sociali della pandemia.

La revisione della normativa che disciplina l'RRF si è conclusa con l'approvazione, da parte del Parlamento Europeo e del Consiglio, del Regolamento (UE) 2023/435, adottato il 27 febbraio 2023, che modifica il precedente Regolamento (UE) 2021/241.

Tenendo conto delle modifiche finanziarie, sia ordinarie che straordinarie, attuate per tale politica, l'Italia dispone di ben 93,4 miliardi di €, così suddivisi:

- 63,6 miliardi di € per la quota di finanziamento europeo, comprensiva dei circa 14 miliardi di € afferenti al fondo REACT-EU;
- 29,8 miliardi di € di cofinanziamento nazionale.

Al 30 giugno 2025, rispetto alle risorse complessivamente programmate

nell'ambito dei Fondi SIE (inclusa quota IOG), risulta un **avanzamento del 103,25% in termini di impegni e del 91,62% in termini di pagamenti** (l'importo degli impegni e dei pagamenti comprende sia la quota UE e sia la quota nazionale riferite ai programmi ossia impegni e pagamenti ammessi). Inoltre, in accordo con le Amministrazioni Capofila dei fondi, per i progetti afferenti agli strumenti finanziari, sono considerati gli impegni ed i pagamenti ammessi per trasferimento. Si segnala che, a seguito dell'adozione del tasso di cofinanziamento al 100% UE previsto per i periodi contabili 2020-2021, 2021-2022 e 2023-2024, il target di spesa dei Programmi operativi a valere sul FESR e sul FSE sarà ridotto della quota di cofinanziamento nazionale non utilizzata.

In milioni di euro

Fondo	Valore dei programmi * (A)	Di cui contributo UE	Impegni (B)	Pagamenti (C)	% Avanzamento (B/A)	% Avanzamento (C/A)
FESR	38.197,91	28.577,74	43.544,60	36.899,08	114,00%	96,60%
FSE	27.190,88	20.152,21	27.335,68	23.171,73	100,53%	85,22%
FEASR	27.071,25	14.349,75	24.776,29	24.776,29	91,52%	91,52%
FEAMP	980,13	537,26	820,14	759,61	83,68%	77,50%
Totale	**93.440,16**	**63.616,95**	**96.476,70**	**85.606,72**	**103,25%**	**91,62%**

(*) Il valore dei Programmi tiene conto delle riprogrammazioni SAFE come da Decisioni Comunitarie

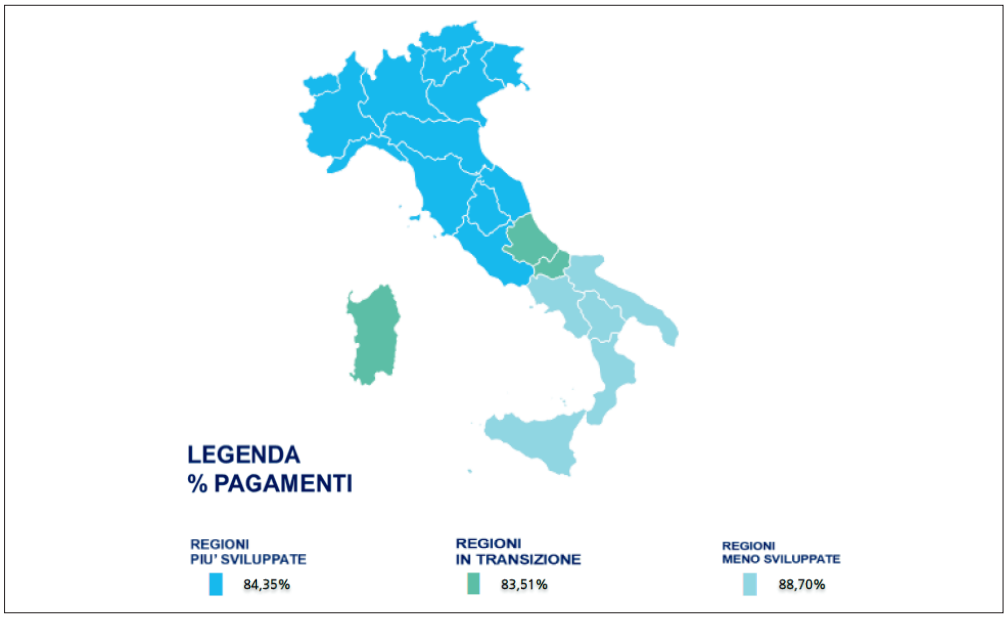
Fonte: Bollettino di Monitoraggio IGRUE al 30/06/25

Figura 3 - Ripartizione dei fondi Politica di Coesione 2014-2020

Al perseguimento delle finalità strategiche dei Fondi UE 2014-2020, come previsto dalla Legge di stabilità 2014 e dall'Accordo di Partenariato, concorrono anche interventi attivati a livello nazionale e complementari alla programmazione comunitaria, finanziati con le risorse del Fondo di Rotazione di cui alla L. 183/1987.

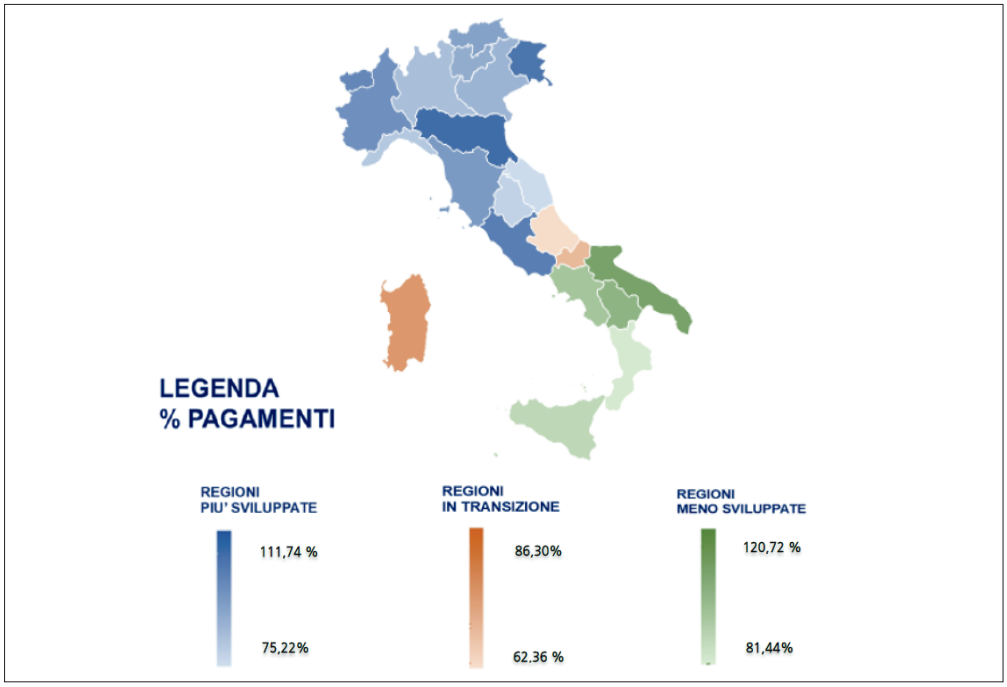
Per l'Italia, come per tutti gli altri Stati membri, l'ultima scadenza per la presentazione di richieste di pagamento per il ciclo 2014-2020 è stata il 31 dicembre 2023. I flussi finanziari dall'Europa per il ciclo 2014-2020 sono regolati da un meccanismo di disimpegno automatico, che prevede la perdita delle risorse non utilizzate nei tre anni successivi all'impegno (regola "n+3" stabilita dall'articolo 136 del Regolamento UE 1303/2013) sia per la quota di finanziamento europeo che per la quota di cofinanziamento nazionale.

La seguente infografica presenta lo stato di avanzamento finanziario, al 30 giugno 2025, delle risorse assegnate all'Italia relativamente a PON e POR, calcolate come percentuali dei pagamenti sulle risorse programmate.



Fonte: Bollettino di Monitoraggio IGRUE al 30/06/25

Figura 4 - Risorse assegnate all'Italia: percentuali pagamenti PON su totale risorse programmate



Fonte: Bollettino di Monitoraggio IGRUE al 30/06/25

Figura 5 - Risorse assegnate all'Italia: percentuali pagamenti POR su totale risorse programmate

1.3 Il Fondo Sociale Europeo Plus

Con Regolamento (UE) 2021/1057 è stato istituito il Fondo Sociale Europeo Plus. Il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) per il settennio 2021-2027 si inserisce nel più ampio quadro dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei, e generalmente interviene per:

- aiutare gli Stati membri e le regioni dell'Unione a conseguire livelli elevati di occupazione, protezioni sociali eque, sviluppando una forza lavoro qualificata e resiliente, nonché società inclusive e coese finalizzate all'eliminazione della povertà e alla realizzazione dei principi enunciati nel pilastro europeo dei diritti sociali;
- sostenere, integrare e dotare di valore aggiunto le politiche degli Stati membri al fine di garantire pari opportunità, pari accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque e di qualità, protezione sociale e inclusione.

Il FSE+ è complementare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Mentre il PNRR ha una forte componente di riforme e investimenti infrastrutturali, il FSE+ si concentra sulle persone e, nello specifico, ha tra i suoi obiettivi dichiarati:

- il sostegno a favore dei settori d'intervento dell'occupazione e della mobilità del lavoro, nonché dell'istruzione e dell'inclusione sociale, contribuendo all'eliminazione della povertà;
- il sostegno alle transizioni verde e digitale, alla creazione di posti di lavoro attraverso le competenze per la specializzazione intelligente e al miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione;
- il sostegno a favore di misure temporanee in circostanze eccezionali o inusuali;
- il sostegno allo sviluppo delle capacità delle parti sociali e della società civile negli Stati membri, con almeno lo 0,25% delle risorse da assegnare in base alle raccomandazioni specifiche per paese.

La Commissione Europea ha sancito formalmente l'avvio del periodo di attuazione del Fondo, attribuendogli una dotazione finanziaria complessiva pari a quasi 99,3 miliardi di €[2]. La denominazione riservatagli proviene dall'accorpamento di diversi programmi afferenti al Quadro Finanziario Pluriennale 2014-2020 e precedentemente separati, in particolare:

- il Fondo Sociale Europeo (FSE);
- l'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (YEI);

[2] Dato indicizzato dalla Commissione Europea, rispetto agli 87,9 miliardi di €, a prezzi 2018, indicati nel Regolamento 2021/1057.

- il Fondo di Aiuto Europeo agli Indigenti (FEAD);
- il Programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI);
- il Programma UE per la Salute (EU4Health).

Il 29 febbraio 2024 il Parlamento Europeo ha approvato, con 385 voti favorevoli, 85 contrari e 151 astensioni, il Regolamento che istituisce la *Piattaforma delle Tecnologie Strategiche per l'Europa*, conosciuta con l'acronimo **STEP (*Strategic Technologies for Europe Platform*).** Si tratta di una nuova iniziativa dell'Unione Europea volta a promuovere lo sviluppo, la diffusione e l'espansione di tecnologie strategiche considerate critiche per il futuro dell'Europa. Per raggiungere questo obiettivo, il Regolamento prevede un adeguato sistema di sostegno finanziario, l'introduzione di un "marchio della sovranità" che identifichi i progetti chiave e la creazione di un "portale della sovranità" per garantire visibilità e coordinamento delle iniziative.

L'obiettivo complessivo della nuova normativa è duplice. Da un lato, si punta a rafforzare la sovranità tecnologica e l'autonomia strategica dell'Unione Europea, riducendo la dipendenza da Paesi terzi per tecnologie fondamentali e assicurando che l'Europa sia protagonista nello sviluppo industriale e scientifico. Dall'altro, si mira a incrementare la competitività e la sostenibilità del sistema produttivo europeo, sostenendo l'innovazione e l'adozione di tecnologie che favoriscano una crescita economica equilibrata e rispettosa dell'ambiente. Per perseguire questi obiettivi, STEP concentra le proprie azioni su tre aree principali: la diffusione delle tecnologie digitali più avanzate e delle innovazioni derivanti dal cosiddetto *deep tech*; la promozione di tecnologie verdi e a basso impatto ambientale, efficienti nell'uso delle risorse e orientate alla transizione ecologica; lo sviluppo di investimenti nel settore delle biotecnologie, strategico sia per la salute pubblica sia per l'industria europea.

L'attuazione della piattaforma STEP comporta la revisione e l'aggiornamento di una serie di regolamenti europei già vigenti, tra cui i Regolamenti 1056/2021, 1057/2021, 1058/2021, 1060/2021 e 1303/2013, al fine di armonizzare le norme e renderle coerenti con le nuove finalità. Un elemento centrale riguarda l'impiego del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), che verrà utilizzato per formare una forza lavoro qualificata e resiliente, capace di affrontare le sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione. Il FSE+ finanzierà programmi di apprendimento permanente, istruzione, formazione professionale e apprendistato, con l'obiettivo di colmare le carenze di manodopera specializzata e di competenze nei settori strategici individuati dalla piattaforma STEP, sostenendo così la transizione tecnologica ed ecologica in atto.

Sul piano finanziario, l'Unione Europea ha già stanziato 1,5 miliardi di euro per avviare il progetto, ma prevede di raggiungere una dotazione complessiva di 50 miliardi di euro. Queste risorse proverranno da diversi

programmi e fondi europei, tra cui il Programma Europa Digitale, il Fondo Europeo di Difesa, EU4Health, Orizzonte Europa, il Fondo per l'Innovazione, InvestEU, il Recovery and Resilience Facility, oltre ai fondi strutturali come il FESR, il FSE+ e il JTF. Attraverso questa sinergia finanziaria, STEP intende stimolare investimenti in settori ad alto potenziale, garantendo la capacità dell'Europa di competere a livello globale e di guidare l'innovazione tecnologica. In questo modo, la piattaforma rappresenta uno strumento fondamentale della nuova politica industriale europea, finalizzata a sostenere la crescita, creare nuove opportunità di lavoro e consolidare la leadership tecnologica del continente nel rispetto dei principi di sostenibilità e autonomia strategica.

1.4 La governance del FSE+

Il Fondo si articola in due componenti, una a gestione concorrente ed una, minoritaria, da attuarsi in regime di gestione diretta ed indiretta. La prima componente, pari a 98,5 miliardi di €, viene quindi attuata in partenariato tra la Commissione europea, le autorità nazionali e regionali, le parti sociali e le parti interessate. Il Regolamento 2021/1057 prevede, tra l'altro, che gli Stati membri assegnino almeno il 3% delle proprie risorse della componente del FSE+, in regime di gestione concorrente, al contrasto alle forme di povertà estrema con il maggior impatto in termini di esclusione sociale, come la mancanza di una fissa dimora, la povertà infantile e la deprivazione alimentare.

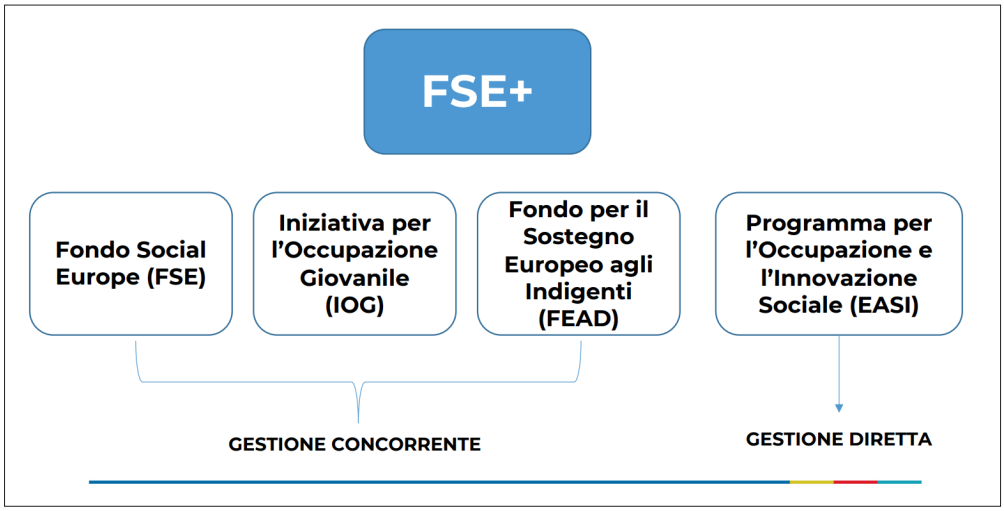


Figura 6 - Gestione dei fondi FSE+

Inoltre, sono previsti ulteriori vincoli di concentrazione tematica, come:

- l'assegnazione da parte degli Stati membri di almeno il 25% delle risorse per la lotta alla povertà e alla promozione dell'inclusione sociale;
- l'assegnazione del 12,5% delle risorse per contrastare la disoccupazione giovanile, specificamente negli Stati membri in cui il numero di NEET è superiore alla media UE;
- l'assegnazione, sino al 5% della dotazione complessiva, per interventi di innovazione e sperimentazione sociale.

La strategia e le priorità nell'uso dei Fondi, tra i quali ovviamente rientra l'FSE+, sono definite da un **Accordo di Partenariato**, stipulato da ogni Stato membro con la Commissione Europea, ai sensi del Regolamento UE 2021/1060. L'interlocuzione informale con la Commissione Europea per la definizione dell'Accordo ha avuto inizio nel novembre 2020, mentre l'iter formale ha seguito il seguente percorso:

Figura 7 - Cronologia Accordo di Partenariato

In seguito all'approvazione dell'Accordo di Partenariato, gli Stati membri provvedono alla definizione dei Programmi Operativi sostenuti dalle risorse europee per la coesione e dal relativo cofinanziamento nazionale obbligatorio.

L'obiettivo del Partenariato è di definire il quadro strategico di sviluppo a livello nazionale, gli Obiettivi, le priorità, gli interventi e la distribuzione delle risorse europee e di cofinanziamento nazionale al fine di perseguire la Strategia dell'Unione "*per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*". Il Partenariato, inoltre, individua i Programmi Operativi regionali e nazionali che devono essere predisposti e approvati dalla Commissione Europea.

1.4.1 Il Nuovo Regolamento (UE) 2025/1913

Molto recentemente, a seguito della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale avvenuta il 19 settembre 2025, in data **20 settembre 2025**, è entrato in vigore il **nuovo Regolamento (UE) 2025/1913,** che introduce importanti modifiche al Regolamento (UE) del 2021 che ha istituito il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+). Tali cambiamenti nascono dalla necessità di rispondere a nuove sfide strategiche di natura geopolitica, economica e ambientale che hanno profondamente ridefinito le priorità dell'Unione Europea. Tra gli eventi che hanno spinto a questa revisione vi sono la crescente esigenza di rafforzare la difesa e la sicurezza europea, comprese le capacità a duplice uso e la cibersicurezza, nonché la necessità di sostenere la transizione verde e la decarbonizzazione dei processi produttivi e dei prodotti. L'obiettivo di fondo resta quello di preservare e rafforzare la coesione sociale e l'inclusione, considerati elementi essenziali della stabilità democratica dell'Unione, ma allo stesso tempo di fornire agli Stati membri strumenti più flessibili per affrontare crisi improvvise ed emergenze di carattere strategico.

Tra le modifiche più rilevanti vi è **l'introduzione di una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse**, in particolare attraverso il **nuovo articolo 5-bis** che disciplina la **riprogrammazione dei fondi nel contesto del riesame intermedio**. Grazie a questa disposizione, gli Stati membri possono spostare risorse verso nuove priorità strategiche e ricevere un prefinanziamento aggiuntivo una tantum, fissato all'1,5% del totale delle risorse FSE+ per i programmi ordinari e fino al 9,5% per quelli che riguardano regioni di livello NUTS 2 confinanti con la Russia, la Bielorussia o l'Ucraina. Per accedere a tali vantaggi è necessario che almeno il 10% delle risorse complessive sia riassegnato verso specifiche priorità, soglia che costituisce un requisito essenziale per incentivare la concentrazione degli investimenti su obiettivi cruciali. Questa misura ha la finalità di accelerare l'attuazione dei programmi di coesione e di dare liquidità immediata agli Stati membri impegnati in contesti particolarmente critici.

Un'altra innovazione significativa riguarda la possibilità di utilizzare le risorse FSE+ per sostenere la preparazione civile e le attività legate alla difesa, incluse le capacità a duplice uso e la cibersicurezza, tramite l'introduzione del **nuovo articolo 12 quater**. In questo ambito, gli Stati membri possono finanziare lo sviluppo di competenze specifiche privilegiando micro, piccole e medie imprese, servizi pubblici per l'impiego ed economia sociale. Per incentivare tali interventi è previsto un prefinanziamento eccezionale pari al 20% della dotazione assegnata, erogato entro 60 giorni dall'approvazione della modifica del programma. Inoltre, viene stabilito che le risorse destinate a queste finalità non siano soggette ai requisiti di concentrazione tematica, garantendo

così la massima libertà di azione agli Stati membri. Si tratta di una **novità di grande rilievo, poiché per la prima volta fondi tradizionalmente sociali vengono impiegati per rafforzare la resilienza in ambito di difesa e sicurezza europea.**

Il regolamento introduce anche il **nuovo articolo 12 quinquies**, che consente agli Stati membri di utilizzare le risorse FSE+ per **promuovere la formazione, l'acquisizione di competenze, il miglioramento e la riqualificazione dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori nell'ambito della transizione verde e della decarbonizzazione industriale**. L'obiettivo è preservare la competitività e l'innovazione durante i processi di trasformazione ecologica, garantendo al contempo la creazione e il mantenimento di posti di lavoro di qualità. Anche in questo caso, come per la difesa, è previsto un prefinanziamento eccezionale del 20% della dotazione entro 60 giorni dalla modifica del programma. Inoltre, viene promossa la collaborazione tra istituti di istruzione, centri di formazione e imprese per favorire lo sviluppo delle competenze necessarie al processo di decarbonizzazione e per assicurare che la transizione non penalizzi le regioni meno sviluppate o rurali.

Un ulteriore aspetto introdotto riguarda il rafforzamento del collegamento tra il FSE+ e la piattaforma STEP (Strategic Technologies for Europe Platform), istituita con il Regolamento (UE) 2024/795. Questa piattaforma ha l'obiettivo di sviluppare tecnologie strategiche a livello europeo, come quelle a zero emissioni nette, e di consolidare la leadership tecnologica dell'Unione. Il regolamento 2025/1913 prevede incentivi e prefinanziamenti speciali per favorire la riprogrammazione di risorse verso progetti che contribuiscano agli obiettivi della STEP, incentivando l'innovazione industriale e tecnologica.

Accanto a questi strumenti di flessibilità, l'articolo 2 introduce alcuni limiti precisi per evitare che le risorse vengano destinate a contesti non conformi ai principi dell'Unione. In particolare, stabilisce che i fondi soggetti a sospensione per violazioni delle condizioni abilitanti orizzontali o per inadempienze rispetto allo stato di diritto non possano essere trasferiti o riassegnati, rafforzando così il legame tra l'utilizzo delle risorse e il rispetto delle regole fondamentali dell'UE.

Dal punto di vista cronologico, il Regolamento (UE) 2025/1913 si inserisce in un percorso evolutivo che ha avuto inizio con il Regolamento (UE) 2021/1057, che ha istituito il Fondo Sociale Europeo Plus, proseguito con il Regolamento (UE) 2024/795 che ha creato la piattaforma STEP, e che ora si completa con un intervento volto a integrare le politiche sociali con quelle di difesa, sicurezza e transizione ecologica.

In conclusione, questo regolamento rappresenta una svolta nella gestione delle Politiche di Coesione e delle risorse del FSE+, segnando il passaggio da un approccio esclusivamente sociale a una visione più ampia e integrata. L'U-

nione Europea mira così a rafforzare la propria resilienza interna, coniugando obiettivi sociali, industriali, climatici e di sicurezza, e fornendo agli Stati membri gli strumenti finanziari e normativi necessari per affrontare un contesto globale sempre più complesso e instabile.

1.5 Le risorse FSE+ assegnate all'Italia e le aree d'intervento

La quota totale dei Fondi strutturali assegnati all'Italia per il periodo 2021-2027 ammonta a **43,1 miliardi di €** a prezzi correnti di fondi UE, comprensivi delle quote desinate al Fondo per la Transizione Giusta (Just Transition Fund – JTF) e alla Cooperazione Territoriale Europea (CTE).

Di questi, circa 42,7 miliardi sono destinati a promuovere la coesione economica, sociale e territoriale, con una assegnazione particolarmente rilevante per le regioni meridionali, cui sono dedicati più di 30 miliardi di euro del Fondo europeo regionale e di sviluppo (FESR) e del Fondo sociale europeo Plus (FSE+).

La quota destinata esclusivamente al FSE+ è di **28,6 miliardi di €, di cui 13,8 miliardi di contributo nazionale e 14,8 di contributo europeo**. L'importo pattuito ha cominciato ad essere utilizzato entro i confini nazionali per misure inerenti all'inclusione sociale, al mercato del lavoro e alla formazione, col fine ultimo di incentivare l'occupazione.

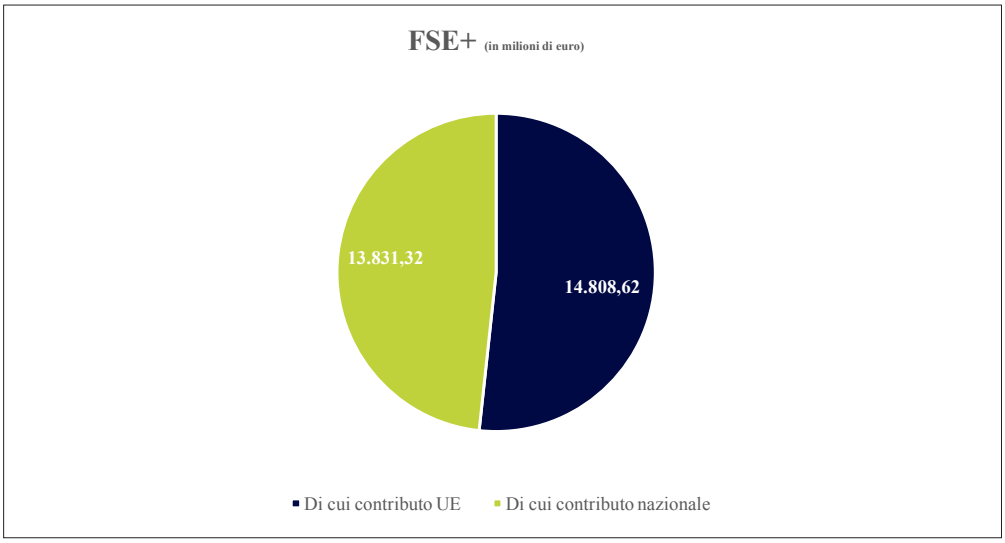


Figura 8 – Ripartizione dei Fondi FSE+

Se si considerano anche gli stanziamenti assegnati per il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA), l'Italia ha ottenuto un finanziamento complessivo, per la parte comunitaria, pari a circa **43,6 miliardi di euro**.

L'Italia si è impegnata ad utilizzare gli investimenti del FSE+ per raggiungere i seguenti target sociali, contenuti nella *Strategia Europa 2030*:

- incrementare il tasso di occupazione nazionale al 73%;
- raggiungere il 60% di adulti attivi in percorsi di formazione;
- ridurre di circa 3,2 milioni di persone la quota di cittadini a rischio povertà ed esclusione sociale.

1.6 Gli Obiettivi specifici del FSE+ in ambito Istruzione e Formazione nella cornice dell'Accordo di Partenariato dell'Italia

Nel ciclo di programmazione 2021-2027, l'Accordo di Partenariato dell'Italia assegna al Fondo Sociale Europeo Plus un ruolo fondamentale nel rafforzare i sistemi di Istruzione e Formazione, riconoscendoli come leve strategiche per la crescita economica e sociale del Paese. L'obiettivo è quello di creare un sistema educativo e formativo più equo, inclusivo, innovativo e strettamente connesso alle esigenze del mercato del lavoro, così da favorire l'occupabilità delle persone e sostenere la transizione digitale ed ecologica in corso.

Il FSE+ interviene per migliorare l'accesso a un'istruzione di qualità sin dalla scuola primaria, promuovendo l'equità e l'inclusione e riducendo i divari territoriali che caratterizzano storicamente il sistema scolastico italiano, soprattutto tra Nord e Sud. Sono previsti interventi mirati alla **lotta contro la dispersione scolastica**, attraverso **azioni di prevenzione dell'abbandono precoce** e **percorsi di sostegno personalizzati** per gli studenti a rischio, con un'attenzione particolare ai contesti più vulnerabili e ai giovani provenienti da famiglie svantaggiate.

Un altro aspetto centrale riguarda il **potenziamento della Formazione Professionale**, con l'obiettivo di rafforzare i collegamenti tra scuola, centri di formazione e imprese. In questa prospettiva, l'**apprendistato** viene promosso come strumento privilegiato per facilitare la transizione scuola-lavoro, combinando teoria e pratica in un percorso formativo integrato. L'accento viene posto sulla **creazione di un sistema di competenze spendibili e aggiornate**, in grado di rispondere ai fabbisogni del tessuto produttivo e di anticipare le trasformazioni legate alla digitalizzazione e alla green economy.

Il FSE+ finanzia inoltre **programmi di apprendimento permanente**, favorendo la possibilità per i cittadini di aggiornare e ampliare le proprie competenze durante tutto l'arco della vita lavorativa. Questo è particolarmente importante in un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici e da una crescente **necessità di reskilling e upskilling** per restare competitivi nel mercato del lavoro.

L'Accordo di Partenariato prevede anche interventi volti a migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi educativi e formativi, investendo sulla **formazione degli insegnanti e del personale scolastico, sull'innovazione didattica e sull'integrazione di metodologie digitali nell'insegnamento**. Si punta a costruire un sistema educativo più moderno e flessibile, capace di rispondere alle esigenze degli studenti e di adattarsi alle sfide future.

Particolare attenzione viene data alla **riduzione delle disuguaglianze di genere e sociali** nell'accesso alla formazione, promuovendo la partecipazione delle donne nei settori scientifici e tecnologici (*STEM*), ancora caratterizzati da una forte sotto-rappresentanza femminile. Allo stesso tempo, vengono promossi interventi che mirano a favorire la partecipazione delle persone con disabilità o in situazioni di svantaggio, garantendo loro pari opportunità di accesso all'Istruzione e alla Formazione Professionale.

Infine, il FSE+ contribuisce a **rafforzare i legami tra istruzione, formazione e mercato del lavoro**, favorendo un dialogo costante tra istituzioni scolastiche, enti formativi, imprese e attori territoriali. Questo approccio integrato mira a rendere l'offerta formativa più coerente con le richieste del sistema produttivo e ad assicurare che le competenze acquisite abbiano un reale valore per l'inserimento lavorativo.

A livello tematico, i fondi del FSE+ assegnati all'Italia prediligono gli interventi volti a migliorare l'inclusione sociale come evidenziato dalla seguente tabella:

REQUISITI DI CONCENTRAZIONE TEMATICA	PERCENTUALE DI ASSEGNAZIONE
Inclusione sociale, programmata a titolo degli obiettivi specifici h) -l)	30%
Sostegno agli indigenti, programmato a titolo degli obiettivi specifici m) e, in casi debitamente giustificati, l)	3%
Sostegno all'occupazione giovanile, programmato a titolo degli obiettivi specifici a), f) e l)	15%
Sostegno alla lotta contro la povertà infantile, programmata a titolo degli obiettivi specifici f), e da h) a l)	5%
Sviluppo delle capacità delle parti sociali e delle ONG, programmati a titolo di tutti gli obiettivi specifici tranne m)	0,25%

Figura 9 - Valori percentuali per concentrazione tematica

2
Programmi nazionali e regionali

Le risorse provenienti dai Fondi strutturali europei 2021-2027 finanziano programmi con una gestione condivisa tra Stato Membro e Commissione. In Italia, i fondi dei Programmi Regionali (PR) e dei Programmi Nazionali (PN) sono ripartiti nelle diverse aree secondo un criterio di assegnazione per categorie di Regioni che prende in considerazione il livello del PIL pro-capite rispetto alla media UE. A tale proposito, come già esposto, per poter estendere il beneficio a più contesti regionali, per la programmazione 2021-2027 è stata innalzata la soglia precedentemente stabilita per la categoria delle Regioni in transizione: il rapporto RNL è stato stabilito debba essere pari o superiore al 75% e inferiore al 100% della media UE.

Operativamente, l'Italia ha deciso di allocare le risorse destinatele dall'Unione Europea in **49 programmi operativi: 11 Programmi a titolarità di Amministrazioni centrali e 38 a titolarità di Amministrazioni regionali**.

La ripartizione dei fondi nei vari Programmi nazionali ha visto l'erogazione della quota maggioritaria, rispetto al loro valore totale, da parte della Commissione europea. L'Italia ha dunque finanziato la parte dell'importo rimanente diversamente per ciascun programma, il cui dettaglio può essere visto nella Tabella a seguire.

Per i PN, rispetto al totale di risorse programmate, a valere sul FESR, FSE+, JTF e FEAMPA, pari complessivamente a **26,49 miliardi di euro**, risulta un **avanzamento del 29,55% in termini di impegni e del 4,19% in termini di pagamenti**. L'importo degli impegni e dei pagamenti comprende sia la quota UE sia la quota nazionale riferite ai programmi (impegni e pagamenti ammessi).

In milioni di euro

PROGRAMMI NAZIONALI	Valore dei programmi (A)	*di cui contributo UE*	Impegni (B)	Pagamenti (C)	% Avanzamento (B/A)	% Avanzamento (C/A)
PN Scuola e competenze (FESR-FSE+)	3.780,99	2.013,59	846,78	79,19	22,40%	2,09%
PN Salute (FESR-FSE+)	625,00	375,00	36,15	10,18	5,78%	1,63%
PN Inclusione e lotta alla povertà (FESR-FSE+)	4.079,87	2.143,61	605,64	0,00	14,84%	0,00%
PN Giovani, donne e lavoro (FSE+)	5.088,67	2.682,53	3.197,47	0,00	62,84%	0,00%
PN METRO plus e città medie sud (FESR-FSE+)	3.002,50	1.590,00	632,72	178,99	21,07%	5,96%
PN Capacità per la Coesione AT (CPR Art 36.4) (FESR-FSE+)	1.267,43	617,20	274,21	170,97	21,63%	13,49%
PN Ricerca, innovazione e competitività per la transizione verde e digitale (FESR)	5.561,58	3.723,00	1.682,80	570,55	30,26%	10,26%
PN Sicurezza e legalità (FESR)	235,29	200,00	76,87	11,41	32,67%	4,85%
PN Cultura (FESR)	648,33	389,00	159,47	2,92	24,60%	0,45%
PN JTF (JTF)	1.211,28	1.029,59	7,98	1,93	0,66%	0,16%
Programma Operativo Nazionale finanziato dal Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura 2021-2027 (FEAMPA)	987,29	518,22	307,14	84,93	31,11%	8,60%
Totale	26.488,24	15.281,75	7.827,22	1.111,08	29,55%	4,19%

Fonte: Bollettino di Monitoraggio IGRUE al 30/06/25

Figura 10 - Valore dei Programmi Nazionali

Tranne che per quei tipi di programmi che si estendono a tutto il territorio nazionale, alcuni hanno precise aree di intervento che vanno a sostegno dei contesti regionali meno sviluppati.

In particolare, si applicano in tutto il territorio italiano i programmi:

- **PN Scuola e competenze**, che mira a contrastare la povertà educativa e la dispersione scolastica, in particolare nelle Regioni del Mezzogiorno;
- **PN Inclusione e lotta alla povertà**: proseguendo quanto già avviato con la fruizione di servizi standard omogenei per tutta la nazione, ha lo scopo di estendere l'intervento anche a minori in condizioni di disagio, anziani non autosufficienti e disabili;
- **PN Giovani, donne e lavoro**, per la creazione di nuova occupazione di qualità, che sia soprattutto giovanile e femminile;
- **PN Capacità per la coesione**: punta al reclutamento di professionalità esperte a tempo determinato, destinate al potenziamento delle strutture impegnate nella gestione dei fondi di coesione.

Come si può notare dalla Tabella di cui sopra, tra i programmi nazionali finanziati dal **FSE+**, il programma nazionale **Giovani, Donne e Lavoro** ha

ottenuto la maggiore quota di finanziamento. Aprendo il ventaglio a tutte le fonti di finanziamento invece, è il fondo **Ricerca, innovazione e competitività per la transizione verde e digitale** ad aver ricevuto la maggiore quota di risorse (in questo caso, dal **FESR**).

I programmi che trovano applicazione nelle Regioni meno sviluppate sono invece:

- **PN Ricerca, innovazione e competitività per la transizione verde e digitale:** che comprende azioni rilevanti in materia energetica;
- **PN Sicurezza e legalità:** per contrastare attività illecite e rafforzare i presidi di sicurezza, al fine di tutelare lo sviluppo dei territori;
- **PN Salute:** per superare le disparità territoriali e sociali attraverso il contrasto alla povertà sanitaria, prevenzione e tutela delle persone con disagio psichico, in particolare tra le fasce più vulnerabili nelle aree marginali;
- **PN Cultura:** per la rivalorizzazione dei luoghi della cultura e altri spazi.

Specifici per determinate aree sono i due Programmi:

- **PN Metro Plus e città medie del Sud**: che potenzia l'estensione territoriale della programmazione precedente alle città medie del Mezzogiorno, guardando in particolare al miglioramento della qualità della vita nelle aree periferiche;
- **Just Transition Fund**: per l'attuazione del programma europeo, che in Italia è volto alla decarbonizzazione delle aree di Taranto e del Sulcis Iglesiente.

Tranne che per quest'ultimo Programma e per il FEAMPA - il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, istituito con Regolamento (UE) 2021/1139 per attuare la politica comune della pesca dell'UE e le priorità delineate nel Green Deal -, finanziati dagli omonimi fondi europei, i restanti Programmi nazionali sono cofinanziati dai fondi FESR ed FSE+, sia singolarmente che plurifondo per cinque casistiche.

La tabella seguente illustra lo stato di attuazione al 30 giugno 2025 dei PN e PR per categoria di regione, secondo i dati rilevati nel Bollettino di monitoraggio IGRUE che fotografa lo stato di avanzamento finanziario dei programmi al 30/06/25. L'importo degli impegni e dei pagamenti comprende sia la quota UE e sia la quota nazionale riferite ai programmi (impegni e pagamenti ammessi).

In milioni di euro

Categoria di Regione	Tipologia Programma	Valore dei programmi (A)	*di cui contributo UE*	Impegni (B)	Pagamenti (C)	% Avanzamento (B/A)	% Avanzamento (C/A)
In transizione	PN	828,68	327,07	299,78	7,68	36,18%	0,93%
	PR	2.782,81	1.201,31	840,41	202,84	30,20%	7,29%
Meno sviluppate	PN	18.480,20	11.433,39	5.064,13	893,80	27,40%	4,84%
	PR	26.695,28	18.654,48	2.919,33	1.170,56	10,94%	4,38%
Più sviluppate	PN	4.980,78	1.973,47	2.148,20	122,73	43,13%	2,46%
	PR	18.900,54	7.560,22	7.155,80	2.730,18	37,86%	14,44%
Totale Generale		72.668,29	41.149,94	18.427,66	5.127,80	25,36%	7,06%

Fonte: Bollettino di Monitoraggio IGRUE al 30/06/25

Figura 11 – Stato di attuazione di PON e POR per categoria di regione

Per quanto riguarda invece i Programmi regionali, il totale di risorse ad esse assegnate dai fondi europei FSE+ e FESR si aggira sui **48 miliardi di euro**, di cui la quota maggiore è andata principalmente a beneficio delle Regioni meno sviluppate.

I Programmi Regionali (PR) si suddividono in 17 PR a valere sul FESR, 17 a valere sul FSE+ e 4 programmi plurifondo FESR-FSE+ (per Basilicata, Calabria, Molise e Puglia).

In termini assoluti, con più di 7 miliardi, **la fetta maggiore di finanziamento è spettata alla Sicilia; segue la Campania che sfiora i 7 miliardi e la Puglia che raggiunge quota 5 miliardi e mezzo**. La minore quota di finanziamento, invece, è spettata alla Valle d'Aosta, destinataria di 174,05 milioni di € in totale tra FESR e FSE+.

Nella tabella seguente è illustrato lo stato di attuazione al 30 giugno 2025 dei Programmi regionali rientranti nella categoria delle **Regioni più sviluppate** (Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento, Toscana, Veneto, Valle d'Aosta), distinto per i Fondi FESR e FSE+. Rispetto al totale di risorse programmate a valere sul FESR e sul FSE+ pari complessivamente a **18,9 miliardi di euro**, risulta un **avanzamento del 37,86% in termini di impegni e del 14,44% in termini di pagamenti**. L'importo degli impegni e dei pagamenti comprende sia la quota UE sia la quota nazionale riferite ai programmi.

In milioni di euro

PROGRAMMI REGIONALI	Fondo	Valore dei programmi (A)	*di cui contributo UE*	Impegni (B)	Pagamenti (C)	% Avanzamento (B/A)	% Avanzamento (C/A)
PR Emilia-Romagna FESR	FESR	1.024,21	409,69	717,87	163,32	70,09%	15,95%
PR Emilia-Romagna FSE+	FSE+	1.024,21	409,69	545,85	201,29	53,29%	19,65%
PR Friuli-Venezia Giulia FESR	FESR	365,56	146,23	158,03	59,08	43,23%	16,16%
PR Friuli-Venezia Giulia FSE+	FSE+	373,07	149,23	126,62	67,36	33,94%	18,05%
PR Lazio FESR	FESR	1.817,29	726,91	450,11	139,11	24,77%	7,65%
PR Lazio FSE+	FSE+	1.602,55	641,02	557,11	224,72	34,76%	14,02%
PR Liguria FESR	FESR	652,52	261,01	287,58	164,71	44,07%	25,24%
PR Liguria FSE+	FSE+	435,01	174,00	195,62	78,55	44,97%	18,06%
PR Lombardia FESR	FESR	2.000,00	800,00	882,30	418,64	44,12%	20,93%
PR Lombardia FSE+	FSE+	1.507,36	602,94	392,61	239,34	26,05%	15,88%
PR PA Bolzano FESR	FESR	246,57	98,63	169,07	8,82	68,57%	3,58%
PR PA Bolzano FSE+	FSE+	150,00	60,00	86,82	31,98	57,88%	21,32%
PR PA Trento FESR	FESR	181,03	72,41	57,78	20,10	31,92%	11,10%
PR PATrento FSE+	FSE+	159,64	63,85	49,19	25,74	30,81%	16,12%
PR Piemonte FESR	FESR	1.494,52	597,81	452,11	212,98	30,25%	14,25%
PR Piemonte FSE+	FSE+	1.317,92	527,17	520,65	242,02	39,51%	18,36%
PR Toscana FESR	FESR	1.228,84	491,53	276,89	33,83	22,53%	2,75%
PR Toscana FSE+	FSE+	1.083,63	433,45	426,70	135,29	39,38%	12,48%
PR Valle d'Aosta FESR	FESR	92,49	37,00	32,14	10,36	34,75%	11,21%
PR Valle d'Aosta FSE+	FSE+	81,56	32,62	29,05	3,39	35,61%	4,16%
PR Veneto FESR	FESR	1.031,29	412,52	295,95	115,70	28,70%	11,22%
PR Veneto FSE+	FSE+	1.031,29	412,52	445,75	133,84	43,22%	12,98%
	Totale FESR	10.134,31	4.053,72	3.779,85	1.346,66	37,30%	13,29%
	Totale FSE+	8.766,23	3.506,49	3.375,96	1.383,52	38,51%	15,78%
	Totale	18.900,54	7.560,22	7.155,80	2.730,18	37,86%	14,44%

Figura 12 – Stato di attuazione di PR per le Regioni più sviluppate

Segue lo stato di attuazione al 30 giugno 2025 dei Programmi regionali rientranti nella categoria delle **Regioni in transizione** (Abruzzo, Marche e Umbria), distinto per i Fondi FESR e FSE+. Rispetto al totale di risorse programmate a valere sul FESR e sul FSE+, pari complessivamente a **2,78 miliardi di euro**, risulta un **avanzamento del 30,20% in termini di impegni e del 7,29% in termini di pagamenti**. L'importo degli impegni e dei pagamenti comprende sia la quota UE sia la quota nazionale riferite ai programmi.

In milioni di euro

PROGRAMMI REGIONALI	Fondo	Valore dei programmi (A)	*di cui contributo UE*	Impegni (B)	Pagamenti ©	% Avanzamento (B/A)	% Avanzamento (C/A)
PR Abruzzo FESR	FESR	681,05	272,42	109,92	24,90	16,14%	3,66%
PR Abruzzo FSE+	FSE+	406,59	162,64	59,64	25,27	14,67%	6,22%
PR Marche FESR	FESR	585,69	292,84	328,31	56,46	56,06%	9,64%
PR Marche FSE+	FSE+	296,13	148,06	125,79	75,64	42,48%	25,54%
PR Umbria FESR	FESR	523,66	209,47	159,63	5,04	30,48%	0,96%
PR Umbria FSE+	FSE+	289,69	115,88	57,12	15,53	19,72%	5,36%
	Totale FESR	1.790,40	774,73	597,87	86,40	33,39%	4,83%
	Totale FSE+	992,41	426,58	242,55	116,44	24,44%	11,73%
	Totale	2.782,81	1.201,31	840,41	202,84	30,20%	7,29%

Figura 13 - Stato di attuazione di PR per le Regioni in transizione

Infine, a seguire lo stato di attuazione al 30 giugno 2025 dei Programmi regionali rientranti nella categoria delle **Regioni meno sviluppate** (Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), distinto per i Fondi FESR e FSE+. Rispetto al totale di risorse programmate a valere sul FESR e sul FSE+ pari complessivamente a **26,7 miliardi di euro**, risulta un **avanzamento del 10,94% in termini di impegni e del 4,38% in termini di pagamenti**. L'importo degli impegni e dei pagamenti comprende sia la quota UE sia la quota nazionale riferite ai programmi.

In milioni di euro

PROGRAMMI REGIONALI	Fondo	Valore dei programmi (A)	*di cui contributo UE*	Impegni (B)	Pagamenti (C)	% Avanzamento (B/A)	% Avanzamento (C/A)
PR Basilicata FESR FSE+	FESR	774,54	542,18	18,45	5,75	2,38%	0,74%
	FSE+	208,51	145,96	11,10	9,90	5,32%	4,75%
PR Calabria FESR FSE+	FESR	2.405,17	1.762,95	201,84	97,36	8,39%	4,05%
	FSE+	654,58	458,21	54,43	43,97	8,32%	6,72%
PR Campania FESR	FESR	5.534,63	3.874,24	750,08	218,71	13,55%	3,95%
PR Campania FSE+	FSE+	1.438,50	1.006,95	445,31	240,50	30,96%	16,72%
PR Molise FESR-FSE+	FESR	319,46	223,62	5,87	0,00	1,84%	0,00%
	FSE+	83,03	58,12	4,50	2,00	5,42%	2,41%
PR Puglia FESR FSE+	FESR	4.426,73	3.010,18	432,94	160,01	9,78%	3,61%
	FSE+	1.150,54	782,37	424,27	153,20	36,88%	13,32%
PR Sardegna FESR	FESR	1.581,04	1.106,73	149,69	73,97	9,47%	4,68%
PR Sardegna FSE+	FSE+	744,02	520,81	107,44	40,02	14,44%	5,38%
PR Sicilia FESR	FESR	5.858,95	4.101,27	55,26	53,30	0,94%	0,91%
PR Sicilia FSE+	FSE+	1.515,59	1.060,91	258,15	71,87	17,03%	4,74%
Totale	*FESR*	20.900,51	14.621,16	1.614,13	609,10	7,72%	2,91%
	FSE+	5.794,76	4.033,32	1.305,20	561,47	22,52%	9,69%
Totale	Totale	26.695,28	18.654,48	2.919,33	1.170,56	10,94%	4,38%

Figura 14 - Stato di attuazione di PR per le Regioni meno sviluppate

Guardando in dettaglio i finanziamenti derivati dal solo Fondo Sociale Europeo, si può vedere, nella tabella che segue, come dal punto di vista complessivo, le risorse FSE+ per le Regioni italiane ammontano a **6.8 miliardi di euro**, inserite in un quadro generale di spesa che, sommando le quote nazionali e cofinanziamenti, raggiunge oltre **13 miliardi di euro**. Le risorse comunitarie rappresentano circa **il 52% del totale**, con una ripartizione che segue la logica di concentrazione prevista dai regolamenti europei: più un territorio è fragile dal punto di vista economico, maggiore sarà la quota di finanziamento destinata. Difatti, dalla tabella si evince la seguente distribuzione dei fondi comunitari FSE+ tra le diverse categorie di regioni:

- **Regioni meno sviluppate**: quasi 5 miliardi di euro
- **Regioni in transizione**: 268 milioni di euro
- **Regioni più sviluppate**: più di 1,5 miliardi di euro

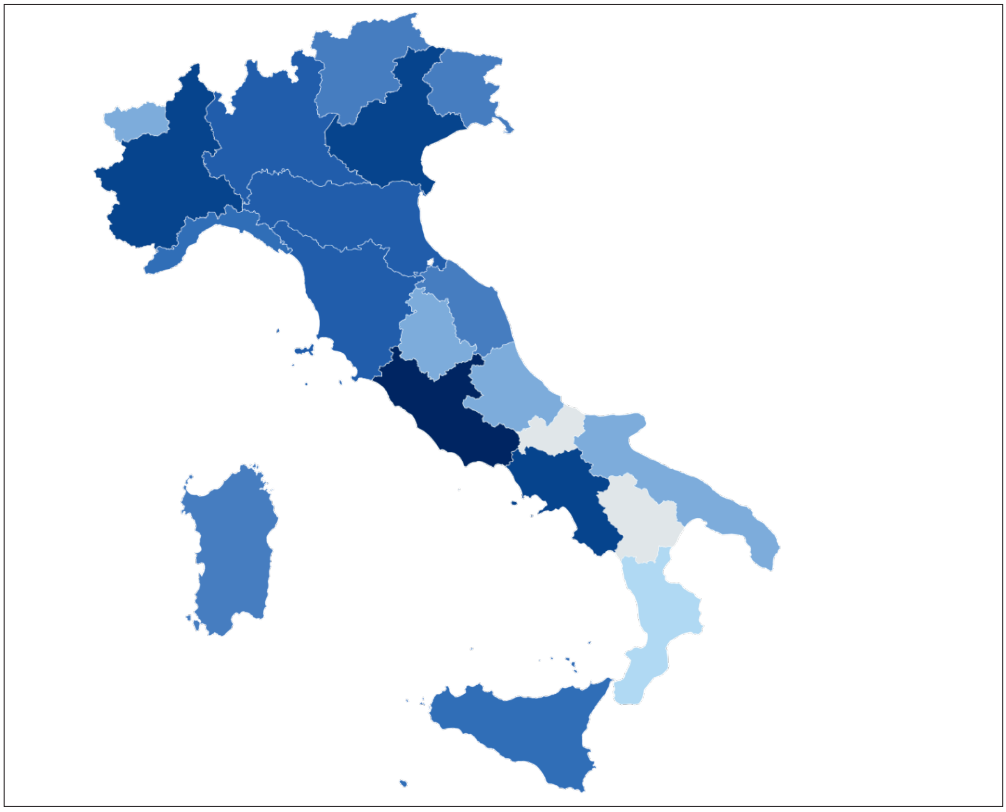
In milioni di euro

PROGRAMMI NAZIONALI	Valore del Programma * (A)	di cui contributo UE
	FSE+	FSE+
PN Scuola e competenze	2.821,26	1.462,76
In transizione	225,00	90,00
Meno sviluppate	1.671,26	1.002,76
Più sviluppate	925,00	370,00
PN Salute	375,00	225,00
Meno sviluppate	375,00	225,00
PN Inclusione e lotta alla povertà	3.509,00	1.816,93
In transizione	162,85	65,14
Meno sviluppate	2.066,67	1.240,00
Più sviluppate	1.279,49	511,79
PN Giovani donne e lavoro	5.088,67	2.682,53
In transizione	278,34	111,33
Meno sviluppate	3.235,33	1.941,20
Più sviluppate	1.575,00	630,00
PN METRO plus e città medie Sud	1.125,83	608,00
Meno sviluppate	788,33	473,00
Più sviluppate	337,50	135,00
PN Capacità per la coesione AT	166,77	47,00
In transizione	8,50	1,70
Meno sviluppate	114,67	34,40
Più sviluppate	43,60	10,90
PN Ricerca, innovazione e competitività per la tr	0,00	
Meno sviluppate		
PN Sicurezza e legalità		
Meno sviluppate		
PN Cultura		
Meno sviluppate		
Totale complessivo	**13.086,53**	**6.842,23**
di cui Regioni In Transizione	674,68	268,17
di cui Regioni Meno Sviluppate	8.251,26	4.916,36
di cui Regioni Più Sviluppate	4.160,58	1.657,69

Figura 15 - Risorse FSE+ assegnate alle regioni per PN in milioni di euro

Infine, fornendo una panoramica completa sulla destinazione e l'utilizzo delle risorse del Fondo Sociale Europeo+ in Italia, dai dati di monitoraggio rilevati[1] si può osservare come più della metà delle risorse sia destinata all'ambito Occupazione e lavoro confermando la priorità assoluta di favorire l'inserimento e la stabilizzazione occupazionale, con un valore che supera i 4,1 miliardi di euro e che si concentra nel Lazio, Veneto e Piemonte. Seguono per maggiore fetta di percentuale gli ambiti dell'istruzione e della formazione, con rispettivamente il 28% e il 13%.

[1] Dati aggiornati al 30/06/2025, https://opencoesione.gov.it/it/dati/gruppi-programmi/ue-fse-2127/



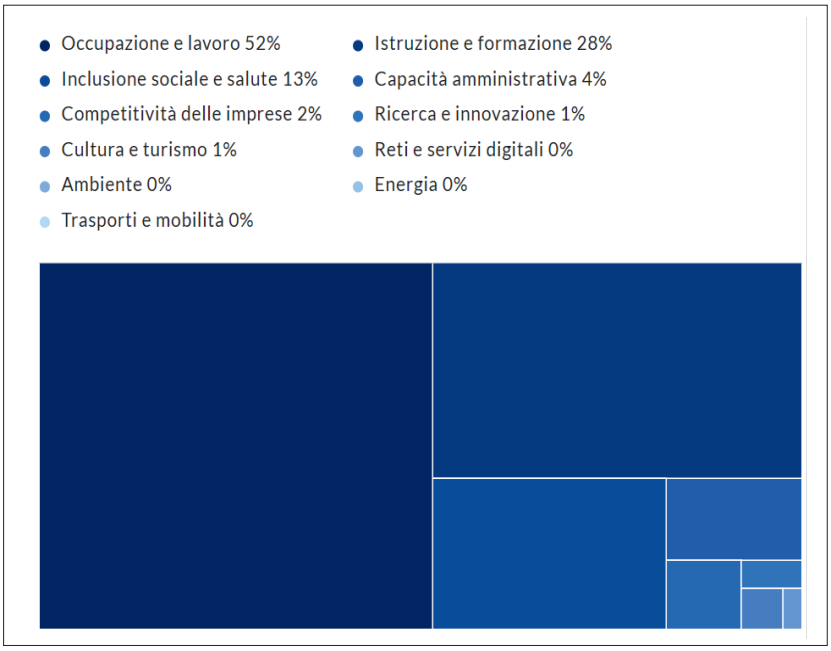


Figura 16 - Risorse assegnate per area tematica

3
Il futuro della programmazione 2021-2027

La **programmazione 2021-2027** rappresenta l'asse portante su cui si fonda l'attuazione degli interventi finanziati dall'Unione Europea, coinvolgendo in prima linea gli **Stati membri** e, su un livello gestionale successivo, gli **Enti locali**. Questa nuova fase si caratterizza per una **rilevante dotazione finanziaria**, che dovrà essere impiegata in maniera strategica per promuovere lo sviluppo e la coesione. Parallelamente, il **Regolamento (UE) 2024/795** ha introdotto nuove disposizioni riguardanti le modalità di chiusura della precedente programmazione 2014-2020. Tra le novità più significative vi è l'estensione della possibilità di **cofinanziamento UE fino al 100% degli investimenti** a valere sui fondi per la coesione anche per il periodo compreso tra **giugno 2023 e giugno 2024**. Il termine del **31 dicembre 2023** rappresenta la data ultima di **ammissibilità della spesa** per tutti i Programmi Operativi cofinanziati dai Fondi Strutturali e di Investimento Europei nel ciclo di programmazione 2014-2020, come già stabilito dall'articolo 65 del Regolamento (UE) n. 1303/2013. Entro questa data i beneficiari devono aver **sostenuto e pagato** tutte le spese, poiché qualsiasi pagamento effettuato successivamente non può essere riconosciuto come ammissibile ai fini del cofinanziamento europeo. Successivamente a tale scadenza, entra in gioco la fase di **certificazione e chiusura finanziaria**, che non comporta nuove spese ma riguarda la rendicontazione e la verifica di quelle già sostenute. A seguito delle modifiche introdotte dal **Regolamento (UE) 2024/795 (STEP)**, il termine per la **presentazione della domanda finale di pagamento** da parte delle Autorità di Gestione e di Certificazione è stato prorogato al **31 luglio 2025**, concedendo così un margine di dodici mesi aggiuntivi rispetto alla precedente scadenza per completare i controlli, consolidare i dati contabili e trasmettere alla Commissione Europea la richiesta di rimborso finale. Il Regolamento (UE) 2024/795 ha disposto inoltre una proroga di dodici mesi del termine previsto per la **presentazione dei documenti di chiusura** dei programmi operativi del periodo di programmazione 2014-2020. In base al Regolamento (UE) n. 1303/2013, tale scadenza era fissata al 15 febbraio 2025, data entro la quale gli Stati membri dovevano trasmettere alla Commissione Europea la documentazione finale di chiusura, comprendente il

rapporto finale di attuazione, i **conti definitivi** e la **dichiarazione di affidabilità** rilasciata dall'Autorità di Audit. Con l'adozione del Regolamento (UE) 2024/795, la Commissione ha riconosciuto la necessità di concedere più tempo agli Stati membri per completare le operazioni di verifica e certificazione a seguito della proroga dei termini di pagamento e delle difficoltà incontrate nella fase conclusiva dei programmi. Di conseguenza, **il termine originario del 15 febbraio 2025 è stato spostato al 15 febbraio 2026**, consentendo un ulteriore anno per la trasmissione dei documenti di chiusura e la conclusione formale delle procedure contabili.

Così come da ultime modifiche intervenute, il **Regolamento (UE) 2025/1913** aggiorna il quadro del **FSE+** per affrontare nuove sfide come la difesa e la sicurezza europea e la transizione verde. Introduce più flessibilità nella gestione dei fondi, permettendo agli Stati membri di riassegnare risorse verso priorità strategiche con incentivi finanziari, tra cui prefinanziamenti fino al 9,5% per le regioni di confine. Per la prima volta, il FSE+ potrà sostenere attività legate alla difesa e alla cybersicurezza e finanziare la formazione per la decarbonizzazione industriale, con prefinanziamenti del 20%. Si rafforza inoltre il legame con la piattaforma STEP, che promuove tecnologie strategiche europee e si stabilisce che i fondi non possano essere destinati a contesti che violano le regole UE o lo stato di diritto. Si passa così da un approccio solo sociale a una strategia integrata che unisce obiettivi sociali, industriali, ambientali e di sicurezza.

In questo scenario in evoluzione, le **linee guida per i prossimi anni** dovranno ispirarsi alle conclusioni del **Consiglio Europeo**, ribadite nella nona relazione sulla coesione del marzo 2024. Con riferimento a quest'ultima, gli obiettivi auspicati si concentrano sul rafforzamento della competitività e sull'adattamento alle trasformazioni digitali e tecnologiche in atto. Si punta a sviluppare competenze specialistiche, in particolare nel campo della cybersecurity, dell'intelligenza artificiale e della gestione dei dati, così da rispondere alla crescente domanda di professionalità qualificate. L'attenzione è rivolta alla creazione di percorsi formativi che favoriscano la riqualificazione e l'aggiornamento continuo della forza lavoro, riducendo il mismatch tra domanda e offerta di competenze. Parallelamente, viene evidenziata l'esigenza di sostenere l'occupazione attraverso politiche di inclusione e programmi di inserimento mirati, con un focus particolare sui giovani e sulle categorie più vulnerabili. Inoltre, l'innovazione e la digitalizzazione dei processi produttivi sono considerate leve fondamentali per generare nuove opportunità occupazionali e favorire la transizione verso modelli di lavoro più flessibili e sostenibili, in grado di rispondere alle esigenze di un mercato in rapida evoluzione.

SALUTI ISTITUZIONALI

Matteo Gelmetti[4]

Prima di approfondire l'argomento dell'evento, desidero esprimere la mia gratitudine a PTS e alla Fondazione CNOS-FAP per offrirci nuovamente l'opportunità di discutere e riflettere sull'evoluzione delle politiche riguardanti la formazione professionale e le politiche del lavoro nel nostro Paese. Questo percorso parte dall'analisi strutturata degli Avvisi regionali avviata sette anni fa, che nel tempo ha contribuito a mantenere attivo il dibattito su questi importanti temi.

Le politiche della formazione professionale e del lavoro rappresentano pilastri fondamentali per garantire lo sviluppo e la competitività di un Paese. Esse mirano a creare un ecosistema che non solo promuova l'acquisizione di competenze specifiche e aggiornate, ma favorisca anche l'inclusione e la partecipazione attiva al mercato del lavoro. Queste politiche si basano su un approccio integrato che unisce istruzione, formazione continua e politiche attive per l'occupazione, con l'obiettivo di ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro, migliorare l'occupabilità dei cittadini e sostenere la crescita economica.

Il tema di quest'anno, ossia lo sviluppo della filiera professionale e il modello 4+2, assume un'importanza strategica nel contesto della crescente domanda di competenze specializzate e di figure professionali capaci di rispondere alle sfide di un mercato del lavoro sempre più complesso e dinamico.

L'Italia, come altre nazioni, si trova di fronte a un momento di trasformazione che richiede risposte innovative. In tale contesto, il modello formativo 4+2 rappresenta un esempio virtuoso di come formazione, tecnologia e mondo del lavoro possano convergere in un percorso educativo altamente specializzato. Questo modello si distingue per la sua capacità di unire una solida base teorica a una pratica intensiva, garantendo così ai giovani l'accesso a competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro e alle aziende l'opportunità di inserire nei loro team professionisti già preparati.

Quando parliamo di filiera professionale, ci riferiamo a un sistema integrato che parte dalla formazione iniziale, si sviluppa attraverso percorsi di apprendimento avanzati e culmina in un inserimento lavorativo qualificato e ben supportato. Lo sviluppo di questa filiera richiede l'impegno congiunto delle

[4] Matteo Gelmetti Senatore della Repubblica; Membro della V Commissione permanente Bilancio; Segretario della Commissione parlamentare di inchiesta sul sistema bancario, finanziario e assicurativo e Segretario del Comitato parlamentare Schengen, Europol e immigrazione.

istituzioni, degli enti di formazione, delle imprese e delle comunità locali per creare un ecosistema virtuoso in cui ogni passaggio sia progettato per sostenere il successivo.

Il modello 4+2 è la risposta a questa necessità, combinando un ciclo formativo di quattro anni con un biennio finale di specializzazione che consente ai partecipanti di acquisire competenze tecniche specifiche e di entrare in contatto diretto con il mondo produttivo attraverso stage, collaborazioni e progetti concreti. Questo approccio è fondamentale non solo per ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro, ma anche per promuovere l'innovazione, la competitività e la crescita del nostro tessuto economico.

La Riforma dell'istruzione tecnico-professionale che introduce il modello della filiera del 4+2 è entrata in vigore il 6 settembre 2024 ed è stata istituita a partire dall'attuale anno scolastico e formativo 2024/2025 al fine di rispondere alle esigenze del settore produttivo nazionale secondo gli obiettivi del Piano nazionale *Industria 4.0* e anche alle esigenze professionali delle giovani generazioni. Con la riforma, in sostanza, le Regioni, che ricevono un finanziamento statale da parte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono responsabili della programmazione e gestione dei percorsi della filiera formativa. Possono stipulare accordi con gli ITS Academy, con le università e con altre istituzioni per ampliare l'offerta formativa in base alle esigenze locali, offrendo la possibilità agli studenti che completano i percorsi quadriennali di accedere direttamente agli ITS Academy o all'istruzione superiore, di modo che la durata della formazione tecnico-professionale sia ridotta da cinque a quattro anni.

Nel corso di questo evento, avremo l'opportunità di ascoltare gli interventi di importanti esponenti provenienti dal mondo delle politiche formative e del lavoro, nonché degli operatori del sistema. Le loro esperienze e le loro prospettive ci aiuteranno a comprendere meglio le sfide attuali e le potenzialità future del modello 4+2, arricchendo il dibattito con contributi concreti e visioni strategiche per il miglioramento della filiera professionale.

È fondamentale che continuiamo a investire nello sviluppo e nella promozione di questi percorsi formativi, affinché possano diventare una scelta ambita e riconosciuta per molti giovani. Solo così potremo garantire una filiera professionale solida e in grado di sostenere il progresso economico e sociale del Paese.

Massimiliano Fedriga[5]

Desidero innanzitutto ringraziare gli organizzatori di questo seminario per aver promosso questo momento di confronto e riflessione, e per l'impegno costante con cui da anni accompagnano lo sviluppo della formazione professionale nel nostro Paese.

Vent'anni fa, con il Decreto Legislativo 226, il segmento di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) è stato pienamente riconosciuto come parte integrante del sistema educativo nazionale e la responsabilità è stata affidata alle Regioni. Da allora, la IeFP è divenuta un pilastro dell'offerta formativa regionale e un punto di riferimento per migliaia di giovani che, attraverso percorsi concreti, personalizzati e orientati al lavoro, trovano un modo diverso, ma altrettanto qualificante, per costruire il proprio futuro.

I percorsi di IeFP sono uno strumento fondamentale per favorire, tramite il successo formativo, l'inclusione sociale, contrastando la dispersione scolastica e sostenendo la competitività dei sistemi produttivi locali. In questi 20 anni, le Regioni hanno saputo consolidare il sistema e costruire reti territoriali significative, coinvolgendo le imprese e gli enti di formazione, innovando i modelli didattici e collegando la formazione alle reali esigenze del mercato del lavoro.

Tuttavia, si riconosce che permangono delle criticità. La IeFP ha scontato una certa disomogeneità fra i sistemi regionali, finanziamenti discontinui e una percezione non ancora pienamente paritaria, risultando talvolta considerata un canale, per così dire, minore rispetto ai tradizionali percorsi scolastici.

È necessario superare tali criticità investendo sulla formazione professionale per renderla sempre più attraente per i giovani e migliorando l'integrazione tra scuola e imprese, valorizzando il sapere pratico e le competenze tecniche specialistiche che favoriscono l'occupabilità.

Oggi, siamo tutti chiamati a un nuovo stato di qualità. La recente Legge 121 del 2024 e il Decreto-legge n. 127 del 2025 offrono una prospettiva nuova e sfidante: quella della **filiera tecnologico professionale**. Questa mira a superare le barriere tra scuola, formazione e lavoro, integrando i percorsi scolastici e quelli di istruzione superiore, e creando un sistema formativo connesso tra le scuole, gli ITS Academy e il mondo del lavoro. Si tratta di una trasformazione importante che valorizza il ruolo strategico delle Regioni.

---

[5] Massimiliano Fedriga Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e Presidente di Regione Friuli-Venezia Giulia.

Come Conferenza delle Regioni, abbiamo lavorato a stretto contatto con il Ministero, avanzato proposte di modifica al disegno di legge (poi divenuto Legge nel 2024) e consegnato in sede di audizione al Senato un documento di contesto volto a valorizzare il ruolo di *governance* delle Regioni, quali soggetti con competenze programmatorie e di impostazione lungo l'intera filiera professionalizzante. Questo è stato fatto nel rispetto di quanto finora realizzato con ingenti investimenti di risorse umane e finanziarie. Le Regioni rappresentano il punto di incontro tra le politiche nazionali e le esigenze dei territori. Esse possono svolgere una preziosa funzione di programmazione "dal basso" nel modo più appropriato perché conoscono le filiere produttive, le imprese e le vocazioni locali, elementi indispensabili per fare della IeFP un autentico motore di sviluppo.

Dobbiamo cogliere questa sfida per garantire alla IeFP un futuro solido affinché la scelta di tali percorsi sia premiante per i nostri giovani. In questo quadro, appuntamenti come quello odierno sono preziosi poiché consentono di confrontare esperienze, dati e buone pratiche, ma soprattutto per **condividere una visione comune**. La IeFP non deve più essere percepita come una scelta di "serie B", ma come un **percorso di pari dignità educativa e professionale**, una scelta di valore in grado di garantire competenze qualificate e opportunità reali di lavoro. È una scelta che unisce il sapere e il saper fare, la cultura e la competenza, la scuola e l'impresa.

Le Regioni credono profondamente in questo modello e intendono continuare a sostenerlo attraverso una programmazione mirata dei fondi europei e un costante dialogo con gli enti formativi. La IeFP ha dimostrato in questi 20 anni di essere una leva potente di inclusione, equità e competitività. L'impegno attuale è quello di assicurarle continuità, stabilità e prospettiva.

Vi ringrazio per il lavoro che svolgete quotidianamente nei Centri di Formazione Professionale, nei laboratori, nelle aule e nei territori. È grazie a tale impegno che molti giovani trovano la loro strada, un mestiere, una passione e, soprattutto, un futuro. Auguro a tutti un buon lavoro.

INTERVENTI

Sara Frontini[6]

Saluto i presenti e ringrazio per la partecipazione. Come precedentemente ricordato, è un onore proseguire questo lavoro avviato nel 2017, la cui prima presentazione dei dati dell'Osservatorio ebbe luogo in questa stessa sede.

Il presente anno ricorre il **ventennale** della nascita e dello sviluppo del **sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IFP)**. La nostra ricerca ha avuto origine dieci anni fa, in un periodo di riforme significative – come la "*Sperimentazione Bobba*", il "*Jobs Act*" e la "*Buona Scuola*" del 2015 – con l'obiettivo, condiviso con il CNOS-FAP, di analizzare le risposte delle Regioni a tali trasformazioni in essere.

Metodologia dell'Osservatorio e risultati 2024

L'Osservatorio si fonda sull'**analisi ragionata degli Avvisi** pubblicati annualmente da Regioni e Province Autonome. Questo approccio mira a comprendere l'interpretazione regionale del periodo di trasformazione. Questo lavoro di monitoraggio costituisce la base per le riflessioni sullo sviluppo futuro che verranno presentate dai colleghi.

È doveroso premettere che l'Analisi degli Avvisi non attesta l'assenza di una misura specifica in una Regione, potendo esserci bandi pluriennali o pubblicazioni avvenute al di fuori dell'anno solare di riferimento.

Analisi degli Avvisi pubblicati (2022-2024)

Il numero totale di Avvisi pubblicati (IFP e Politiche Attive) mostra un **trend in negativo dal 2022**.

Si è passati da 262 Avvisi totali nel 2022 a 250 nel 2023, e a 243 nel 2024.

Si riscontra, infatti, un **leggerissimo incremento** negli Avvisi relativi alle politiche attive del lavoro nel 2024 rispetto al 2023.

Tale dato segue un anno (il 2022) in cui si è registrato un incremento significativo degli Avvisi dovuto al lancio del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori).

---

[6] Sara Frontini Esperta di politiche dell'istruzione e del lavoro – PTS.

Il 2024, invece, si allinea al 2023, con un aumento di una sola unità e si registra un **lieve decremento** degli Avvisi relativi alle politiche della formazione.

Finanziamenti e fonti

Lo scenario dei finanziamenti presenta una dinamica differente.

Le risorse destinate alle politiche della formazione hanno registrato un **incremento significativo dal 2022**.

Le politiche attive del lavoro hanno visto un aumento nel 2024, riportando i finanziamenti a livelli superiori a quelli del 2022.

L'andamento del 2023 deve essere letto nell'ottica di uno stallo dovuto principalmente agli Avvisi pluriennali.

Si osserva come **la formazione stia acquisendo sempre maggiore importanza** all'interno delle politiche regionali, anche considerando che parte delle misure di politiche attive include interventi volti alla qualifica e alla riqualificazione delle persone.

Riguardo alle fonti di finanziamento, il *trend* è costante: la **maggior parte dei fondi è di carattere europeo** (FSE Plus e PNRR principalmente), seguiti da fondi nazionali, regionali e altri fondi residuali.

Approcci regionali

Il dettaglio degli Avvisi regionali evidenzia che le Regioni tendono a **perpetuare modalità operative consolidate**.

Regioni come la **Lombardia** e il **Piemonte** preferiscono interventi in termini di finanziamenti più strutturati e corposi.

Regioni come l'**Emilia-Romagna e il Veneto**, invece, tendono a privilegiare la pubblicazione di un numero elevato di Avvisi riferiti a interventi specifici.

Gli approcci regionali mostrano una continuità nella modalità di strutturare gli interventi, incluse le modalità di presentazione (a sportello o misure sempre aperte), registrando **difficilmente cambi radicali**.

Analisi dettagliata delle politiche della formazione

Formazione Ordinamentale

La formazione ordinamentale detiene la posizione dominante con il **75% degli stanziamenti** destinato all'IFP (triennale e quarti anni).

Si registra un incremento nell'**ITS** (Istituti Tecnici Superiori). L'**IFTS** (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) rimane marginale ("la cenerentola" dell'istruzione ordinamentale), finanziata costantemente solo da alcune Regioni che l'hanno introdotta nel loro sistema. La maggior parte delle Regioni mostra un andamento discontinuo nel finanziamento dei percorsi IFTS.

Formazione non ordinamentale e supporto al sistema IFP

La formazione non ordinamentale (quella senza finalità di acquisizione di un titolo di studio) ha registrato un incremento significativo negli anni successivi alla pandemia (post-Covid), a seguito delle discussioni sulla riqualificazione e la **formazione continua**. Nel periodo pre-Covid, la formazione continua aveva una percentuale molto bassa, demandata soprattutto ai fondi interprofessionali.

Nel 2024, si è rilevato un **aumento significativo della formazione permanente**, in linea con la necessità di riqualificare le persone.

Il 4% dei finanziamenti è rivolto a **interventi di supporto** al sistema IFP. Tali interventi seguono le necessità contingenti; ad esempio, nel periodo pandemico si investiva nel supporto alla formazione a distanza, mentre oggi i finanziamenti sono rivolti all'orientamento, al tutoraggio e all'internazionalizzazione.

Sistema Duale

Per quanto riguarda la formazione ordinamentale, solo il **15% dei finanziamenti** copre percorsi ordinari (non in modalità duale).

Il **62%** riguarda percorsi esclusivamente in **modalità duale**.

Il 23% copre percorsi sia in modalità duale che ordinaria.

L'apprendistato e l'impresa formativa simulata (IFS) occupano una posizione predominante, con l'apprendistato che ha incrementato il proprio ruolo nel sistema IFP negli anni.

Analisi delle Politiche Attive del Lavoro (PAL)

Equilibrio tra GOL e Politiche Attive PURE

L'equilibrio tra i finanziamenti destinati al programma GOL e quelli per le Politiche Attive del Lavoro pure (PAL non rientranti in GOL) è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente (54% GOL e 46% PAL pure nel 2023). Nel 2024 **GOL mantiene un leggero aumento percentuale** rispetto alle Politiche Attive del Lavoro pure.

Avvisi Non-GOL: transizione da monoservizio a multiservizio

Le Regioni, al di fuori del programma GOL, hanno attuato interventi di politiche attive rivolti a *target* diversi da quelli di GOL.

Nel 2022, le Regioni avevano investito prevalentemente in **Avvisi monoservizio** destinati a categorie specifiche non rientranti nel *target* GOL o particolarmente colpite dal periodo pandemico.

Nel 2024, si osserva un ritorno agli **avvisi multiservizio**, probabilmente perché GOL si sta avviando al termine. Gli avvisi multiservizio promuovono l'attivazione di diverse misure e sono rivolti a una molteplicità di *target*, in una situazione di interventi più trasversali.

Destinatari e misure Non-GOL

Gli Avvisi multiservizio sono generalmente rivolti a una **platea più ampia**. Solo l'11% degli Avvisi è specificamente rivolto al genere femminile, mentre il resto riguarda indistintamente uomini e donne. Solamente il 30% degli Avvisi si rivolge agli *under* 40.

Riguardo al *trend* delle misure (al netto di GOL), la **formazione mirata all'inserimento lavorativo** è in costante aumento, raggiungendo il 32,8% nel 2024.

L'orientamento specialistico ha mantenuto un trend in crescita.

Si rileva un significativo incremento nel **tirocinio extracurricolare** (16,7% delle misure nel 2024), dopo lo stallo negli anni del Covid e immediatamente successivi.

Sono diminuiti i bonus rivolti all'assunzione e all'occupazione.

Dettaglio Programma GOL (2024)

Nel 2024 sono stati pubblicati 27 Avvisi da 12 Regioni, poiché le altre Regioni avevano bandi ancora in continuità.

Il finanziamento maggiore proviene dal **PNRR**, ma diverse Regioni hanno inserito anche finanziamenti diversi, come l'FSE Plus.

La maggior parte dei finanziamenti regionali in GOL è stata stanziata per percorsi di **aggiornamento professionale (*upskilling*)**, seguiti da percorsi di riqualificazione.

I servizi attivati, oltre all'accompagnamento al lavoro, includono la formazione per *upskilling*, i servizi di incontro domanda-offerta e l'orientamento specialistico.

La formazione sta ritornando a essere un elemento chiave anche all'interno delle Politiche Attive del Lavoro.

I dati emersi nel 2024 dimostrano come in questi anni le Regioni abbiano implementato e recepito le diverse riforme e le sollecitazioni delle politiche. Tali risultati costituiscono la base per le successive riflessioni sullo sviluppo futuro che verranno esposte dai colleghi.

1.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Analisi ragionata degli avvisi pubblicati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano

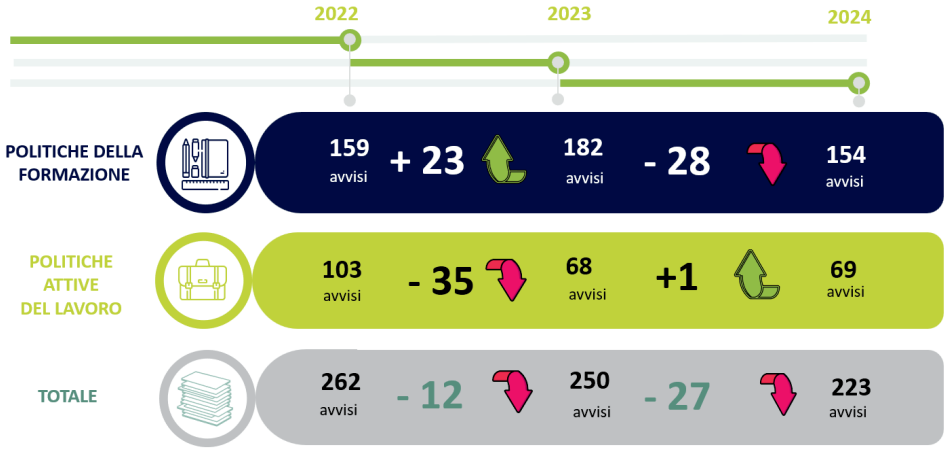
Sara Frontini

12/11/2025

LO SCENARIO

NUMERO DI AVVISI PUBBLICATI NEL 2022, 2023 E 2024

2.



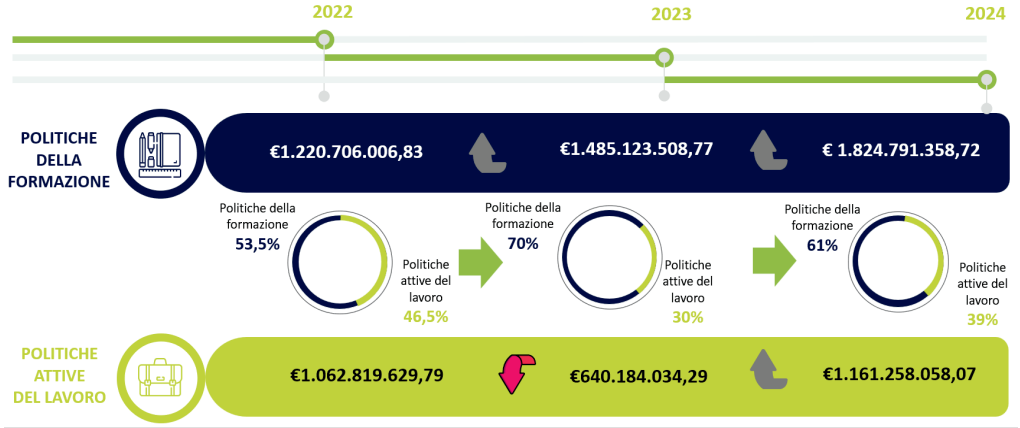
pts

2

LO SCENARIO

RISORSE STANZIATE NEL 2022, 2023 E 2024

3.



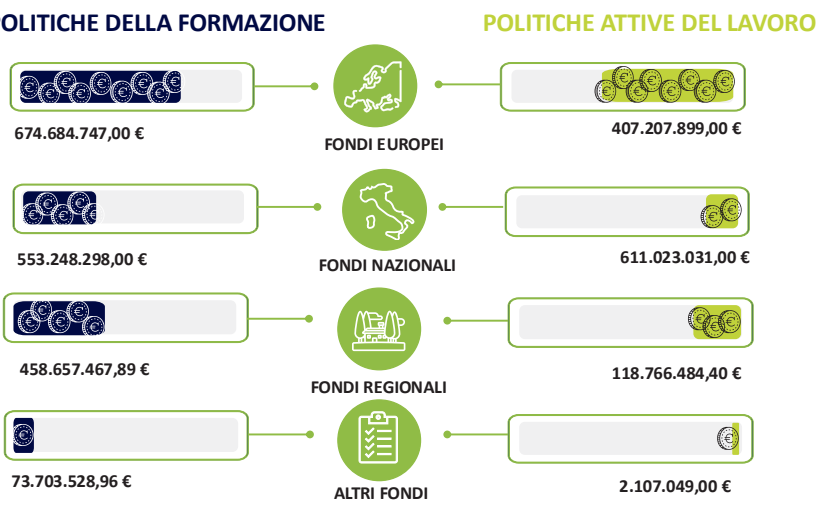
pts

3

4.

SCENARIO 2024

FONTI DI FINANZIAMENTO

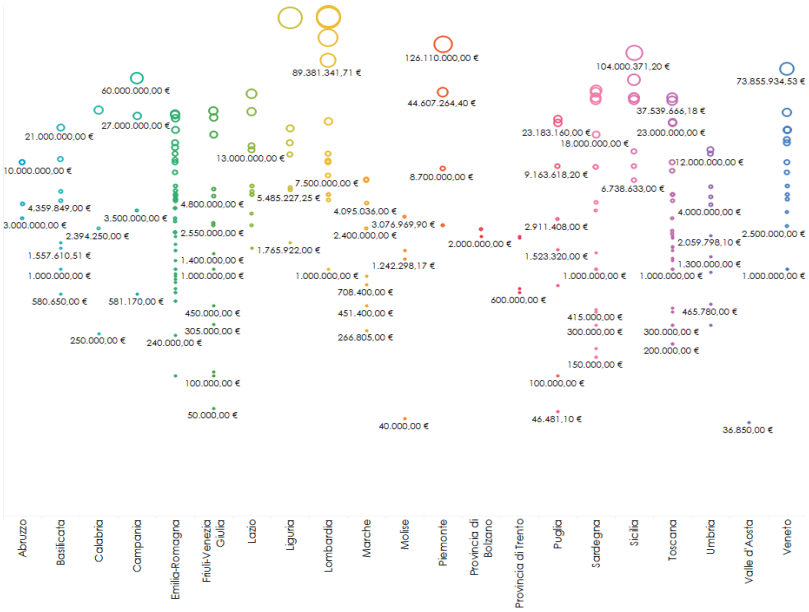


pts

4

5.

DETTAGLIO TOTALE AVVISI REGIONALI 2024

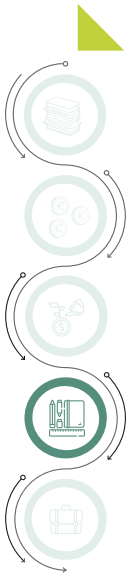


pts

5

6.

POLITICHE DELLA FORMAZIONE

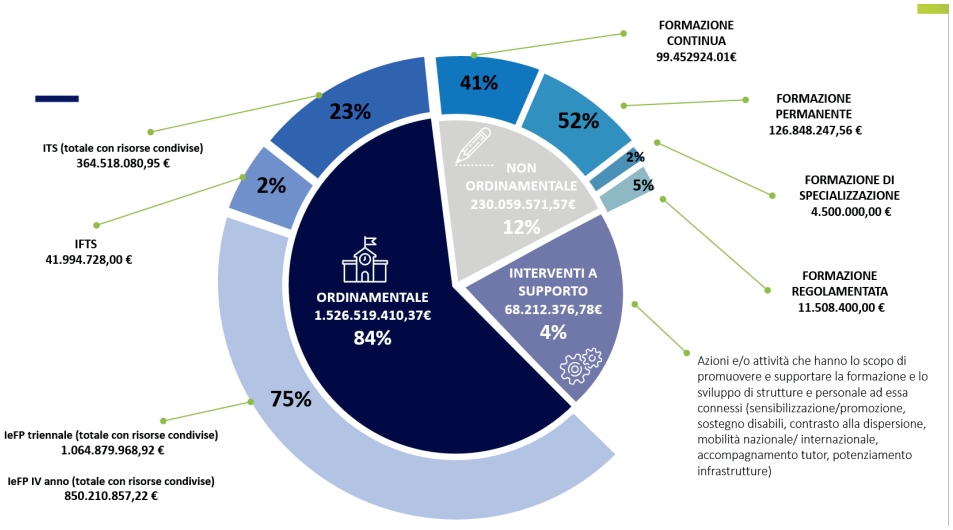


pts

7.

POLITICHE DELLA FORMAZIONE 2024

TIPOLOGIA



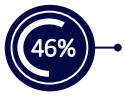
pts

7

POLITICHE DELLA FORMAZIONE 2024

ORDINAMENTALE

Percentuale di Bandi contenenti le modalità formative



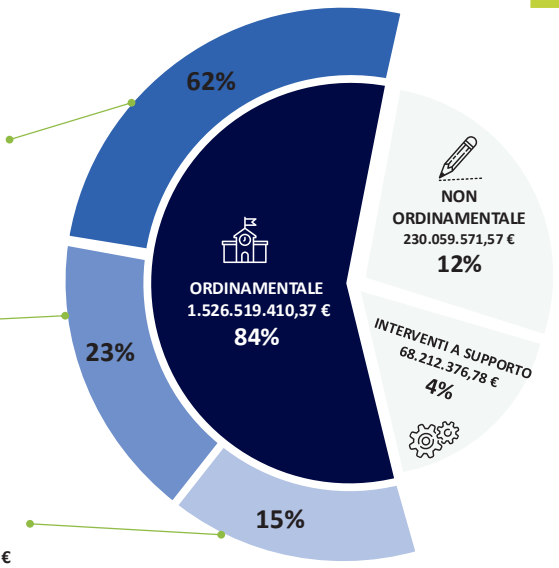
APPRENDISTATO

IMPRESA FORMATIVA SIMULATA

SOLO DUALE
1.649.590.546,35 €

DUALE E ORDINARIA
582.266.566,20 €

SOLO ORDINARIA
302.317.153,11 €



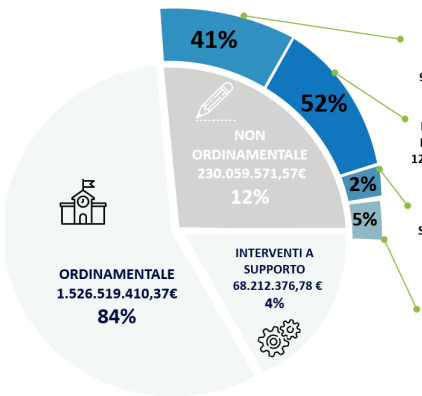
*Si specifica che i finanziamenti per le singole modalità possono contenere risorse condivise tra più linee di intervento

pts

8

POLITICHE DELLA FORMAZIONE 2024

NON ORDINAMENTALE

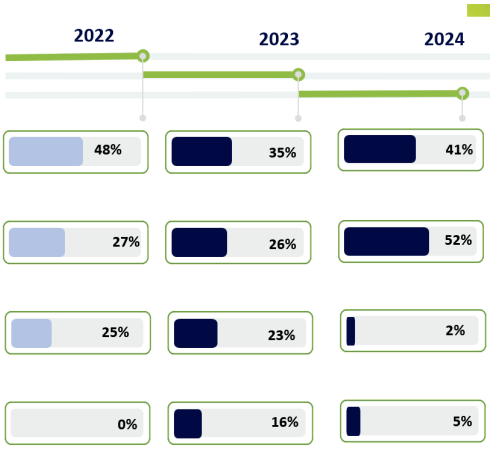


FORMAZIONE CONTINUA
99.452924.01 €

FORMAZIONE PERMANENTE
126.848.247,56 €

FORMAZIONE DI SPECIALIZZAZIONE
4.500.000,00 €

FORMAZIONE REGOLAMENTATA
11.508.400,00 €



pts

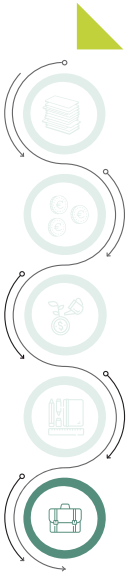
9

10.

PAL

+

GOL

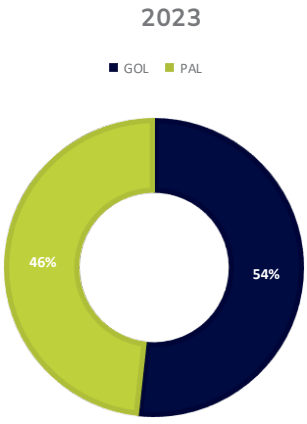


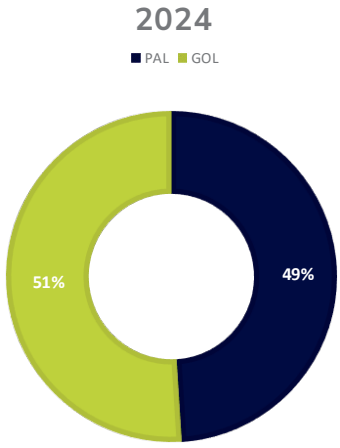
pts

11.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – GOL 2024

FINANZIAMENTI





pts

11

12.

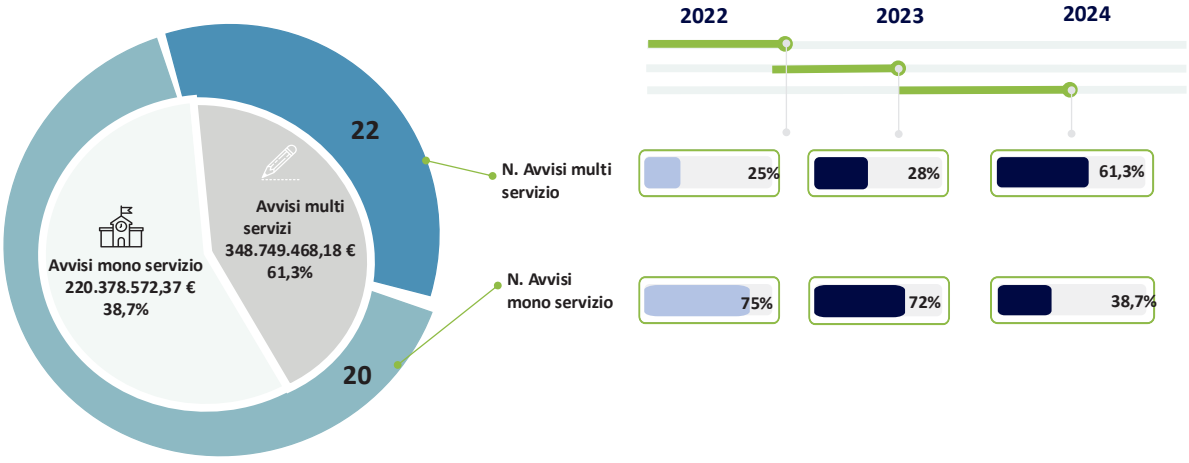
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

pts

13.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO 2024 (al netto di GOL)

AVVISI MONO E MULTI SERVIZI



pts

13

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO 2024 (al netto di GOL)

I DESTINATARI – Numero Avvisi per categoria

14.

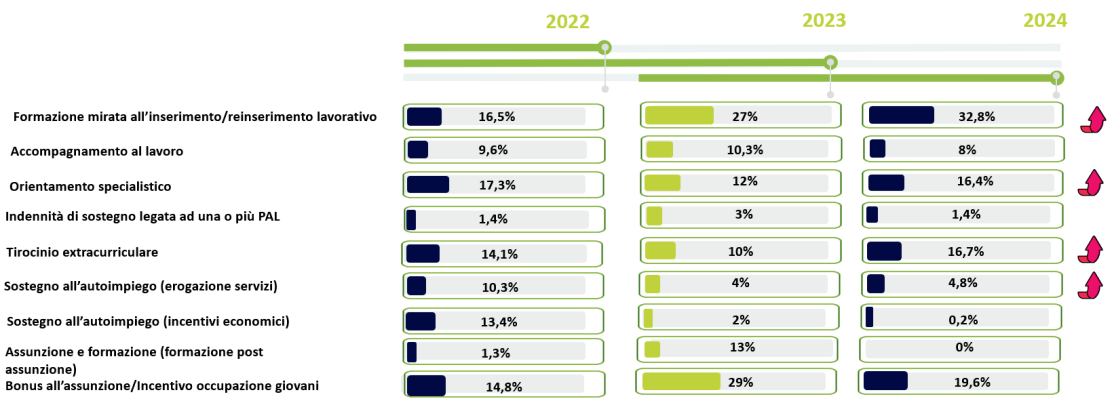
pts

14

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO 2024 (al netto di GOL)

LE MISURE

15.

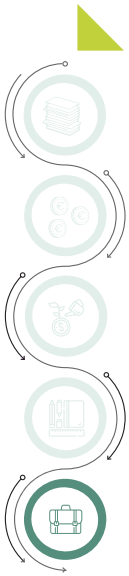


pts

15

16.

GOL



17.

GOL 2024

2024

AVVISI REGIONALI GOL	27 avvisi	€ 592.130.018,00
N. Regioni/ PPAA	12*	

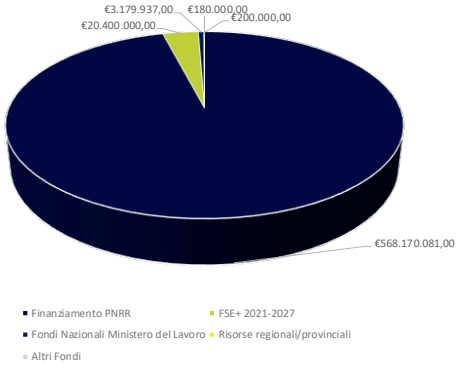
* Friuli, Prov. Trento, Piemonte, Valle d'Aosta, Marche, Lazio, Abruzzo e Sicilia non hanno emanato avvisi in GOL

17

TIPOLOGIA FINANZIAMENTO AVVISI GOL 2024

18.

Finanziamento PNRR	**568.170.081,00 €**
FSE+ 2021-2027	**20.400.000,00 €**
Fondi Nazionali Ministero del Lavoro	**3.179.937,00 €**
Altri Fondi	**200.000,00 €**
Risorse regionali/provinciali	**180.000,00 €**

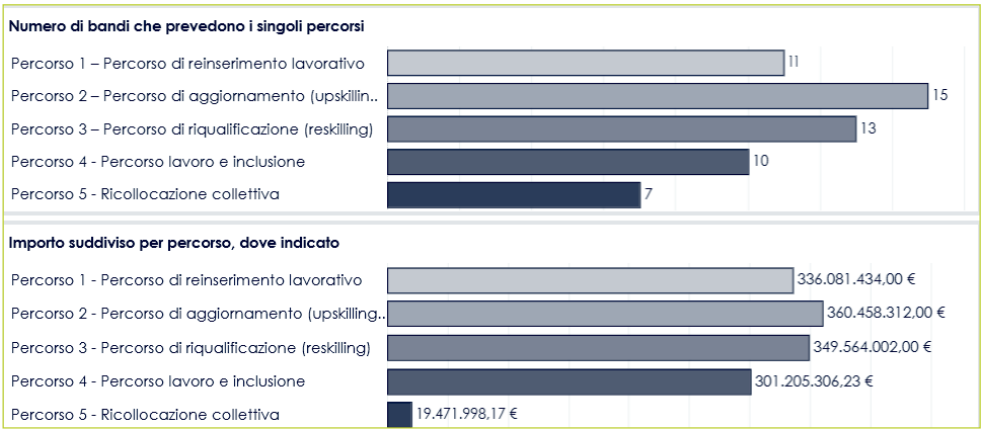


pts

18

Insight sui percorsi 2024
Numeri e Finanziamento

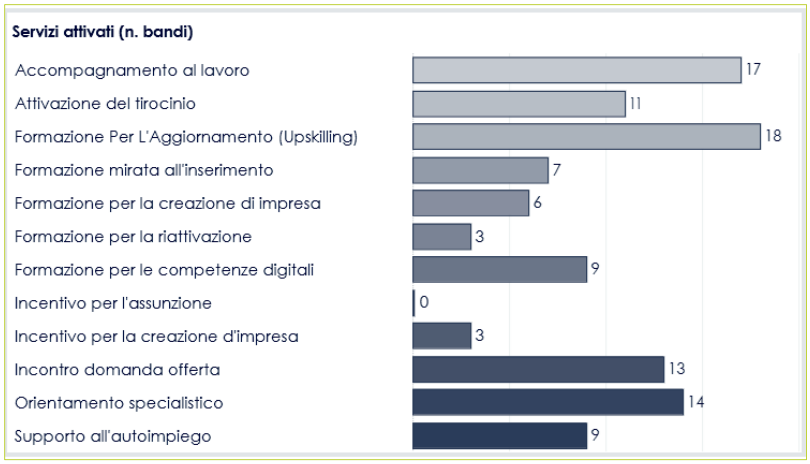
19.



pts

Servizi Attivati Totali 2024

20.



21.

Salesiani
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

pts®
PROFIT TO SHARE

Report di Analisi degli Avvisi in ambito istruzione, formazione e lavoro

Analisi avvisi pubblicati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024

A cura di Sara Frontini

Introduzione

Nel 2025 ricorrono due anniversari fondamentali per il sistema educativo italiano: **vent'anni dall'istituzione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)** e **dieci anni dall'avvio della Sperimentazione Duale e dalla riforma della "Buona Scuola"**. Questi due momenti hanno segnato una profonda trasformazione del panorama formativo nazionale, ridefinendo il ruolo delle Regioni, degli enti di formazione e delle imprese nella costruzione di percorsi professionalizzanti sempre più integrati con il mondo del lavoro.

La Legge n. 53 del 28 marzo 2003 ha rappresentato il punto di partenza di un processo di riconoscimento istituzionale della IeFP, sancendo il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione fino ai 18 anni e attribuendo alle Regioni un ruolo centrale nella progettazione e gestione dei percorsi formativi. Da allora, il sistema ha attraversato una fase di sperimentazione, consolidamento e progressiva ordinamentazione, culminata con l'introduzione del **modello duale** nel 2015, grazie alla cosiddetta "Sperimentazione Bobba" e alla riforma della scuola secondaria superiore prevista dalla Legge n. 107/2015.

A dieci anni da quell'innovazione, il **sistema duale italiano** si è evoluto in una modalità formativa strutturata, capace di coniugare apprendimento teorico e pratico, attraverso l'alternanza scuola-lavoro, l'impresa formativa simulata e l'apprendistato di primo livello. Il rafforzamento di questo modello ha trovato ulteriore impulso con l'Investimento 3 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha stanziato risorse significative per la diffusione dei percorsi duali su scala nazionale, con l'obiettivo di favorire una transizione più rapida e consapevole tra formazione e occupazione.

L'analisi degli avvisi del 2024 assume un significato particolare alla luce del **percorso ventennale della IeFP**, che ha visto il susseguirsi di accordi istituzionali, riforme legislative e sperimentazioni territoriali. Dalla fase pionieristica degli anni 2000, con i primi accordi tra Stato e Regioni, fino alla definizione del Repertorio nazionale delle qualifiche e diplomi professionali, il sistema ha progressivamente acquisito una propria identità, fondata sulla personalizzazione dei percorsi, sull'orientamento permanente e sulla valorizzazione delle competenze.

Allo stesso tempo, il **decennio 2015-2025** ha rappresentato una fase di accelerazione e maturazione, in cui il modello duale ha assunto una centralità crescente nelle politiche educative e occupazionali. L'introduzione dell'alter-

nanza rafforzata, dell'impresa simulata e dell'apprendistato ha permesso di superare la tradizionale dicotomia tra scuola e lavoro, promuovendo una visione integrata della formazione come leva di sviluppo territoriale e di competitività economica.

In questo scenario si colloca l'analisi ragionata degli avvisi pubblicati dalle Regioni e dalle Province Autonome in materia di istruzione, formazione e lavoro. Il report si propone dunque come uno strumento di **lettura critica e comparativa** delle politiche regionali, ponendosi in una prospettiva **evolutiva**, che guarda al futuro della IeFP come sistema capace di affrontare le sfide della transizione digitale, ecologica e demografica. In un contesto europeo sempre più orientato alla costruzione di un **sistema VET integrato e riconoscibile**, l'Italia è chiamata a consolidare il proprio modello, rafforzando il dialogo tra istituzioni, territori e attori economici.

In linea con le precedenti annualità, infatti, l'obiettivo del report è di mostrare le modalità di finanziamento della Formazione Professionale e delle Politiche Attive del Lavoro, con l'intento di mettere in evidenza come siano evolute nel tempo le scelte strategiche nazionali e regionali. L'indagine intende dunque essere uno strumento di lettura delle scelte strategiche e operative adottate a livello territoriale, alla luce degli scenari evolutivi, delle riforme in corso e delle risorse messe a disposizione.

Nel corso del 2024, il mondo della formazione e del lavoro ha continuato a essere interessato da importanti cambiamenti strutturali. La transizione digitale, la spinta verso la sostenibilità ambientale e l'accelerazione dei processi di automazione hanno contribuito a ridefinire le priorità delle politiche pubbliche, in un contesto ancora segnato dalle conseguenze delle crisi economiche e geopolitiche internazionali. Il 2024 si distingue per un ulteriore consolidamento degli investimenti nelle politiche formative, con stanziamenti che superano gli 1,8 miliardi di euro, e per una ripresa significativa del finanziamento delle Politiche Attive del Lavoro, che torna sopra la soglia di 1,1 miliardi. A livello quantitativo, sono stati analizzati complessivamente 223 avvisi, di cui 154 relativi alla formazione e 69 alle politiche del lavoro (27 dei quali afferenti al Programma GOL), evidenziando un leggero calo numerico rispetto al 2023, ma un incremento complessivo delle risorse impiegate.

Gli sviluppi normativi e attuativi in corso, tra cui il rafforzamento degli standard formativi, la stabilizzazione dei finanziamenti e l'introduzione sperimentale di percorsi quadriennali di IeFP abilitanti all'Esame di Stato o all'accesso diretto agli ITS, delineano una nuova fase per l'intero canale tecnico-professionale. In tale scenario, il Sistema Duale assume una dimensione sempre più

strutturale, quale modello di transizione efficace tra scuola e lavoro, sostenuto da un impianto normativo più solido e da una visione sistemica della filiera formativa.

L'analisi intende, dunque, offrire una lettura critica delle tendenze emerse, dei modelli regionali adottati e delle traiettorie evolutive delle policy, soffermandosi sul grado di integrazione tra le diverse componenti della formazione e del lavoro, sull'uso strategico delle risorse e sulla capacità dei sistemi regionali di rispondere alle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro. Il quadro che ne emerge è complesso ma dinamico, segnato però ancora da disomogeneità territoriali e sperimentazioni interessanti. ■

1

Analisi trasversale 2021-2022-2023-2024: avvisi e modalità di finanziamento

Obiettivi e struttura del Report

La seguente analisi confronta gli avvisi pubblicati da Regioni e Province Autonome tra il 1° gennaio e il 31 dicembre delle annualità considerate, distinguendo Politiche della Formazione e Politiche Attive del Lavoro (PAL), con focus su GOL dove presente. Metodologia, tassonomie e indicatori seguono i report CNOS-FAP/PTS: classificazione degli interventi, destinatari, linee di finanziamento (FSE/FSE+, PNRR, risorse regionali, fondi MLPS, ecc.), modalità di riconoscimento (a processo/a risultato, spesso in forma mista), modalità di finanziamento (a progetto/servizio) e modalità di presentazione (sportello/termine unico/sempre aperto).

Tendenze generali

Nel quadriennio si osserva una progressiva riduzione del numero complessivo di avvisi pubblicati: dai 276 del 2021 si passa a 262 nel 2022, 250 nel 2023 e 223 nel 2024. La dinamica è trainata dal calo degli avvisi di Politiche Attive del Lavoro (PAL), che scendono da 107 (2021) a 103 (2022) e 68 (2023), con una lieve risalita a 69 nel 2024; più sfumata la variazione nella Formazione, che passa da 169 (2021) a 159 (2022), cresce a 182 nel 2023 e si attesta a 154 nel 2024. Questi profili quantitativi sono coerenti con l'andamento della spesa: nella Formazione gli stanziamenti crescono in modo pressoché continuo, da € 978,6 mln (2021) a € 1.220,7 mld (2022), € 1.485,1 mld (2023) e € 1.824,8 mld (2024); nelle PAL si registra un picco nel 2022 con € 1.062,8 mld, seguito dal calo del 2023 (€ 640,2 mln) e dalla ripresa nel 2024 (€ 1.138,3 mld).

La ripartizione percentuale conferma la centralità della Formazione, ma con oscillazioni legate alla messa a terra di GOL e alle scelte regionali: nel 2021 la quota è 65% Formazione / 35% PAL; nel 2022 si avvicina all'equilibrio

(53,5% / 46,5%), complice l'attivazione di GOL; nel 2023 la Formazione torna nettamente prevalente (70% / 30%); nel 2024 il divario si riduce di nuovo (61% / 39%).

Anno	Avvisi totali	Formazione (n.)	PAL (n.)	Stanziamenti Formazione	Stanziamenti PAL	Stanziamenti GOL
2021	276	169	107	€ 977.628.757,62	€ 525.486.609,96	n.d.
2022	262	159	103	€ 1.220.706.006,83	€ 1.062.819.629,79	€ 794.754.775,90
2023	250	182	68	€ 1.485.123.508,77	€ 640.184.034,29	€ 347.462.274,23
2024	223	154	69	€ 1.824.791.358,72	€ 1.138.258.058,07	€ 592.130.017,52

Tabella 1 - Quadro comparativo delle annualità 2021-2022-2023-2024

Linee di finanziamento e lettura di contesto per anno

Nel 2022 GOL incide in modo determinante sugli stanziamenti PAL (€ 794,75 mln su € 1,062 mld), con una forte prevalenza di risorse PNRR rispetto ad altri canali; nel 2023, pur a fronte di € 347,46 mln su GOL, il totale PAL si riduce e la quota di finanziamento PNRR per la misura raggiunge circa il 97%; nel 2024 si osserva un riequilibrio tra PAL extra-GOL e GOL (circa 51% e 49% sul totale PAL). Il quadro complessivo delle linee (FSE/FSE+, PNRR, risorse regionali e fondi nazionali) resta coerente con la metodologia dei report.

Il 2021 risente ancora dell'uscita dalla fase emergenziale: aumenta la produzione di bandi (soprattutto PAL), ma i volumi finanziari restano inferiori al 2022, con € 977,6 mln in Formazione e € 525,5 mln in PAL. Il 2022 segna l'uscita dallo stato emergenziale e l'operatività di GOL, che spiega l'eccezionale crescita delle PAL (oltre € 1,06 mld) e il rafforzamento della Formazione (oltre € 1,22 mld). Nel 2023 la fotografia cambia: la Formazione accelera (€ 1,485 mld) mentre le PAL arretrano (€ 640,2 mln), anche per la presenza di avvisi pluriennali già aperti nel 2022 e per una dinamica di attuazione di GOL meno espansiva dell'anno precedente. Il 2024 vede la Formazione toccare il massimo (€ 1,825 mld) e le PAL tornare sopra € 1,1 mld, mantenendo però un profilo territoriale eterogeneo.

Il 2023 si colloca quindi come anno "ponte" tra l'exploit 2022 e la ripresa 2024: gli avvisi totali sono 250 (di cui 182 Formazione e 68 PAL), con una drastica riduzione delle PAL rispetto al 2022 e una crescita degli avvisi formativi rispetto a entrambe le annualità precedenti. Sul piano delle risorse, prevale nettamente la Formazione, mentre per le PAL si osserva una distribuzione più

equilibrata tra GOL (€ 347,46 mln) ed extra-GOL (€ 292,72 mln), pur con ampia variabilità regionale. A livello di stanziamenti complessivi spiccano Lombardia (€ 655,39 mln), Piemonte (€ 268,25 mln) e Veneto (€ 216,81 mln), con la maggioranza delle regioni che finanziano più la Formazione; fanno eccezione alcuni contesti (es. Sardegna, Puglia, Trento) più orientati alle PAL.

La struttura degli avvisi rimane simile lungo il quadriennio: coesistono modalità di riconoscimento a processo e a risultato (spesso in combinazione), finanziamenti a progetto e a servizio, e canali di presentazione a sportello, a termine unico o sempre aperti. La sezione metodologica riconferma la lettura per tipologie di formazione (ordinamentale, non ordinamentale, interventi a supporto) e la classificazione PAL inclusiva di GOL, con indicatori su servizi mono/multiservizio e target mono/multidestinatario.

Implicazioni operative

Nel complesso, l'evidenza suggerisce di programmare l'offerta formativa su orizzonti pluriennali (la traiettoria 2021–2024 è strutturalmente espansiva), di mantenere nelle PAL un adeguato ancoraggio agli esiti occupazionali dove sostenibile e di combinare con continuità FSE/FSE+, PNRR e risorse territoriali per gestire le oscillazioni annuali del numero di avvisi e i cicli delle misure (in primis GOL). Il 2024, con il 61/39 fra Formazione e PAL, conferma la centralità della prima ma anche un recupero delle seconde rispetto al 2023, indicando un assetto più bilanciato per la prossima programmazione.

Premessa Metodologica

Obiettivi e struttura del report

La presente pubblicazione intende analizzare gli esiti dell'analisi periodica di ricognizione degli avvisi in materia di Politiche della Formazione e del Lavoro relativa al 2024 anno in cui le economie hanno visto una spinta verso la transizione energetica e tecnologie digitali.

In particolare, il Report intende mostrare una mappatura indicativa delle tendenze regionali limitatamente agli avvisi pubblicati nell'annualità 2024, non esaminando l'effettiva implementazione di quanto previsto, e con la considerazione che l'assenza o presenza di un avviso non sempre è da correlare alla presenza/assenza di una misura specifica nel sistema regionale di riferimento.

Come nell'analisi precedente, è stata dedicata una sezione specifica al programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), pur mantenendolo all'interno del quadro delle Politiche Attive del Lavoro. Questo approccio consente di osservare da un punto di vista privilegiato un'iniziativa che mira a creare un sistema unificato di presa in carico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale. Il programma associa la profilazione dei servizi per il lavoro con la formazione, con l'obiettivo di superare le disomogeneità nei servizi erogati a livello regionale e garantire un'elevata qualità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale, rispettando al contempo le specificità regionali.

Come noto, GOL prevede un finanziamento di 4,4 miliardi di euro e si propone di coinvolgere almeno 3 milioni di beneficiari entro il 2025, con un'attenzione particolare ai soggetti più vulnerabili. La formazione viene valorizzata come strumento centrale di politica attiva per favorire il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro. Dato che le modalità di attuazione del programma sono state definite nei Piani Attuativi Regionali (PAR), l'analisi si è concentrata sugli avvisi regionali riguardanti le Politiche Attive del Lavoro finanziati con queste risorse, distinguendoli da interventi finanziati attraverso altri canali o con obiettivi diversi.

Il presente Report consta di 6 sezioni:

- Sezione 1: fornisce una breve sintesi introduttiva circa i cambiamenti in corso mettendo a disposizione un quadro entro cui le azioni regionali descritte possano essere lette;
- Sezione 2: descrive gli obiettivi della pubblicazione e la metodologia utilizzata al fine dell'analisi;
- Sezione 3: offre una panoramica delle risorse finanziarie e del numero degli avvisi per la formazione e il lavoro, confrontandola con le risultanze dell'anno precedente;
- Sezione 4: esamina gli sviluppi nazionali e gli avvisi relativi alla filiera della Formazione Professionale (ordinamentale e non ordinamentale) nei diversi contesti regionali;
- Sezione 5: esamina gli avvisi relativi alle PAL nei diversi contesti regionali, con un focus sul programma GOL;
- Sezione 6: offre una riflessione conclusiva sulle policy all'interno del contesto più ampio in cui esse si collocano.

Come per le ultime annualità, i dati illustrati nell'articolo sono il risultato dell'attività di costante rilevazione derivante dall'Osservatorio digitale (http://osservatoriodigitale.ptsclasplatform.it/) che rappresenta il cruscotto interattivo ideato e realizzato dalla Fondazione CNOS-FAP ETS e PTSCLAS Spa per consultare in maniera costante ed immediata l'evoluzione delle policy in materia di Formazione Professionale e di politiche del lavoro nel nostro Paese.

Metodologia

Nel 2024 l'analisi è stata realizzata a partire da un totale di **223** avvisi, di cui 154 relativi alle politiche della formazione e 69 alle politiche del lavoro e, tra questi ultimi, 27 afferenti al programma GOL. Gli avvisi sono quelli pubblicati dalle Regioni e dalle Province Autonome nell'arco temporale che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

Dal punto di vista degli stanziamenti, **€1.824.791.358,72** sono stati dedicati alla formazione, mentre **€1.138.258.058,07** sono stati rivolti alle Politiche Attive del Lavoro, di cui **€592.130.017,52** riguardanti il programma GOL, per un totale complessivo di **€2.963.049.416,79** tra formazione e Politiche Attive del Lavoro.

Da un confronto con i dati emersi dall'analisi relativa al 2023, nel 2024 si evidenzia un numero inferiore di avvisi di 27 unità. Nello specifico, emerge come nel 2023 gli avvisi dedicati alle politiche formative erano 182, mentre quelli rivolti alle politiche attive 68, a fronte rispettivamente dei 154 e 69 del 2024. Dal punto di vista del finanziamento, invece, nel 2023 gli stanziamenti sono stati inferiori per quel che concerne le politiche della formazione con €1.485.123.508,77, a fronte dei €1.824.791.358,72 del 2024, mentre per le Politiche Attive del Lavoro il 2024 ha registrato stanziamenti maggiori rispetto al 2023 di circa €498.074.023,79.

Anno	Totale	Formazione	PAL
2024	223	154 € 1.824.791.358,72	69 € 1.138.258.058,07
2023	250	182 € 1.485.123.508,77	68 € 640.184.034,29

Figura 1 - Numero avvisi, confronto 2023 e 2024

Da un ulteriore confronto con i dati emersi dall'analisi relativa sia al 2022 che al 2023, si evidenzia un numero inferiore generale di avvisi rispettivamente di 27 unità per ciascuna categoria. Nello specifico emerge come nel 2022 gli avvisi dedicati alle Politiche Formative erano 159 e 182 nel 2023, mentre nel 2024 si è registrata una riduzione arrivando a 154. Una lieve crescita, invece, si registra negli avvisi rivolti alle Politiche Attive del Lavoro, con 103 avvisi nel 2022, 68 nel 2023 e 69 nel 2024. Dal punto di vista del finanziamento, invece, nel 2022 gli stanziamenti sono stati inferiori per le Politiche della Formazione, con €1.220.706.006,83 a fronte di €1.485.123.508,77 del 2023 e di €1.824.791.358,72 del 2024. Per le Politiche Attive del Lavoro, il 2024 ha segnato un significativo incremento degli stanziamenti, con €1.161.258.058,07, rispetto ai €640.184.034,29 del 2023, tornando su valori più vicini a quelli del 2022 (€1.062.819.629,79).

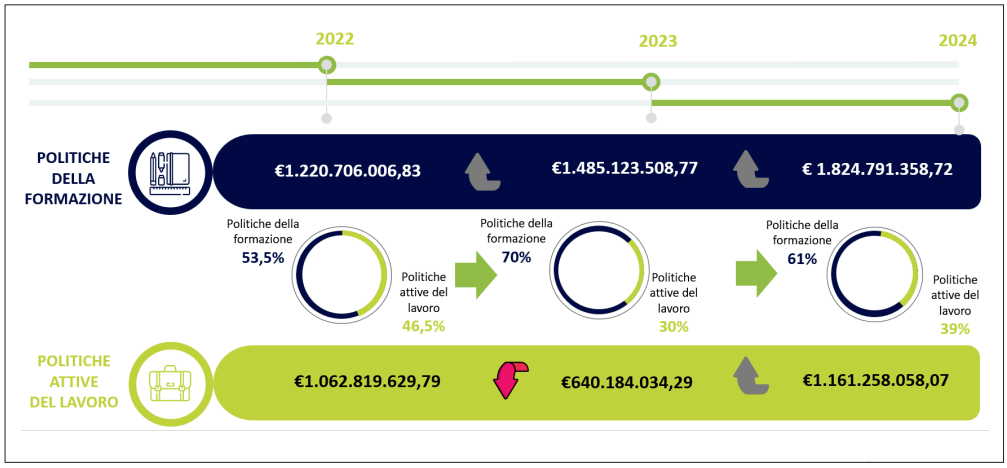


Figura 2 - Suddivisione Risorse Politiche della Formazione e Politiche del Lavoro 2022, 2023 e 2024

Nel 2024 i maggiori stanziamenti dedicati alla formazione confermano e rafforzano ulteriormente la tendenza degli ultimi anni. Come si può osservare nel grafico, nel triennio 2022-2024 i finanziamenti rivolti alle politiche formative hanno continuato a crescere, passando da circa 1,2 miliardi di euro nel 2022 a oltre 1,8 miliardi nel 2024. In particolare, si registra un incremento rispetto al 2023, a testimonianza di un consolidamento delle strategie regionali in ambito formativo. L'andamento delle Politiche Attive del Lavoro si presenta ancora una volta discontinuo: dopo il calo significativo registrato nel 2023, nel 2024 si osserva una ripresa degli stanziamenti, che tornano sopra 1,1 miliardi di euro. Focalizzando l'attenzione sulla distribuzione percentuale delle risorse, nel 2024 le Politiche della Formazione rappresentano il 61% del totale degli avvisi

pubblicati, mentre le Politiche Attive del Lavoro si attestano al 39%. Questo dato evidenzia un riequilibrio rispetto al 2023, anno in cui la formazione aveva raggiunto il 70%, e conferma la centralità delle iniziative formative, pur in un quadro in cui le Regioni sembrano voler rilanciare anche gli interventi legati alle politiche attive.

La ripartizione a livello regionale per il 2024 (Figura 3) riporta che le Regioni con i maggiori stanziamenti complessivi, sia in ambito formativo che in quello delle Politiche Attive del Lavoro (incluso GOL), siano Lombardia, Liguria, Sicilia e Veneto. Anche nel 2024, in quasi tutte le Regioni prevalgono gli stanziamenti destinati alle politiche della formazione. Tuttavia, si evidenziano alcune differenze: in Regioni come la Campania e la Sardegna, le risorse sono state più significativamente indirizzate verso le Politiche Attive del Lavoro. Il quadro complessivo mostra un consolidamento della centralità delle politiche formative, pur con una tendenza in alcune Regioni a destinare quote importanti anche alle Politiche Attive del Lavoro, in linea con gli obiettivi di rafforzamento del programma GOL.

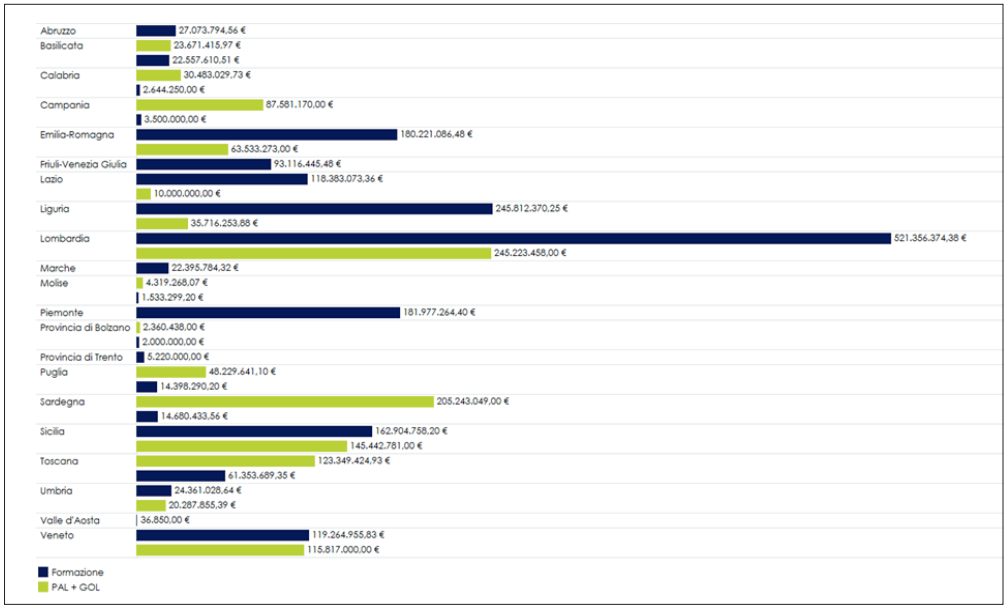


Figura 3 – Ripartizione Regionale tra Politiche della Formazione e Politiche del Lavoro 2024

Nel grafico sottostante è invece illustrata la specifica regionale della ripartizione percentuale per numero di avvisi per l'annualità 2024. Si registra, in generale, a prescindere dai finanziamenti, un numero inferiore di bandi rivolti alle Politiche Attive del Lavoro rispetto a quelli dedicati alla formazione.

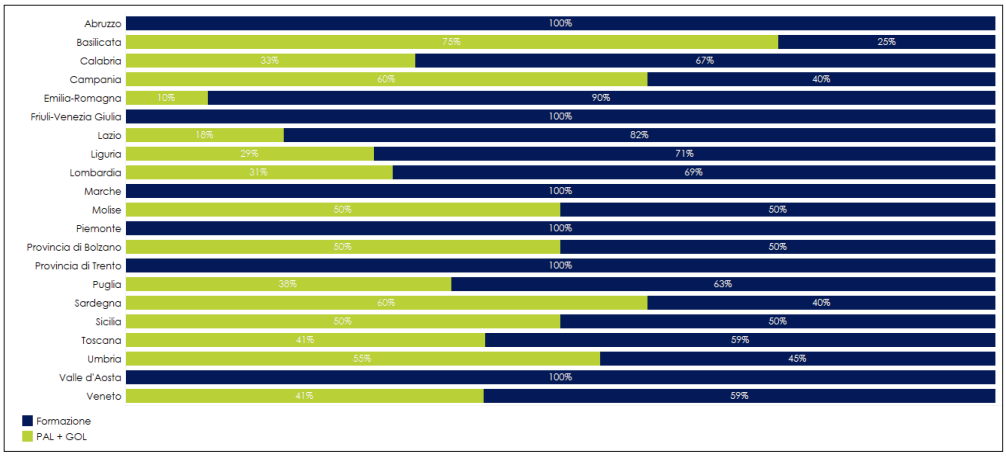


Figura 4 – Ripartizione regionale in % rispetto al nr. avvisi tra Politiche della Formazione e Politiche del Lavoro 2024

Come nelle precedenti rilevazioni, nell'ambito delle politiche della Formazione Professionale si sono distinte tre tipologie di avvisi:

- formazione "ordinamentale", che si conclude con l'acquisizione di un titolo di studio;
- formazione "non ordinamentale", che termina con il conseguimento di una certificazione di competenza, di un attestato di frequenza o di qualificazione;
- "interventi a supporto", cioè qualsiasi azione non direttamente formativa ma dedicata al supporto e alla promozione della formazione (mobilità nazionale/internazionale, interventi di sensibilizzazione e promozione, accompagnamento dei tutor, contrasto alla dispersione e supporto a soggetti disabili).

La formazione definita "ordinamentale" comprende le politiche di Istruzione e Formazione Professionale che costituiscono il canale professionalizzante del sistema educativo di secondo ciclo gestito dalle Regioni. I percorsi di IeFP regionali permettono infatti l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e si concludono con il conseguimento di un titolo di studio rilasciato dalle Regioni con valenza su tutto il territorio nazionale. In una prospettiva di filiera trovano completamento nei percorsi di specializzazione IFTS e nella higher *Vocational Education and Training* (VET) rappresentata dagli ITS.

Nell'ottica del *lifelong learning*, nel quale rientra, invece, la Formazione Professionale definita "non ordinamentale", l'apprendimento prosegue nella vita adulta con la formazione continua, permanente, di specializzazione e abili-

tante, finalizzata sia all'acquisizione di competenze specialistiche e trasversali relative ad una specifica figura o ruolo professionale volte al potenziamento del proprio *know-how* ma anche per apprendere nuove competenze con il fine di riqualificarsi in altri ruoli e/o settori facendo fronte ai cambiamenti in corso nel tessuto produttivo.

Per le Politiche Attive del Lavoro sono stati considerati avvisi finalizzati all'occupazione dei disoccupati (o di altre categorie fragili all'interno del mercato del lavoro) nei quali è decisivo il finanziamento di servizi finalizzati all'inserimento o alla permanenza nel mercato del lavoro. Sono quindi stati considerati interventi relativi all'erogazione di servizi di accompagnamento e di assistenza alla ricerca del lavoro secondo la codificazione contenuta all'art. 18 del D.lgs. 150/2015 sui livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per l'impiego: corsi di Formazione Professionale e tirocini finalizzati all'aggiornamento e all'acquisizione di competenze per migliorare l'occupabilità, scouting delle opportunità occupazionali, incontro domanda-offerta, supporto all'avvio di attività di lavoro autonomo e di impresa. In aggiunta, come precedentemente anticipato, dal 2022 è stata avviata un'analisi specifica sulle politiche attive ricollegate a GOL.

Inoltre, a partire dal 2020, sono state tracciate le azioni mirate a problematiche specifiche come, per esempio la situazione Covid. Tali azioni rientrano sotto la voce "indennità di sostegno legato ad una o più PAL" poiché inizialmente si trattava di misure di sostegno volte alle difficoltà generali causate dall'emergenza sanitaria, anche in collegamento con altre iniziative già in corso. Negli anni sono diventati principalmente supporti straordinari rivolti a determinati settori/categorie di destinatari (es. soggetti fragili, donne) o a disoccupati coinvolti in percorsi di politiche attive.

Come per le precedenti ricognizioni, la metodologia di analisi è stata strutturata a partire dalle dimensioni qualificanti che caratterizzano un intervento di policy. La base informativa dell'analisi è composta dai seguenti indicatori:

- classificazione degli interventi;
- destinatari;
- linee di finanziamento;
- categorie di soggetti attuatori (beneficiari);
- modalità di riconoscimento del contributo;
- modalità di finanziamento (a progetto/servizio);
- modalità di presentazione (sportello, termine unico, sempre aperto).

Inoltre, all'interno di ciascun ambito di politica per la Formazione Professionale e per il lavoro sono stati rilevati elementi come la numerosità di avvisi in relazione al finanziamento o la gestione della platea di destinatari e servizi (ad esempio, la scelta di pubblicare avvisi distinti per tipologia di destinatari e/o

servizi o al contrario l'istituzione di dispositivi universali per più categorie di soggetti e la possibilità di accedere a diversi servizi in percorsi di Formazione Professionale o di inserimento lavorativo) che rappresentano segnali indicativi del diverso grado di sviluppo dei sistemi regionali.

Le variabili sopra descritte sono state misurate in base al numero di avvisi pubblicati e all'importo del finanziamento.

3.1. Classificazione degli interventi

Degli avvisi di **formazione ordinamentale** sono state analizzate le diverse tipologie di percorso (IeFP triennali e IV anno, IFTS, ITS) e le relative modalità di realizzazione, distinguendo tra la formazione ordinaria, quella duale e i percorsi biennali di contrasto all'abbandono scolastico.

La **formazione non ordinamentale** è stata suddivisa in quattro fattispecie:

- Formazione continua: rivolta ai lavoratori occupati e relativa a competenze tecnico-specialistiche;
- Formazione permanente: aperta a tutti, indipendentemente dalla condizione occupazionale e relativa alle conoscenze di base e trasversali;
- Formazione regolamentata: finalizzata all'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio di una professione;
- Formazione di specializzazione: rivolta ai disoccupati e relativa a competenze specifiche di un determinato profilo professionale.

Nella rilevazione sono stati inseriti anche avvisi destinati agli "**interventi a supporto**" della formazione che, sebbene non volti all'erogazione di percorsi, hanno lo scopo di supportare la formazione o i soggetti che si occupano della loro erogazione.

Per le PAL, la classificazione distingue tra **Politiche Attive del Lavoro** e **Garanzia Giovani** (se l'avviso è incluso nel Programma Garanzia Giovani). Un'altra variabile di classificazione degli interventi è quella relativa alle **misure** finanziate dall'avviso come, ad esempio, i tirocini, i bonus occupazionali, l'accompagnamento al lavoro, l'orientamento specialistico, la formazione post assunzione, ecc. All'interno di questa stessa categoria rientra anche il programma di **Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL)** che, sebbene sia una misura di Politica Attiva del Lavoro, è stata inserita come sezione indipendente data la rilevanza che assume nell'implementare un nuovo sistema di ricollocazione lavorativa dei disoccupati e delle persone in fase di transizione occupazionale. Tale scelta ha permesso di operare un'analisi più di dettaglio su un'azione che porta con sé la potenzialità di garantire l'uniformità del servizio rispetto ad un'erogazione regionale difforme, con l'intento di osservare inoltre come il programma GOL si collochi all'interno della cornice delle Politiche Attive del Lavoro.

3.2. Linee di finanziamento

Oltre al finanziamento totale previsto dall'avviso, è stato introdotto un approfondimento sui **fondi di provenienza delle risorse**. L'indice di classificazione dei fondi è il seguente:

- POR FSE Asse I - o.t. 8 Occupabilità;
- POR FSE Asse II - o.t. 9 Inclusione sociale e lotta contro la povertà;
- POR FSE Asse III - o.t. 10 Istruzione Formazione;
- POR FSE Asse IV – o.t. 11 Capacità amministrativa;
- Risorse regionali;
- Fondi nazionali del Ministero del Lavoro (quando i fondi a disposizione provengono dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);
- PON IOG;
- FSE+;
- PNRR;
- Altri fondi (con indicata la denominazione specifica del fondo se non ricompreso tra quelli elencati).

3.3. Destinatari

Al fine di valutare l'estensione del campo delle Politiche Attive del Lavoro e della Formazione Professionale non ordinamentale, una variabile strategica cui si è prestata particolare attenzione è il **target** di riferimento, la cui ampiezza è vincolata alla generalità o specificità dei requisiti di accesso alla politica. Nella rilevazione, i criteri di selezione del target riguardano la condizione occupazionale, lo svantaggio sociale, alcune caratteristiche anagrafiche (genere e fascia d'età) e sociali (reddito, lavoratori di società/aree in crisi).

Per la formazione ordinamentale la tipologia di target è definita dal percorso stesso e quindi non è considerata significativa per l'analisi dei modelli regionali e per gli "interventi a supporto".

3.4. Categorie di soggetti attuatori

Una variabile di particolare interesse è quella dei soggetti attuatori (beneficiari). In questo caso, infatti, il modello di governance è definito dalla ripartizione dei compiti tra le strutture pubbliche e gli operatori privati, secondo il principio di sussidiarietà orizzontale, che valorizza la responsabilità anche dei privati nell'organizzazione e nella gestione dei servizi. Nei sistemi in cui gli operatori privati cooperano a fianco dei Centri pubblici per l'impiego aumenta la capacità di presa in carico e di offrire servizi specializzati, concretizzando quell'approccio *tailor-made* alle politiche di attivazione diffuso nei contesti europei più avanzati.

3.5. Modalità di riconoscimento del contributo

Un altro elemento caratterizzante è la modalità di riconoscimento del contributo che può essere erogato "**a corpo**", ossia in una quota unica calcolata in base al gruppo di partecipanti (o al gruppo classe nel caso specifico della formazione), oppure come "**quota a persona**" nella forma di un contributo individuale per singolo partecipante (es. voucher, dote, contributo individuale).

3.6. Modalità di finanziamento

Gli avvisi sono analizzati in base alle seguenti modalità di finanziamento:

- **A progetto**: l'attribuzione del finanziamento è condizionata alla valutazione di una proposta progettuale presentata a seguito di uno specifico bando, di solito di durata limitata;
- **A servizio**: il contributo è accessibile in qualsiasi momento e viene riconosciuto ai richiedenti che intendono fornire un servizio nel rispetto dei requisiti formali di ammissibilità previsti dal sistema di policy.

3.7. Modalità di presentazione

Negli avvisi sono state identificate tre modalità di presentazione dei progetti:

- **Sportello**: dove sono previste più finestre temporali per la richiesta del finanziamento;
- **Termine di presentazione unico**: identifica gli avvisi che prevedono un solo termine di presentazione entro tre mesi dalla pubblicazione;
- **Sempre aperto**: si riferisce ai bandi che prevedono un termine di presentazione maggiore di tre mesi dalla pubblicazione o aperti fino all'esaurimento delle risorse stanziate.

3.8. Posizionamenti

L'analisi riguardante le PAL è stata ulteriormente approfondita, infatti, sono stati selezionati i seguenti indicatori che si ritiene abbiano un'incidenza significativa sul livello complessivo dell'evoluzione del sistema:

- la compresenza e l'integrazione di più servizi e tipologie di destinatari all'interno dello stesso avviso;
- la modalità di remunerazione della prestazione "a processo" o "a risultato".

Relativamente al primo indicatore, si è distinto fra **Avviso Mono Servizio** che finanzia solo una tipologia di servizi (es. avviso per la Formazione Professionale mirata all'inserimento, avviso per l'attivazione di tirocini, ecc.) e **Av-**

viso Multi Servizio che finanzia, invece, diverse tipologie di servizi (es. la Formazione Professionale a cui segue un tirocinio e/o l'accompagnamento al lavoro). La presenza di più misure all'interno di bandi multiservizio è significativa non solo per valutare il grado di integrazione del sistema di policy, ma anche per mettere in luce la continuità degli interventi rivolti ai soggetti destinatari. Infatti, oltre al numero di servizi si è considerata anche la platea di destinatari cui questi sono rivolti secondo le seguenti indicazioni: l'etichetta "**Mono destinatari**" identifica target specifici definiti da requisiti stringenti (es. età, condizioni particolari di svantaggio, disabili, detenuti); "**Multi destinatari**", invece, si rivolge a categorie più ampie di soggetti (es. disoccupati in generale) o alla somma di differenti categorie (es. disoccupati, occupati, titolari d'impresa, ecc.)

Un'altra dimensione decisiva è la modalità di remunerazione del servizio che può avvenire "**a processo**" – sulla base del computo delle ore delle attività svolte – oppure "**a risultato**", ovvero in seguito al raggiungimento di un esito occupazionale positivo. Dal momento che la maggior parte degli avvisi presenta una remunerazione mista, composta da una parte di servizi rimborsata "a processo" e da una parte "a risultato", è stato calcolato un valore percentuale sulla base di un punteggio da assegnare a ciascun tipo. Per ogni servizio (o sotto-azione di servizio) è stato individuato l'importo massimo previsto e la relativa modalità di riconoscimento (a processo o a risultato): sulla base degli importi per servizio si è calcolato il peso percentuale di ognuno rispetto al totale per progetto.

Panoramica

Come riportato in precedenza, nel 2024 le 19 Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano hanno pubblicato complessivamente 223 avvisi. L'Emilia-Romagna si conferma la Regione con il maggior numero di avvisi pubblicati, con un totale di **42** avvisi. Seguono la Toscana con **29** avvisi, la Sardegna con **20** e il Veneto con **17**.

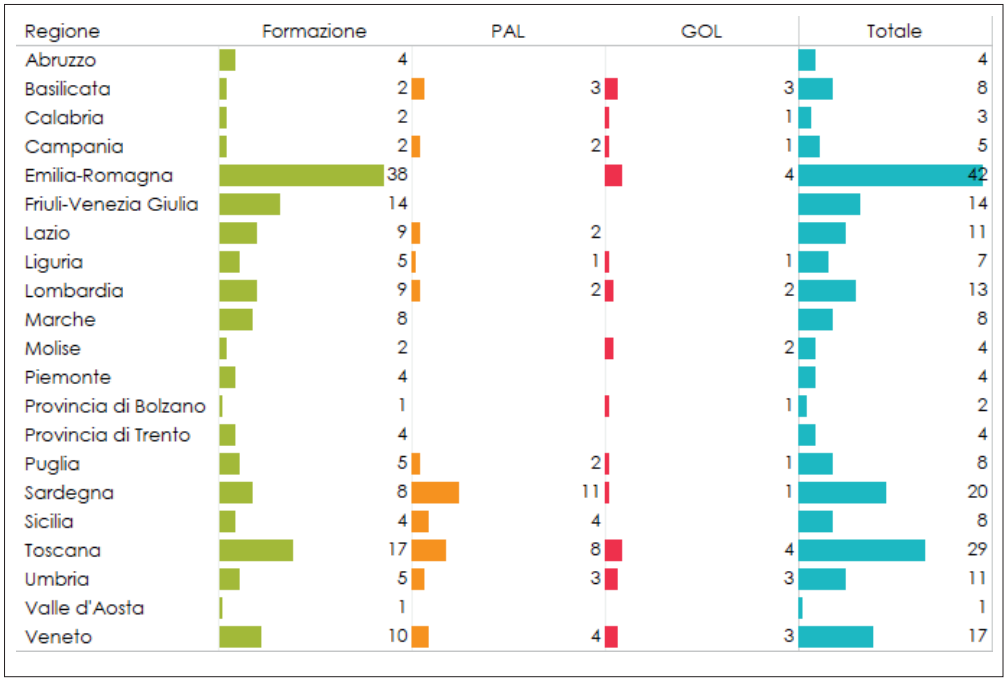
Tra le Regioni con un numero più esiguo di avvisi (uguale o inferiore a 3) si evidenziano la Valle d'Aosta (**1**) e la Provincia di Bolzano (**2**). Il quadro complessivo evidenzia quindi una certa continuità nelle dinamiche regionali già osservate nel 2023, con alcune Regioni particolarmente attive nella pubblicazione degli avvisi e altre caratterizzate da un'attività più limitata.

Figura 5 - Numero avvisi per Regione 2024

Più dettagliatamente, nel 2024 la gran parte delle Regioni ha continuato a pubblicare un numero maggiore di avvisi relativi alla Formazione Professionale rispetto alle Politiche Attive del Lavoro (incluso GOL). Fanno eccezione alcune Regioni: Sardegna, Basilicata e Sicilia hanno pubblicato più avvisi rivolti alle Politiche Attive del Lavoro rispetto a quelli formativi. In particolare, la Sardegna spicca con un numero significativo di avvisi PAL (**11**). Relativamente alla misura GOL, nel 2024 si nota una distribuzione degli avvisi più omogenea rispetto agli anni precedenti. Le Regioni che hanno pubblicato un numero maggiore di avvisi GOL sono Emilia-Romagna e Toscana.

Sono diverse altre le Regioni che non hanno adottato affatto misure relative alle Politiche Attive del Lavoro: Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Piemonte, Provincia di Trento e Valle d'Aosta.

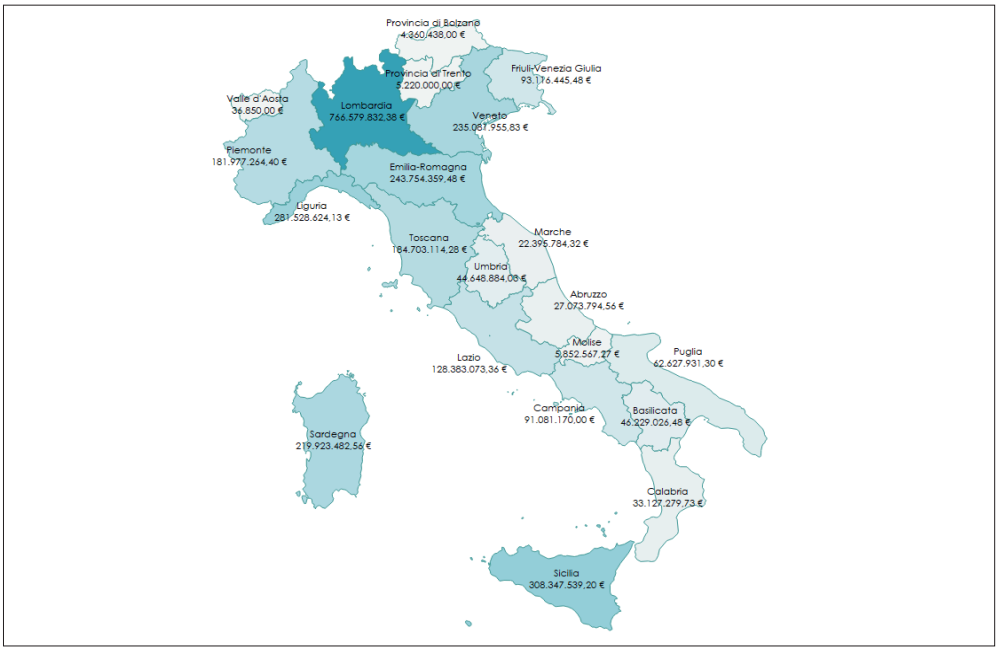
Si precisa, come sempre, che l'assenza di avvisi specifici GOL non implica necessariamente la mancata attivazione della misura sul territorio.



Regione	Formazione	PAL	GOL	Totale
Abruzzo	4			4
Basilicata	2	3	3	8
Calabria	2		1	3
Campania	2	2	1	5
Emilia-Romagna	38		4	42
Friuli-Venezia Giulia	14			14
Lazio	9	2		11
Liguria	5	1	1	7
Lombardia	9	2	2	13
Marche	8			8
Molise	2		2	4
Piemonte	4			4
Provincia di Bolzano	1		1	2
Provincia di Trento	4			4
Puglia	5	2	1	8
Sardegna	8	11	1	20
Sicilia	4	4		8
Toscana	17	8	4	29
Umbria	5	3	3	11
Valle d'Aosta	1			1
Veneto	10	4	3	17

Figura 6 - Confronto n. avvisi formazione, PAL e GOL 2024

Per quanto riguarda il totale delle risorse stanziate per la triplice tipologia di politiche oggetto di analisi (Figura 7) la prima Regione per volume complessivo di risorse si conferma essere la **Lombardia**, come per il 2023, con uno stanziamento pari a €766.579.832,38, seguita dalla **Sicilia**, con €308.347.539,20 e dalla **Liguria**, con €281.528.624,13. In tutti questi casi gli stanziamenti risultano prevalentemente orientati alle Politiche della Formazione.



Regione	Formazione	PAL	GOL	Totale
Abruzzo	27.073.794,56 €			27.073.794,56 €
Basilicata	22.557.610,51 €	6.869.731,97 €	16.801.684,00 €	46.229.026,48 €
Calabria	2.644.250,00 €		30.483.029,73 €	33.127.279,73 €
Campania	3.500.000,00 €	60.581.170,00 €	27.000.000,00 €	91.081.170,00 €
Emilia-Romagna	180.221.086,48 €		63.533.273,00 €	243.754.359,48 €
Friuli-Venezia Giulia	93.116.445,48 €			93.116.445,48 €
Lazio	118.383.073,36 €	10.000.000,00 €		128.383.073,36 €
Liguria	245.812.370,25 €	15.000.000,00 €	20.716.253,88 €	281.528.624,13 €
Lombardia	521.356.374,38 €	8.500.000,00 €	236.723.458,00 €	766.579.832,38 €
Marche	22.395.784,32 €			22.395.784,32 €
Molise	1.533.299,20 €		4.319.268,07 €	5.852.567,27 €
Piemonte	181.977.264,40 €			181.977.264,40 €
Provincia di Bolzano	2.000.000,00 €		2.360.438,00 €	4.360.438,00 €
Provincia di Trento	5.220.000,00 €			5.220.000,00 €
Puglia	14.398.290,20 €	25.046.481,10 €	23.183.160,00 €	62.627.931,30 €
Sardegna	14.680.433,56 €	158.363.049,00 €	46.880.000,00 €	219.923.482,56 €
Sicilia	162.904.758,20 €	145.442.781,00 €		308.347.539,20 €
Toscana	61.353.689,35 €	65.965.029,38 €	57.384.395,55 €	184.703.114,28 €
Umbria	24.361.028,64 €	7.359.798,10 €	12.928.057,29 €	44.648.884,03 €
Valle d'Aosta	36.850,00 €			36.850,00 €
Veneto	119.264.955,83 €	66.000.000,00 €	49.817.000,00 €	235.081.955,83 €

Figura 7 - Risorse totali per Regione 2024

Confrontando il totale delle risorse stanziate con quelle dell'anno precedente (Figura 8), nel 2024 (in blu scuro) sono diverse le Regioni che hanno stanziato una maggiore quantità di risorse: Basilicata, Calabria, Emilia-Romagna, Friuli -Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Molise, Provincia di Trento, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Veneto. Al contrario, Abruzzo, Marche, Piemonte, Provincia di Bolzano e Valle d'Aosta hanno stanziato meno risorse rispetto all'anno precedente.

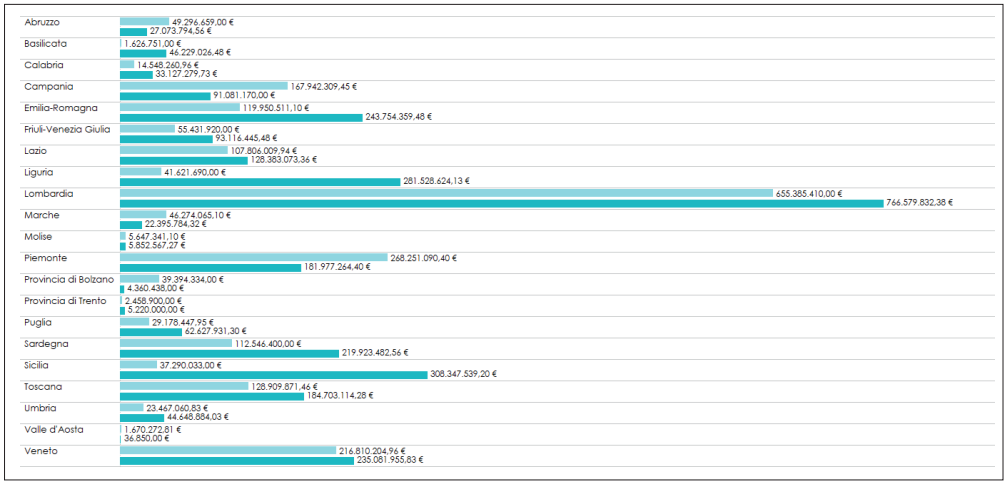


Figura 8 - Risorse totali per Regione 2023 e 2024

Il grafico che segue mostra visivamente gli stanziamenti per singoli avvisi pubblicati delle Regioni. Come per il 2023, si riconferma la Lombardia la Regione ad aver concesso uno stanziamento di risorse maggiore per singolo avviso.

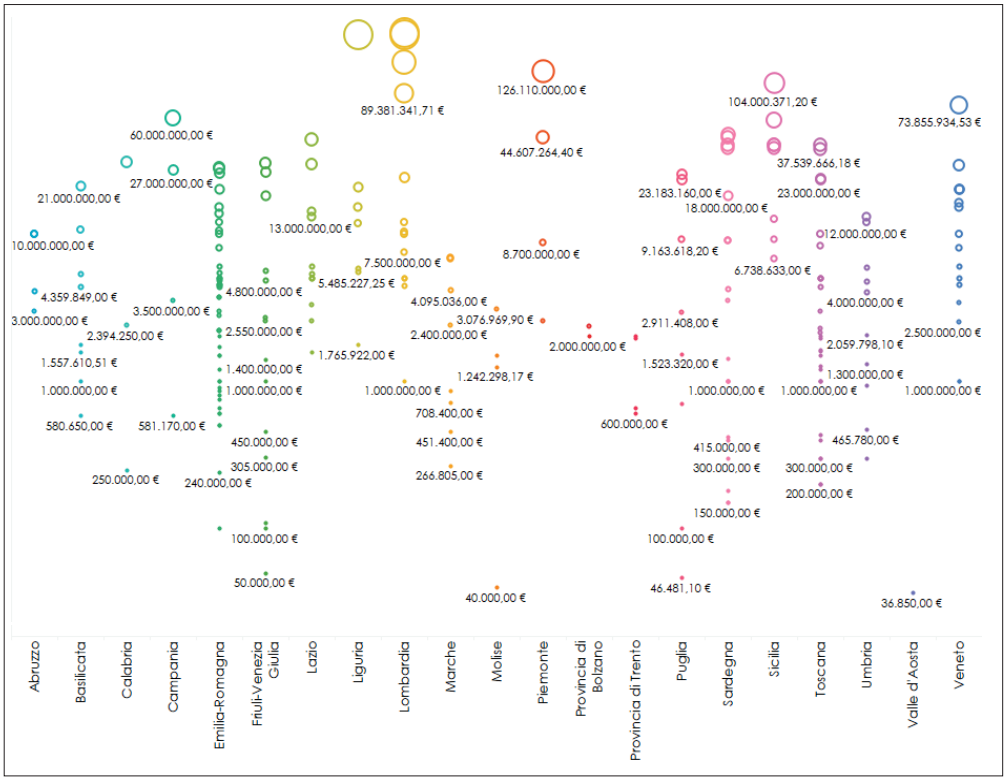


Figura 9 - Risorse per singoli avvisi regionali 2024

Il grafico seguente mostra più dettagliatamente la variazione positiva o negativa delle risorse stanziate dalle Regioni nel **2024** rispetto al **2023**. Il divario maggiore si registra per il Piemonte, quello minore in Abruzzo.

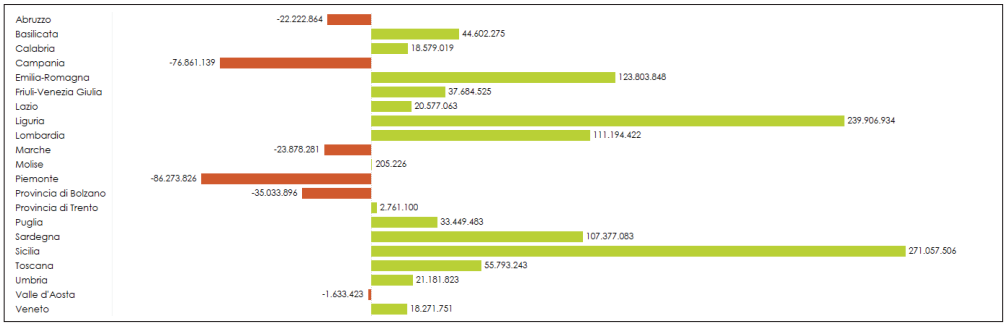


Figura 10 – Dettaglio differenza totale risorse stanziate nel 2024 rispetto all'anno precedente

La figura sottostante evidenzia come tra il 2023 e il 2024 si osservi un cambiamento nella ripartizione delle risorse tra Formazione e Politiche Attive del Lavoro (PAL). Se nel 2023 il 70% delle risorse totali è stato destinato alla formazione, nel 2024 tale quota si riduce al 61,1%. Parallelamente, le risorse dedicate alle PAL passano dal 30% del 2023 al 38,9% nel 2024. Nonostante in entrambe le annualità la formazione rimanga l'ambito con la maggiore dotazione, nel 2024 si registra una riduzione del divario percentuale rispetto all'anno precedente, indicando una tendenza a un riequilibrio tra le due politiche. Il 2023 si caratterizzava, infatti, per una netta prevalenza della formazione, con uno scarto di 40 punti percentuali rispetto alle PAL, mentre nel 2024 la differenza si attenua a circa 22 punti percentuali.

Anno	Totale	Formazione	PAL
2024	223	154	69
		€ 1.824.791.358,72	€ 1.138.258.058,07
		61,1%	38,9%
2023	250	182	68
		€ 1.485.123.508,77	€ 640.384.034
		70%	30%

Figura 11 - Suddivisione risorse formazione e PAL, confronto percentuale 2023 e 2024

Per quanto riguarda la **Formazione Professionale**, ci sono scenari diversificati rispetto al 2023. Infatti, ci sono Regioni come Campania, Toscana e Veneto che hanno registrato un significativo decremento delle risorse stanziate nel 2024, di cui il dato maggiormente rilevante appartiene alla Campania. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, al contrario, vi sono stati aumenti significativi: il caso che rileva maggiormente è quello della Liguria, con uno stanziamento decisamente più alto, seguito, in ordine, da Sicilia ed Emilia-Romagna.

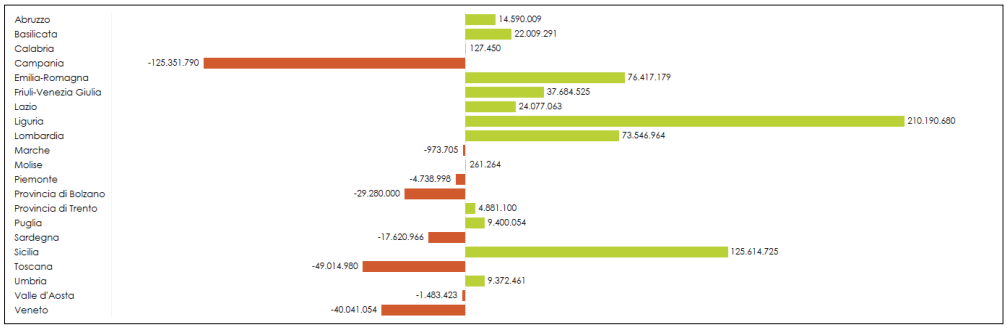


Figura 12 - Differenza risorse stanziate per la Formazione nel 2024 rispetto al 2023

Dall'altra parte, la situazione degli stanziamenti per le **Politiche del Lavoro** risulta essere ugualmente eterogenea. Infatti, Regioni come Marche, Piemonte e soprattutto Abruzzo hanno registrato un decremento abbastanza significativo rispetto al 2023, mentre i restanti contesti regionali hanno visto riduzioni di finanziamento meno significativi. Altre Regioni, al contrario, hanno incrementato in modo importante gli investimenti in Politiche Attive del Lavoro nell'anno 2024: tra queste, la casistica più evidente si riscontra in Sicilia.

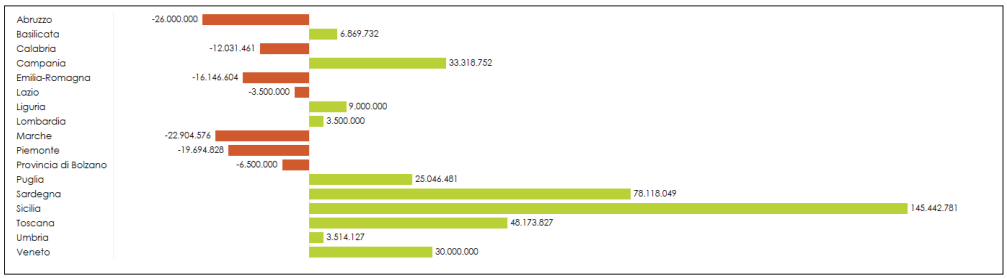


Figura 13 - Differenza risorse stanziate per le Politiche del Lavoro nel 2024 rispetto al 2023

La Figura 14 mostra, infine, le differenze nelle risorse stanziate per il programma **GOL** nel 2024 rispetto al 2023. Si osservano incrementi significativi in diverse Regioni, in particolare in Emilia-Romagna, Toscana e Sardegna, che registrano un aumento netto delle risorse dedicate alla misura. Al contrario, il

Piemonte evidenzia un decremento marcato rispetto all'anno precedente, risultando la Regione con la maggiore contrazione di fondi GOL. Anche Abruzzo, Provincia di Trento, Puglia e Molise registrano riduzioni, seppur più contenute.

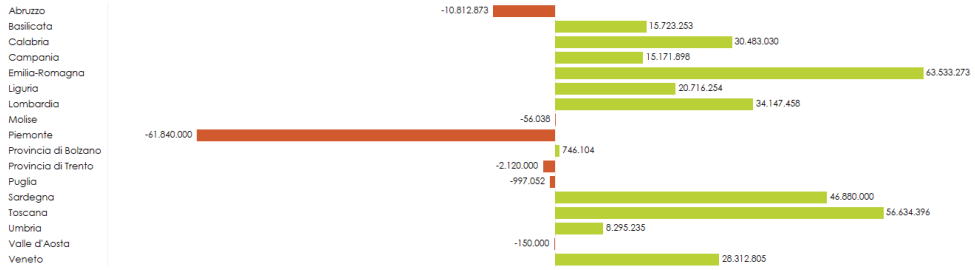


Figura 14 - Differenza risorse stanziate per GOL nel 2024 rispetto al 2023

4
Politiche della Formazione

Come descritto nel capitolo precedente, lo stanziamento totale rivolto alle Politiche della Formazione è stato pari a **€1.824.791.358,72**, ripartito come segue: l'84% è rivolto alla formazione ordinamentale, il 4% agli interventi a supporto e il 12% è stato destinato alla formazione non ordinamentale.

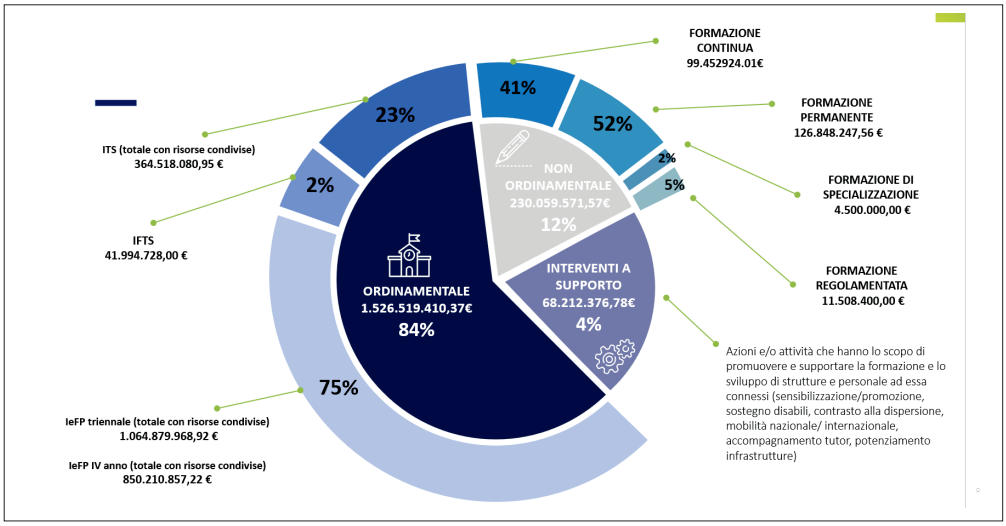


Figura 15- Ripartizione tra le diverse Politiche Formative

La formazione ordinamentale rappresenta sempre il nucleo centrale delle Politiche della Formazione, registrando nel 2024 un incremento rispetto al 2023, dove il totale degli stanziamenti rivolti alla formazione ordinamentale è stato di €1.526.519.410,37. La quota maggioritaria è sempre rivolta all'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), primariamente ai percorsi triennali e, a seguire, ai IV anni. Si specifica che, per la formazione ordinamentale, il grafico mostra i finanziamenti specifici destinati a ciascuna politica, non tenendo conto delle risorse condivise su più linee di intervento.

Nel 2024 solo Umbria, Basilicata, Abruzzo e Sardegna non hanno finanziato percorsi di IeFP triennale, mentre sempre Basilicata ed Abruzzo, con

anche la Sicilia, non hanno emanato avvisi per il IV anno. Per quanto riguarda la filiera professionale, invece, nel post diploma si registrano ancora situazioni piuttosto eterogenee. Infatti, le Regioni che hanno stanziato finanziamenti a valere su avvisi relativi all'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) sono state solo Piemonte, Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Toscana, Puglia e Campania. Di queste, negli ultimi tre anni, solo Lombardia, Piemonte ed Emilia-Romagna hanno finanziato annualmente percorsi IFTS. Questo dimostra come, il tassello della filiera professionale nella maggior parte dei contesti regionali non possa essere considerato parte integrante del sistema. In riferimento al sistema ITS, invece, nel 2024 le Regioni che hanno promosso avvisi relativi a percorsi ITS sono state Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Lazio e Sicilia.

Negli ultimi anni, il Sistema Duale ha vissuto un'intensa fase di innovazione, che ha portato alla definizione di nuovi standard formativi con l'introduzione del Repertorio del 2019 e alla razionalizzazione degli interventi possibili grazie al DM 139/2022. Questo processo potrebbe culminare nei prossimi anni con un consolidamento delle caratteristiche del sistema, accompagnato da una stabilizzazione dei finanziamenti, coerentemente all'attuale incremento dovuto ai fondi del PNRR che ha quasi raddoppiato le risorse disponibili per il Sistema Duale. Allo stesso tempo, il Disegno di Legge n. 924 relativo all'istituzione di una "filiera formativa tecnologico-professionale", prevede, in via sperimentale, la possibilità di istituire percorsi di IeFP quadriennali che consentano l'accesso all'Esame di Stato conclusivo del secondo ciclo o l'ingresso diretto ai percorsi di Istruzione Tecnologica Superiore (ITS). Questi sviluppi potrebbero impattare significativamente sulla struttura dei percorsi IeFP.

I percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) attivati in **modalità duale** costituiscono una specifica tipologia all'interno dell'offerta formativa IeFP, caratterizzata da un'importante componente di attività svolta direttamente in ambito lavorativo. Concentrandosi sulla formazione ordinamentale per l'anno 2024, si rileva che per questa modalità è stato previsto un finanziamento complessivo pari a €896.392.130,42, in aumento rispetto al 2023. La parte più consistente di queste risorse proviene dal PNRR, seguita da fondi regionali, dal FSE+ e da fondi nazionali stanziati dal Ministero del Lavoro. I percorsi triennali e quelli di quarto anno dell'IeFP sono stati finanziati, quasi interamente, in modalità duale. Difatti, su un totale di 42 avvisi pubblicati dalle Regioni afferenti a percorsi IeFP, per ben 31 è stata prevista la modalità duale, mentre 1 avviso ha previsto entrambe le modalità duale e ordinaria e 10 solo ordinaria. Le risorse destinate alla IeFP provengono prevalentemente dal PNRR, sia come unico finanziatore sia in combinazione con altri fondi, tra cui quelli ministeriali nazionali.

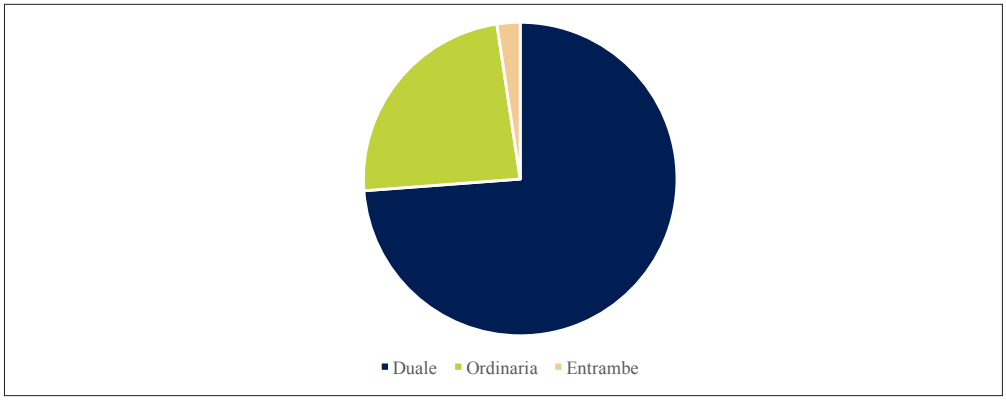


Figura 16- Numero avvisi IeFP per modalità duale/ordinaria

Per quanto riguarda la formazione non ordinamentale, che comprende la formazione continua, permanente, regolamentata e di specializzazione, si conferma anche nel 2024 una crescita rispetto agli anni precedenti, con uno stanziamento che raggiunge **€ 230.059.571,57**. Come si può osservare dalla figura sottostante, vi è stata una netta riduzione dei finanziamenti rivolti sia alla formazione di specializzazione (dal 23% del 2023 al 2% nel 2024) e sia alla formazione regolamentata (dal 16% del 2023 al 5% nel 2024). Si nota invece un rafforzamento della formazione permanente, che nel 2024 assorbe il **52%** delle risorse destinate alla formazione non ordinamentale, a testimonianza della crescente attenzione verso percorsi di aggiornamento e riqualificazione continui per lavoratori e disoccupati.

L'aumento generale della formazione non ordinamentale è da leggere nell'ottica della persistente esigenza di rafforzare le competenze dei lavoratori in risposta ai cambiamenti del mercato e delle tecnologie ed a specifici fabbisogni.

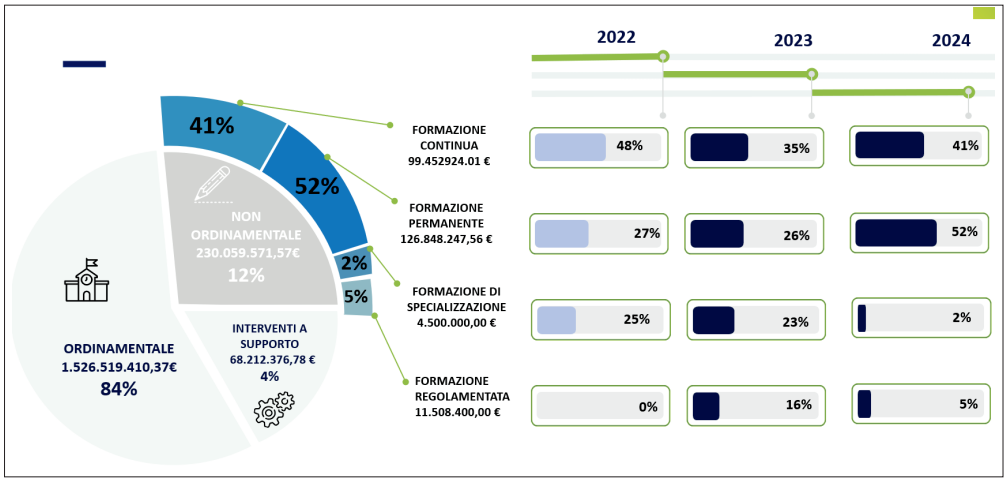


Figura 17 – Formazione Non Ordinamentale

Se osserviamo però le singole Regioni, notiamo come nella maggior parte dei contesti siano stati promossi interventi relativi a tutte e tre le tipologie formative. Solo in Campania, Calabria, Molise, Umbria, le Province di Bolzano e di Trento e Basilicata si è finanziata soltanto una tipologia di formazione, generalmente quella ordinamentale ad eccezione della Basilicata. Inoltre, da evidenziare è sicuramente il caso della Valle d'Aosta, che non ha promosso alcun tipo di intervento formativo.

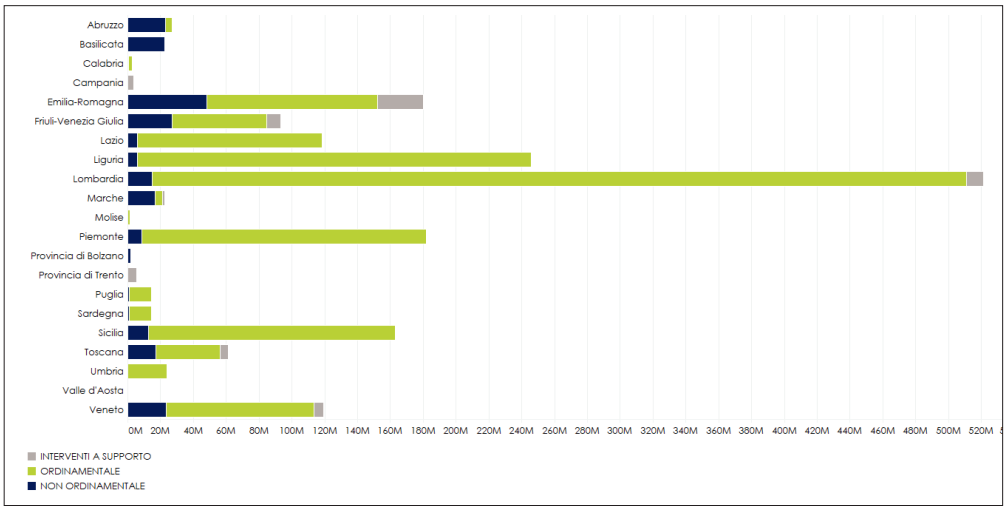


Figura 18 – Ripartizione Regionale per Tipologia di Formazione Non Ordinamentale

Per quanto riguarda gli **interventi a supporto**, invece, nel 2024 si rileva un decremento rispetto agli ultimi anni, per un totale di €68.212.376,78, rispetto ai €222.449.281,61 del 2023. In genere, tali avvisi supportano la mobilità, il contratto alla dispersione, il supporto linguistico agli stranieri, ma soprattutto supporto alla disabilità.

Nel complessivo delle Politiche della Formazione, come si evince dal grafico sottostante, sono la Lombardia e la Liguria a detenere il primo posto per quota di finanziamento concesso ai singoli avvisi, sebbene non detengano il primato per il numero degli stessi, confermando la tendenza di prediligere un numero esiguo di avvisi rivolti però a diverse misure.

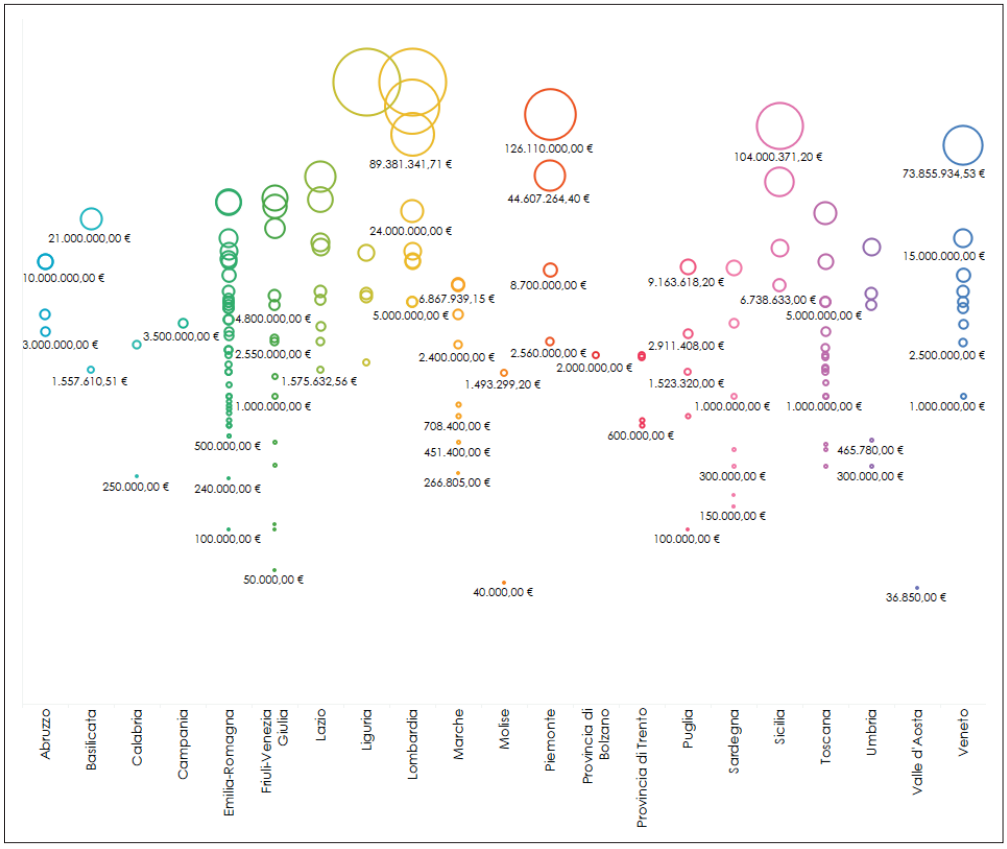


Figura 19 – Panoramica avvisi Formazione 2024

5
Politiche Attive del Lavoro

Nel capitolo seguente si illustra una panoramica dei principali indicatori che emergono dalle tendenze monitorate nel campo delle Politiche Attive del Lavoro, che permettono di ricostruire un quadro delle scelte compiute dalle diverse Regioni relativamente al tema.

Nel 2024 il finanziamento complessivo degli avvisi regionali relativi alle Politiche Attive del Lavoro, ricompresi quelli afferenti al programma GOL, è stato di **€ 1.161.258.058,07**, per un totale di **69** avvisi. Di questi avvisi, 27 sono relativi a GOL per un totale di €592.130.017,52, mentre i restanti avvisi di politica attiva extra programma sono 42 per un ammontare complessivo di €569.128.040,55. Dunque, come si evince anche dal grafico sottostante, a livello di finanziamenti, vi è stato un maggiore equilibrio tra avvisi rivolti alle PAL (51%) ed avvisi GOL (49%) a differenza del 2022, dove di €1.062.819.629,79, €794.754.776,00 (75%) erano riferiti a GOL e €268.064.853,79 (25%) rivolti alle PAL.

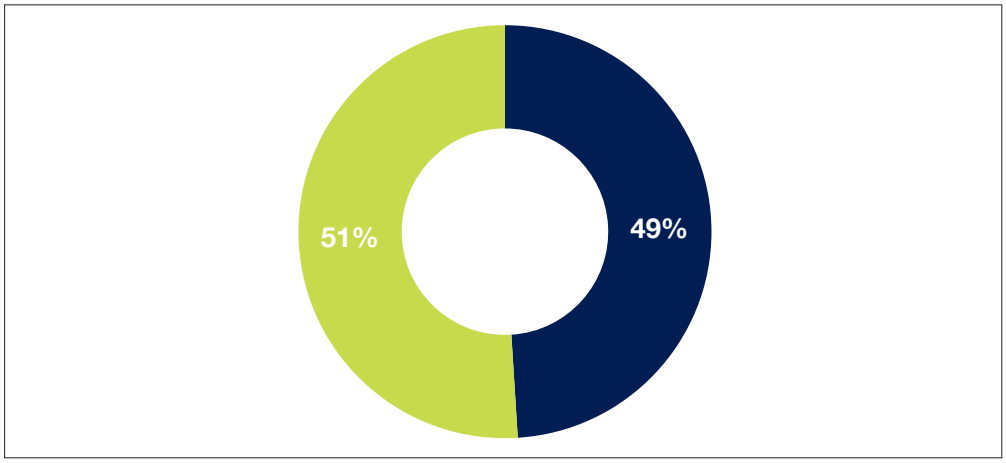


Figura 20 – Ripartizione % Finanziamenti GOL e PAL

Per quanto riguarda invece la ripartizione a livello regionale, come emerge dal grafico sottostante, circa la metà delle Regioni ha finanziato sia avvisi afferenti a GOL che avvisi PAL. Solo Calabria, Provincia di Bolzano, Emilia-Romagna e Molise hanno pubblicato esclusivamente avvisi ricompresi nel

programma GOL, mentre Lazio e Sicilia hanno prediletto avvisi PAL. È da precisare, però, che la mancanza di stanziamenti ad hoc nel 2024, non significa che non via siano misure attive di GOL. Infatti, il programma GOL ha avuto un'effettiva implementazione nelle annualità precedenti, quindi, è auspicabile pensare che vi siano ancora avvisi aperti ed attivi, mentre per quanto riguarda le PAL l'incremento va letto nella necessità di fornire misure che intercettino destinatari e/o ambiti che non sono in target con GOL.

Tra le Regioni che tra GOL e PAL hanno stanziato maggiori risorse vi sono Lombardia, Sardegna, Sicilia e Toscana. Di queste, si può osservare come la Lombardia abbia investito maggiormente in misure afferenti al programma GOL, mentre le restanti hanno equilibrato lo stanziamento di risorse in entrambe le misure.

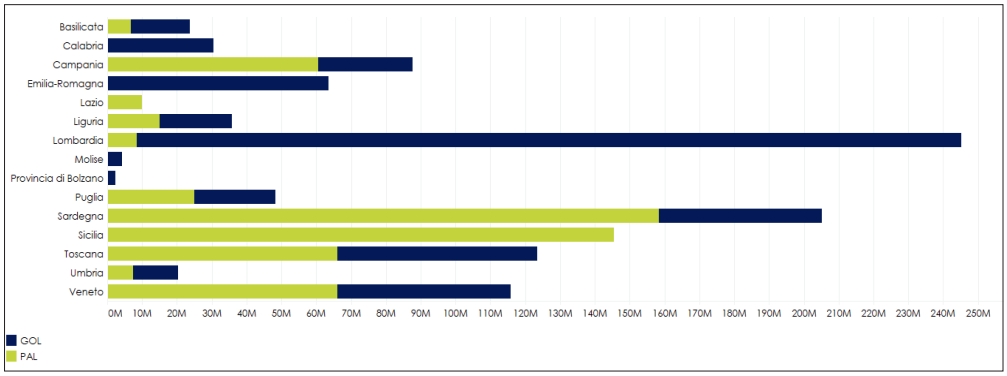


Figura 21 - Ripartizione Regionale Finanziamenti GOL e PAL

Nel caso delle tipologie di risorse impiegate per finanziare i percorsi GOL, la quasi totalità degli stanziamenti deriva dal **PNRR**. L'utilizzo di altre tipologie di fondi è stato impiegato in maniera residuale a valere sul Fondo Sociale europeo Plus, sui fondi nazionali del Ministero del Lavoro e su risorse regionali/provinciali.

Di seguito, il grafico illustra il finanziamento per singolo avviso delle varie Regioni, da cui si evince che il dato più alto è detenuto dalla Lombardia.

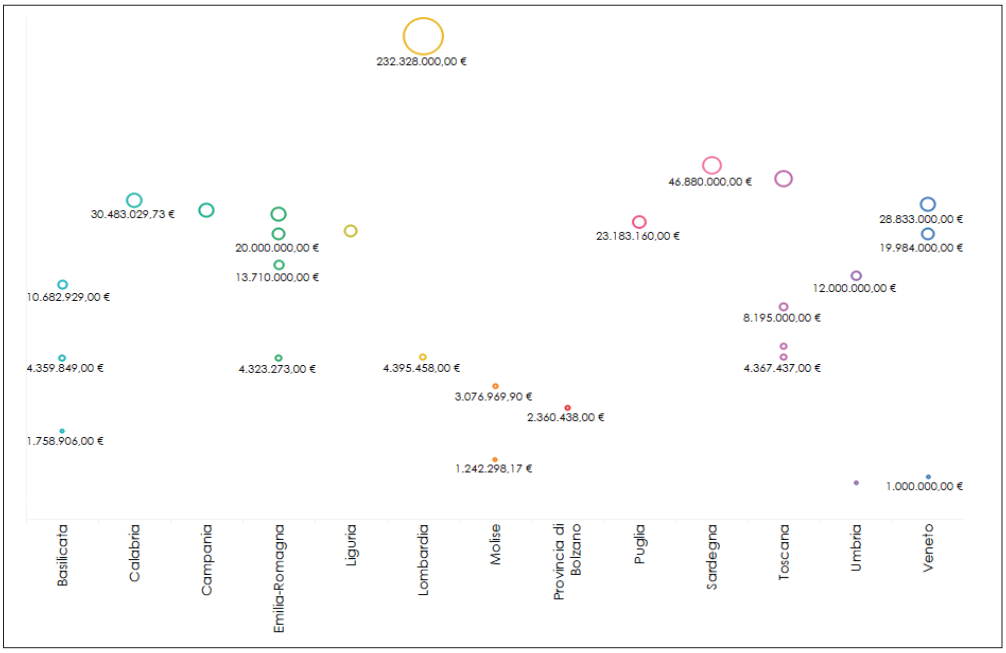


Figura 22 – Panoramica Avvisi GOL 2024

Per quanto riguarda invece il numero di avvisi per tipologia di percorsi, sono soprattutto quelli rivolti all'aggiornamento (15) e alla riqualificazione delle competenze (13) quelli maggiormente emanati. Per quelli relativi alla Ricollocazione Collettiva, sono 7 gli avvisi con stanziamenti ad hoc per questa tipologia di percorso.

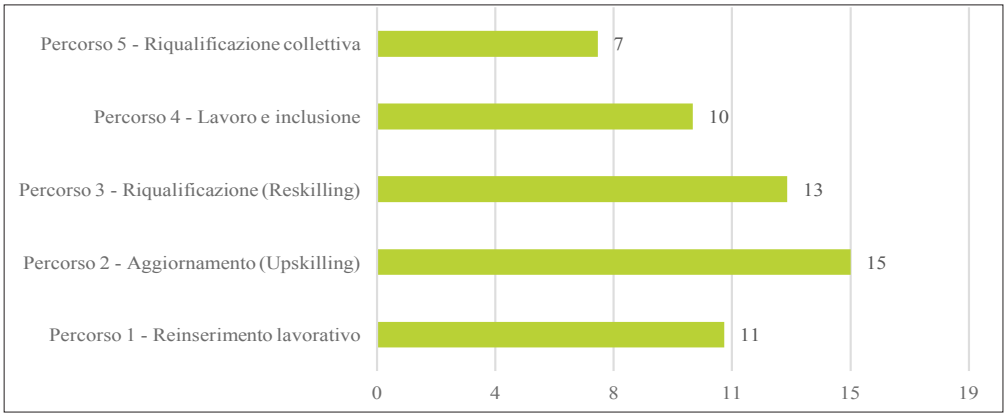


Figura 23 – Numero bandi che prevedono i singoli percorsi

Dal punto di vista dei finanziamenti invece, i Percorsi 2, ovvero quelli finalizzati all'aggiornamento delle competenze (upskilling), sono quelli che registrano i numeri più elevati, a seguire quelli di riqualificazione (reskilling).

Per quanto riguarda invece le Politiche Attive del Lavoro, il numero di avvisi multiservizio (22) e mono servizio (20) risultano essere abbastanza equilibrati rispetto all'anno precedente, in cui erano rispettivamente 18 e 27.

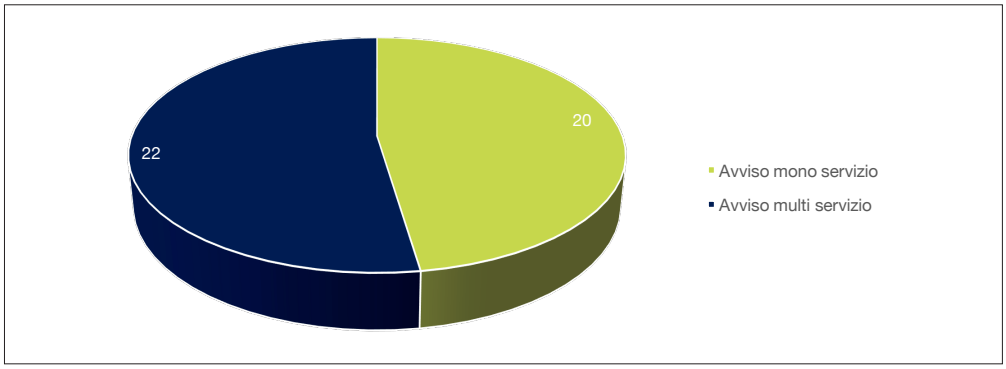


Figura 24 – Tipologia di servizio

Per quanto riguarda gli avviso mono servizio, le misure maggiormente utilizzate sono state la formazione mirata all'inserimento/reinserimento lavorativo (33%), i bonus all'assunzione/incentivo Occupazione Giovani (20%) e il tirocinio extra curricolare (17%). A differenza del 2023, si rimarca un aumento, rispetto ai primi anni delle rilevazioni, dell'impiego di questa misura promossa all'interno degli avvisi.

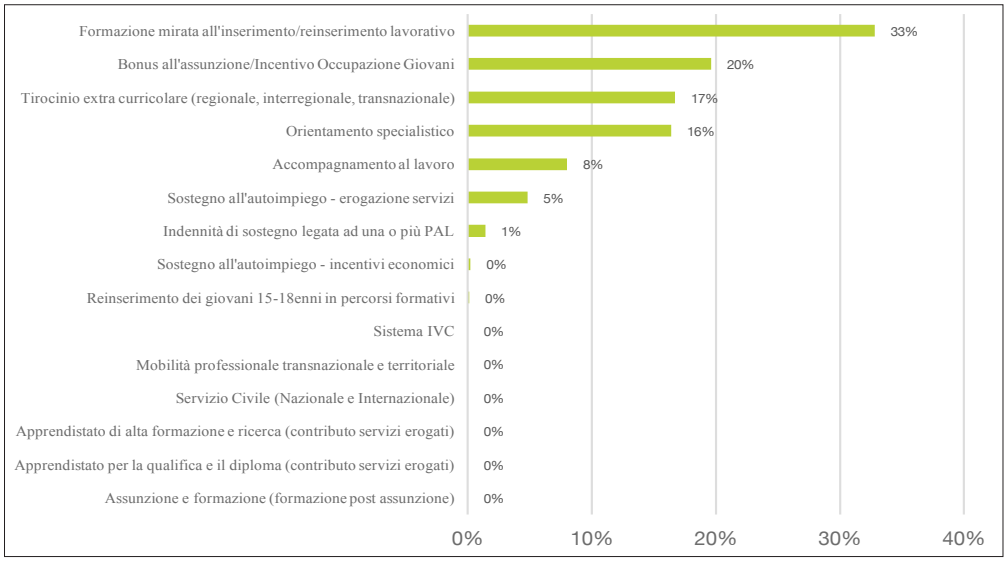


Figura 25 – Tipologia di misura negli avvisi mono servizio

Per quanto riguarda invece la tipologia di destinatari, gli avvisi multidestinatari (27) superano di 12 unità quelli mono destinatari (15).

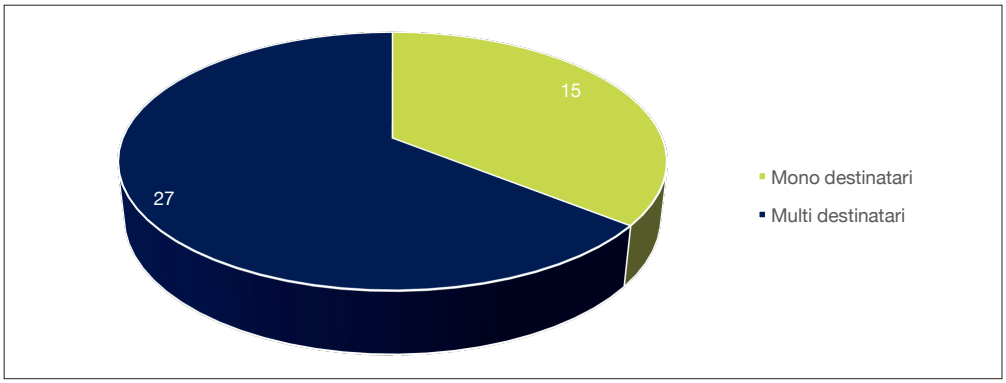


Figura 26 – Tipologia di destinatario

Dando uno sguardo d'insieme alle Politiche Attive del Lavoro, dal raffronto operato dal grafico sottostante, si può osservare con maggiore dettaglio la specifica degli avvisi mono/multiservizio. Confrontando anche i dati con quelli del 2023, emerge una sostanziale omogeneità sia nel numero degli avvisi monoservizio che di quelli multiservizio.

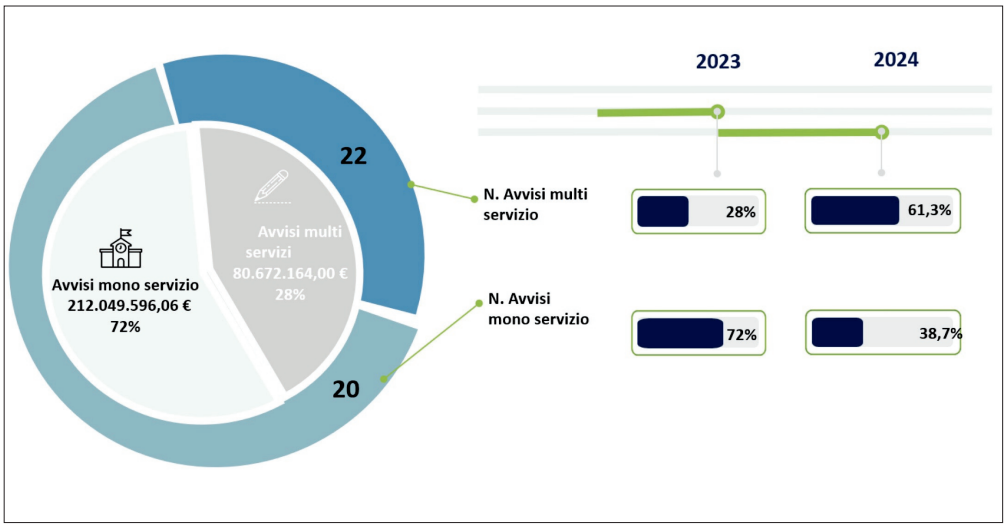


Figura 27 - Avvisi PAL mono e multiservizi 2023-2024

Nei grafici a seguire, si illustra visivamente il valore del finanziamento e il numero dei singoli avvisi di PAL prodotti dalle varie Regioni: emerge in modo più evidente come la Campania si collochi al primo posto della classifica per quota finanziata rispetto ad un singolo avviso, mentre altre Regioni sono caratterizzate da un numero superiore di avvisi ma con importi più bassi ciascuno, com'è il caso del Toscana e della Sardegna.

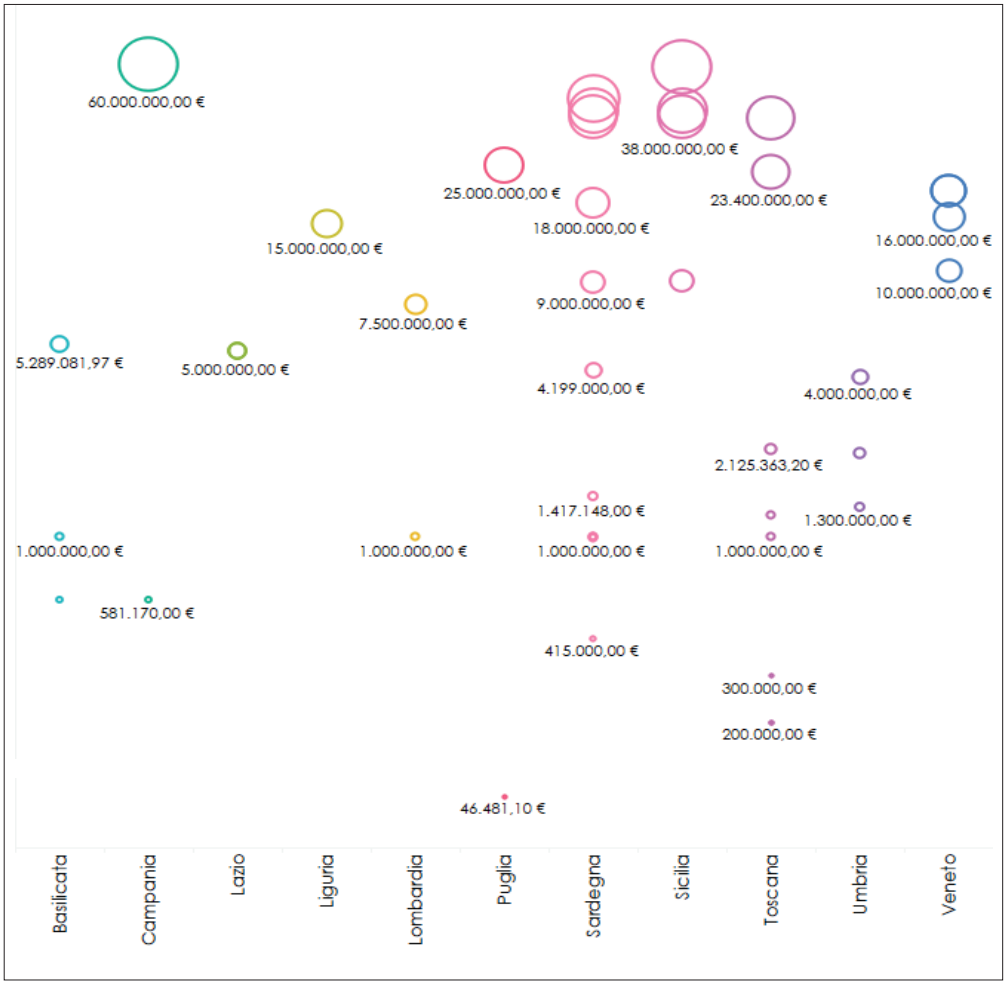


Figura 28 – Panoramica avvisi PAL 2024

Per quanto riguarda l'incidenza delle singole misure sul finanziamento totale, si osserva che nel 2023 la misura con il maggior impatto è stata il **Bonus all'assunzione/Incentivo occupazione giovani**, che ha rappresentato il 29% del totale. Tuttavia, nel 2024 tale misura registra un calo significativo, scendendo al 19,6%. In controtendenza, la **Formazione mirata all'inserimento/reinserimento lavorativo** si conferma in crescita, passando dal 27% del 2023 al 32,8% nel 2024, diventando così la misura con il maggiore peso nel nuovo anno. Rispetto al 2023, si segnala una sostanziale stabilità nelle misure legate al sostegno all'autoimpiego. Complessivamente, si rileva una maggiore concentrazione delle risorse su interventi formativi e meno su misure di incentivazione diretta all'occupazione giovanile nel 2024. Si registra inoltre, nell'anno di rilevazione, un aumento del tirocinio extra curricolare (16,7%) di quasi 7 punti rispetto al 2023.

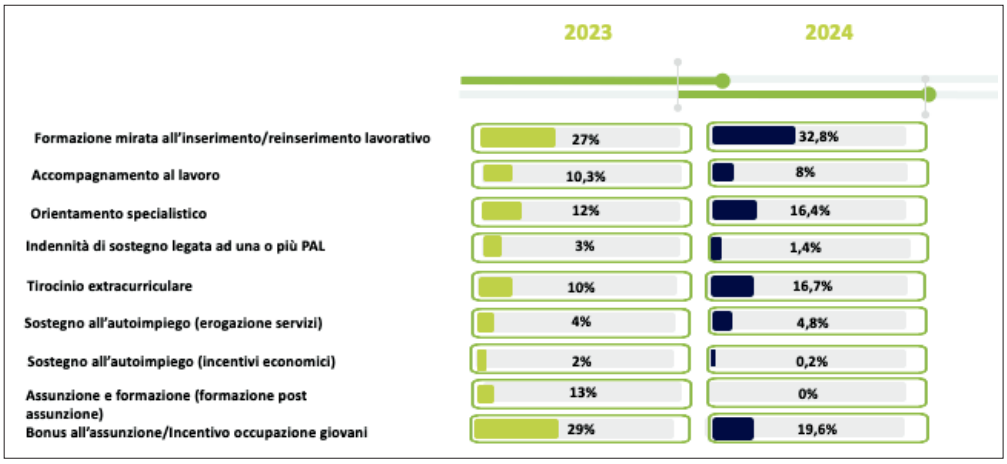


Figura 29 - Incidenza delle misure sul finanziamento totale 2023-2024

Per quanto riguarda i destinatari, sono i disoccupati in senso ampio, ovvero disoccupati a prescindere da particolari caratteristiche (es. genere, età, situazione economica di svantaggio, ecc.), ad essere i principali beneficiari di tali politiche. Nelle altre condizioni, invece, rientrano i cassa integrati, i disoccupati di lunga durata e i titolari di impresa.

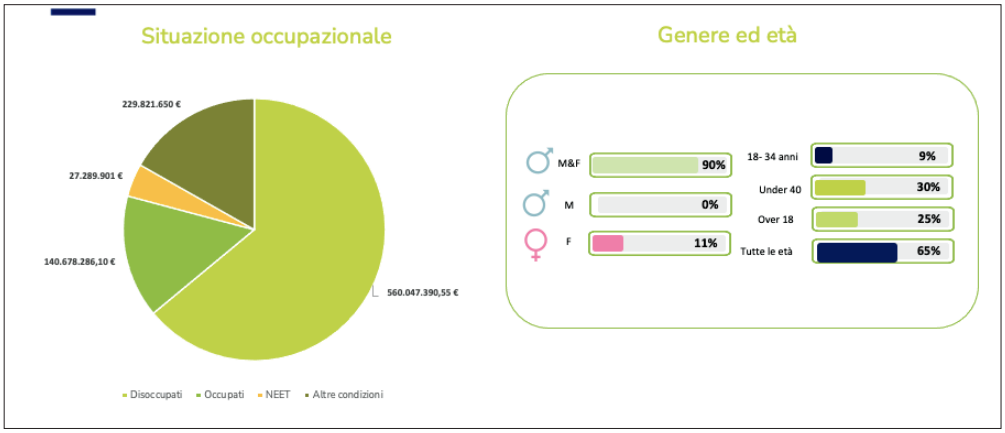


Figura 30 - Caratteristiche dei destinatari misure 2024

Queste informazioni evidenziano come il sistema delle Politiche Attive del Lavoro sia ancora segnato da una notevole eterogeneità, dovuta alle conseguenze della ben nota situazione emergenziale. Tuttavia, un rischio associato agli interventi che si concentrano su specifiche categorie di persone è quello di escludere coloro che, pur avendo necessità concrete, non rientrano nei criteri stabiliti dai bandi o dalle normative regionali.

6
Conclusioni

Il 2024 si conferma come un anno di svolta per le politiche regionali in materia di istruzione, formazione e lavoro. L'analisi degli avvisi pubblicati dalle Regioni e dalle Province Autonome evidenzia un sistema in fase di consolidamento, ma ancora attraversato da tensioni, disomogeneità e sperimentazioni. In particolare, si osserva una duplice traiettoria: da un lato, il rafforzamento delle politiche formative, che mantengono una posizione centrale nel disegno strategico nazionale e regionale; dall'altro, la ripresa delle Politiche Attive del Lavoro, che tornano a occupare uno spazio significativo, anche grazie alla maturazione del programma GOL.

Con oltre 1,8 miliardi di euro stanziati e il 61% degli avvisi pubblicati, la Formazione Professionale si conferma il pilastro delle politiche regionali. La crescita costante degli investimenti nel triennio 2022–2024 testimonia una volontà politica diffusa di rafforzare l'offerta formativa, in particolare quella ordinamentale, che rappresenta l'84% delle risorse dedicate. Il Sistema Duale, in particolare, ha assunto una dimensione sempre più strutturale, grazie all'incremento dei finanziamenti (PNRR in primis), alla definizione di nuovi standard formativi e all'introduzione sperimentale di percorsi quadriennali abilitanti all'Esame di Stato o all'accesso diretto agli ITS.

Questi sviluppi delineano una filiera professionalizzante più solida e attrattiva, ma ancora poco conosciuta e valorizzata. La sfida per il futuro sarà quella di promuovere una maggiore diffusione territoriale, una più forte connessione con i fabbisogni produttivi locali e una comunicazione efficace verso famiglie e studenti. In questo senso, il Disegno di Legge n. 924 rappresenta un'opportunità per ripensare l'intero impianto della formazione tecnico-professionale, superando la frammentazione e favorendo una maggiore integrazione tra IeFP, IFTS e ITS.

Dopo il calo registrato nel 2023, le Politiche Attive del Lavoro tornano a superare il miliardo di euro di stanziamenti, con una ripartizione quasi paritaria tra avvisi GOL (49%) e avvisi PAL tradizionali (51%). Questo riequilibrio segnala una volontà di ampliare il perimetro degli interventi, intercettando anche target non coperti dal programma GOL e promuovendo misure più flessibili e personalizzate.

Tuttavia, persistono criticità significative. La variabilità regionale nell'attuazione di GOL è ancora molto elevata: alcune Regioni superano l'80% di attivazioni, mentre altre restano sotto il 30%, con evidenti difficoltà di natura organizzativa, amministrativa o infrastrutturale. Inoltre, il tasso di attivazione effettiva delle politiche attive rimane basso: solo il 50,7% dei presi in carico ha avviato almeno una misura, secondo i dati INAPP aggiornati ad agosto 2024.

In questo contesto, il ricorso crescente ad avvisi multiservizio e multidestinatari rappresenta un segnale positivo, indicando una maggiore capacità di costruire percorsi integrati e personalizzati. La formazione mirata all'inserimento lavorativo si conferma la misura prevalente (32,8% del totale PAL), mentre gli incentivi all'occupazione giovanile perdono peso, probabilmente a causa di un impatto non sempre proporzionale agli investimenti.

L'analisi comparativa tra le Regioni evidenzia una forte disomogeneità nella distribuzione degli avvisi, delle risorse e delle tipologie di intervento. Alcune Regioni, come Lombardia, Emilia-Romagna e Toscana, si distinguono per una programmazione articolata e pluriennale, con una buona integrazione tra formazione e lavoro. Altre, invece, presentano una programmazione più frammentata, con una prevalenza di avvisi mono-servizio o mono-destinatario, e una minore capacità di intercettare i fabbisogni emergenti.

In particolare, in alcune aree del Paese non sono stati pubblicati avvisi formativi nel 2024, mentre in altre l'offerta si è limitata a una sola tipologia di intervento. Questa evidenza sottolinea l'importanza di rafforzare la capacità di programmazione e attuazione territoriale.

Il quadro che emerge dal report 2024 è quello di un sistema in trasformazione, sostenuto da una forte spinta riformatrice e da un incremento significativo delle risorse. Tuttavia, il rischio è quello di non riuscire a garantire uniformità e accessibilità su tutto il territorio nazionale. Le diseguaglianze territoriali e settoriali, la mancanza di strumenti strutturati di valutazione degli impatti, e una governance ancora frammentata continuano a rappresentare ostacoli alla piena efficacia delle policy.

Per affrontare queste sfide, sarà necessario:

- **Rafforzare la governance multilivello**, promuovendo una maggiore integrazione tra Stato, Regioni, enti locali e attori privati.
- **Sviluppare sistemi di monitoraggio e valutazione**, capaci di misurare l'efficacia e l'impatto delle politiche, anche in termini di occupabilità, inclusione e qualità della formazione.
- **Promuovere l'innovazione didattica e metodologica**, valorizzando le esperienze di alternanza, simulazione e apprendistato, e favorendo l'adozione di tecnologie digitali e strumenti di personalizzazione.

- **Investire nella formazione dei formatori e degli operatori dei servizi per il lavoro**, per garantire competenze aggiornate e capacità di presa in carico efficace.
- **Favorire l'inclusione e l'equità**, attraverso misure mirate per i soggetti fragili, le aree interne e i settori in crisi, e promuovendo il diritto soggettivo alla formazione lungo tutto l'arco della vita.

Il futuro delle politiche di istruzione, formazione e lavoro passa dalla costruzione di un **ecosistema integrato**, capace di connettere le diverse componenti della filiera – dalla scuola all'impresa, dai servizi per il lavoro alla formazione continua – in una logica di co-progettazione, corresponsabilità e orientamento ai risultati.

In questo senso, il Sistema Duale e la filiera tecnologico-professionale rappresentano due leve strategiche per rilanciare l'occupabilità giovanile, sostenere la competitività delle imprese e promuovere una crescita inclusiva e sostenibile. Ma per farlo, sarà necessario superare le logiche frammentarie, investire in infrastrutture e competenze, e mettere al centro la persona, con i suoi bisogni, le sue aspirazioni e il suo diritto a una formazione di qualità.

Mauro Frisanco[7]

Riflessione critica sull'architettura del sistema IFP

Desidero proporre un'auto-riflessione, in quanto parte del gruppo che ha contribuito alla creazione del Repertorio Nazionale nel 2011. Il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IFP) è tradizionalmente un sistema che ricerca autonomia e libertà d'azione, orientato e ispirato dal territorio.

L'interrogativo fondamentale che ci poniamo è se l'attuale architettura del sistema, concentrandosi in particolare sulla componente del repertorio e non sugli *standard* formativi di base dell'area culturale, sia **ancora adeguata, agile e liquida** per "abilitare alla complessità".

Sussistono dubbi sulla capacità delle attuali figure professionali (definite nel 2019) di garantire tale abilitazione, sull'adeguatezza della copertura in termini settoriali o di livelli di qualificazione, e sull'effettiva comprensione e applicazione delle regole stabilite per il funzionamento del repertorio.

È cruciale evidenziare la **mancanza di un monitoraggio a livello regionale**. Non disponiamo di informazioni su quanto accaduto dopo il 2019, sebbene le regole fossero state concepite per dare identità e rafforzare i territori. L'IFP è uno strumento potente e strategico a livello territoriale, anche se formalmente ricondotta a un Piano nazionale.

Analisi quantitativa e strutturale del repertorio

Il Repertorio della IFP risponde ai fabbisogni attraverso figure professionali, termine che si ritiene fondamentale per il modello proposto, e che trova riscontro nel D.lgs. n. 226 che parla di "dimensioni professionali".

Le attuali figure sono distribuite secondo lo schema di referenziazione in **Area Esecutiva** (attualmente a zero figure), **Area Operativa** (Operatori)

[7] Mauro Frisanco Economista del lavoro; Tecnologo esperto nei campi dell'istruzione e della formazione, opera, in qualità di rappresentante istituzionale e titolare dell'assistenza tecnica fornita al Coordinamento delle Regioni e PA, negli ambiti dello sviluppo del sistema nazionale di certificazione delle competenze e della gestione dei processi di sviluppo degli aspetti ordinamentali dei sistemi formativi a titolarità regionale; da anni impegnato in tutte le fasi di innovazione del sistema IeFP della Provincia Autonoma di Trento, è attualmente Responsabile scientifico-metodologico dello sviluppo del sistema IeFP della Provincia Autonoma di Bolzano e della Regione Valle d'Aosta.

e **Area Tecnica** (Tecnici), corrispondenti ai livelli QF 3 e 4. Attualmente, si contano 59 figure totali: 30 relative agli Operatori e 29 ai Tecnici.

Il repertorio è caratterizzato da un elevato numero di *standard*: quasi **17.000 standard** tra abilità e conoscenze, con una media di 287 *standard* per figura. Questo dato è rilevante, considerando che la definizione di ogni *standard* richiede un'approvazione dettagliata da parte di tutte le Regioni e Province Autonome.

Il Repertorio Nazionale è di fatto un *mix* di *standard*. Sebbene il D.lgs. n. 226 facesse riferimento a *standard* professionali, la dimensione formativa fu introdotta nel 2008. Lo schema di riferimento ha cercato di unire la dimensione formativa e quella professionale grazie all'Atlante del Lavoro. Tuttavia, nell'accordo del 2019, l'aggancio alla dimensione professionale si è limitato alle sole aree di attività.

Criticità degli indirizzi formativi e della manutenzione

Il **concetto di "indirizzo formativo"** fu istituito per garantire flessibilità alle Regioni. L'Accordo del 2011 prevedeva un numero ridotto di indirizzi solo sugli operatori; l'Accordo del 2019 ha introdotto ben 90 indirizzi, articolando notevolmente le figure. Sebbene fosse possibile combinare segmenti di indirizzi per creare profili regionali specifici, l'applicazione di questa flessibilità non è stata omogenea. Le Regioni che disponevano di assistenza tecnica hanno utilizzato efficacemente l'impianto, mentre altre no, portando a casi in cui tutti gli indirizzi sono stati adottati in un'unica figura, rendendo la gestione insostenibile anche dal punto di vista valutativo.

La **manutenzione del Repertorio** è ferma all'Accordo del 2011. La parte relativa alla manutenzione, che prevedeva l'aggiornamento con cadenza triennale in riferimento agli esiti del monitoraggio e delle valutazioni di sistema (mai effettuati), fu stralciata dall'accordo finale del luglio 2019. L'ultimo aggiornamento risale al 2019 (dopo 21 mesi di lavoro), superando i tre anni previsti, ma i successivi aggiornamenti previsti per il 2022 e il 2025 non sono stati attuati. Il processo di manutenzione è percepito come complicato e articolato, data la necessità di verificare individualmente 17.000 oggetti.

Proposta per un nuovo modello di repertorio: IFP Next

Per superare la rigidità e l'eccessiva articolazione attuale, la IFP necessita di una riorganizzazione per diventare più **agile e modellabile**.

Coordinate Proposte:

1. **Piano nazionale – dimensione professionale (Atlante del Lavoro):** a livello nazionale, il Repertorio dovrebbe limitarsi esclusivamente alla **dimensione prettamente professionale** fornita dall'Atlante del Lavoro. Questo garantirebbe un **aggiornamento *in progress*** e ancorerebbe gli *standard* della IFP alla norma del D.lgs. n. 226. L'Atlante è una fonte ricca di informazioni e linguaggi che facilitano il dialogo con il mondo del lavoro.
2. **Piano regionale – risultati di apprendimento:** i **risultati di apprendimento** (competenze, abilità e conoscenze) dovrebbero essere spostati e definiti a livello regionale. Per garantire la validità dei titoli, è essenziale definire **criteri chiari di utilizzo e operatività**.

Questo modello non è meramente teorico; un esempio di funzionamento, basato sulla figura dell'operatore della ristorazione, è stato sviluppato e pubblicato nella Rivista CNOS. Lo *standard* professionale risulterebbe più "asciutto".

Vantaggi e necessità di linguaggi efficaci

È necessario abbandonare i linguaggi a «banda larga» (come gli *standard* formativi generici) in favore di **linguaggi di *performance*** più precisi e basati su riferimenti di tipo professionale. I linguaggi attuali sono spesso percepiti dalle imprese come troppo formativi e scolastici. Un linguaggio basato sulle attività, che sia chiaro e preciso, favorisce la comunicazione con le imprese e la corresponsabilità formativa.

Il Repertorio deve essere modellato per essere più aperto in termini di copertura settoriale e offerta di qualificazioni.

Copertura settoriale: attualmente, l'IFP copre 13 Settori Economico Professionali (SEP). Potenzialmente, se si considerassero tutti i settori dell'Atlante, si potrebbero raggiungere **22 settori** (escludendo la sanità, sebbene figure come l'Operatore Socio Sanitario siano già attivate in alcune Province Autonome).

Livelli di qualificazione: il Repertorio ha coperto i livelli 3 e 4 dell'EQF (Operatori e Tecnici). È cruciale **aggiungere il secondo livello (Area Esecutiva)**, come definito nel rapporto di referenziazione. Questo è indispensabile per intercettare nuova utenza, inclusi giovani – adulti – NEET e per riconoscere esperienze e percorsi che, sommati in un percorso "a puzzle", possano condurre a qualifiche complete. L'Atlante permette di ragionare su livelli di complessità diversi a parità di processi di lavoro, rendendo possibile riconoscere, ad esempio, l'aiuto cuoco.

Microcompetenze: il nuovo repertorio dovrebbe consentire di operare

non solo con macro-figure, ma anche con **microcompetenze**, attraverso diverse combinazioni per rispondere meglio alle esigenze dei territori.

Manutenzione Automatica: l'aggancio all'Atlante consentirebbe una **manutenzione automatica** degli *standard* professionali, non più autoreferenziale o dipendente da un lungo processo di commissioni.

Questo approccio rafforza la dimensione professionale e il dialogo con il mondo del lavoro. Garantisce una maggiore comprensione e facilità d'uso delle opportunità, e conferisce un'enorme autonomia alle Regioni per configurare qualificazioni specifiche o di nicchia (come l'esempio del Maestro d'Ascia). Inoltre, l'Atlante potrebbe supportare la definizione di prove di valutazione standardizzate ma contestualizzate.

Punti di attenzione

Il successo di questa riorganizzazione dipende dalla risoluzione di alcuni punti critici:

1. **Definizione di criteri di correlazione chiari:** è fondamentale stabilire regole comuni e precise che definiscano come il livello regionale si colleghi al livello nazionale, garantendo la validità del titolo pur in un contesto di piena autonomia regionale;
2. **Coinvolgimento strutturale di esperti di settore:** sarà necessario coinvolgere esperti per calibrare in modo preciso, a livello macro e micro, le *performance* professionali dettagliate dall'Atlante;
3. **Accompagnamento e monitoraggio:** è indispensabile accompagnare e monitorare le Regioni e le Istituzioni per assicurare l'implementazione del nuovo modello.

Si spera che le Regioni non ricadano nella "zona comfort" dell'Accordo 2019, evitando di procedere alla necessaria revisione.

L'attuale architettura e configurazione del Sistema nazionale IeFP assicura quella «agilità», quella «liquidità» richieste per «**abilitare**» alla crescente complessità dello spazio sociale?

Siamo certi che **il Repertorio nazionale delle figure** di riferimento dell'offerta formativa, aggiornato nel 2019, sia in grado di assicurare tutto ciò?

La copertura in termini settoriali e di livello delle qualificazioni risponde ancora alle istanze socio-economiche e del lavoro, agli scenari attesi?

Le "regole" del suo utilizzo, soprattutto per avvalersi delle soluzioni trovate nel 2019 a salvaguardia dell'**identità di ogni territorio**, sono state ben comprese, correttamente applicate, efficaci?

E' ancora attuale disporre di **criteri di manutenzione** complessi che richiedono tempi non in grado di dare risposte rapide e articolate ai fabbisogni (**dei territori**)?

L’attuale IeFP è «**ingessata**»?

La IeFP risponde ai fabbisogni del contesto attraverso un’offerta formativa articolata in standard di riferimento

La IeFP risponde ai fabbisogni attraverso **figure professionali**

Decreto legislativo 226/2005
art.18 (Livelli essenziali dei percorsi), comma 1, lettera d)

(…) figure di differente livello, relative ad aree professionali, figure che possono essere articolate in specifici profili professionali sulla base dei fabbisogni del territorio

Aree di qualificazione (QNQ/EQF)*	Numero figure nazionali**
Area **Esecutiva** (2° Livello QNQ)	0
Area **Operativa** (3° livello QNQ)	**30**
Area **Tecnica** (4° livello QNQ)	**29**
Totale figure nazionali IeFP (2019)	**59**

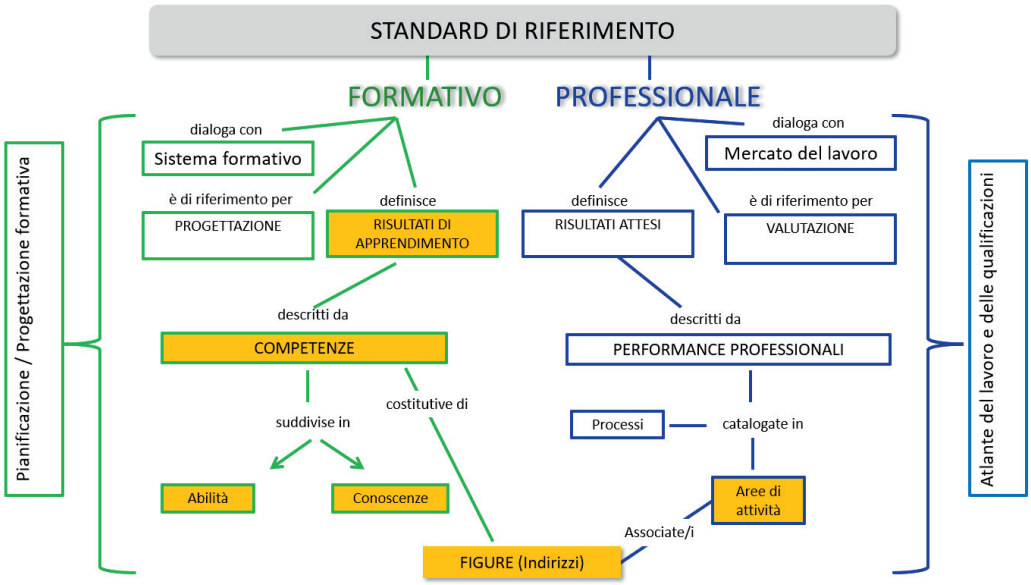
* Rapporto di referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF 2022
** Accordo in CSR 1 agosto 2019 e Decreto MI n. 56 del 7 luglio 2020

Aree di qualificazione (QNQ/EQF)*	Numero Competenze**	Numero Abilità **	Numero Conoscenze**	Totale Standard**
Area **Operativa** (3° livello QNQ)	333	4.556	1.847	**6.736**
Area **Tecnica** (4° livello QNQ)	315	7.363	2.503	**10.181**
Totale figure nazionali IeFP (2019)	648	11.919	4.350	**16.917**

* Rapporto di referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF 2022
** Accordo in CSR 1 agosto 2019 e Decreto MI n. 56 del 7 luglio 2020

(287 standard medi/figura)

Repertorio IeFP
(un mix di standard, soprattutto formativi)



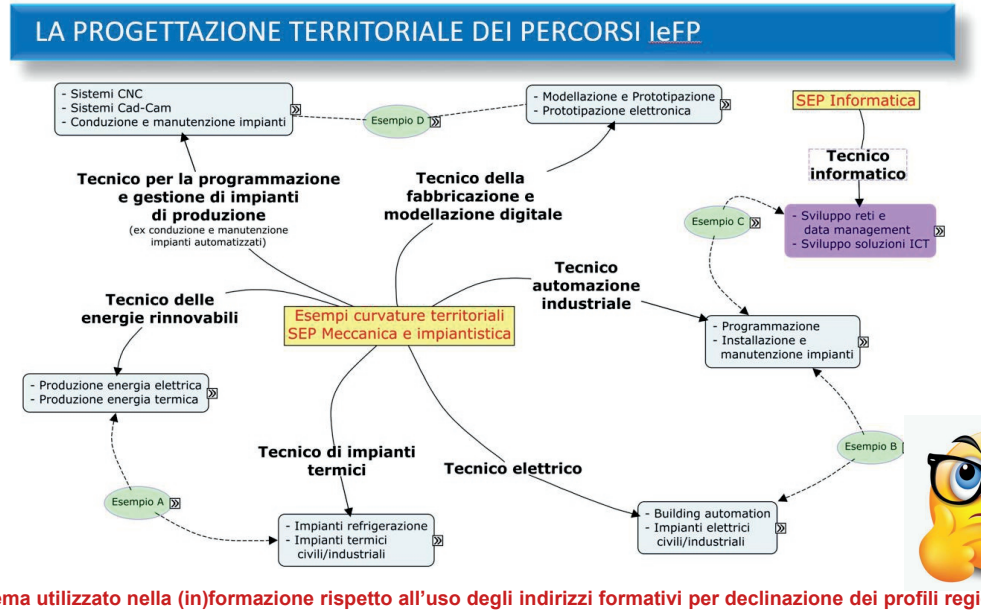
Adattamento su modello di Remy Daros, Regione FVG

Accordo in CSR 1 agosto 2019, Allegato 1, lettera B)

*«La figura può articolarsi in **indirizzi formativi** nazionali; (.....); L'articolazione per indirizzi formativi è presente qualora la figura necessiti, in termini di competenze tecnico-professionali, di specifiche caratterizzazioni di "processo" o "di prodotto/servizio"*

Aree di qualificazione (QNQ/EQF)*	Numero Indirizzi formativi**
Area **Operativa** (3° livello QNQ)	36
Area **Tecnica** (4° livello QNQ)	54
Totale figure nazionali IeFP (2019)	90

* Rapporto di referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF 2022
** Accordo in CSR 1 agosto 2019 e Decreto MI n. 56 del 7 luglio 2020



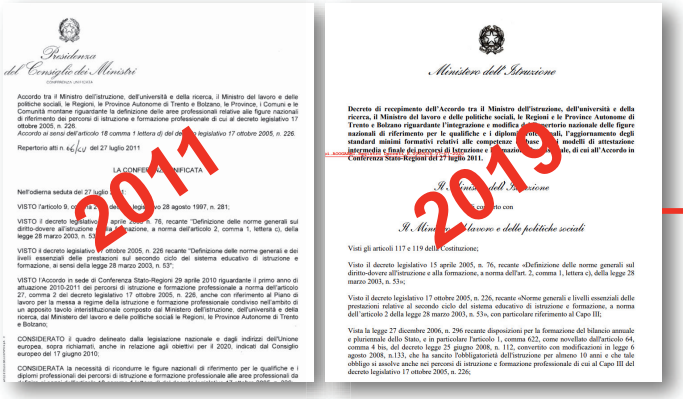
Fonte: Remy Daros, Regione FVG

Schema utilizzato nella (in)formazione rispetto all'uso degli indirizzi formativi per declinazione dei profili regionali

L'aggiornamento e la manutenzione
degli standard delle figure professionali

Accordo in CSR del 27 luglio 2011

Il Repertorio nazionale, le figure nazionali di riferimento che lo costituiscono ed i relativi standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali specifiche sono ***aggiornati periodicamente con cadenza triennale****, con riferimento agli* ***esiti del monitoraggio e delle valutazioni di sistema****, nonché agli sviluppi della ricerca scientifica, alle innovazioni tecnologiche e alle esigenze espresse dal mondo economico e produttivo*



Nascita del Repertorio e definizione degli standard nazionali

Aggiornamento del Repertorio e degli standard nazionali

….. 21 mesi di lavoro

Il Repertorio nazionale, le figure nazionali di riferimento che lo costituiscono ed i relativi standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali specifiche sono aggiornati periodicamente con cadenza triennale, con riferimento agli esiti del monitoraggio e delle valutazioni di sistema, nonché agli sviluppi della ricerca scientifica, alle innovazioni tecnologiche e alle esigenze espresse dal mondo economico e produttivo. La manutenzione del Repertorio nazionale prevede le seguenti operazioni:

- *l'aggiornamento delle figure e/o dei relativi indirizzi e delle relative competenze tecnico-professionali;*
- *l'individuazione e la descrizione di nuove figure nazionali di riferimento delle qualifiche e dei diplomi di istruzione e formazione professionale.*

Per entrambe le operazioni di manutenzione del Repertorio nazionale si prevedono le seguenti fasi procedurali:

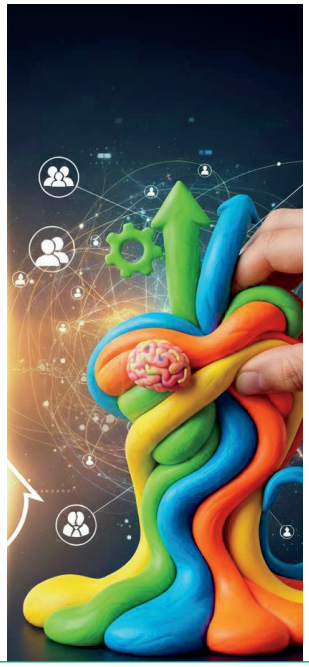
- *proposta di aggiornamento di figura/indirizzo o di nuova figura nazionale di riferimento a cura della IX Commissione della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome, al Tavolo Tecnico Interistituzionale, composto dal Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Coordinamento Tecnico della IX Commissione della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome, in base alle indicazioni descrittivo-costruttive e secondo il format previsto per la definizione di figure e indirizzi, a cadenza triennale, entro il mese di settembre, per l'anno scolastico e formativo seguente.*
- *istruttoria a cura del Tavolo Tecnico Interistituzionale sulla base di:*
  - *verifica della completezza e conformità dei supporti documentali in base alle indicazioni descrittivo-costruttive, al format previsto per la definizione di figure e indirizzi, comprensivi delle eventuali tabelle di corrispondenza tra le nuove denominazioni delle figure/indirizzi e le previdenti denominazioni;*
  - *verifica di coerenza con il riferimento unitario al profilo educativo, culturale e professionale del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione;*
  - *valutazione analitica e complessiva delle proposte di manutenzione e sviluppo in riferimento a:*
    - *aderenza delle proposte alle innovazioni dei processi di lavoro e/o alle esigenze del sistema socio-economico territoriale e/o settoriale;*
    - *comprovata sostenibilità/occupabilità riferita ai target di utenza;*
    - *ricorsività e/o evidenza del carattere sovraregionale delle proposte, in una logica di "banda larga" delle figure del Repertorio nazionale;*
    - *coerenza delle proposte con il quadro complessivo dell'offerta tecnica e professionale secondaria e superiore di istruzione e formazione professionale e con i differenti livelli del Quadro Europeo delle "Qualificazioni" tenendo conto di quanto previsto dall'Intesa del 16 dicembre 2010;*
- *convocazione, entro il mese di novembre, di una Conferenza dei servizi a livello nazionale, alla quale partecipano, oltre le amministrazioni componenti del Tavolo Tecnico Interistituzionale, le altre amministrazioni interessate e le parti sociali per il parere sulle proposte di aggiornamento;*
- *approvazione dell'aggiornamento del Repertorio nazionale e dei relativi standard minimi formativi mediante Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, recepito con Decreto adottato di concerto dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.*

Le competenze tecnico-professionali comuni e/o le competenze di base ed i relativi standard minimi formativi possono essere aggiornati periodicamente con cadenza triennale, con riferimento agli esiti del monitoraggio e delle valutazioni di sistema di filiera e del complessivo sistema educativo di istruzione e formazione professionale, nonché agli sviluppi della ricerca scientifica, alle innovazioni tecnologiche e alle esigenze espresse dal mondo economico e produttivo. L'aggiornamento prevede le seguenti operazioni:

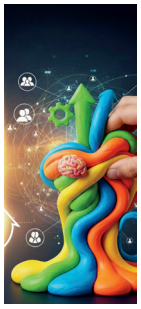
- *proposta di aggiornamento al Tavolo Tecnico Interistituzionale a cura di uno o più dei suoi componenti, entro il mese di settembre per l'anno scolastico e formativo seguente, descritti secondo descrittori e definizioni di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle "Qualificazioni" per l'apprendimento permanente del 23 aprile 2008, nonché secondo le indicazioni descrittivo-costruttive;*
- *istruttoria a cura del Tavolo Tecnico Interistituzionale sulla base di:*
  - *verifica della completezza e conformità dei supporti documentali a descrittori e definizioni di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente del 23 aprile 2008 nonché alle indicazioni descrittivo-costruttive;*
  - *verifica di coerenza con il riferimento unitario al profilo educativo, culturale e professionale del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione;*
  - *valutazione analitica e complessiva delle proposte di manutenzione e sviluppo in riferimento agli esiti del monitoraggio e delle valutazioni di sistema di filiera e del complessivo sistema educativo di istruzione e formazione professionale, nonché agli sviluppi della ricerca scientifica, alle innovazioni tecnologiche e alle esigenze espresse dal mondo economico e produttivo.*
- *approvazione dell'aggiornamento delle competenze tecnico-professionali comuni e/o delle competenze di base e dei relativi standard minimi formativi mediante Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, recepito con Decreto adottato di concerto dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.*

Aree di qualificazione (QNQ/EQF)*	Numero Competenze**	Numero Abilità **	Numero Conoscenze**	Totale Standard**
Area **Operativa** (3° livello QNQ)	333	4.556	1.847	**6.736**
Area **Tecnica** (4° livello QNQ)	315	7.363	2.503	**10.181**
Totale figure nazionali IeFP (2019)	648	11.919	4.350	**16.917**

Sostenibile? Agile? Rapido?



Quale «condizionalità» per una IeFP agile?



IeFP prospettiva ***Next Agility***

Modellare un «**nuovo**» Repertorio
e «nuovi standard» nazionali
a sostegno dell'agilità

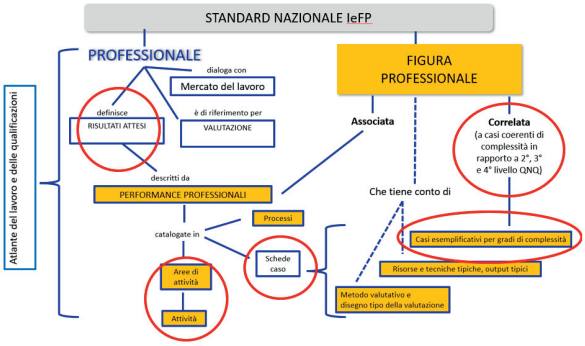
Coordinate generali della
modellazione del «**nuovo**»
Repertorio

Piano nazionale: **gli standard di riferimento si limitano alla dimensione prettamente professionale restituita dall'Atlante del lavoro**, aggiornata automaticamente in progress sulla base degli aggiornamenti dei vari livelli/oggetti della nomenclatura dell'Atlante (processi di lavoro, aree di attività, attività, risultati attesi, casi esemplificativi della performance attesa, risorse e tecniche tipiche, output tipici, metodo valutativo e disegno tipo della valutazione). **Effettiva piena coerenza rispetto al Decreto legislativo 226/2005 art.18 (Livelli essenziali dei percorsi), comma 1, lettera d)**

Piano regionale: **vengono declinati dalle singole Regioni gli standard formativi, esplicitati in termini di risultati di apprendimento (competenze, abilità, conoscenze)** associati agli standard professionali nazionali nel **rispetto di specifici criteri metodologici ("regole comuni") che assicurino la validità nazionale dei titoli rilasciati.**

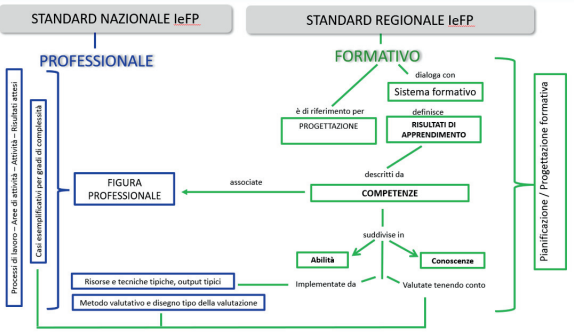
Processo di modellazione del «**nuovo**» Repertorio

Piano nazionale



1. «Aree di attività e *Attività pertinenti»*
2. *«Performance professionali macro e micro pertinenti»*
3. *«Figure professionali IeFP»* (anche con elementi tipici e disegno valutazione performance) - Repertorio

Piano regionale



1. «Figure professionali IeFP*»* - *Repertorio*
2. *«Elementi tipici delle figure professionali»*
3. *«Risultati di apprendimento»*

(eventuale)

4. *«Profilatura qualificazione regionale»*
5. *«Risultati di apprendimento»*

Repertorio nazionale IeFP *NEXT*: ragioni e modellizzazione

Frisanco M.
«IeFP NEXT. Una nuova configurazione del Sistema IeFP a partire dal Repertorio nazionale. Prima parte: stato dell'arte, necessità, opportunità per una nuova modellizzazione»

Repertorio nazionale IeFP *NEXT*: esercizio di fattibilità

Frisanco M.
"IeFP NEXT. Una nuova configurazione del Sistema IeFP a partire dal Repertorio nazionale. Seconda parte: una simulazione operativa"

Esercizio su «Operatore della ristorazione» nazionale

https://www.cnos-fap.it/page/rassegna-cnos

Figura professionale IeFP: OPERATORE DELLA RISTORAZIONE

Breve descrizione (tipo di intervento nei processi di lavoro, sintesi delle competenze mobilizzate per presidiare le attività lavorative connotative la qualificazione)
Livello di qualificazione in rapporto al QNQ/EQF
Range di codici di referenziazione alla CP/ISTAT e all'ATECO/ISTAT
SETTORE: Servizi Turistici
PROCESSO: Servizi di ristorazione
SEQUENZA DI PROCESSO: Definizione dell'offerta e supervisione del servizio di ristorazione, preparazione degli alimenti e delle bevande e confezionamento di cibi precotti o crudi
ADA.23.01.03 Preparazione degli alimenti e allestimento piatti
Attività:

- *Controllo delle materie prime*
- *Controllo dello stato delle attrezzature di cucina*
- *Preparazione preliminare delle materie prime*
- *Cottura degli alimenti (pietanze e dolci)*
- *Decorazione di piatti e vassoi*
- *Preparazione dei semilavorati*
- *Allestimento dei piatti*
- *Conservazione di materie prime*
- *Cura dell'igiene dei luoghi, delle attrezzature e del materiale operativo*
- *Applicazione delle procedure di autocontrollo per la sicurezza dei prodotti alimentari*

Performance professionali:

- *Gestire cotture regolando i parametri tecnici in funzione della pezzatura o di temperature specifiche*
- *Gestire cotture di alimenti, freschi e congelati, con procedimento a più fasi o di dimensioni grandi a bassa temperatura o tempi di esecuzione rapidi*
- *Gestire cotture regolando i parametri in base alle pezzature del prodotto o al suo pregio*
- *Stufare e brasare alimenti, mantenendo le proprietà organolettiche*

(Avvertenza: esercizio di simulazione solo per ADA 23.01.03 ed al solo Risultato atteso n. 2)

Standard nazionale

Linguaggi (di performance >< a banda larga)

Cuocere (standard professionale)*

- Gestire cotture regolando i parametri tecnici in funzione della pezzatura o di temperature specifiche
- Gestire cotture di alimenti, freschi e congelati, con procedimento a più fasi o di dimensioni grandi a bassa temperatura o tempi di esecuzione rapidi
- Gestire cotture regolando i parametri in base alle pezzature del prodotto o al suo pregio

* Atlante del lavoro

Cuocere (standard formativo)**

Realizzare la preparazione di piatti del menù, secondo gli standard di qualità definiti e nel rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti

* *Accordo in CSR 1 agosto 2019

Trattamenti estetici (standard professionale)*

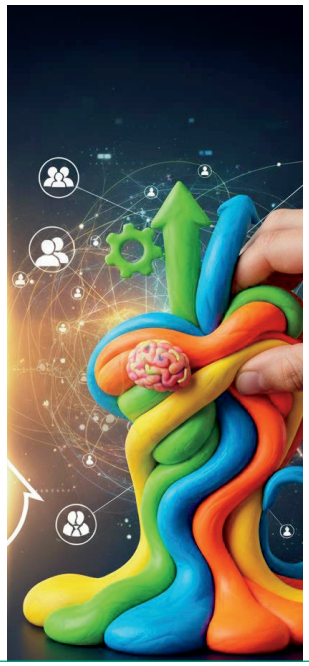
- Eseguire i trattamenti di base (depilazioni, epilazione, manicure e pedicure estetico), individuando i prodotti cosmetici in funzione del trattamento da realizzare, seguendo le procedure previste
- Realizzare i trattamenti dermo-estetici per il viso e per il corpo, trattando le diverse parti mediante tecniche di manipolazione manuale o attraverso l'utilizzo di strumenti elettromeccanici, seguendo le procedure previste e applicando le norme e misure di tutela del cliente
- Realizzare trattamenti di ricostruzione e decorazione delle unghie seguendo le procedure previste e applicando le misure di sicurezza a salvaguardia del cliente

* Atlante del lavoro

Trattamenti estetici (standard formativo)**

Eseguire i trattamenti di base, individuando i prodotti cosmetici in funzione del trattamento da realizzare

* *Accordo in CSR 1 agosto 2019



Quali «condizionalità» per una IeFP liquida?

IeFP prospettiva ***Next Open***

Modellare un «**nuovo**» Repertorio guardando

Copertura settoriale IeFP
Offerta di qualificazioni
Aree (livello) di qualificazione
Engagement di nuove future utenze

COPERTURA SETTORI ECONOMICO PROFESSIONALI - QUALIFICHE E DIPLOMI		
	Operatori	Tecnici
Agricoltura, silvicoltura e pesca	X	X
Produzioni alimentari	X	X
Estrazione gas, petrolio,carbone, minerali e lavorazione pietre	2019	2019
Chimica	X	
Vetro, ceramica e materiali da costruzione		
Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica	X	X
Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda	X	X
Legno e arredo	X	X
Carta e cartotecnica		
Edilizia	X	X
Stampa ed editoria	X	X
Trasporti e logistica	X	2019
Servizi di public utilities	2019	
Servizi finanziari e assicurativi		
Servizi di informatica	2019	2019
Servizi di telecomunicazione e poste		
Servizi di distribuzione commerciale	X	X
Servizi turistici	X	X
Servizi culturali e di spettacolo		2019
Servizi di attivitÃ Â ricreative e sportive		X
Servizi socio-sanitari		
Servizi di educazione, formazione e lavoro		
Servizi alla persona	X	X
Area comune	X	X
X = COPERTURA GIA' PRESENTE NEL 2011		

Copertura SEP pertinenti da parte della IeFP

2011: 13 SEP

2019: 18 SEP

20(..): 22 SEP

Un «nuovo» Repertorio
per riferimenti «certificativi di qualificazione» sia
«macro» (figure) che «micro» (competenze)

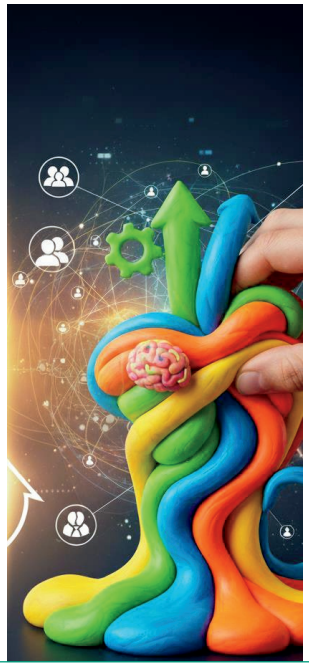
59

…(2)59

Copertura estesa dei livelli di Qualificazione IeFP (QNQ/EQF) anche al

2° Livello QNQ/EQF (Area esecutiva)

oltre agli attuali 3° (Area operativa) e 4° livello (Area tecnica)



IeFP *NEXT* *Repertorio*

- *Vantaggi e opportunità*
- *Punti di attenzione*

Vantaggi e opportunità

- Rafforzamento della dimensione professionale, del dialogo con il lavoro e della corresponsabilità formativa (linguaggi più comprensibili, maggiore connettività)
- Ampliamento significativo del ventaglio di qualificazioni potenzialmente di riferimento dell'offerta formativa IeFP e maggiore copertura sia settoriale che di livelli di qualificazione
- Manutenzione automatica degli standard professionali nazionali IeFP (contestualmente all'Atlante del lavoro)
- Maggiore «comprensione» e «facilità d'uso» (opportunità) del Repertorio nazionale IeFP
- Maggiore flessibilità (autonomia) nella configurazione degli standard formativi regionali anche al fine di offrire qualificazioni più specifiche e anche di «nicchia»
- Maggiore tempestività di risposta a livello regionale
- Valutazione (prove d'esame) standardizzata ma contestualizzata (eventualmente)

Punti di attenzione

- Necessità di definire criteri di correlazione chiari (standard nazionale – standard regionale)
- Necessità di definire «Regole comuni» per l'identificazione e implementazione delle qualificazioni regionali (validità nazionale dei titoli)
- Coinvolgimento strutturale di esperti di settore per identificazione e calibrazione delle performance professionali IeFP attese (livello macro, livello micro)
- Accompagnamento e monitoraggio delle Regioni e Istituzioni formative (effettiva comprensione e applicazione delle "Regole comuni»)
- Accettazione e implementazione da parte delle Regioni

VERSO UN NUOVO MODELLO DI VET:
20 ANNI DI SISTEMA
DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
PROFESSIONALE
PROSPETTIVE, PROPOSTE
E POLITICHE PER IL FUTURO

Grazie

mauro.frisanco@gmail.com

IeFP *NEXT* promuove un nuovo «incontro generativo»
per consolidare il suo Valore e per dare nuove forme a tutto ciò che può essere maggiormente **messo in Valore**

Roberto Vicini[8]

Prendendo atto dei tempi contingentati, intendo presentare alcune riflessioni che sono complementari e in parte sviluppano l'analisi esposta dal collega Mauro Frisanco. L'intervento del collega sul repertorio ha identificato l'asse portante dal punto di vista del contenuto dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP).

Presupposti metodologici e sfide del sistema

Le proposte avanzate si fondano su presupposti di metodo che devono essere trasferiti alle altre componenti contenutistiche e di sistema dell'IFP, in modo da poter **rideterminare e riposizionare il sistema per reggere la sfida** che ci attende.

È necessario premettere che l'impatto atteso di variabili come l'**Intelligenza Artificiale** è paragonabile a una nuova rivoluzione industriale, con effetti molto più forti di precedenti trasformazioni e un impatto profondo sui modi e sulla forma del sistema di offerta.

L'IFP, in quanto sistema di offerta, non è composto solo da contenuti, ma anche dalle modalità attraverso cui questi vengono trasmessi e resi fruibili. Attualmente, il sistema rischia l'irrigidimento; è pertanto necessario leggere le linee di tendenza future per **intervenire e sbloccare** gli elementi che ingessano l'offerta. Riteniamo che le proposte qui delineate siano fattibili e sostenibili, anche grazie alla valorizzazione di pratiche e tentativi già in essere.

Ridisegno dei contenuti e delle competenze trasversali

Il lavoro proposto da Frisanco sulla dimensione professionale deve essere affiancato da una riflessione sui contenuti di apprendimento di carattere culturale e sui **contenuti di carattere trasversale**.

Una scelta fondamentale è riprendere l'ambito delle **dimensioni personali e sociali di apprendimento**. Tali dimensioni, se valorizzate, possono dare corpo a un valore aggiunto della IFP: quello di non separare la dimensione personale da quella dell'occupabilità e culturale.

---

[8] Roberto Vicini Esperto di sistemi di istruzione e formazione.

La prima proposta operativa è la definizione di un **PECUP (Progetto Educativo e Culturale Unico e Personalizzato) per la IFP** che espliciti tali dimensioni e ne tenga conto nell'articolazione complessiva degli esiti di apprendimento.

Alla luce di questo PCEUP, si rende necessario **ripensare l'attuale articolazione di qualifica e diploma**. Questi non devono essere concepiti come blocchi autoconsistenti, ma come *step* iniziali di un percorso di secondo livello che integra le dimensioni trasversali in modo contestuale fin dalla prima annualità. Questo è cruciale anche in relazione alla filiera, poiché è previsto che i percorsi quadriennali certifichino le competenze trasversali.

Traduzione in performance e approccio modulare

Il lavoro sulle competenze trasversali richiede un passaggio tecnico per tradurle in **esiti di apprendimento documentabili**, non confusi con attitudini. Tale traduzione deve risultare in *performance* chiare leggibili dal mondo del lavoro e dagli altri sistemi formativi (come le filiere).

Un'operazione analoga dovrebbe essere realizzata per le **competenze culturali di base**. Costruire *casistiche* per la dimensione storico-geografica e per le altre aree culturali costituirebbe un traduttore immediato verso gli altri ordinamenti, definendo cosa un Livello 2, 3 o 4 debba essere in grado di documentare in un dato ambito.

Questo approccio basato sulle casistiche e sui processi cognitivi permette di superare la modalità di trasmissione disciplinare ed enciclopedica, favorendo un approccio che lavora sulle **trasversalità** tra le diverse dimensioni di competenza.

Curriculum personalizzato e sostenibilità del sistema

Il PCEUP rende possibile la transizione verso un **curriculum realmente personalizzato**. La modularizzazione del percorso, supportata dall'**Intelligenza Artificiale**, può consentire lo sviluppo incrementale dei livelli in modo personalizzato, facilitando il riconoscimento e la certificazione anche dei livelli intermedi. Questa modularità permette inoltre la traduzione degli apprendimenti in **microcredenziali**.

Adottando soluzioni più *micro*, si libera l'attenzione del formatore dagli aspetti trasmissivi e meccanici, focalizzandola sul **rapporto formativo fondamentale**: la dimensione relazionale, la cura del potenziale degli allievi e la costruzione di curricola personalizzati.

Un curriculum personalizzato e modulare, presidiato da *team* docenti con un approccio trasversale, rende il sistema più sostenibile, liberando spazi ed energie e coinvolgendo in modo strutturato altre figure (come i *tutor* aziendali).

Prospettive sistemiche: l'apprendimento permanente e l'ordinamento nazionale

Un ulteriore aspetto di sistema riguarda l'appartenenza della IFP al **sistema dell'apprendimento permanente**. È necessario un ragionamento strategico per il raccordo con il *target* adulto e con la formazione continua.

In conclusione, è giunto il momento di riflettere sulla necessità che il sistema IFP si doti di un **ordinamento nazionale**. Tale ordinamento, da intendersi come un processo costruito in concorso dalle Regioni, dovrebbe fissare una **fisionomia di base comune e organica**, superando la frammentazione regolamentare che costituisce un punto di fragilità. È indispensabile che questa direzione venga perseguita pensando a soluzioni che rendano il sistema più flessibile.

7

DIBATTITO ISTISTUZIONALE

Modera Elena Pasquini*

*** Giornalista e autrice italiana di rilievo internazionale. Esperta di giornalismo costruttivo.**

Giuseppe Schiboni[9]

Con il cambiamento in atto nelle aziende e nelle professioni, cambiano anche le esigenze dei datori di lavoro e le richieste dei lavoratori. L'istruzione e la formazione professionale (IeFP) di alta qualità rivestono un ruolo fondamentale nel garantire che le persone abbiano le giuste competenze per affrontare le sfide socio-economiche e prosperare nella loro vita personale e professionale. Questa è la posizione della Regione Lazio della quale mi faccio portavoce anche in qualità di presidente della X Commissione della Conferenza Stato Regioni.

Questo vale sia per i giovani di oggi, ai quali la IeFP fornisce un percorso agevole nel mercato del lavoro sin dalla scuola dell'obbligo, sia per gli adulti che hanno bisogno di aggiornarsi e riqualificarsi per adattarsi a un mondo del lavoro in mutamento.

Il sistema di Istruzione e formazione professionale (IeFP) fornisce ai giovani una proposta educativa centrata sulla cultura del lavoro con una reale possibilità di inserimento lavorativo, contribuendo allo sviluppo economico e sociale dei territori.

A partire dalla riforma del titolo V della Costituzione, le Regioni, nell'ambito delle competenze costituzionalmente assegnategli, hanno lavorato alla costruzione di una offerta formativa stabile, integrata e non concorrenziale finalizzata per un verso al contenimento della dispersione scolastica e dall'altro a promuovere l'occupazione giovanile.

Un sistema a sviluppo verticale la cui logica di accrescimento fosse mirata alla costituzione di una "filiera professionalizzante" volta ad un rapido e qualificato accesso al mercato del lavoro.

Una volontà politica sostenuta nel corso degli anni dalle Regioni con considerevoli investimenti in termini finanziari e di risorse umane dedicate sui due segmenti della filiera: gli IeFP e gli ITS.

L'UE si sta impegnando per ridurre il tasso di giovani NEET tra i 15 e i 29 anni al 9% entro il 2030.

Secondo i dati Eurostat nel 2024:

- in media l'11% dei giovani tra i 15 e i 29 anni nell'UE non lavorava né frequentava corsi di istruzione o formazione;

[9] Giuseppe Schiboni Coordinatore Commissione Istruzione, Università e Ricerca della conferenza delle Regioni e Assessore Lavoro, Università, Scuola, Formazione e Ricerca.

- l'Italia, dopo la Romania, con una percentuale del 15.2% è il secondo Paese europeo con il tasso più alto di neet.

Bisogna però osservare che la quota complessiva di NEET è diminuita nell'UE di -4,7 punti percentuali tra il 2014 e il 2024. Ma la riduzione nei tassi di NEET (in termini di punti percentuali) tra il 2014 e il 2024 è stata significativa in Italia (-11,0 pp).

Sin dalle prime fasi di gestazione del disegno di legge di istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale, le Regioni si sono adoperate per consentire l'integrazione degli interventi formativi statali con quelli regionali, assicurando pari dignità ai ragazzi coinvolti nei diversi percorsi, in una logica di massima valorizzazione e piena efficienza dei sistemi già operanti sui territori.

Per questo le Regioni, in coerenza con il principio di sussidiarietà orizzontale e nel rispetto delle competenze ordinamentali e programmatorie delle Regioni, sono intervenute fin da subito affinché i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) fossero parte integrante e imprescindibile della filiera formativa tecnologico-professionale dell'autonomia organizzativa e funzionale delle istituzioni formative accreditate.

Una volontà che affonda le sue radici nel principio di garanzia della parità di condizioni e di opportunità tra scuole e istituzioni formative accreditate e, conseguentemente, tra studenti della IP e allievi della IeFP, assicurando equivalenti condizioni di trattamento tra il sistema dell'istruzione e quello dell'istruzione e formazione professionale nelle diverse misure di supporto pubblico.

Le Regioni, nella loro articolazione sia tecnica che politica, stanno collaborando attivamente al percorso di costruzione degli strumenti per l'attuazione della normativa relativa alla filiera formativa tecnologico-professionale.

Nello specifico, hanno proposto e stanno proponendo, di fatto sono in corso una serie di riunioni dei tavoli tecnici in merito, modifiche ed integrazioni al Decreto interministeriale "Accordi" e al Decreto interministeriale "INVALSI" di attuazione dell'articolo 25-bis, comma 4, lettera b) e comma 5.

Con riferimento al Decreto interministeriale "Accordi", a seguito di una prima proposta elaborata dal suo Ministero, le Regioni hanno trasmesso, nel mese di maggio, proprie osservazioni tecniche volte a chiarire l'iter procedimentale e la relativa tempistica per la programmazione della filiera da ricondurre all'interno del processo di programmazione regionale. Si evidenzia che nell'ambito di tale Decreto devono trovare esplicitazione l'insieme di aspetti che regolano il processo attuativo delle filiere in ambito territoriale, aspetti il cui mancato chiarimento ha comportato e continua

a comportare significative criticità per l'implementazione delle stesse nei diversi ambiti regionali.

La condivisione dei contenuti del Decreto è condizione per l'Intesa prevista dalla norma e non può essere ulteriormente dilazionata.

Con riferimento al Decreto interministeriale "INVALSI", le Regioni condividono l'impianto generale del provvedimento che prospetta la partecipazione dei percorsi di IeFP al sistema nazionale di valutazione nelle modalità ad oggi previste per le Istituzioni scolastiche e con tipologie di prova che tengono in considerazione la specificità della IeFP stessa.

Le Regioni hanno tuttavia avviato un proprio percorso tecnico di confronto per l'elaborazione di specifiche proposte emendative, su alcuni aspetti del Decreto: ad esempio nella parte in cui pone in capo alla Struttura tecnica dello stesso Ministero azioni che sono di competenza regionale.

L'attività di perfezionamento del quadro normativo non può prescindere da una visione chiara della fisionomia della filiera e del rapporto tra questa e la sua dimensione territoriale.

Per questo motivo le Regioni ritengono necessario e imprescindibile che i contenuti delle proposte normative oggetto dell'attuale confronto istituzionale debbono poter essere armonizzati in modo coerente e chiaro, nel rispetto sostanziale delle competenze regionali, secondo una prospettiva di collaborazione istituzionale che garantisca la necessaria efficacia al processo attuativo delle filiere e senza ulteriori interventi che possano ingenerare confusione nel già intricato e complesso apparato di norme che sono intervenute a disciplinare questo segmento del sistema d'istruzione e formazione.

Ciò con il fine ultimo, condiviso da tutte le istituzioni coinvolte, di favorire lo sviluppo e la diffusione della filiera formativa tecnologico-professionale, uno strumento strategico per l'innovazione del sistema educativo nel suo complesso.

Uno strumento in cui crediamo e su cui continueremo ad investire.

Massimo Temussi[10]

La dimensione globale delle competenze

Ringrazio per l'invito. Sebbene sia stata utile la ripresa del quadro europeo, è necessario considerare che la questione delle competenze ha oggi una dimensione non solo continentale, ma **globale**. Il tema è divenuto estremamente rilevante nell'ultimo decennio, tanto che alcuni governi hanno creato agenzie ministeriali dedicate alle *Skill Future*, focalizzate sulla definizione delle competenze per il futuro, superando il concetto di "repertorio" percepito come obsoleto.

In questo scenario, l'Italia si posiziona penultima in Europa, dopo la Romania, per la creazione di *skill* digitali, secondo i dati Eurostat. Ciò rappresenta un problema basilare e gravissimo: se siamo ultimi a creare tali competenze, significa che stiamo registrando competenze decise altrove. Paesi come la Corea del Sud e Singapore hanno tracciato strategicamente la linea verso le *Skill Future* da un decennio, lavorando per costruire blocchi di competenza proiettati al futuro.

La sfida della *Skill First* e dell'Intelligenza Artificiale

Negli Stati Uniti, la tendenza dominante è lo *skill first*. Negli ultimi due anni e mezzo, il 25% dei *curricula* universitari non include più la laurea. Le grandi imprese ricercano specifici **blocchi di competenze**.

L'Intelligenza Artificiale (IA) sta modificando le parti di lavoro più rapidamente di altri fattori. L'affermazione secondo cui l'IA distrugge milioni di posti di lavoro è ritenuta errata; al contrario, l'IA sta **creando posti di lavoro** che richiedono competenze digitali o di IA, competenze che spesso mancano in Italia.

Il fatto che in Germania le imprese stiano riducendo l'assunzione di laureati e stiano licenziandoli, focalizzandosi sulle competenze, è un dato che diventerà centrale nella discussione globale sulle *skill*.

[10] Massimo Temussi Direttore Generale Politiche Attive del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il ruolo centrale della IeFP e la mancanza di orientamento

L'aumento significativo dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) – con un incremento in pochi anni del 543% nel Sud e di oltre il 200% a livello italiano – assorbendo risorse per miliardi di euro, dimostra che la IeFP **non è un segmento minore** nel panorama educativo. La IeFP è uno dei meccanismi che **ascolta le imprese** in tempi brevi e forma in modo coerente la persona richiesta dall'azienda. Sebbene la legge sulla IeFP sia datata (20 anni) e necessiti di revisione, la IeFP è uno **strumento fortissimo**, con un **tasso di successo occupazionale del 72%**. Una IeFP riveduta e aggiornata, in particolare sulle competenze digitali e trasversali, intercetterebbe esattamente le esigenze imprenditoriali.

Attualmente, l'Italia registra la maggiore occupazione degli ultimi 20 anni, la disoccupazione più bassa dal 2007 e il tasso di contratti a tempo indeterminato più alto degli ultimi 35 anni. Tuttavia, la flessibilità del mercato del lavoro rimane un indicatore da tenere sotto controllo.

Il Ministero del Lavoro si trova a sopperire alle carenze di un sistema educativo (scuola e università) che non produce le *skill* richieste dalle imprese. Il **grande assente** in questo sistema è l'**orientamento**, giudicato totalmente inesistente nel sistema educativo. Tale assenza contribuisce a un tasso di abbandono universitario al secondo anno che è devastante, rendendo il recupero degli individui (che vivono un senso di fallimento) dieci volte più costoso e faticoso. È necessaria una revisione normativa e un **riorientamento complessivo** della IeFP per intercettare le urgenze del mondo produttivo.

Innovazione e nuovi paradigmi cantierabili

In risposta alla richiesta di azioni immediatamente cantierabili, si evidenzia la necessità per l'ente pubblico di **sperimentare attivamente soluzioni**. Il Ministero ha sviluppato un **sistema informativo unificato**, riconosciuto come *benchmark* europeo per la gestione delle politiche sociali e lavorative, ed è l'unico Ministero in Europa ad aver sviluppato un'**applicazione di Intelligenza Artificiale generativa**.

Riguardo alle *microcredenziali*, è stata sviluppata una piattaforma pubblica a **costo zero**, in collaborazione con le Regioni e il Dipartimento per la Transizione Digitale. Da luglio, questa piattaforma ha registrato 117.000 persone in formazione, con 31.000 persone che hanno completato il percorso ottenendo una **certificazione europea**.

La IeFP è centrale nel processo di crescita della **formazione continua**.

L'apertura del bando per il Fondo Nuove Competenze (FNC), con 700 milioni di euro stanziati, ha generato richieste dalle aziende pari a **1,6 miliardi di euro**, indicando che il *long life learning* sta esplodendo. Le imprese hanno compreso che la formazione continua è fondamentale per rafforzare il sistema produttivo interno.

La sfida attuale non riguarda l'efficacia del meccanismo, che sta funzionando, ma la sua **sostenibilità finanziaria** post-PNRR.

Il sistema da implementare deve basarsi sulle **microcredenziali** (piccoli blocchi di competenze per giovani e adulti) per costruire una competenza più ampia. Si osserva che gli ITS (Istituti Tecnici Superiori), pur percepiti negativamente in passato, sono oggi riconosciuti come un elemento che **rafforza l'università** stessa. Allo stesso modo, le *microcredenziali* e la formazione continua consentono di **formare blocchi di competenze** che possono contribuire al conseguimento di una laurea tramite crediti formativi.

Il vecchio modello formativo (basato su diploma, laurea, master, senza esperienza lavorativa) è inefficace. Il nuovo paradigma, sostenuto anche dall'impatto demografico e studiato in ambito comunitario (*Union of Skills*), prevede: **accesso precoce al lavoro, formazione continua, potenziamento della IeFP e delle microcredenziali**. Questo è il nuovo modello che richiede studio e adattamento per rafforzare il sistema.

Azioni cantierabili e paradigmi di innovazione

In un contesto in cui l'innovazione richiede soluzioni dinamiche e multiple, la linea strategica adottata dall'ente pubblico è quella di **mettersi in gioco e sperimentare attivamente**. Attendere che le soluzioni vengano proposte da altri comporterebbe una posizione di ritardo strategico.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha già attuato iniziative che si pongono come *benchmark*:

1. **Sistema informativo unificato:** è stato sviluppato un sistema informativo che ha unificato sia la componente sociale che quella lavorativa. Tale sistema ha registrato 2.200.000 utenti e 7 miliardi su piattaforma;
2. **Intelligenza Artificiale generativa (IA):** il Ministero è l'unica istituzione in Europa ad aver sviluppato un'**applicazione di intelligenza artificiale generativa**. Si registra l'interesse di governi europei, come Francia e Germania, nel comprendere e valutare l'operato del Ministero su tale fronte;
3. **Microcredenziali (*Microcredential*):** lo sviluppo delle microcredenziali è parte integrante della nostra discussione e rappresenta una delle soluzioni più concrete. È stata realizzata, in collaborazione con le Regioni e il

Dipartimento per la Transizione Digitale, una piattaforma pubblica interamente **sviluppata a costo zero**. Questa piattaforma, attiva da luglio, ha raggiunto obiettivi elevati:

- 117.000 persone stanno attualmente usufruendo della formazione;
- 31.000 persone hanno già completato il percorso formativo ottenendo una **certificazione europea**.

Formazione continua e sostenibilità

Questi risultati indicano l'efficacia della strategia che promuove un **connubio tra inserimento lavorativo e formazione continua**. L'obiettivo è consentire un ingresso precoce nel mondo del lavoro, anche con una qualifica inferiore, per poi rafforzare le competenze attraverso la formazione continua.

Il *Long Life Learning*, che in passato era sottoutilizzato, sta oggi "esplodendo". Le imprese hanno compreso che per rafforzare il sistema produttivo interno è indispensabile investire nella **formazione continua**. Stiamo investendo miliardi di euro sulla IeFP e sul Fondo Nuove Competenze (FNC) in pochi anni. A tal proposito, il bando FNC (formazione continua) con 700 milioni di euro stanziati ha ricevuto richieste dalle aziende pari a 1,6 miliardi di euro.

Il principale nodo da affrontare è la **sostenibilità finanziaria** di tale meccanismo performante nel periodo successivo al PNRR. L'azione intrapresa sulle microcredenziali mira a costruire **piccoli blocchi di competenze**, prevalentemente, ma non esclusivamente, per i giovani, che cumulandosi formano una competenza complessiva.

Verso un nuovo paradigma formativo

In passato, gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) erano percepiti da alcuni settori universitari con scetticismo; tuttavia, è ormai riconosciuto che gli ITS costituiscono un elemento di **connubio effettivo che rafforza anche l'università**. Le microcredenziali e la formazione continua seguono la stessa logica, poiché nulla impedisce di formare blocchi di competenze sulla propria professionalità per giungere, in progressione, al conseguimento di un titolo di laurea attraverso i crediti formativi. Si tratta di una visione differente, in cui un elemento non indebolisce l'altro.

Il modello formativo tradizionale (diploma, laurea, master in sequenza) si è rivelato inefficace per l'inserimento nel mondo del lavoro. Il **paradigma evolutivo** che si propone, anche alla luce dell'impatto demografico, è il seguente:

- **Ingresso precoce nel lavoro**;
- **Formazione continua**;
- **Potenziamento della IeFP e delle microcredenziali**.

Questo nuovo paradigma è oggetto di studio anche a livello comunitario, in particolare nei tavoli della *Union of Skills* e in relazione al Fondo Sociale Europeo. È necessario studiare e adattarsi per rafforzare questo sistema.

Antonio Ranieri[11]

Ringraziando per l'invito vorrei sottolineare come questo sia un **momento cruciale** per chiunque in Europa si occupi di politiche di formazione professionale e apprendimento.

Il contesto europeo e il bivio strategico della IFP

Il quadro istituzionale europeo è in piena evoluzione: a marzo è stata lanciata l'**Unione delle Competenze**, una delle iniziative prioritarie della nuova Commissione. Successivamente, a settembre, tutti i Paesi hanno sottoscritto la **Dichiarazione di Herning**, che ridefinisce il quadro delle priorità per il prossimo quinquennio. Attualmente, è in corso l'elaborazione della **nuova strategia europea per l'istruzione e formazione professionale**, il cui lancio è previsto per la metà del prossimo anno.

Dalla lettura del position paper, credo si sia voluta cogliere l'occasione del contesto celebrativo dei 20 anni per formulare alcune **proposte coraggiose** in piena sintonia con il dibattito e le riflessioni in corso sia negli altri Paesi che a livello europeo. Il riferimento al **bivio strategico** di fronte al quale si trova la IFP non è affatto retorico.

Quanto accaduto negli ultimi anni ha messo in luce alcune vulnerabilità strutturali dei nostri sistemi e delle nostre economie. Le discussioni sui grandi processi di trasformazione e transizione si concentrano oggi sulle due sfide chiave della **produttività** e della **resilienza strategica**. Si tratta di un *tradeoff* divenuto centrale in ogni ambito di *policy* e che richiede un ripensamento anche delle strategie in materia di competenze e apprendimento.

Il *focus* si sta spostando dalla ***knowledge economy*** (economia della conoscenza) alla ***skills economy*** (economia delle competenze), riconoscendo che le politiche per lo sviluppo delle abilità pratiche e delle competenze sono destinate ad assumere un ruolo sempre più importante. In estrema sintesi, potremmo dire che le competenze sono la conoscenza in azione. È fondamentale superare la percezione culturale che le competenze tecniche siano legate unicamente a compiti manuali a basso valore aggiunto o status sociale, per riconoscerne il **ruolo essenziale nell'alimentare i processi di innova-**

[11] Antonio Ranieri Capo Dipartimento per la Formazione Professionale e le Competenze del CEDEFOP.

zione, produttività e crescita. Tale evoluzione si riflette nelle politiche (es. Industria 5.0) e nei comportamenti delle imprese, che tendono sempre più a privilegiare l'esperienza e le competenze effettive rispetto ai titoli di studio.

Il potenziale inespresso della IFP

La sfida posta alla IFP non deve essere interpretata come una sfida per la sopravvivenza, bensì come una **crisi di crescita** e una grande occasione. La IFP ha il potenziale per interpretare i processi di transizione formativa richiesti dal nuovo contesto. L'economia delle competenze offre una base strategica per far passare la IFP dalla percezione di percorso secondario a quella di **pilastro di un nuovo modello formativo**.

L'Italia si trova di fronte a un paradosso demografico e produttivo: a fronte di una riduzione del 30% di giovani che entrano ogni anno nel mercato del lavoro rispetto al passato, si registrano i livelli più alti in Europa di giovani non in formazione che restano sottoutilizzati o esclusi dal mondo del lavoro.

L'area di mercato dei **giovani adulti con bassi livelli di istruzione** è quella in cui la IFP gode di un **vantaggio competitivo sostanziale**, potendo operare in un'area in cui detiene un quasi-monopolio naturale. Il potenziale della IFP in termini di flessibilità, personalizzazione e rapporto con i bisogni del territorio è significativo e potrebbe dare un contributo decisivo a sciogliere uno dei principali nodi strutturali del mercato del lavoro italiano.

In risposta alle sollecitazioni e agli spunti emersi, se si volesse sintetizzare in termini strategici, il successo della IFP dipenderebbe dalla capacità di implementare una **maggiore flessibilità dei percorsi** e una ***governance* unitaria-decentralizzata**. Questi aspetti sono cruciali per mettere il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IFP) nelle condizioni di cogliere le opportunità offerte dalla *Skills Economy*. Si concorda pienamente in questo senso con quanto esposto dal Dottor Temussi.

Linee strategiche per l'efficacia della IFP

Sebbene le caratteristiche dei diversi sistemi vadano sempre lette alla luce delle peculiarità nazionali, è possibile comparare i diversi modelli attraverso i tre elementi chiave della **stratificazione, standardizzazione e specificità**.

1. **Stratificazione:** percorsi formativi separati e scelte precoci ostacolano la mobilità e favoriscono la segregazione sociale. I rimedi a questo approccio *dualistico* (distinto dal *duale*, che è positivo) si basano sulla **maggiore flessi-**

bilità e modularità per costruire percorsi personalizzati e articolati. Le **microcredenziali** possono contribuire, se riconosciute a livello nazionale.

2. **Standardizzazione:** il documento evidenzia la mancanza di una fisionomia ordinamentale unitaria. *Standard* formativi flessibili, se accompagnati da garanzie di coerenza, qualità e continuità nell'offerta su tutto il territorio nazionale, costituiscono fattori di successo dei sistemi IFP.
3. **Specificità professionale (*Vocational Specificity*):** questo elemento riflette il grado di coinvolgimento delle parti sociali, in particolare dei datori di lavoro, nella definizione dei *curricula* e nella gestione dei programmi. La forza della IFP nel rapporto con le imprese e il territorio deve essere valorizzata attraverso l'applicazione **sistematica ed efficace dell'apprendimento sul lavoro** (*work-based learning*) in tutte le sue forme.

Il ruolo della IFP nello sviluppo delle competenze

I giovani di oggi saranno gli adulti di domani. La misura fondamentale del successo della IFP, qualora fosse possibile quantificarla, dovrebbe risiedere nel **grado di capacitazione dei giovani**. Per capacitazione si intende non solo la rimozione degli ostacoli, ma anche la misura in cui gli individui sono messi in condizione di continuare a sviluppare le proprie competenze nell'arco della vita lavorativa.

Questo aspetto è cruciale, poiché le analisi indicano che il vantaggio formativo della IFP rispetto al percorso accademico tende a perdersi nel medio-lungo periodo. I veri risultati nello sviluppo delle competenze sono determinati dalle **motivazioni** e dalla **capacità intrinseca** delle persone, unitamente alle **caratteristiche del contesto lavorativo**. L'ambiente lavorativo, pertanto, dovrebbe essere posto al centro del patto formativo tra persone, imprese, organizzazioni e comunità.

ESPERTI

Leopoldo Mondauto[12]

In occasione del ventennale del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), ritengo utile partire da qualche dato statistico in grado di restituire la misura di quanto il mercato del lavoro sia cambiato negli ultimi anni.

Evoluzione del mercato del lavoro e mismatch

Attualmente sono oltre 24 milioni gli occupati nel nostro Paese, con una crescita di oltre 2 milioni di unità rispetto al 2004. Il tasso di occupazione è aumentato di 5 punti percentuali e il tasso di disoccupazione è sceso dall'8% al 6,3%. Anche il numero dei NEET (*Not in Education Employment or Training*) si è notevolmente ridotto, attestandosi oggi a poco più di un milione, rispetto ai circa 2 milioni registrati appena 4-5 anni fa.

Nonostante questi livelli occupazionali senza precedenti, permane un evidente *mismatch*, la cui crescita negli ultimi anni è stata esponenziale. Nel 2019, infatti, il 26% delle entrate previste dalle imprese era considerato di difficile reperimento; a distanza di 5-6 anni, tale percentuale ha raggiunto il 47%.

Le cause principali sono in larga parte da ricercarsi nella carenza di candidati (30%) e nell'inadeguatezza della loro preparazione (13%). L'impatto economico sul Paese è significativo: Unioncamere stimava per il 2023 un costo di 44 miliardi di euro, pari al 2,5% del PIL. Per alcune figure professionali, la difficoltà di reperimento raggiunge addirittura il 60-70%. Questi dati mostrano la centralità che IeFP e formazione possono rivestire nello scenario attuale del Paese.

Dinamiche demografiche e tecnologiche

La situazione è destinata a divenire più critica nei prossimi anni a causa dell'invecchiamento della popolazione e della conseguente erosione della forza lavoro. L'Italia è il Paese in Europa con la più bassa incidenza di *under* 35. La dinamica demografica è impressionante: all'inizio del secolo, la fascia d'età 15-

[12] Leopoldo Mondauto Responsabile del Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia.

34 anni superava la 55-74 anni di 3 milioni di unità; oggi, a distanza di 25 anni, la fascia 55-74 anni supera quella *under* 35 di 4 milioni.

La composizione della forza lavoro si sta quindi profondamente modificando e non si tratta solo di una questione di numeri: stanno cambiano i fabbisogni professionali, i ritmi di apprendimento, le aspettative.

L'accelerazione verso l'economia green e digitale richiede una profonda revisione delle competenze tradizionali. La domanda di figure professionali capaci di contribuire alla sostenibilità ambientale è in crescita.

Le competenze digitali, al contempo, sono sempre più centrali, anche per professioni tradizionali, poiché l'automazione, l'intelligenza artificiale e l'analisi dei dati stanno modificando profondamente le dinamiche lavorative.

Tra le professioni per le quali si osservano le maggiori difficoltà di reperimento vi sono infatti quelle legate all'ICT e all'Intelligenza Artificiale (IA) e ciò nonostante l'avvento dell'IA possa essere considerata solo agli albori. Secondo i dati ISTAT 2024, infatti, nel nostro Paese appena l'8% delle aziende (sopra i 10 dipendenti) ha fatto ricorso a tecnologie di IA. Dato comunque in crescita rispetto al 5% del 2023.

La IeFP detiene un ruolo chiave e una responsabilità nel tradurre i bisogni delle aziende in percorsi formativi e nel generare competenze vive in grado di rispondere in tempo reale alle esigenze del mercato del lavoro.

La piattaforma Data Intelligence e le microcredenziali

Consapevoli della centralità e delle potenzialità informative che oggi più che nel passato i dati rivestono nella gestione delle politiche del lavoro, Sviluppo Lavoro Italia ha costruito, con il supporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, una piattaforma di Data Intelligence, basata sull'analisi dei dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie. Questi dati costituiscono un patrimonio informativo straordinario che permettono di ricostruire ed osservare le traiettorie occupazionali nel tempo, fornendo una rappresentazione delle dinamiche del mercato del lavoro solo parzialmente note fino all'introduzione delle Comunicazioni Obbligatorie telematiche.

Analizzando questi dati emerge, ad esempio, come non vi siano traiettorie occupazionali perfettamente sovrapponibili. *Ogni individuo con la propria storia professionale, fatta di esperienze lavorative e formative di varia natura, registra nel tempo una specifica e peculiare traiettoria occupazionale che gli consente di acquisire un bagaglio unico di conoscenze, abilità e competenze.*

Questo principio rafforza la proposta del *position paper* relativo ai fabbisogni a chilometro zero e al ruolo dell'Intelligenza Artificiale nel supportare i for-

matori nell'individuazione di percorsi personalizzati. L'unicità delle esperienze lavorative maturate pone ogni individuo ad una diversa distanza dal mercato del lavoro e dalle singole opportunità professionali. Questo è il fondamento per dare impulso alle microcredenziali, che tenendo conto delle storie professionali individuali, consentono di colmare gap di competenze in maniera mirata.

Iniziative sul territorio e attivazione della forza lavoro potenziale

Sviluppo Lavoro Italia sta promuovendo un intervento nazionale incentrato sulla campagna *"C'è posto per te"*, un *tour* itinerante nelle principali città italiane il cui obiettivo primario è la riattivazione dei cittadini e in particolar modo delle fasce più deboli che vivono ai margini del mercato del lavoro.

Oltre agli 1,6 milioni di disoccupati, nel nostro Paese si contano 1,9 milioni di forze di lavoro potenziali *(statisticamente classificate come inattivi)* che si renderebbero immediatamente disponibili al lavoro qualora le condizioni di contesto migliorassero. Di questi, 700.000 sono under 34.

Uno degli obiettivi principali della nostra azione è riattivare questi cittadini. A Caivano, ad esempio, abbiamo registrato la partecipazione di 1.000 persone tra disoccupati e inattivi e in 300 hanno avviato un rapporto di lavoro dopo l'evento.

Iniziative come queste assumono, quindi, una particolare rilevanza. Il loro valore aggiunto sta nella capacità di avvicinare i servizi per il lavoro ai cittadini, raggiungendoli nei luoghi della vita quotidiana, e rafforzare la partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Natale Forlani[13]

Il contesto economico e la sfida demografica

L'appuntamento relativo alla scadenza dei finanziamenti del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** è ineludibile e di fondamentale importanza per l'intero Paese. L'emissione di ingenti risorse pubbliche ha rappresentato una soluzione congiunturale a un problema storico italiano: la caduta degli investimenti pubblici nella seconda metà degli anni Duemila.

Tale dinamica richiede una riflessione sull'uso delle risorse disponibili, in particolare riguardo alla spesa aggiuntiva di **650 miliardi di euro in sussidi a redditi** di varia natura. I trasferimenti statali destinati a prestazioni assistenziali gestite dall'INPS sono passati da 78 miliardi nel 2008 a **180 miliardi nel 2024**. Questa politica, che teorizza il sostegno statale ai salari (distribuzione primaria) a carico dei contribuenti, rappresenta l'estremizzazione di un mercato del lavoro, sebbene sia necessaria una gestione strutturale delle ricadute in termini di volumi e qualità una volta che i fondi del PNRR si esauriranno.

Mercato del lavoro e perdita di competenze

Il mercato del lavoro italiano è fortemente condizionato da una dinamica demografica critica. Si prevede che **6 milioni di persone usciranno per motivi pensionistici** nei prossimi 10 anni. Le **risorse umane disponibili** sono teoriche, poiché una parte dei giovani adulti rimane inattiva e a carico delle famiglie.

Oggi, gli **over 50** costituiscono il **43% delle transizioni lavorative**. Il tema centrale è la necessità di elevare il livello di impiego delle risorse e di non disperdere le competenze esistenti. Il *mismatch* (disallineamento tra domanda e offerta) non è prevalentemente causato dalla mancata generazione di nuove competenze, bensì dalla **perdita delle competenze** degli anziani che lasciano il mercato del lavoro senza adeguati sostituti.

In termini di specializzazione, il deficit non riguarda solo ingegneri informatici, ma soprattutto la **specializzazione tecnico-esecutiva**, storicamente curata dagli istituti di Formazione Professionale (IFP). Il patrimonio di compe-

[13] Natale Forlani Presidente dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche – INAPP.

tenze pratiche e valoriali acquisite in modo informale e integrate con il percorso teorico viene meno con l'uscita degli anziani. Si riscontrano due fratture in questa dinamica: una **valoriale** e una **tecnologica**, poiché la resilienza degli anziani è spesso legata alla bassa incidenza tecnologica in molti settori.

Ruolo della IFP e criticità delle politiche attive

L'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) ha storicamente svolto un ruolo di **recupero** per i giovani che non ottenevano risultati nei percorsi teorici, offrendo un percorso integrato tra pratica e teoria. Sebbene si riscontrino **risultati ottimi nella tenuta** dei percorsi IFP rispetto all'andamento delle coorti demografiche, il sistema risulta **del tutto inadeguato rispetto ai fabbisogni reali** del mercato. La perdita di competenze è superiore alla capacità di produzione.

La difficoltà di sostenere le transizioni lavorative elevate (circa **6 milioni di persone cambiano fisicamente lavoro ogni anno** in Italia) genera incertezza individuale e rappresenta un fenomeno strutturale che interroga il ruolo della formazione.

I programmi di politiche attive, come **GOL**, pur razionalizzando esperienze precedenti, operano con una **logica di 20 anni fa**. Il programma GOL, ad esempio, pur prendendo in carico un elevato numero di persone, mostra una **caduta verticale sui percorsi formativi**. L'approccio attuale, basato sulla pretesa di classificare i soggetti come "lontani" o "vicini" al mercato del lavoro, è inefficace e deve essere ribaltato.

Proposte strategiche e cambiamento culturale

È necessario un **cambiamento culturale** e non una **politica gradualistica**. Il sistema IFP deve essere sdoganato dal suo ruolo storico per affrontare l'adeguamento delle professioni mediante l'ibridazione tra valori, competenze e tecnologia.

I punti chiave su cui agire sono:

1. **Riforma dell'offerta formativa:** è imperativo **cambiare il modo di fare formazione**, abbandonando l'approccio basato sui "corsi" per adottare la **personalizzazione**, supportata da istruttori e certificatori. È necessario definire correttamente la **formazione permanente**;
2. **Ribaltamento delle governance:** le *governance* attuali sono troppo limitate nei soggetti coinvolti. Devono essere **vasi comunicanti di tipo per-**

manente, includendo strutturalmente l'università e la scuola secondaria, per concorrere alla **progettazione** delle politiche attive;

3. **Politiche attive centrate sulla persona:** il ruolo delle politiche attive deve essere quello di **veicolare sostegno direttamente sulle persone** (creando una politica basata sulle "doti" individuali) e non di veicolare risorse tramite *bandi*. È necessario riattivare la fiducia nelle persone;
4. **Fascicolo del lavoratore:** l'adozione del **Fascicolo del Lavoratore** è la condizione necessaria per superare il concetto di "presa in carico" (come concepito dal programma GOL) e per costruire modelli di cooperazione tra attori dell'orientamento e della formazione. Questo strumento è cruciale per la collezione delle competenze e per la **proattività** dei cittadini.

La potenza dell'innovazione è esterna all'attuale regolazione educativa e ha una finalità commerciale. Per reggere tale processo, è necessario mobilitare *governance* di innovatori sociali.

Michela Freddano[14]

Desiderando esprimere la mia gratitudine per l'invito porgo i saluti del Presidente INVALSI Roberto Ricci. È per noi un piacere presentare, in relazione al ventennale dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), un'esperienza empirica di valutazione realizzata in circa **dieci anni**.

La tematica dell'**eterogeneità territoriale** e l'esigenza di istituire una *governance* multilivello e multi-attore, emerse nel *position paper*, sono in profonda sintonia con la sperimentazione sviluppata da INVALSI in collaborazione con la Formazione Professionale. Tale processo, durato molti anni e di natura **partecipativa**, perdura tuttora in virtù delle recenti innovazioni normative (come la filiera 4+2), le quali richiedono un confronto costante con gli enti di formazione professionale e la Conferenza Stato Regioni.

L'esperienza di sperimentazione e autovalutazione

La sperimentazione, il cui gruppo di lavoro è stato costituito nel 2014, si è concentrata su due assi principali:

1. la **valutazione degli apprendimenti delle competenze di base** (Grado 10, corrispondente alla seconda secondaria di secondo grado);
2. l'implementazione del **processo di autovalutazione** coerentemente con il Sistema Nazionale di Valutazione ai sensi del DPR 80/2013, che ha coinvolto le diverse sedi formative accreditate che erogano percorsi di IeFP.

I risultati hanno mostrato l'interesse e la volontà di costruire una **politica valutativa uniforme a livello nazionale** e comune a tutte le sedi formative accreditate, finalizzata a gestire l'eterogeneità regionale. Le prove di Italiano e di Matematica, pur misurando gli stessi obiettivi di apprendimento previsti per le altre istituzioni scolastiche, sono state **adattate da INVALSI alla specificità della IeFP**, trattando contesti conosciuti e propri della formazione professionale, grazie al coinvolgimento di esperti e formatori della IeFP in gruppi di autori delle prove costituiti ad hoc.

L'importanza della valutazione non risiede unicamente nella verifica, ma nel **tema dell'azione**, conferendo valore all'utilizzo dei dati generati per il proprio miglioramento. La sperimentazione, che ha coinvolto **173 sedi formative** a livello nazionale, benché gestita in modo diverso rispetto alle istitu-

[14] Michela Freddano Primo ricercatore, Responsabile Area Valutazione delle Scuole INVALSI.

zioni scolastiche, ha permesso di creare un **equilibrio di *governance***. Tale equilibrio ha consentito alle sedi formative di utilizzare i dati delle prove INVALSI all'interno del proprio Rapporto di autovalutazione (RAV), creando in tal modo un senso e valore per una politica di tipo nazionale. Inoltre, le sedi formative partecipanti alla sperimentazione hanno avuto la possibilità di pubblicare il proprio RAV anche sul portale Scuola in Chiaro del Ministero dell'Istruzione e del Merito, un'ulteriore occasione di valorizzazione e promozione della propria offerta formativa.

Contributo al Sistema Nazionale di Valutazione

Un elemento significativo è il contributo della sperimentazione INVALSI al **Sistema Nazionale di Valutazione (SNV)**, ai sensi del DPR 80/2013, nel quale tale esperienza si inserisce. Abbiamo sperimentato un questionario rivolto ai formatori, che è stato la base sulla quale è stato costruito il questionario utilizzato oggi a sistema dai docenti di tutte le scuole di primo e secondo ciclo di istruzione e dell'infanzia. Questo processo ha generato una **positiva contaminazione** tra i sistemi.

In conclusione, dal punto di vista valutativo, la Formazione Professionale è pienamente **integrata nel sistema nazionale** grazie a processi costruiti congiuntamente in modo partecipativo.

La sperimentazione ha prodotto numerosi risultati che INVALSI ha raccolto in un Rapporto, edito da Franco Angeli nel 2026 e disponibile in open acces al link https://www.francoangeli.it/Libro/L%E2%80%99autovalutazione-nell%E2%80%99Istruzione-e-Formazione-Professionale-Rapporto-sulla-sperimentazione-del-RAV-IeFP-in-173-sedi-formative-accreditate?Id=29135

È inoltre disponibile un articolo pubblicato nel 2024 nella Rassegna CNOS, disponibile al link https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/articoli_rassegna/freddano_1-2024.pdf

Elio Formosa[15]

Unendomi ai ringraziamenti espressi da coloro che mi hanno preceduto procedo con estrema sintesi.

Il contesto riformatore e il rischio per la IFP

Si osserva che sul presente seminario aleggia la **questione di una riforma**, la quale, pur non essendo stata richiamata esplicitamente, è stata evocata più volte. Il rischio per la Formazione Professionale (IFP) è di trovarsi di fronte a una **riforma epocale** – quella relativa agli istituti tecnici e professionali – senza che sia stata ancora attuata una **riforma complessiva** della formazione professionale nel nostro Paese.

Tale riforma della IFP è stata richiesta per anni e in passato è stata molto vicina alla realizzazione. Si ricorda l'occasione del **2014**, quando il Governo di allora (Governo Renzi) chiese alla Conferenza delle Regioni di intervenire sulla formazione professionale. Il risultato fu significativo, poiché la Conferenza delle Regioni richiese che il Governo prendesse in mano la formazione professionale, ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, con lo scopo di:

1. **garantire l'accesso** ai percorsi di istruzione e formazione professionale a tutti i ragazzi in ogni Regione;
2. richiedere **risorse certe**;
3. affermare che la formazione professionale dovesse diventare **ordinamentale**.

Quella fu definita un'occasione persa, in quanto nessuno rispose a una richiesta che veniva dalle Regioni, le quali detengono di diritto competenze esclusive sulla formazione professionale.

Eterogeneità regionale e unità contrattuale

Attualmente, si giunge a questo dibattito in un contesto mutato, dove **ogni Regione difende il proprio sistema organizzativo** di formazione professionale. L'obiettivo di procedere verso una uniformità dell'intero apparato formativo, come suggerito nel Position Paper proposto dalla Fondazione CNOS-FAP e PTS, si ritiene sia realizzabile solo in un arco di tempo molto lungo.

---

[15] Elio Formosa Coordinatore Nazionale CISL Scuola per la Formazione Professionale e Scuola non Statale.

Un esempio della difficoltà di armonizzazione è rappresentato dal rinnovo del contratto per gli operatori della formazione professionale: tutte le organizzazioni sindacali hanno impiegato **10 anni** dall'ultimo rinnovo. Tale impresa fu complessa a causa della necessità di unire modelli regionali molto diversi (es. piemontese, lombardo, friulano con calabrese, siciliano, lucano), sia per gli aspetti economici che normativi (es. orari di lavoro e retribuzioni base).

In mancanza di una legislazione uniforme, il **contratto è divenuto il solo strumento unitario del sistema**. Lo scopo politico di questa armonizzazione è quello di poter garantire a tutti i lavoratori della formazione professionale gli stessi diritti e doveri. Il contratto ha introdotto la **sanità integrativa** (a costo contrattuale per gli enti) e ha potenziato la **previdenza integrativa** estendendo alla formazione professionale gli accordi siglati con **Fondo Espero**, ovvero il medesimo *fondo di pensione integrativa negoziale* della quale si avvale il comparto scuola. Tale adesione ha garantito che la formazione professionale fosse riconosciuta in un ambito più ampio da tutti i componenti del fondo (Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione, MEF, Organizzazioni sindacali).

Ruolo istituzionale e preoccupazioni del personale

È necessario formulare un'osservazione critica: il sistema della IFP, basato sulle competenze e sullo sviluppo, **manca di una legge di supporto**. Manca una legge come la 845 del '78 che consenta alla formazione professionale di operare in tutto il Paese con le stesse regole.

Per quanto riguarda il personale, si percepisce uno stato di **confusione e preoccupazione**. I lavoratori si rendono conto che una probabile riforma potrebbe sovrapporsi o addirittura rischiare di sostituire il sistema della formazione professionale. È imperativo ribadire l'identità della IFP e difenderla unitariamente.

Risulta **impossibile competere** con il sistema scolastico, che è un organismo monolitico, con un solo datore di lavoro (lo Stato), risorse certe e stabilità occupazionale. La IFP, al contrario, deve competere con **20 sistemi diversi e spesso mal finanziati**. Nonostante i finanziamenti aggiuntivi elevati, se ne riscontra l'assenza di spesa in regioni come Calabria, Basilicata e Sicilia, dove si sono registrate perdite di posti di lavoro (es. 5.000 in Sicilia in poco tempo).

Infine, si rinnova l'appello agli Enti, alle Regioni e al Governo affinché si intervenga con una **riforma complessiva della formazione professionale** che garantisca l'accesso ai percorsi a tutti i giovani che desiderano aderirvi, condizione che attualmente non si verifica in Italia.

Riccardo Giovani[16]

Desidero esprimere il mio ringraziamento per l'invito e in particolare a Don Giuliano Giacomazzi, estendendo la gratitudine ai Salesiani per il loro impegno nei confronti dei giovani e, per riflesso, per il sistema delle imprese e per il Paese.

Rilevanza della IFP per l'impresa artigiana

Esistono numerosi **punti di contatto** tra l'impresa artigiana e l'Istruzione e Formazione Professionale (IFP):

1. **canale formativo primario**: la IFP rappresenta il **principale canale di formazione** per le figure professionali di cui l'impresa artigiana necessita;
2. **legame territoriale**: si evidenzia un forte **legame con il territorio**. Le statistiche mostrano che i giovani, ottenuta la qualifica professionale, tendono prevalentemente a rimanere e lavorare nel territorio. Questo dato si allinea con il carattere territoriale dell'impresa artigiana, contribuendo a mantenere vitali i luoghi che altrimenti rischierebbero la desertificazione;
3. **coerenza professionale**: un altro aspetto cruciale per i giovani è l'alto livello di **coerenza tra la qualifica conseguita e la tipologia di lavoro**. Tale allineamento è fondamentale per ridurre lo *stress* giovanile spesso generato dal disallineamento;
4. **relazioni costruttive**: la IFP costituisce un momento di **forti relazioni** tra le imprese e l'istruzione professionale. Sebbene la realtà della IFP non sia uniformemente forte in tutti i territori italiani, il punto di contatto tra le imprese e l'istruzione professionale è saldo.

Sfida del mismatch e qualificazione del lavoro

È emerso chiaramente che il futuro del lavoro risiede nella sua **qualificazione**. Sussiste un elevatissimo *mismatch* di competenze nel settore artigiano, il più alto rispetto ad altri settori. Il problema non è più limitato alla difficoltà di incontro tra domanda e offerta, come accadeva in passato, ma riguarda un problema di **competenze**, il che richiede un'indagine approfondita sul modello di formazione.

[16] Riccardo Giovani Direttore delle Politiche Sindacali e del Lavoro di Confartigianato.

La formazione di competenze, dalla scuola primaria all'università, passando per l'istruzione tecnico-professionale, **dovrebbe essere al centro della nostra politica economica**.

Vale per gli imprenditori e vale per i lavoratori.

La scuola, di ogni ordine e grado, fino al livello universitario, deve dialogare con il mondo dell'impresa per comprenderne le esigenze e preparare le nuove generazioni ad entrare nel mondo del lavoro.

I dati sul mismatch, aggravati dalle dinamiche demografiche in continuo peggioramento, dimostrano, quindi, la necessità di continuare ad **investire in un'adeguata politica formativa** tracciando un percorso che, partendo da un sistema strutturato di orientamento scolastico e professionale, possa sostenere l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato duale, nonché l'istruzione tecnica e professionale, nell'ottica di un più stretto collegamento con i sistemi produttivi dei territori e una più facile transizione nel mondo del lavoro.

Serve una politica formativa capace di insegnare ai ragazzi le competenze necessarie alle aziende, occorre potenziare l'apprendistato, sia professionalizzante che duale, creare percorsi di istruzione professionale che tengano conto dell'evoluzione dell'economia.

Per quanto riguarda il sistema delle imprese si sostiene la centralità dell'**apprendimento sul lavoro**. L'apprendimento in azienda non è solo acquisizione di modalità operative, ma è anche **apprendimento di valori**. Questo tipo di formazione ha contribuito in passato a sviluppare un forte **spirito autoimprenditoriale** in molte persone, spirito che oggi in parte si sta perdendo.

Si osserva criticamente la tendenza a indebolire l'istituto dell'apprendistato, riducendolo a un mero **contratto di assunzione giovanile** finalizzato alla fruizione di agevolazioni economiche. Questo non riconosce l'**elemento formativo fondamentale** che costituisce la causa del contratto di apprendistato. Per tale ragione, Confartigianato richiede che gli incentivi giovanili siano **incentrati sull'apprendistato**, per dare una risposta al tema delle competenze e per sostenere il **tutoraggio** in apprendistato.

In un contesto di profonda trasformazione, caratterizzato dalla difficoltà di reperimento di manodopera di cui si è detto in precedenza, pensiamo che possa esserci spazio per un **modello di formazione a valore artigiano che si muova su varie direttrici, anche per venire incontro** alle nuove aspettative e propensioni dei giovani nei confronti del lavoro.

In particolare, occorre:

- **insegnare la cultura del lavoro**: serve un modello di formazione inclusivo "a valore artigiano" per formare competenze complesse che coniughino cultura umanistica e cultura tecnica. Le imprese artigiane sono una "palestra" d'eccellenza nella quale i giovani possono acquisire le conoscenze

e le abilità necessarie a svolgere un lavoro gratificante, sempre più innovativo, al passo con le nuove sfide tecnologiche, e possono costruirsi un futuro scommettendo sulle loro passioni e inclinazioni;

- **cambiare e migliorare il rapporto tra il mondo della scuola e quello del lavoro**: è indispensabile partire da una riforma del sistema di orientamento scolastico e professionale che, anche attraverso il coinvolgimento delle imprese nel territorio di riferimento, rilanci gli Istituti Professionali e gli Istituti Tecnici, investa sulle competenze a cominciare dall'uso delle tecnologie digitali e punti sull'alternanza scuola lavoro e sull'apprendistato duale e professionalizzante.

A questo proposito, **Confartigianato è impegnata su vari fronti** per far conoscere ai giovani le opportunità dell'artigianato e delle piccole imprese e colmare il gap tra domanda e offerta di lavoro che rischia di compromettere il futuro delle nostre aziende, dei giovani e più in generale del *Made in Italy*.

Lo facciamo ad esempio sul fronte della comunicazione con l'iniziativa "*L'artigianato che ci piace*" che ci vede insieme al professore ed influencer Vincenzo Schettini.

Inoltre, collaboriamo con le scuole, con gli istituti tecnici e professionali.

E ancora, collaboriamo con il Ministero dell'Università e della Ricerca e con gli Atenei affinché venga creato un corso di laurea in *Scienze dell'artigianato* che formi i nuovi imprenditori e manager delle nostre aziende.

Orientamento e modernizzazione

Permane un tema di **orientamento**. È necessario intervenire sia sui percorsi di istruzione sia sul fronte delle imprese. Appare fondamentale la definizione di un sistema di orientamento che aiuti realmente i giovani e le loro famiglie verso percorsi formativi che tengano conto da un lato delle attitudini e propensioni personali e dall'altro delle prospettive occupazionali e di lavoro futuro. Un orientamento efficace e strutturato in tutto il percorso formativo ma con una attenzione specifica nei momenti di passaggio da un ciclo di studi ad un altro. Un orientamento che sappia ben valorizzare e fare conoscere le potenzialità della istruzione e formazione professionale.

Nel contesto dell'artigianato, infine, sussiste ancora un **tema reputazionale** determinato dalla scarsa conoscenza di cosa è l'impresa artigiana oggi. Molti ritengono che l'impresa artigiana sia ancora legata a un modello organizzativo arcaico, in parte anche perché il settore è regolato da una legge risalente a oltre 40 anni fa, la cui modernizzazione incontra opposizioni.

Confartigianato sta cercando di spiegare cosa sia oggi l'impresa artigiana

moderna, evidenziandone l'elevato livello di **creatività**, **automazione** e **innovazione**, **anche digitale**. Evidenziando altresì il livello elevato di tutele che la contrattazione collettiva e la bilateralità dell'artigianato oggi offrono. Questo sforzo deve servire a ricreare un **ciclo virtuoso di supporto reciproco tra imprese e mondo del lavoro**, rendendo sempre più attrattività per i giovani la formazione e istruzione professionale.

Le scuole dovrebbero, infine, aiutare gli imprenditori a essere **bravi *tutor*** e gli imprenditori, dal loro canto, possono contribuire ulteriormente alla formazione e alla crescita dei giovani. Peraltro, il mondo del lavoro è in rapida evoluzione; a tal proposito, cito l'esempio, reale, di un idraulico che è diventato ingegnere, ha creato un'impresa e non ha smesso di esercitare la professione di idraulico pur gestendo un'impresa. Questo dimostra che il futuro richiede l'accettazione di una mentalità che riconosca l'**ibridazione delle competenze**.

Iniziative come il presente convegno sono, pertanto, fondamentali e benvenute anche per costruire, o ricostruire, un dialogo fra imprese artigiane e giovani, ripartendo dal valore dell'istruzione e formazione professionale.

7

SVILUPPO DELLA IeFP e PROSPETTIVE FUTURE

PROFIT TO SHARE

Salesiani
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

Verso un Nuovo Modello di VET: 20 anni di Sistema di Istruzione e Formazione Professionale

Analisi e sviluppo del sistema IeFP in una cornice europea

1. Introduzione

L'Istruzione e Formazione Professionale si mostra oggi, a ventidue anni dalla sua formale istituzione, come un sistema maturo, capillarmente diffuso nell'intero territorio nazionale, in grado di interfacciarsi in maniera completa con i giovani che ogni anno decidono di iniziare, o proseguire, un percorso di Formazione Professionale. La qualità dei percorsi formativi attualmente attivi, si rispecchia nel numero sempre più alto di ragazze e ragazzi iscritti, nella quota di studenti stranieri frequentanti e nell'alto livello di inclusività raggiunto nel coinvolgere e formare gli allievi disabili.

Il sistema d'IeFP di oggi è il prodotto legislativo, sociale e culturale di un percorso attuativo lungo due decenni, inframezzati da tentativi di sistematizzazione diversi, inizialmente localizzati in determinati contesti e poi diffusisi sempre più anche in territori geograficamente più piccoli o periferici. In questo modo si è via via costituita un'offerta formativa sempre più variegata e completa, in grado di intercettare i bisogni dei giovani, delle loro famiglie oltreché delle imprese produttive che ogni anno formano le nuove generazioni.

La sinergia a livello europeo tra l'UE e le istituzioni nazionali e regionali ha poi contribuito fortemente al rafforzamento della IeFP come sistema di formazione altamente qualitativo. Oggi, infatti, un ragazzo in uscita da un percorso di IeFP regionale, oltre a possedere un titolo di studio valido in tutto il Paese, può validamente interfacciarsi con le dinamiche del mondo del lavoro anche a livello europeo grazie all'inserimento dei titoli di Qualifica e Diploma Professionale all'interno del Quadro Europeo delle qualifiche.

Tale processo di reciproca collaborazione si è dimostrato efficiente ed efficace anche nell'ultimo triennio con l'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, dell'Investimento 3 "*Rafforzamento del Sistema Duale*".

Quest'ultimo elemento, infatti, ha rappresentato un ulteriore tratto di congiunzione tra la legislazione nazionale e regionale in materia, da una parte, e quella dell'Unione Europea dall'altra, con l'obiettivo finale di raggiungere elevati livelli di occupabilità tra i ragazzi in uscita da un percorso IeFP, contribuendo così al progresso socioeconomico dell'Italia come Sistema Paese.

2. Evoluzione storica dell'IeFP in Italia (2003-2025)

Il sistema VET in Italia è rappresentato in larga misura dall'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), ovvero da quella parte di istruzione professionale che viene svolta prima che gli studenti inizino la vita lavorativa vera e propria e che, nel contesto europeo, viene definita I-VET.

In Italia la Legge n. 53 del 28 marzo 2003 ha ufficialmente sancito la nascita del sistema di IeFP, mediante l'attribuzione all'esecutivo della delega per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) in materia di Istruzione e Formazione Professionale. La Legge ha da subito messo in rilievo la volontà di rispettare le scelte educative della famiglia, nel quadro della cooperazione tra scuola e genitori, mettendo a disposizione di quest'ultimi un ampio ventaglio di percorsi formativi per i propri figli.

Concordemente a questi intendimenti generali l'art. 2 comma 1, lettere **a)** e **b)** promuove:

- "l'apprendimento in tutto l'arco della vita e sono assicurate a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro, anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea;
- *il conseguimento di una formazione spirituale e morale, anche ispirata ai principi della Costituzione, e lo sviluppo della coscienza storica e di appartenenza alla comunità locale, alla comunità nazionale ed alla civiltà europea".*

Inoltre, viene stabilito il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione fino ai 18 anni, assolvibile sia nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale che in quelli di alternanza scuola-lavoro. Proprio con questa disposizione la Formazione Professionale e le Regioni sono entrate organicamente a far parte del sistema educativo nazionale, alla pari di tutte le altre opzioni scolastiche tratteggiate nell'articolato della Legge.

A partire dal quindicesimo anno di età, infatti, i giovani possono scegliere di iniziare il secondo ciclo di studi frequentando un percorso di IeFP, da intendersi a sua volta come "*duale*" ovvero caratterizzato sia da formazione in aula che in azienda. La Legge prevede infatti che i titoli di qualifica triennale e diploma quadriennale possano essere conseguiti attraverso l'alternanza scuola-lavoro o l'apprendistato, rafforzando così la naturale connessione tra formazione e mondo del lavoro.

2.1. L'approvazione dei Decreti Legislativi di attuazione della Legge 53/2003

In seguito all'approvazione della succitata Legge sono stati promulgati nell'arco dei successivi due anni e mezzo ben sei Decreti Legislativi, con i quali l'esecutivo ha dato attuazione alle disposizioni di legge del 2003. Di questo corpus normativo i tre Decreti Legislativi che hanno avuto un significativo impatto sul comparto della neonata IeFP sono stati:

- il D.Lgs. n. 76 del 15 aprile 2005, recante "*Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53"*;
- il D.Lgs. n. 77 del 15 aprile 2005, recante "*Definizioni delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*";
- il D.Lgs. n. 226 del 17 ottobre 2005, recante "*Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53*".

Il primo Decreto ha introdotto la possibilità di conseguire in 12 anni un titolo di istruzione secondaria superiore o una qualifica, almeno triennale, entro il 18° anno di età.

Il Decreto n. 77, invece, promuove l'alternanza scuola-lavoro come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, con specifico riferimento ai percorsi attivati nell'IeFP, per permettere ai giovani di acquisire, oltre alle conoscenze di base, tutte le competenze tecnico-pratiche necessarie nel mondo del lavoro. L'importanza di questo nuovo modello è altresì riscontrabile nell'articolo 4 del medesimo provvedimento che amplia la fruizione dell'alternanza scuola-lavoro anche ai disabili, nell'ottica di promuoverne l'autonomia personale e velocizzarne l'inserimento lavorativo.

Complessivamente l'alternanza, come disciplinato dal dettato normativo, intende:

- attuare modalità di apprendimento flessibili ed equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica;
- favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali;
- realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile;
- correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

Al fine di incidere positivamente sul sistema educativo nazionale, il Governo ha stanziato, contestualmente all'approvazione del Decreto, ben 40.000.000,00 €, ripartiti nel primo biennio di attuazione della misura.

Il vero punto di svolta per l'intero sistema della IeFP è giunto però con la promulgazione del Decreto Legislativo n. 226, che ha tracciato la cornice legislativa e gestionale della formazione professionalizzante italiana, raccordandosi sia con l'art. 117 della Costituzione in termini di riparto delle competenze fra Stato e Regioni che con la legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001 di ampliamento delle competenze in capo alle Regioni in materia di Istruzione e Formazione Professionale.

Il Capo III "*I percorsi di istruzione e formazione professionale*" del Decreto stabilisce che i LEP afferenti ai percorsi di IeFP siano garantiti dallo Stato. Inoltre, l'iscrizione e la frequenza ai percorsi di IeFP, secondo l'art. 15, "*rappresentano assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione*".

Il medesimo articolo, inoltre, ha posto in risalto sia la logica di filiera professionalizzante, prevedendo l'accesso all'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) per tutti coloro che sono in possesso di un Diploma quadriennale di IeFP, oltre alle "*passerelle*" ovvero la possibilità di rientrare nel sistema dell'istruzione e di sostenere l'esame di Stato previa frequenza di un apposito corso annuale.

Operativamente le Regioni sono chiamate ad assicurare il soddisfacimento della domanda di frequenza, l'adozione di interventi di orientamento e tutorato, unitamente a misure che favoriscano la continuità formativa e la realizzazione di tirocini formativi in alternanza.

È utile segnalare che ai fini del soddisfacimento della domanda di frequenza, l'art. 16 comma 2, considera anche "*l'offerta formativa finalizzata al conseguimento di qualifiche professionali attraverso i percorsi in apprendistato*".

Proprio questo Decreto stabilisce che i percorsi di IeFP siano di almeno 990 ore annue e che l'articolazione dei percorsi formativi sia di durata triennale per coloro che al termine del triennio intendono conseguire un titolo di qualifica professionale e quadriennale per chi intende conseguire un titolo di diploma professionale.

In termini generali i percorsi attivati dalle Regioni devono prevedere un adeguato livello di personalizzazione, in grado di fornire ai discenti gli strumenti culturali e le competenze professionali per l'inserimento attivo nella società, nel mondo del lavoro e nelle professioni.

Parallelamente, il corpus studentesco è chiamato ad acquisire le competenze matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche mirate al livello del titolo cui si riferiscono.

Sempre con riguardo ai LEP, l'articolo 19 prevede che "*le Regioni assicurano, quali livelli essenziali dei requisiti dei docenti, che le attività educative e formative siano affidate a personale docente in possesso di abilitazione all'insegnamento e ad esperti in possesso di documentata esperienza maturata per almeno cinque anni nel settore professionale di riferimento*".

Infine, il Decreto assegna alle Regioni il processo di valutazione e certificazione delle competenze e, in particolare, il rilascio delle certificazioni periodiche e annuali delle competenze, attestanti il raggiungimento degli obiettivi formativi. Proprio questo passaggio evidenzia nitidamente l'elevata autonomia operativa di cui le Regioni godono nella gestione dell'intero processo di ideazione ed erogazione delle attività formative, garantendo quindi la primazia dell'intervento regolatorio regionale in materia.

2.2. I primi passi della IeFP nelle Regioni

Pochi mesi dopo l'approvazione della Legge n. 53, e più precisamente il 19 giugno 2003, lo Stato, le Regioni e le Autonomie locali hanno siglato l'"*Accordo-quadro per la realizzazione dall'anno scolastico 2003/2004 di percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale*".

I percorsi disciplinati dall'Accordo avrebbero poi dovuto essere di durata almeno triennale e caratterizzati da discipline ed attività attinenti sia alla cultura generale che ai settori prettamente professionali, fermo restando il determinante contributo apportato negli anni a seguire, rispettivamente dal Decreto Legislativo n. 77/2005 e n. 226/2005.

Nell'ambito dell'Accordo Quadro del 2003 vennero immediatamente ricondotti tutti quei progetti sperimentali che alcune Regioni come Lombardia, Piemonte, Veneto, Lazio e Puglia avevano già avviate nell'anno formativo 2002/2003, per mezzo di intese multilaterali con il Ministero dell'Università e della Ricerca (MIUR) e il Ministero del Lavoro.

A seguito del succitato Accordo del 2003, la Conferenza Stato-Regioni ha giocato un ruolo di primo piano nel procedere con la graduale attuazione del nuovo sistema di Istruzione e Formazione Professionale, a partire dall'Accordo del 15 gennaio 2004 sugli standard minimi delle competenze di base per i percorsi triennali. In tal sede, infatti, per la prima volta si è proceduto all'articolazione degli standard e specificamente alla definizione dell'area dei linguaggi, scientifica, tecnologica e storico-socio-economica.

Il 28 ottobre 2004, invece, la Conferenza Unificata composta dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province Autonome e dalle Città ed autonomie locali ha stipulato un fondamentale Accordo sulla certificazione a validità nazionale finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti maturati nei percorsi per il passaggio tra sistemi formativi.

L'Accordo delle Regioni del 24 novembre 2005 rappresenta un ulteriore e decisivo passaggio del processo di attuazione del dettato normativo della Legge n. 53 e dei relativi decreti legislativi. Con tale atto, infatti, le Regioni hanno stabilito il riconoscimento reciproco dei titoli di uscita dai percorsi triennali sperimentali, facilitando in tal modo la mobilità dei giovani e la completa attuazione del sistema di Formazione Professionale.

A corredo dell'Accordo del 15 gennaio 2004 che ha definito gli standard sulle competenze di base, la Conferenza Stato-Regioni è intervenuta a normare con un Accordo ad hoc, in data 5 ottobre 2006, le competenze tecnico professionali dei percorsi triennali sperimentali, riferite nello specifico alle 14 figure individuate sulla base di quanto certificato dalle Regioni e dalle Province Autonome in esito ai percorsi stessi.

Di seguito il riepilogo degli atti inerenti al sistema IeFP che hanno avuto un decisivo impatto sul successivo processo di normazione regionale.

Data di approvazione	Denominazione Accordo	Sede di stipula
19 giugno 2003	Accordo-quadro per la realizzazione dall'anno scolastico 2003/2004 di percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale	**Conferenza Unificata**
15 gennaio 2004	Accordo per la definizione degli standard formativi minimi delle competenze di base per i percorsi triennali	**Conferenza Stato-Regioni**
28 ottobre 2004	Accordo per la certificazione finale ed intermedia e il riconoscimento dei crediti formativi	**Conferenza Unificata**
24 novembre 2005	Accordo per il riconoscimento reciproco dei titoli in uscita dai percorsi sperimentali triennali	**Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome**
5 ottobre 2006	Accordo per la definizione degli standard formativi minimi relativi alle competenze tecnico-professionali	**Conferenza Stato-Regioni**

La Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 all'articolo 1, comma 622 ha quindi sancito l'obbligo di istruzione per almeno dieci anni di studio, specificando che tale obbligo "*si assolve anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226*". Con questa disposizione anche la frequenza dei corsi triennali regionali di istruzione e formazione è divenuta una modalità di assolvimento dell'obbligo, alla pari di quanto già previsto per la frequenza di un percorso di istruzione secondaria di secondo grado.

La Legge n. 40 del 2 aprile 2007, invece, ha introdotto i poli tecnico-professionali intesi come nuovi assetti organizzativi attivi sul territorio, in grado di ottimizzare l'offerta formativa territoriale a partire dalla compresenza integrata di corsi quinquennali di istruzione tecnica e di istruzione professionale (di competenza statale) oltreché dei corsi triennali o quadriennali di IeFP (di competenza regionale).

Proprio tra il 2002 e il 2007 ha avuto inizio il processo di attivazione dei percorsi di IeFP che, per le prime annualità formative, si è presentato molto diverso da una realtà regionale all'altra, non foss'altro che per l'annualità formativa scelta per l'avvio dei percorsi, oltreché per il numero di studenti iscritti.

Lo schema sottostante[1] riporta l'andamento regionale, in termini di iscritti alla IeFP, nel primo quinquennio di attuazione degli interventi, all'epoca ancora considerati in regime di sperimentazione.

Regione/Provincia Autonoma	A.F. 2002/2003	A.F. 2003/2004	A.F. 2004/2005	A.F. 2005/2006	A.F. 2006/2007
Abruzzo	N.D.	144	841	1.443	594
Basilicata	N.D.	118	118	332	438
Calabria	N.D.	N.D.	405	270	375
Campania	N.D.	3.080	4.447	4.315	4.425
Emilia-Romagna	N.D.	1.932	8.662	5.355	7.304
Friuli-Venezia Giulia	N.D.	75	1.192	2.187	3.356
Lazio	325	1.697	3.621	4.733	5.037
Liguria	N.D.	490	1.201	1.860	2.289
Lombardia	624	6.649	21.313	23.402	30.123
Marche	N.D.	N.D.	60	417	333
Molise	N.D.	N.D.	60	417	333
Piemonte	163	473	4.364	11.870	9.546
Puglia	275	366	4.447	3.218	3.508
Sardegna	N.D.	N.D.	3.953	4.512	1.773
Sicilia	N.D.	N.D.	N.D.	4.940	6.295
Toscana	N.D.	4.001	4.991	6.049	11.797
Provincia Autonoma di Bolzano	N.D.	N.D.	N.D.	3.327	N.D.
Provincia Autonoma di Trento	N.D.	3.345	3.378	3.646	3.813
Umbria	N.D.	26	109	279	402
Valle d'Aosta	N.D.	N.D.	81	143	186
Veneto	N.D.	3.563	9.242	14.332	15.844

2.3. La IeFP diventa ordinamentale

Dopo un lungo periodo di sperimentazione, l'accordo del 29 aprile 2010 in Conferenza Stato-Regioni ha sancito l'inizio della messa a regime del det-

[1] ZAGARDO, G., "*Quadro aggiornato della formazione professionale iniziale nelle Regioni*", p. 3-59, in Allegato a "Rassegna CNOS" n. 3/2007.

tato normativo del d.lgs. 226/2005 ponendo contestualmente fine alla fase transitoria inerente all'erogazione dei corsi di IeFP.

A valle delle interlocuzioni tra Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Ministero del Lavoro, amministrazioni regionali e Province Autonome l'accordo ha previsto l'avvio dei percorsi triennali e quadriennali di IeFP per l'a.f. 2010/2011, attivabili per 21 figure di operatore e altrettante di tecnico.

Nell'ambito dei succitati percorsi l'assolvimento dell'obbligo d'istruzione è pertanto coinciso con la verifica dei risultati di apprendimento e delle competenze chiave per l'apprendimento permanente delineate nella Raccomandazione UE del Parlamento e del Consiglio Europeo del 18 dicembre 2006.

Contestualmente all'attivazione dei nuovi percorsi è stato poi predisposto un piano di lavoro volto, da una parte, all'elaborazione di proposte per incrementare il numero di figure e aree professionali della IeFP e, dall'altra, alla definizione delle certificazioni in esito ai percorsi di IeFP. Inoltre, proprio la Conferenza Stato-Regioni si è impegnata nella predisposizione delle Linee Guida per la realizzazione degli organici raccordi tra i percorsi di IeFP e i percorsi degli istituti tecnici e professionali, poi formalizzate in Conferenza Unificata il successivo 16 dicembre 2010.

Nello stesso periodo si è proceduto a definire compiutamente l'offerta IeFP in sussidiaria, riferita alla realizzazione dei percorsi formativi all'interno degli istituti scolastici, segnatamente gli istituti professionali, che risultano di competenza statale. Sulla base di questi presupposti le linee guida hanno definito due diverse tipologie, ovvero:

- l'**offerta sussidiaria integrativa** che, nel relativo periodo di vigenza, ha permesso agli iscritti ai percorsi quinquennali degli istituti professionali di conseguire al termine del terzo anno anche il titolo di qualifica professionale, previo superamento del relativo esame regionale;
- l'**offerta sussidiaria complementare** che ha previsto per gli studenti di poter conseguire i titoli di qualifica e/o diploma professionale frequentando con profitto un percorso IeFP negli istituti professionali.

Già a giugno 2011 erano stati stipulati diciotto accordi territoriali con le amministrazioni regionali, di cui quattordici afferenti esclusivamente alla sussidiarietà integrativa; tre afferenti alla tipologia complementare e uno ricomprendente, invece, entrambe le tipologie.

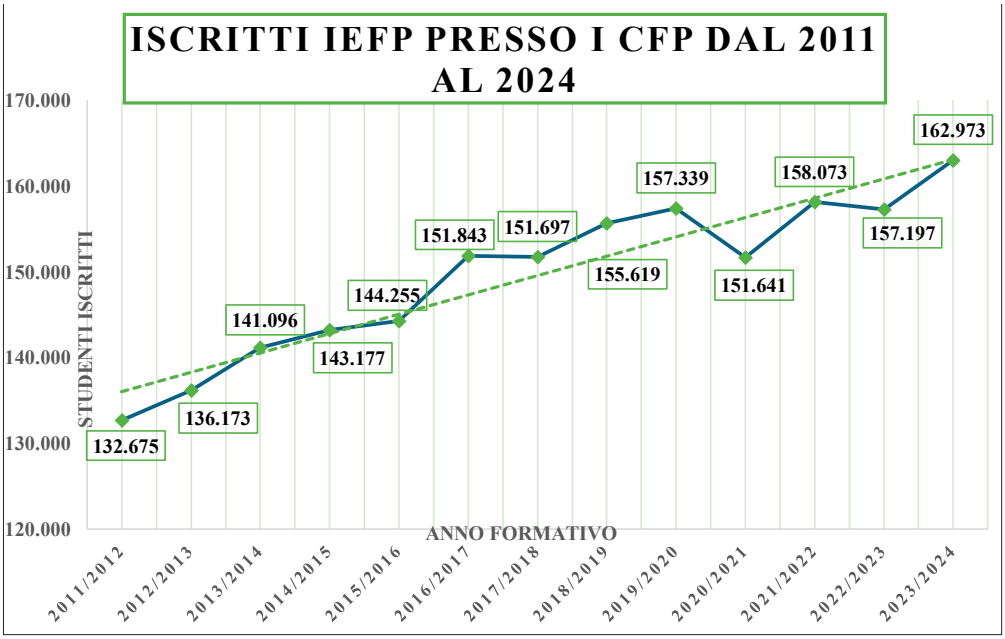
Un altro decisivo passaggio verso la piena attuazione del nuovo sistema di IeFP si è avuto nel luglio 2011 con l'istituzione del Repertorio nazionale dell'offerta di IeFP, composto da "figure" di diverso livello, validamente riconosciute sull'intero territorio nazionale. Ogni figura articolabile in indirizzi è stata poi collegata ad un'area professionale specifica. Con la creazione del Repertorio e la declinazione operativa sempre più minuziosa di ogni figura il settore produttivo ha acquisito un ruolo centrale, sia come canale di sbocco occupazionale dei qualificati e diplomati IeFP che come collettore primario delle richieste di capitale umano in possesso delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Di seguito la tabella con il numero degli iscritti a percorsi di IeFP all'interno dei CFP dall'a.f. 2011/2012 all'a.f. 2023/2024, suddivisi per Regione e Provincia Autonoma sulla base dei decreti direttoriali di riparto, effettuati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e sui rapporti ISFOL-INAPP afferenti alle singole annualità formative.

REGIONE/P.A.	ISCRITTI IeFP AI CFP PER ANNO FORMATIVO												
	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24[2]
Piemonte	16.839	15.949	14.713	16.486	16.268	16.708	17.636	19.054	19.450	18.781	17.796	16.890	16.269
Valle d'Aosta	103	203	221	202	197	204	218	220	270	246	186	202	242
Prov. Aut. di Trento	5.644	5.545	5.883	6.180	6.042	6.402	6.349	6.141	5.925	5.740	5.505	5.417	5.300
Prov. Aut. di Bolzano	5.447	5.861	6.342	6.479	6.287	5.961	5.687	5.269	5.174	5.162	4.869	4.558	4.443
Lombardia	41.009	44.481	48.601	50.904	51.600	53.114	52.496	51.981	53.066	52.358	52.724	55.092	58.824
Liguria	1.828	2.176	2.047	1.791	1.909	1.959	2.321	2.285	2.083	2.159	2.057	2.429	2.447
Veneto	19.238	20.052	20.285	20.464	19.691	20.687	20.004	19.615	19.556	19.254	19.100	19.892	20.150
Friuli-Venezia Giulia	3.629	3.983	4.410	4.010	4.060	4.391	4.433	4.449	4.355	4.286	5.020	4.570	4.525
Emilia-Romagna	7.704	7.335	7.374	7.278	7.280	7.854	7.794	7.744	7.866	7.213	7.162	7.668	7.929
Toscana	2.022	2.750	3.074	2.691	2.582	3.245	2.960	2.949	2.261	1.496	1.905	953	1.277
Umbria	399	139	36	48	565	986	813	834	812	722	799	892	991
Marche	216	432	562	834	798	820	403	696	689	400	495	580	608
Lazio	10.318	10.316	10.811	11.398	11.030	11.989	12.868	13.499	12.074	11.671	11.807	11.819	10.788
Abruzzo	502	473	370	278	346	246	507	344	922	355	242	363	335
Molise	113	99	227	236	316	359	402	308	288	265	241	194	252
Campania	0	0	0	0	0	0	130	106	864	734	700	1.245	2.677
Puglia	2.687	2.272	1.556	1.182	1.780	2.203	2.198	2.742	2.478	2.252	4.405	3.146	2.453
Basilicata	225	60	20	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0
Calabria	2.691	2.047	1.460	602	822	90	533	612	552	623	492	447	345
Sicilia	12.061	12.000	13.104	11.662	12.148	13.870	13.011	16.318	17.943	17.112	21.608	19.795	21.786
Sardegna	0	0	0	452	534	755	934	453	711	795	960	1.045	1.332
TOTALE	**132.675**	**136.173**	**141.096**	**143.177**	**144.255**	**151.843**	**151.697**	**155.619**	**157.339**	**151.641**	**158.073**	**157.197**	**162.973**

Il grafico sottostante, invece, evidenzia l'incremento complessivo degli iscritti IeFP ad un percorso erogato da un Centro di Formazione Professionale, dall'a.f. 2011/2012 all'a.f. 2023/2024. In tale lasso di tempo gli studenti iscritti sono aumentati dai 132.675 discenti dell'a.f. 2011/2012 ai 162.973 dell'a.f. 2023/2024.

[2] Per l'annualità formativa 2023/2024 i dati delle Province Autonome di Trento e di Bolzano sono stimati.



In questo particolare contesto, gli attori di sistema hanno deciso di ancorare il Repertorio IeFP alla disciplina comunitaria e in particolare al Quadro Europeo delle Qualificazioni, istituito nel 2008 dal Parlamento europeo e dal Consiglio Europeo, con l'intenzione di veder riconosciuti anche dall'UE i titoli di qualifica e diploma professionale rilasciati in Italia dagli Enti di formazione.

2.4. La Sperimentazione Bobba e la via italiana al duale

Il consolidarsi dei percorsi ordinamentali, oltre a rappresentare un primo segnale positivo, ha evidenziato via via quali potessero essere i punti cardine attorno ai quali concepire un'evoluzione organica della IeFP su scala nazionale. Questi intendimenti hanno avuto una prima traduzione pratica nel settembre 2015, in sede di Conferenza Stato-Regioni, con la stipula dell'Accordo sul progetto sperimentale di "*Azioni di accompagnamento, sviluppo del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale*".

Il progetto mirava a creare "*azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'IeFP, facilitando le transizioni tra formazione professionale e il mondo del lavoro*". L'architettura di questa nuova concezione del sistema si è quindi integrata, nell'arco di pochi mesi, con altri tre importanti atti normativi, ovvero:

- il già citato **Decreto legislativo n. 226/2005**;
- il **Decreto Legislativo n. 81/2015** disciplinante la nuova normativa dell'apprendistato di primo, secondo e terzo livello;

- la **legge n. 107/2015**, comunemente nota come "*Buona Scuola*", che ha introdotto l'alternanza scuola-lavoro in tutta la scuola superiore, prevedendo un numero differenziato di ore di formazione in azienda negli ultimi anni del ciclo scolastico.

Partendo dagli obiettivi sanciti in Conferenza Stato-Regioni, ha preso il via la cosiddetta "*Sperimentazione Bobba*", dal nome dell'allora Sottosegretario di Stato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Quest'ultima si caratterizza per l'avvio del duale all'interno del sistema italiano mediante l'introduzione di tre nuovi concetti, quali:

- l'alternanza rafforzata, intesa come potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro già presente nei percorsi ordinamentali di IeFP, qui declinata in un periodo di applicazione pratica presso il datore di lavoro non inferiore alle 400 ore annue;
- l'alternanza simulata, altrimenti detta "*impresa formativa simulata*", volta a riprodurre il concreto modo di operare di un'impresa mediante la costituzione in aula di un'impresa virtuale animata dagli studenti, facendo riferimento ad un'impresa tutor;
- l'apprendistato di primo livello, ovvero di un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione, rivolto ai giovani con un'età compresa tra i 15 e i 25 anni, per conseguire un titolo di studio previsto al termine del percorso stesso di apprendistato.

La nuova stagione sperimentale, questa volta racchiusa nell'alveo dei percorsi duali, ha avuto inizio nel marzo 2016, data di apertura di un bando di selezione di 300 Centri di Formazione Professionale (CFP) interessati a compiere i primi passi concreti nell'attuazione della cosiddetta "*Sperimentazione Bobba*".

L'Avviso pubblico ha previsto, da un lato, di sostenere i CFP selezionati nello sviluppare un'attività organica ed efficace di orientamento dei giovani verso i nuovi percorsi duali e, dall'altro, di riconoscere una premialità per la creazione di questa nuova categoria di percorsi. Allo scopo di garantire pari dignità tra istruzione e formazione, proprio a quel particolare periodo storico risale l'intesa con Unioncamere per inserire all'interno del Registro delle imprese interessate ad ospitare in alternanza gli studenti, anche quelle interessate all'inserimento dei ragazzi dell'IeFP, oltre a quelle che già si rivolgevano ai giovani delle scuole secondarie.

La sperimentazione della "*via italiana al duale*" è quindi iniziata nell'anno formativo 2016/2017, e poi riproposta per l'anno formativo successivo. In questo periodo, antecedente alla stabilizzazione delle risorse, le Regioni si sono concentrate prioritariamente nella realizzazione del quarto anno in modalità duale, anche per avvicinarsi alle richieste del tessuto produttivo nazionale, maggiormente orientato ad assumere, con contratto di apprendistato, giovani in procinto di terminare il proprio percorso formativo.

La tabella seguente individua il numero di studenti iscritti ad un percorso di IeFP, a partire dall'a.f. 2013/2014, e quindi antecedentemente la Sperimentazione Bobba, fino all'a.f. 2022/2023 che, riportando i dati più recenti pubblicati da INAPP nel suo Monitoraggio annuale, ne evidenzia i principali mutamenti.

Anno Formativo	Iscritti ai CFP	Iscritti in sussidiarietà
2013/2014	141.096	187.078
2014/2015	143.909	185.478
2015/2016	144.342	177.980
2016/2017	151.948	163.761
2017/2018	151.671	157.283
2018/2019	155.619	132.446
2019/2020	157.339	92.855
2020/2021	151.641	71.390
2021/2022	158.096	70.476
2022/2023	157.197	53.243

I dati sopra elencati evidenziano il ruolo sempre più rilevante dei Centri di Formazione Professionale che in un decennio hanno visto incrementare gli iscritti ai propri percorsi, a fronte di una notevole riduzione del numero degli studenti frequentanti un percorso di formazione professionale in sussidiarietà presso gli istituti d'istruzione scolastici.

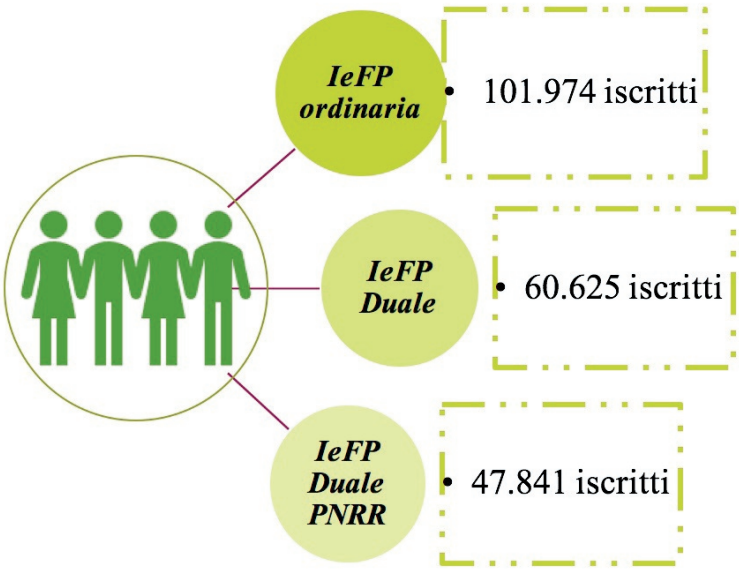
2.5. Un'istantanea dell'IeFP in numeri

Il sistema dell'IeFP rappresenta oggi una realtà composita e variegata, essenzialmente formato da tre ampie categorie di percorsi, ovvero:

- ordinari, di qualifica professionale di durata triennale comprendenti anche un periodo di stage di circa 300 ore, seguiti da percorsi annuali per il conseguimento del diploma professionale e specificamente rivolti ai giovani già in possesso di una qualifica professionale;
- duali, incentrati su una modalità di apprendimento che ricomprende momenti formativi "*in aula*" e momenti di formazione "*pratica*" in "*contesti lavorativi*";
- duale PNRR, naturale evoluzione della precedente categoria ma con un'accresciuta dotazione finanziaria, a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- Nel suo complesso, la modalità duale si caratterizza altresì per l'obiettivo di garantire una più veloce transizione tra scuola e lavoro, a partire da un'intensa attività concertativa tra istituzioni formative e aziende attive nel medesimo contesto territoriale.

Un'analisi dettagliata e onnicomprensiva di questa realtà, ci giunge dal "*Rapporto di Monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP*", realizzato annualmente dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), di cui la XXII^ edizione per l'a.f. 2022/2023 rappresenta la versione più aggiornata.

Nella succitata annualità formativa gli alunni complessivamente iscritti alla IeFP erano pari a 210.440, così suddivisi:



Di questi 210.440 studenti, circa il 75%, pari a 157.197 persone, risultava iscritto presso un CFP, mentre il rimanente 25% ha frequentato un percorso di Formazione Professionale all'interno di un Istituto scolastico, in regime di sussidiarietà. La tabella seguente esemplifica le scelte degli studenti al momento dell'iscrizione, distinguendo altresì la tipologia e la modalità dei percorsi per le quali hanno optato.

Tipologia e modalità di percorsi	% di iscritti A.F. 2022/2023
Istituzioni formative in Duale	51,5%
Istituzioni formative IeFP ordinaria	23,2%
Nuova sussidiarietà	21,2%
Sussidiarietà integrativa	4%
Sussidiarietà complementare	0,1%

La progressiva personalizzazione delle unità formative, posta in essere negli ultimi anni, ha gradualmente ridotto il divario di genere della popola-

zione studentesca anche se, secondo la rilevazione INAPP, la componente femminile all'interno del sistema si è attestata attorno ad un 40,2% sia globalmente che prendendo in esame il solo sistema duale.

Le tre figure professionali più diffuse, rispettivamente per i percorsi triennali e quadriennali, sono:

Operatore	Tecnico
Operatore del benessere	Tecnico dei trattamenti estetici
Operatore della ristorazione	Tecnico dell'acconciatura
Operatore meccanico	Tecnico di cucina

2.6. La IeFP nell'attuazione del PNRR

Il momento spartiacque per l'intero sistema IeFP nazionale, in grado di segnare un solco profondo tra un prima e un dopo, si è avuto con l'istituzione da parte del Governo italiano del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza mediante l'adozione del Decreto-Legge n. 77 del 31 maggio 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 108 del 29 luglio 2021.

Nello specifico, all'interno della Missione 5 Componente 1 del Piano, sono stati stanziati complessivamente per l'Investimento 3 "*Rafforzamento del Sistema Duale*" ben **600.000.000,00 €.** Lo scopo primario dell'Investimento è di rafforzare l'intero sistema di istruzione e formazione, soprattutto mediante una profonda connessione con le richieste di capitale umano altamente specializzato, provenienti dal mondo del lavoro.

Su base nazionale ed entro la fine del 2025, il sistema IeFP deve complessivamente aver realizzato **174.000 percorsi**, così articolati:

- **39.000 percorsi di Baseline**, realizzati esclusivamente attraverso l'impiego di risorse diverse da quelle afferenti al PNRR;
- **90.000 percorsi di Target**, da identificarsi come percorsi individuali aggiuntivi, finanziabili sia con risorse PNRR che con risorse nazionali/regionali;
- **45.000 percorsi individuali**, svolti a valere su risorse anche diverse da quelle del PNRR, e da conteggiare come extra Target.

La base giuridica per la concreta attuazione dell'intervento risiede nel Decreto Ministeriale n. 139 del 2 agosto 2022 mediante il quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha tracciato le caratteristiche generali, le identificazioni dei destinatari e degli erogatori delle misure. Parallelamente, è stata definita la programmazione degli interventi e dei criteri di determinazione delle opzioni di costo semplificate, attorno alle quali si è articolata la fase di rendicontazione e di ammissibilità della spesa.

In continuità con quanto previsto dal Piano Nazionale Nuove Competenze, il decreto ha specificato la possibilità di erogare la formazione in contesto lavorativo attraverso l'alternanza, declinata in "*simulata*" per gli

allievi di età inferiore ai 15 anni; "*rafforzata*" per coinvolgere direttamente i giovani nella produzione di beni e "*apprendistato duale*" per quegli specifici percorsi di apprendistato di primo livello, regolati dall'art. 43 del Decreto Legislativo 81/2015.

La seguente tabella raggruppa le diverse modalità didattiche che il D.M n. 139/2022 ha associato alla formazione in contesto lavorativo, ovvero:

Modalità didattiche formazione in contesto lavorativo	**Percentuale applicata al percorso**
Alternanza simulata	**Dal 15% al 25%** delle ore del percorso del primo anno di IeFP
Alternanza rafforzata	**Dal 30% al 50%** del percorso duale, **cui può concorrere l'alternanza simulata per un massimo del 20%**
per l'apprendistato duale	In ottemperanza di quanto definito dal Decreto Legislativo n. 81/2015
per i percorsi extra diritto-dovere (escluso l'apprendistato)	**Dal 30% al 50%** del percorso formativo

Un'importante novità introdotta dal decreto riguarda l'utilizzo delle relevant certification, ovvero di quelle certificazioni che attestano il livello degli obiettivi formativi raggiunti e che, conseguentemente, rappresentano la prova documentale di avanzamento complessivo del target di nuovi percorsi individuali aggiuntivi, finanziati dal PNRR. Sono considerate relevant certification:

- ammissioni agli anni successivi;
- conseguimento del titolo di qualifica professionale;
- conseguimento del titolo di diploma professionale;
- conseguimento di certificazioni annuali, anche parziali, delle competenze acquisite, rilasciate in casi di mancata acquisizione della qualifica/diploma o di mancata ammissione all'anno successivo.

L'adozione delle opzioni di costo semplificate, già largamente utilizzata per i programmi finanziati dalle politiche UE di Sviluppo e Coesione, ha rappresentato un notevole passo avanti nell'ottica di semplificare le procedure senza pregiudicare l'armonizzazione dell'intervento a livello nazionale.

Concretamente, è stata data facoltà alle Regioni e alle Province Autonome di provvedere ad individuare le proprie opzioni di costo semplificate, indicando nel "*Documento di programmazione*" le Unità di Costo Standard applicate alle misure attivate.

2.7. Lo stato di attuazione dell'Investimento e la rilevazione dei risultati finora conseguiti

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con l'Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche Pubbliche e di Sviluppo Lavoro Italia,

monitora costantemente l'andamento del Programma attraverso la periodica pubblicazione del "*Bollettino di attuazione dei percorsi in modalità duale dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)*".

Per ogni annualità formativa a partire dal 2022/2023 sono stati assegnati all'Italia, e di riflesso a tutti gli stakeholders coinvolti nella programmazione e nella gestione, degli obiettivi annuali in termini di Target e Baseline da conseguire, così riassunti:

Obiettivi a.f. 2022/2023	
TARGET ASSEGNATO	25.208 percorsi individuali aggiuntivi
BASELINE ASSEGNATA	23.400 percorsi individuali
FINANZIAMENTO DEL PRIMO RIPARTO	€ 120.000.000,00[3]
TOTALE SOMMA TARGET E BASELINE ASSEGNATI	**48.608 percorsi complessivi**

Risultati raggiunti A.F. 2022/2023	
% COMPLETAMENTO TARGET 90.000 PERCORSI	56%
% COMPLETAMENTO TARGET 135.000 PERCORSI	45%
% COMPLETAMENTO TARGET 174.000 PERCORSI	50%
TOTALE SOMMA TARGET E BASELINE REALIZZATI	**86.161 percorsi complessivi** *(+ 77% sull'assegnato)*

Il Bollettino n. 2, invece, ha messo in risalto, da un lato, i dati afferenti all'anno formativo 2023/2024 e, dall'altro, le statistiche cumulative dei primi due anni di monitoraggio dell'Investimento. Di seguito il riepilogo dei dati consolidati e certificati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e comunicati dall'Unità di Missione alla Commissione Europea nel mese di dicembre 2024.

Obiettivi A.F. 2023/2024	
TARGET ASSEGNATO	55.691 percorsi individuali aggiuntivi
BASELINE ASSEGNATA	7.800 percorsi individuali
FINANZIAMENTO DEL PRIMO RIPARTO	€ 240.000.000,00
TOTALE SOMMA TARGET E BASELINE ASSEGNATI	**63.491 percorsi complessivi**

3 Rispetto all'importo complessivo assegnato, 7.822.961 € sono statI redistribuitI alle Regioni per l'a.f. 2023/2024 poiché le Province autonome di Trento e Bolzano non partecipano al PNRR "Sistema Duale".

Le positive performances dell'intero sistema anche per l'anno formativo 2023/2024 non hanno fatto altro che avvicinarsi sempre più al conseguimento degli obiettivi, fino addirittura a superarli. I dati aggregati afferenti agli anni formativi 2022/2023 e 2023/2024, infatti, hanno evidenziato il superamento degli obiettivi assegnati, così delineato:

Risultati raggiunti A.F. 2022/2023 e A.F. 2023/2024 *(cumulati)*	
% COMPLETAMENTO TARGET 90.000 PERCORSI	143%
% COMPLETAMENTO TARGET 135.000 PERCORSI	109%
% COMPLETAMENTO TARGET 174.000 PERCORSI	106%

La tendenza positiva al conseguimento degli obiettivi si riflette anche nei percorsi afferenti alla baseline che, con un'annualità formativa ancora da certificare appieno, risulta realizzata per il 97%. La sottostante tabella mostra l'avanzamento della baseline realizzata di anno in anno, in termini assoluti e percentuali.

	A.F. 2020/2021	**A.F. 2021/2022**	**A.F. 2022/2023**	**A.F. 2023/2024**
BASELINE	8.492	16.939	25.576	37.732
OBIETTIVO BASELINE	39.000	39.000	39.000	39.000
PERCENTUALE REALIZZATA	**22%**	**43%**	**66%**	**97%**

Queste positive tendenze si sono riflesse concretamente anche a livello di *best practices* che via via si sono diffuse localmente. Innanzitutto, si è registrato un considerevole aumento degli iscritti ai percorsi di IeFP in modalità duale (I°-IV° anno), soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno dove si è registrato un +534% rispetto a quanto rilevato, per la medesima modalità, nell'a.f. 2020/2021.

Parallelamente, nell'anno formativo 2023/2024 sono aumentati sia i qualificati che i diplomati nell'ambito duale. I primi sono passati da 22.832 unità dell'a.f. 2020/2021 ai 109.757 dell'ultimo anno di rilevazione disponibile, mentre i qualificati in "*duale*" nell'a.f. 2023/2024 sono stati 40.640 a fronte dei 22.832 di tre anni prima.

Il quadro complessivo relativo alla completa attuazione del Sistema Duale PNRR, ricomprendente i dati certificati afferenti all'a.f. 2024/2025, sarà pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in un successivo Bollettino, al termine delle opportune rilevazioni e successive comunicazioni con la Commissione Europea.

2.8. Il futuro dell'IeFP e le disposizioni della Legge di Bilancio 2025

Avvicinandosi il termine delle attività formative connesse agli interventi PNRR dell'Investimento 3 "*Rafforzamento del Sistema Duale*", molti degli attori di sistema hanno guardato con crescente interesse alle decisioni in materia da parte dell'Esecutivo.

Con l'approvazione della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 è stata stanziata una quota di risorse aggiuntive all'attuale dotazione finanziaria di € 75.000.000,00. Per la precisione, l'art. 1 comma 199 della legge prevede un aumento di risorse pari a:

- € 100.000.000,00 nell'anno 2025;
- € 170.000.000,00 nell'anno 2026;
- € 240.000.000,00 nell'anno 2027.

In tal modo, si è voluto procedere alla stabilizzazione dell'intero sistema nazionale, non disperdendo il valore aggiunto apportato dagli investimenti del PNRR bensì valorizzando le *best practices* consolidatesi negli ultimi anni. Attraverso un virtuoso impiego di queste risorse la IeFP potrà affrontare le molteplici sfide che le sono poste innanzi, come l'estensione progressiva dei percorsi di quarto anno, oggi presenti in 17 Regioni.

3. Prospettiva europea: nuove linee di sviluppo del VET

3.1. La creazione dell'impianto istituzionale

Il sistema VET europeo trae le sue origini istitutive dal lontano 1963, quando l'allora Comunità Economica Europea (CEE) tracciò le linee d'indirizzo generali per l'attuazione di una politica comune di Formazione Professionale. Il primo passo concreto nel mettere a fattor comune le molteplici concezioni di ciò che era "*professionalizzante*" si ebbe con l'istituzione del *Comitato consultivo per la formazione professionale* (CCFP).

Il compito principale del Comitato risiede ancora oggi in un rigoroso lavoro di assistenza alle istituzioni dell'UE per l'attuazione della politica comunitaria in materia di IFP. Quest'ultime, e in particolare la Commissione Europea, discutono assieme agli Stati membri delle iniziative riguardanti la formazione professionalizzante nelle riunioni del CCFP.

A questi summit partecipano funzionari ad alto livello dei ministeri di 35 Paesi, con la delega all'IFP.

Pochi anni dopo, e più precisamente nel 1975, la CEE decise di istituzionalizzare ancor di più a livello comunitario la formazione professionalizzante con la fondazione del "*Centro Europeo per lo sviluppo della formazione professionale*" (CEDEFOP). Questo organismo si configura come un'Agenzia indipendente dell'Unione Europea che contribuisce all'implementazione del sistema VET. Una delle sue prerogative è di connettere sistematicamente la formazione e il lavoro, declinata tra le altre nell'analisi di:

- sistemi nazionali di IeFP;
- percorsi di aggiornamento per gli adulti e di orientamento per i giovani;
- fabbisogni di competenze dal mercato del lavoro;
- convalida dell'apprendimento e canali di finanziamento dell'IFP;
- monitorare l'implementazione delle azioni contenute nelle raccomandazioni e dichiarazioni UE.

A queste due importanti realtà, attive sul territorio dell'Unione, si è affiancata negli ultimi tre decenni la Fondazione europea per la formazione (ETF) che si occupa delle medesime materie ma interfacciandosi con i Paesi partner dell'UE, dai Balcani occidentali, all'Europa orientale fino a Paesi par-

tner dell'Asia centrale. L'operato della Fondazione è anche intrinsecamente legato al processo di *widening*, ovvero di ampliamento della base sociale dell'Unione, mediante l'ingresso di nuovi Stati all'interno dell'organizzazione.

La Fondazione promuove in tal modo sia la mobilità sociale che l'inclusione, contribuendo ove necessario al processo di riforma dei sistemi di istruzione e formazione, bilanciati con le esigenze del mercato del lavoro.

Ad oggi la VET europea è composta da:

- l'istruzione professionale iniziale (**I-VET**), svolta solitamente in ambiente scolastico, in centri di formazione ed aziende, prima dell'ingresso del discente nel mondo del lavoro. Essa riguarda in media circa il 50% dei cittadini europei in età compresa tra i 15 e i 19 anni;
- la formazione continua (**C-VET**), svolta dopo l'istruzione iniziale o dopo l'inizio della vita lavorativa al fine di far acquisire ai cittadini nuove competenze professionali. Questa seconda tipologia di formazione è quindi basata sul lavoro, con l'apprendimento che avviene sul proprio posto di lavoro.

3.2. La VET negli atti ufficiali dell'Unione Europea

Negli ultimi venticinque anni la VET ha intrapreso un percorso di profondo rinnovamento, sia nell'evoluzione dei suoi concetti fondanti che nella ricerca di rimanere al passo con le grandi trasformazioni del mercato del lavoro, soprattutto in termini di richiesta di capitale umano altamente qualificato e già pronto ad interfacciarsi con le più diverse dinamiche aziendali.

Questo processo ha avuto inizio con la Dichiarazione di Copenaghen da parte dei ministri europei dell'Istruzione e Formazione Professionale, nel novembre 2002. Il documento ha previsto di incardinare la VET in una visione eminentemente politica, finalizzata a definire obiettivi comuni e strumenti europei per incrementare la trasparenza e la qualità delle competenze maturate dai singoli individui. Così facendo, i cittadini aumentano come futuri lavoratori le proprie *chances* di mobilità sociale.

La prima "*verifica*" sull'effettivo avvio del processo di Copenaghen si è avuto due anni più tardi, nel dicembre 2004, da parte dei ministri responsabili dell'Istruzione e Formazione Professionale degli Stati membri, in un formato allargato ricomprendente anche i rappresentanti dei Paesi membri dello Spazio Economico Europeo (SEE).

I risultati del gruppo di lavoro sono stati raccolti nel Comunicato di Maastricht che ha sottolineato sia le prime vere attuazioni di quanto disposto due anni prima che, dall'altra parte, le sfide da affrontare per rendere la VET europea un fattore di progresso sociale ed economico per il maggior numero di cittadini possibile.

Il documento ha richiamato l'accordo politico sulla messa a terra di misure per la coesione sociale e la concorrenzialità, dell'orientamento lungo tutto l'arco della vita e della convalida dei meccanismi di apprendimento non formale ed informale.

È stato pertanto chiamato in causa l'apporto economico proveniente dal Fondo Sociale Europeo e dal Fondo europeo di sviluppo regionale, soprattutto per un sostegno a tutto tondo all'Istruzione e Formazione Professionale, estendendone l'applicabilità tematica agli orientamenti strategici della Programmazione Comunitaria 2007-2013. Tale idea si è confermata subito vincente, alla luce dell'uso integrativo di queste risorse fatto dalle Regioni italiane per finanziare i percorsi di IeFP.

Con il successivo comunicato di Helsinki, del 5 dicembre 2006, le istituzioni comunitarie hanno stabilito un nuovo e aggiornato ordine di priorità d'attuazione come:

- il Sistema europeo di crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale (ECVET);
- il Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'Istruzione e della Formazione Professionale.

La prima priorità riguardava la messa a regime, esclusivamente su base volontaria da parte degli Stati membri, di un sistema di accumulo e trasferimento dei crediti derivanti dall'apprendimento nel settore IFP che certificasse e documentasse per ogni cittadino che si fosse approcciato al mondo della formazione professionalizzante, tutti i risultati acquisiti.

Tra gli obiettivi dell'ECVET vi era anche, ieri come oggi, la creazione di un fenomeno di condivisione delle procedure nazionali di valutazione che rispondessero ai seguenti criteri:

- tipo e durata della formazione;
- obiettivi e risultati della formazione;
- posizione di una qualifica nella gerarchia professionale;
- classificazione dei livelli esistenti in relazione a qualifiche equivalenti;
- competenze afferenti alla qualifica necessarie allo svolgimento delle mansioni lavorative assegnate.

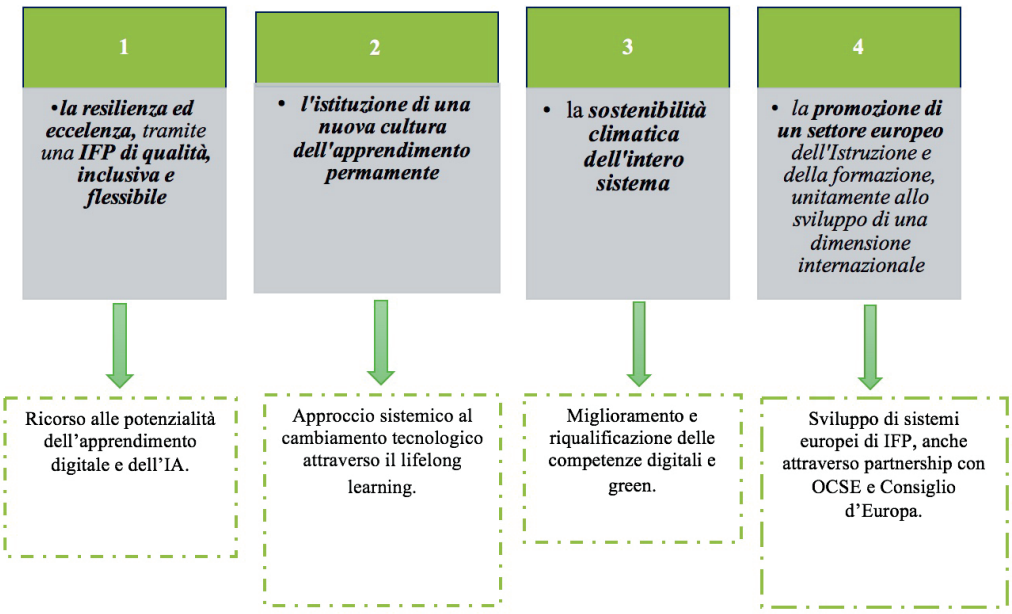
A partire dal Comunicato di Bruges del 7 dicembre 2010 che ha riaffermato gli sforzi in ambito VET fino ad allora realizzati, i partner europei hanno rafforzato quantitativamente e qualitativamente le attività di Work Based Learning (WBL) all'interno dei diversi sistemi VET europei. L'Unione Europea, da parte sua, ha ritenuto fondamentale promuovere percorsi formativi che sapessero coniugare fin da subito teoria e pratica nel contesto lavorativo per arginare il fenomeno della disoccupazione giovanile e favorire una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, pienamente in linea con la strategia "*Europa 2020*".

Sulla scorta di questi intendimenti nel 2013 la Commissione Europea ha presentato il documento "*Work-based learning in Europe - Practices and Policy Pointers*" che ha distinto il WBL in:

- apprendistato, inteso come percorso di formazione regolato da un contratto di lavoro, con momenti di apprendimento in aula e altri in azienda;
- tirocini *on the job*, ospitati da un'impresa e di durata normalmente non superiore al 50% del monte ore previsto;
- tutte le attività didattiche che prevedono l'esecuzione di compiti lavorativi reali o simulati all'interno dell'ambiente scolastico.

Il 30 novembre 2020, in un contesto sociale ancora fortemente pervaso dalla pandemia da Covid-19, i Ministri incaricati dell'IeFP negli Stati membri dell'UE, insieme agli omologhi dei Paesi candidati all'adesione e di quelli appartenenti allo Spazio Economico Europeo, hanno sottoscritto la Dichiarazione di Osnabrück "*relativa all'IeFP come fattore abilitante della ripresa e delle transizioni giuste verso l'economia digitale e verde*".

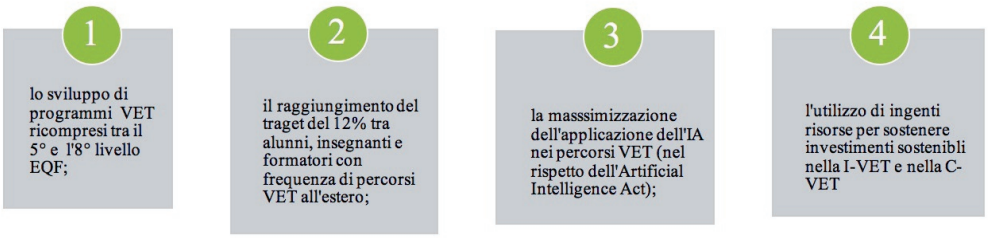
Il documento ha quindi delineato gli ambiti di impegno tematico per il quinquennio 2021-2025. Nello specifico, tutti gli attori presenti al tavolo negoziale hanno convenuto di orientare la loro azione coordinata verso:



L'ultimo aggiornamento ufficiale della dottrina europea della VET si è avuto lo scorso 12 settembre con la sottoscrizione, nell'ambito del semestre danese di presidenza del Consiglio UE, della Dichiarazione di Herning "*ine-*

rente ad una VET attrattiva ed inclusiva per un'accresciuta competitività e per impieghi di qualità 2026-2030".

Il documento ha rimarcato in apertura le determinazioni assunte a Osnabrück nella precedente Dichiarazione, per poi concentrarsi sugli obiettivi concreti da raggiungere nel quinquennio 2026-2030. Quest'ultimi riguardano principalmente:



3.3. La I-VET europea: una panoramica delle misure attivate a livello europeo

Le ultime rilevazioni condotte da Eurostat sulla VET dimostrano incontrovertibilmente l'impatto positivo della Formazione Professionale in Europa, oltre al significativo contributo dell'implementazione in tutti gli Stati membri della legislazione europea in materia.

A fine 2024, infatti, circa il 65,3% degli studenti VET aveva nel proprio percorso almeno metà del monte ore dedicato alla formazione in contesto lavorativo, ben oltre l'obiettivo stabilito del 60% entro il 2025. Sempre secondo Eurostat, il tasso di occupazione di giovani con una Formazione Professionale alle spalle si è attestato, a fine 2024, all'81%, di molto vicino al target dell'82% entro il 2025 stabilito dall'Unione Europea.

La pervasività degli interventi nel comparto della Formazione Professionale ha portato l'Unione Europea ad ampliare il proprio raggio d'azione, includendo nel monitoraggio VET anche la Norvegia e l'Islanda oltre ad Albania, Montenegro, Macedonia del Nord, Serbia e Turchia, quest'ultimi in qualità di Paesi candidati all'ingresso nell'UE.

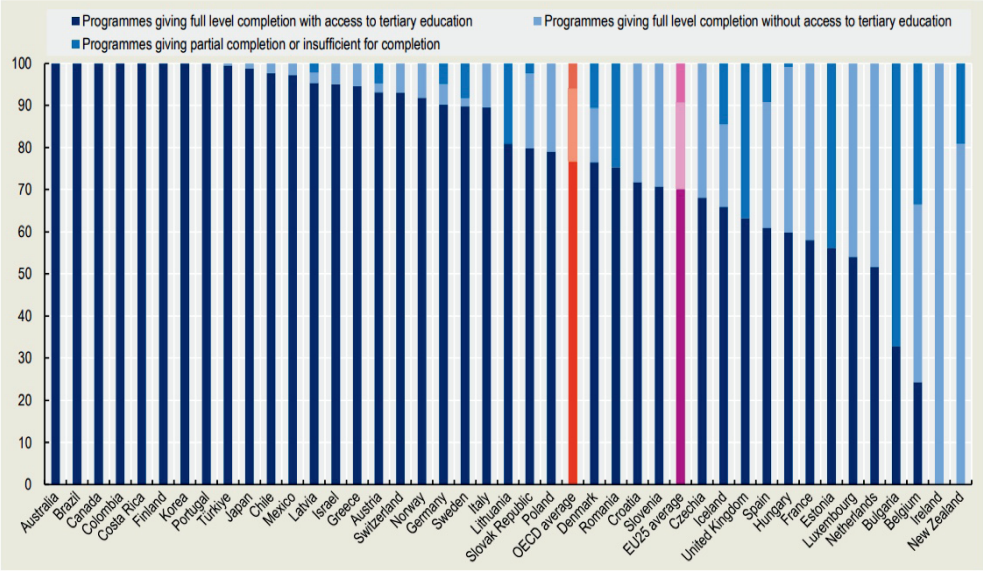
Sin dall'elaborazione della prima strategia VET, e ancor di più nell'ultimo quadriennio, le relative *policies* si sono sviluppate lungo le seguenti tre direttrici:

- rafforzamento delle connessioni tra gli attori che erogano percorsi professionalizzanti e le dinamiche occupazionali del mercato del lavoro;
- integrazione nei nuovi percorsi di moduli formativi legati alla sostenibilità e alle transizioni gemelle;
- promozione della dimensione internazionale della formazione.

Nella tabella sottostante sono ricomprese alcune azioni in ambito VET messo in campo recentemente dalle istituzioni dei più importanti Paesi europei, accompagnate dalla descrizione del target di beneficiari cui si rivolgono.

Paese	Azione	Target
Danimarca	La riforma "*Prepared for the future*", approvata nel 2024 prevede di creare un più attrattivo sistema VET attraverso significativi investimenti in moderne dotazioni informatiche, sviluppo delle competenze green del corpo docente, unitamente alla creazione di hub innovativi.	Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, NEET, discenti con background migratorio (compresi i rifugiati), lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni
Francia	Nel 2023 ha lanciato, nell'ambito dello "*Skills and Jobs of the Future*" un'iniziativa per aumentare la partecipazione a corsi professionalizzanti basati sulla richiesta di competenze green da parte del mondo produttivo.	Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, inclusi gli apprendisti, dedicato specificamente ai discenti a rischio di precoce abbandono scolastico.
Spagna	Nel 2024 ha attivato nuovi corsi di specializzazione riguardanti la creazione di contenuti digitali e la gestione dei social media e dei website, erogati dalle Camere di Commercio spagnole e realizzati da esperti della VET.	Giovani interessati ad aumentare le proprie competenze in questi campi.
Germania	Aggiornamento del repertorio VET, sia di base che avanzato. Nuove competenze attuative sono state assegnate alle imprese anche in termini di formazione digitale a distanza, ma anche di comunicazione digitale	Apprendisti e studenti iscritti a percorsi formativi secondari.

Il Rapporto OCSE "*Education at a Glance 2025*" ha evidenziato che, in media, il 70% degli studenti di un Paese UE frequenta un percorso di Formazione Professionale in grado di garantire un completo accesso al livello terziario d'istruzione, a fronte di un altro 20% di percorsi che, pur fornendo una formazione professionalizzante secondaria completa, non fornisce accesso diretto all'istruzione terziaria. In un'ottica futura, occorrerà lavorare molto sul rimanente 10% di programmi formativi che attualmente non garantiscono compiutamente gli standard per l'accesso ad un percorso terziario.



Quest'ultima quota di programmi non conformi agli standard è composta esclusivamente da quei percorsi formativi troppi brevi per garantire un corretto accesso al successivo livello d'istruzione.

Nel 2023, il 44% degli studenti iscritti ad un percorso d'istruzione secondaria nei Paesi OCSE frequentava un percorso di Formazione Professionale. Restringendo il campo d'osservazione al territorio europeo, in Paesi come Finlandia, Olanda, Slovacchia, Austria, Croazia e Repubblica Ceca più di due terzi degli studenti coinvolti in un percorso d'istruzione secondaria, frequenta un programma VET. In Ungheria, per esempio, si è registrato nell'ultima decade un notevole incremento degli studenti iscritti ad un percorso VET, al punto da rappresentare oggi oltre il 50% della coorte studentesca iscritta ad un percorso d'istruzione secondaria.

Analizzando i numeri da un punto di vista di genere, ancora molto è da fare per raggiungere una completa parità. Infatti, in Paesi come Germania, Lituania ed Estonia le iscrizioni femminili ad un programma VET "*ordinamentale*" sono circa il 35% del totale. L'Italia, invece, rientra tra gli stati più vicini al conseguimento dell'obiettivo, alla luce del 40,2% di ragazze attualmente frequentanti un percorso di IeFP.

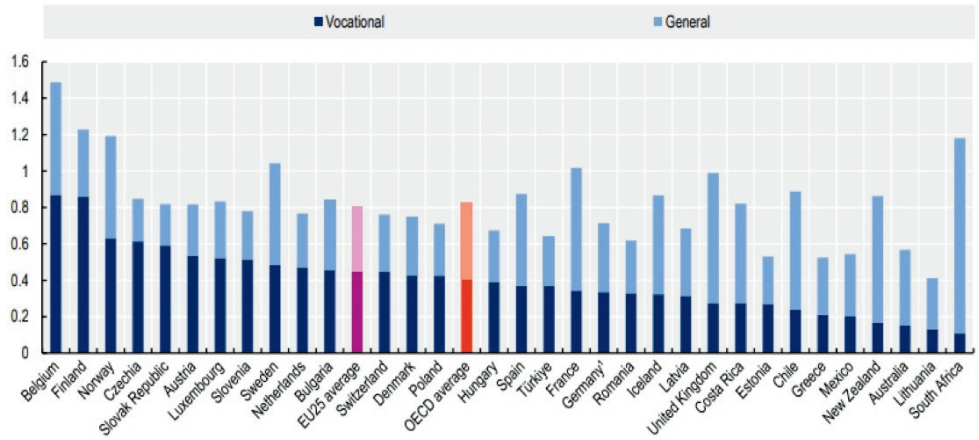
3.4. Il finanziamento alla VET nell'ambito della formazione secondaria

La dotazione finanziaria dedicata alla formazione secondaria è fortemente caratterizzata dall'impatto che su di essa hanno i finanziamenti della VET. In molti Paesi, infatti la spesa pubblica è maggiore per i percorsi di Forma-

zione Professionale rispetto a quanto viene riversato nei capitoli di spesa "*non-VET*". Ciò accade molto marcatamente in Spagna, Austria e Danimarca e spesso è dovuto agli alti costi di acquisto e di successivo mantenimento delle apparecchiature tecnologiche utilizzate nelle scuole e nei Centri di Formazione Professionale. I costi di mantenimento sono ancora più alti nei casi di tecnologie fortemente avanzate, soggette ad una rapida evoluzione ed aggiornamento di sistema.

A ciò si aggiunge la distribuzione degli allievi sia territorialmente che per tipologia di percorso frequentato, pertanto correlata ad una serie di attività tecnico-pratiche differenti da profilo a profilo. Il contributo economico privato spesso coincide con le spese sostenute dalle aziende nel fornire un apprendimento basato sulla formazione in contesto lavorativo, principalmente ricompresa all'interno di percorsi di apprendistato. In Svizzera, secondo i dati OCSE, circa il 31% delle risorse totali per la VET giunge dal settore privato. Tale variabile raggiunge il 38% nel contesto tedesco, dominato dall'ampio utilizzo dell'apprendistato all'interno delle aziende ospitanti. In Francia, invece, circa il 26% della spesa iniziale di attivazione e gestione dei percorsi VET è finanziata con risorse private, cui fa da contraltare il 28% di spesa finale pubblica per la buona riuscita dei percorsi.

Nella tabella sottostante sono rappresentati gli investimenti finanziari nel settore dell'istruzione per ogni Paese membro dell'OCSE, suddivisi in ciò che è destinato specificamente alla VET e ciò che viene assegnato a tutto ciò che non riguarda la Formazione Professionale.



3.5. L'approccio Work Based Learning nel sistema VET

La locuzione Work-based learning si riferisce, in termini generali, a tutte le forme di apprendimento realizzate all'interno di un ambiente di lavoro reale. Concretamente, essa viene inserita, tra le altre, in percorsi di apprendistato e tirocinio, combinati con momenti di formazione in aula.

La cornice operativa dell'apprendistato è stata ulteriormente definita e diffusa attraverso la sottoscrizione di due importanti documenti, ovvero:

- la Raccomandazione relativa ad un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, approvata dal Consiglio dell'UE il 15 marzo 2018;
- la Raccomandazione per un Apprendistato di Qualità, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel 2023.

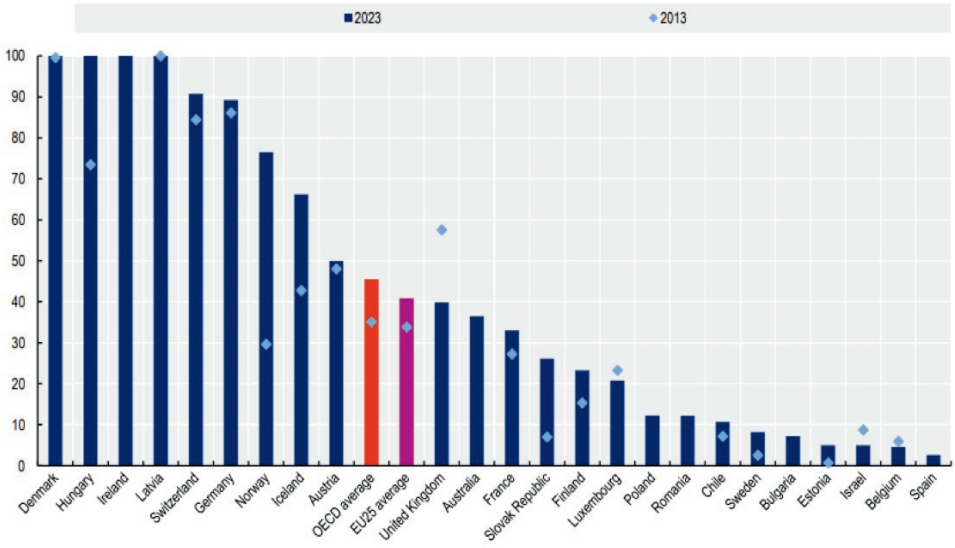
Il primo documento sottolinea innanzitutto la centralità dell'apprendistato come percorso che porti al conseguimento di qualifiche riconosciute a livello nazionale all'interno di ogni Stato membro. L'apprendista, poi, deve ricevere "*una retribuzione o un compenso di altro tipo per la componente basata sul lavoro*", fermo restando l'accordo tra apprendista, datore di lavoro e, se del caso, del Centro di Formazione Professionale. La Raccomandazione delinea, inoltre, 14 criteri per un apprendistato altamente qualitativo, suddividendoli in "*criteri per le condizioni di apprendimento e di lavoro*" e "*criteri per le condizioni quadro*".

IL CASO SVIZZERO

L'apprendista, debitamente contrattualizzato, **è considerato un dipendente**. **Il programma di formazione professionale dura tre anni e mezzo**, ed è ripartito **per il 75% in apprendimento in contesto lavorativo** e **per il rimanente 25% in formazione d'aula**. Le imprese svizzere pubblicano l'annuncio di lavoro e gli studenti possono candidarsi direttamente. Gli **apprendisti** vengono retribuiti anche durante il periodo d'aula e, solitamente, **terminano il proprio percorso all'interno della medesima azienda presso la quale lo hanno iniziato**.

La Raccomandazione dell'ILO, oltre a definire l'apprendistato, enfatizza la necessità di un robusto quadro regolatorio, a partire dalla promozione di un proficuo dialogo sociale tra le organizzazioni dei lavoratori. Rivolgendosi ad una platea transnazionale il documento sottolinea l'importanza della protezione degli apprendisti dal lavoro forzato e dal lavoro infantile. Parallelamente a ciò, afferma l'importanza dell'inclusione e di un accesso equo a tutte le diverse forme contrattuali in cui l'apprendistato prende forma oggi. Da ultimo, l'ILO rivendica l'importanza della collaborazione e della cooperazione in materia, in primis su scala internazionale e poi a livello nazionale e regionale, con tutti gli stakeholders coinvolti nell'attivazione di un percorso di apprendistato.

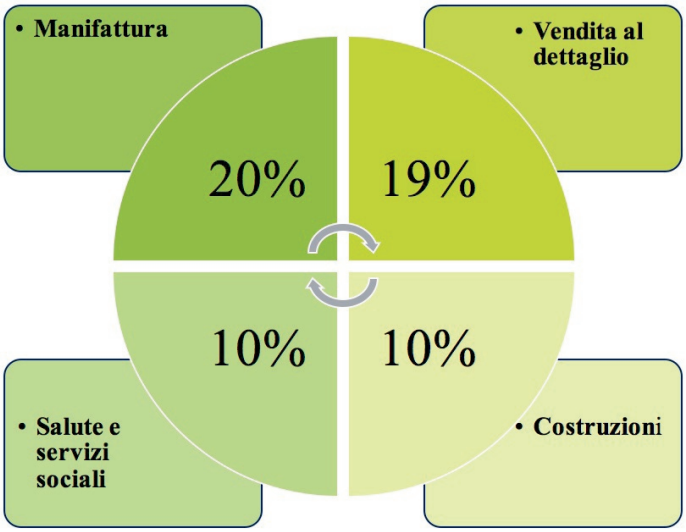
Di seguito una rappresentazione OCSE delle quote di studenti VET iscritti in programmi con alternanza scuola lavoro, e la variazione percentuale dal 2013 al 2023:



Negli ultimi anni, e in particolar modo nell'ultimo quinquennio il work based-learning si è concentrato nello sviluppo in azienda di competenze intrinsecamente legate alle rivoluzioni gemelle, ovvero quella digitale e quella della sostenibilità ambientale. Proprio in quest'ultimo ambito secondo l'OCSE si concentra circa un quarto dei percorsi VET, con punte del 30% in Estonia e Lituania. La stragrande maggioranza delle mansioni lavorative *green* è associata ai "*colletti blu*", ovvero a quelle persone che svolgono lavori di assemblaggio, di movimentazione dei macchinari e, più in generale, di quei lavori industriali ad alta specializzazione. Settorialmente queste persone sono collocate nei comparti delle costruzioni, della manifattura, dei trasporti e dell'agricoltura.

Nei Paesi scandinavi e in quelli anglofoni, come Finlandia e Svezia i lavoratori con competenze green si vedono riconosciuti alti salari, differentemente da quanto accade in Olanda, Slovenia ed Ungheria. Un altro indicatore da tenere sotto controllo riguarda la sicurezza in termini economici che i lavoratori associano alle proprie mansioni. Secondo l'OCSE nel 2024 solo in Danimarca, Finlandia, Svezia, Svizzera e Regno Unito i lavori green non erano caratterizzati da un basso tasso di disoccupazione.

Più della metà dei giovani lavoratori under 35, in possesso di un diploma VET è impiegato nelle seguenti realtà industriali:



All'interno di questi settori produttivi un'ampia quota di occupazioni riguarda la cosiddetta economia green. Più del 50% dei lavoratori edili e più del 30% degli addetti del manifatturiero svolgono green jobs dopo aver frequentato un percorso VET ordinamentale. A questi due settori si affiancano, in numero più ridotto anche se in costante aumento, il comparto elettrico, delle materie prime, della fornitura di acqua e della gestione dei rifiuti.

Dal punto di vista della distribuzione di genere, invece, resta ancora molto da fare per raggiungere la piena parità di lavoratori e lavoratrici con un titolo VET ordinamentale che siano impiegati in settore green. La maggior parte di queste occupazioni, infatti, è caratterizzata ancora oggi da un'ampia presenza maschile. Secondo l'"*OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*" solo il 22% della forza lavoro del manifatturiero e il 55 del settore edile è composta da donne in possesso di una qualifica VET.

3.6. La C-VET

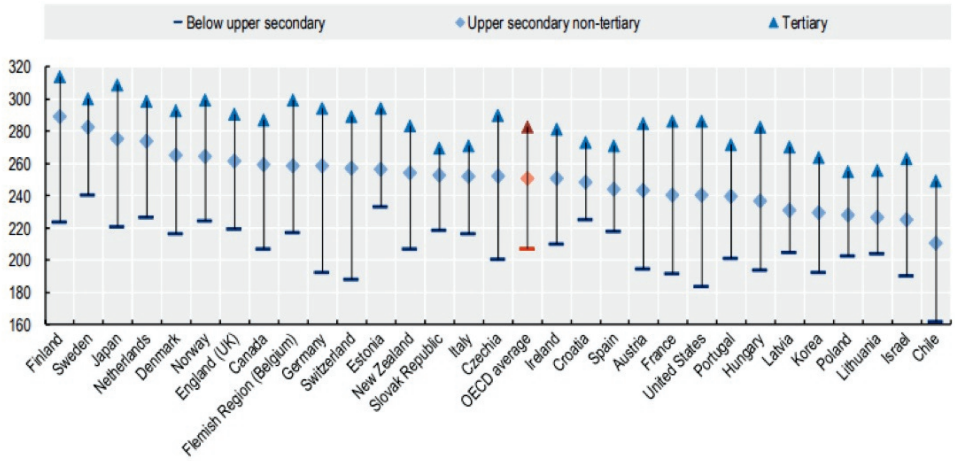
Come anticipato, con C-VET si intende comunemente la Formazione Professionale continua che si svolge successivamente all'istruzione iniziale o all'inizio della vita lavorativa. I suoi obiettivi principali risiedono nel miglioramento delle competenze esistenti e nell'acquisizione di nuove; nel favorire la riqualificazione professionale e nella promozione dello sviluppo personale e professionale.

La C-VET è pertanto rivolta sia ai lavoratori che desiderano aggiornare o ampliare le proprie competenze, sia agli individui che intendono intraprendere nuovi percorsi professionali.

Le finalità proprie della C-VET risultano ancora più importanti se si analizzano i risultati dell'indagine "*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*" (PIACC), pubblicato dall'OCSE nel 2024. L'indagine si concentra essenzialmente sull'individuazione dei livelli di competenza linguistica (scritta e parlata), numerica e di problem solving adattivo posseduti rispettivamente dalla popolazione con età compresa tra i 16 e i 65 anni, per le prime due variabili, e dalla popolazione tra i 25 e i 64 anni per l'ultima.

Il rapporto valuta sia le competenze linguistiche che quelle numeriche in una scala di 5 livelli in ordine crescente, mentre le competenze associate al problem solving sono ricomprese in una scala, sempre crescente, di soli 4 livelli. I dati pubblicati lo scorso anno evidenziano, per le competenze linguistiche, che solo il 42% degli adulti raggiunge un livello di alfabetizzazione pari o superiore a 3, mentre il restante 58% è distribuito tra i primi due livelli che indicano una bassa competenza nella rielaborazione delle informazioni e, di riflesso, una predisposizione a prediligere testi brevi e non eccessivamente articolati.

Il grafico sottostante mostra il grado di competenze linguistiche nella popolazione 25-64enne, rispetto al grado d'istruzione raggiunto.



Con riferimento alle competenze numeriche, invece, circa il 25% della popolazione adulta ha difficoltà con operazioni aritmetiche di base, oltre a possedere limitate abilità nel ragionamento matematico applicato al contesto quotidiano.

La medesima distribuzione percentuale è presente anche nelle rilevazioni correlate alla misurazione delle competenze di problem solving adattivo, nonostante la fascia della popolazione interessata sia ricompresa tra i 25 e i 64 anni d'età.

3.7. La C-VET come risposta alle rilevazioni del PIACC

La miglior risposta attualmente messa in campo per arginare i deficit segnalati dal rapporto PIACC è rappresentata dai corsi C-VET che gli Stati membri dell'UE hanno via via attivato all'interno dei loro territori.

Nei paesi baltici (Estonia, Lettonia e Lituania), per esempio, le istituzioni formative che si occupavano esclusivamente di I-VET hanno iniziato ad erogare corsi formativi anche ad adulti, con età superiore ai 25 anni. Già nel 2020/2021 più del 40% della popolazione coinvolta nella formazione aveva più di 25 anni, raddoppiando così i risultati ottenuti nel decennio precedente. In Estonia sono aumentati i moduli formativi inerenti alle competenze trasversali e, più nello specifico, a quelle riguardanti il contesto lavorativo come l'autoimprenditorialità.

La Lettonia, invece, ha costituito una nuova rete, totalmente rinnovata, di centri per la formazione degli adulti, attivi anche con corsi serali, che mirano a promuovere l'apprendimento continuo, lungo tutto il corso della vita. Questi centri sono finanziati dalle Amministrazioni regionali e si concentrano sul completamento di un programma didattico elaborato, piuttosto che sul solo riconoscimento di microcredenziali.

In Lituania, per esempio, la partecipazione delle persone coinvolte nella C-VET con un'età superiore ai 25 anni si attesta al 70%, favorita soprattutto dalla riforma del repertorio nazionale delle figure professionali che, abolendo la divisione tra I-VET e C-VET, ha dato impulso alla partecipazione degli adulti.

La medesima riforma di settore, portata avanti nella penisola iberica sia dalla Spagna che dal Portogallo, ha fatto di questi due Paesi quelli con il più alto tasso europeo di discenti tra 25 e i 34 anni che frequenta un percorso formativo. Ovviamente, i moduli erogati vengono calibrati sulle esigenze dei lavoratori, e si caratterizzano per la loro flessibilità affinché lavoratori con competenze basilari, e quindi ad elevato rischio di disoccupazione, possano transitare verso nuove opportunità occupazionali collocate già a metà della scala sociale.

In Svezia, la formazione per adulti è fornita secondo diverse modalità, tutte però accomunate da uno spiccato tratto di individualizzazione del percorso di ogni singolo studente. Ciò è diventato particolarmente vero negli ultimi anni con l'ideazione di percorsi per gli adulti maggiormente bisognosi di reskilling che privilegiassero da una parte la flessibilità e, dall'altra, l'erogazione sistematica di *hard competencies* difficilmente trasferibili in semplici attività di upskilling. Questo mutamento della concezione della formazione per adulti ha però portato i suoi frutti, al punto da fare della Svezia il Paese europeo con il più alto tasso di adulti impegnati in percorsi di *lifelong learning*.

3.8. Le microcredenziali

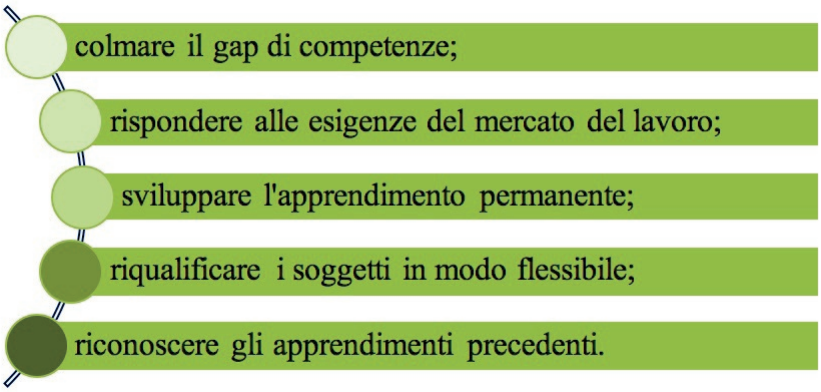
Uno strumento utile alla riqualificazione degli adulti e all'aggiornamento delle competenze, spesso trattato marginalmente, ma che in realtà gode di un suo spazio autonomo, è rappresentato dalle microcredenziali.

Esse consistono fondamentalmente nella registrazione dei risultati ottenuti successivamente ad un piccolo volume di apprendimento da parte del discente e consentono:

- di ricostruire percorsi professionali, combinando l'apprendimento acquisito in diversi ambiti ed esperienze;
- di riconoscere e certificare in modo innovativo una o più unità di competenza specifiche, rispondenti ad esigenze personali, culturali, della società o del mercato del lavoro;
- di promuovere l'occupabilità e la crescita del capitale umano favorendo uno sbocco professionale in settori in cui spesso le qualifiche formali sono fortemente limitate, se non del tutto inesistenti.

Nell'alveo delle microcredenziali rientrano i *digital badge*, da intendersi come rappresentazioni digitali di competenze e certificazioni che presentano vantaggi in termini di portabilità, sicurezza e trasparenza. Questi badge digitali sono inoltre facilmente includibili nei profili digitali e nei curricula, vengono prodotti con la blockchain o, alternativamente, con protocolli di verifica digitali e, infine, permettono ai datori di lavori o alle istituzioni di verificarne velocemente la validità.

L'Unione Europea, presupponendone la breve natura esperienziale che le caratterizza ha evidenziato una serie di vantaggi delle microcredenziali ovvero:



La flessibilità di questo strumento deriva dalla capacità di coprire bisogni formativi di diversa natura e che al contempo siano facilmente agganciabili a tutti i sistemi VET oltreché al mercato del lavoro. Quest'ultimo elemento, infatti, è in grado di favorire la portabilità a livello europeo delle microcredenziali stesse.

Esse sono sempre più riconosciute a livello europeo e considerate molto utili nel garantire l'occupabilità delle persone e il loro avanzamento di carriera. Sostanzialmente fanno da ponte ideale tra l'istruzione tradizionale, da una parte, e il rispetto di requisiti pratici della moderna forza-lavoro dall'altro. Le nuove microcredenziali si focalizzano sullo sviluppo di competenze immediatamente applicabili nel contesto lavorativo. Per tale ragione, molto spesso, i lavoratori le preferiscono alle tradizionali qualifiche che non rispondono all'immediata esigenza di sviluppare abilità "*produttive*".

Le microcredenziali, inoltre, rafforzano nei discenti la consapevolezza di mantenersi dinamici e flessibili in un mondo del lavoro come quello di oggi, spesso caratterizzato da percorsi di carriera non lineari. Attualmente una delle più importanti sfide che contraddistinguono il mondo delle microcredenziali è la mancanza di standardizzazione, da cui discende il proliferare di fornitori che spesso non garantiscono gli standard di qualità e credibilità necessari.

Il criterio per definire la dimensione di una microcredenziale varia non solo da Paese a Paese, ma da centro formativo a centro formativo e da governo a governo. La Svezia, per esempio, le include all'interno di sistemi di controllo qualità senza esplicitarli. L'Ungheria le ha già integrate all'interno dei propri percorsi formativi professionali ordinamentali, mentre l'Estonia ne sta facendo un ampio utilizzo nelle aziende per aggiornare le competenze dei lavoratori.

Nell'ottica di avviare e sostenere un processo di standardizzazione dell'ecosistema delle microcredenziali l'OCSE ha previsto una duplice possibilità di implementazione regolatoria da parte dei governi europei, ovvero:

1) approccio morbido, di supervisione ed esplorazione,
2) approccio diretto e di sistematizzazione.

Nella tabella sottostante sono ripresi i tratti salienti dei due approcci distinti.

Approccio morbido	**Approccio diretto**
Linee Guida	
✓ Creazione di un impianto regolatorio che i fornitori possono seguire quando riconoscono le microcredenziali; ✓ Supporto agli sforzi dei fornitori nel giungere ad un comune quadro definitorio.	✓ Rafforzare o introdurre importanti modifiche alla legislazione osservata dai fornitori di microcredenziali
Finanziamento pubblico	
✓ Utilizzo di fondi per il conseguimento di specifici obiettivi.	✓ Inclusione delle microcredenziali tra i fondi d'investimento principali della formazione, valutandone l'estensione a schemi di prestito studentesco.
Meccanismi di controllo della qualità	
✓ Esperimenti di controllo qualità attraverso un test.	✓ Integrare le microcredenziali in un esistente sistema di controllo della qualità; ✓ Sviluppo di un meccanismo di controllo delle microcredenziali ad hoc.

Sistemi informativi	
✓ Creazione di un portale informativo pilota, realizzato da un gruppo ristretto di stakeholders.	✓ Creazione di un portale informativo nazionale.

Attualmente l'utilizzo delle risorse pubbliche per finanziare i programmi sulle microcredenziali è molto diversificato, non solo in Europa ma anche al di fuori di essa. La Spagna e la Slovenia, per esempio, stanno temporaneamente utilizzando fondi vincolati per supportare lo sviluppo del sistema di micro-credenziali.

Francia, Austria e Finlandia, invece, stanno utilizzando al medesimo scopo dei dispositivi finanziari più stabili e duraturi. Nel Regno Unito, invece, sono in vigore entrambe le modalità di finanziamento. Di seguito un riepilogo delle linee di finanziamento delle microcredenziali a livello europeo, suddivise per fonte di finanziamento principale:

Tipologia di fondo	Paesi aderenti
Recovery and Resilience Facility (RRF)	Belgio; Croazia; Estonia, Francia; Ungheria; Portogallo; Slovenia e Spagna
Fondo Sociale Europeo Plus	Bulgaria; Croazia; Estonia; Ungheria e Romania

A corredo di quanto sopra delineato, la successiva tabella riassume i principali investimenti nelle microcredenziali condotte in Europa tra il 2021 e il 2025, se si eccettua l'iniziativa spagnola che terminerà nel 2026. Il gruppo di Paesi ricompreso nella griglia sottostante si è caratterizzato per un approccio maggiormente esplorativo.

Paese	Iniziativa	Periodo finanziamento	Tipologia finanziamento	Importo	Correlazione settore produttivo
Irlanda	«MicroCreds» finanziato dal Pilastro Tre dell'«Iniziativa Capitale Umano»	2020-2025	Pubblico	€ 12.300.000,00	Sì
Olanda	«Microcredentials Pilot in Higher Education»	2021-2023	Misto pubblico-privato	N.D.	No
Slovenia	Una componente del PNRR sloveno	2022-2025	Pubblico	€ 10.100.000,00	Sì
Spagna	Una componente del PNRR spagnolo	2023-2026	Pubblico con cofinanziamento privato	€ 50.000.000,00	Sì
Regno Unito	«Higher Education Short Course Trial»	2022-2025	Pubblico	£ 2.500.000,00	Sì

Di seguito, invece, una schematizzazione grafica dei Paesi che hanno deciso di adottare un più sistematico approccio alla materia.

Paese	Iniziativa	Anno di avvio	Importo	Beneficiari
Finlandia	Revisione del modello di allocazione dei finanziamenti	2021	14% di finanziamento pubblico	Università
Austria	Percorsi di apprendimento individuali	1994	30%-60% di finanziamento dei servizi di formazione, con un limite di spesa tra € 1.000,00-4.000,00, a seconda della tipologia di programma	Persone senza una formazione superiore e laureati con un reddito mensile lordo inferiore a € 3.000,00
Francia	*"Compte personnel de formation"*	2015	€ 500 all'anno per persona (con variazioni dipendenti dalle condizioni di lavoro)	Persone in età da lavoro, ricompresa nella forza-lavoro nazionale
Regno Unito (Scozia)	*"Individual Training Accounts"*	2017	£ 200 all'anno per persona	Persone senza un alto livello di scolarizzazione che stanno cercando attivamente un impiego o che sono working-poor (aventi un reddito annuale di £ 22.000,00 o inferiore)
Regno Unito (Inghilterra)	*"Lifelong Loan Entitlement"*	2025	Somma a persona equivalente a 4 anni di formazione, dopo il compimento del 18° anno d'età	Persone fino a 60 anni d'età

4. Senza dimenticare le proprie radici ma con lo sguardo al futuro: la IeFP di domani

Il termine degli interventi legati all'Investimento 3 del PNRR, sancito per il prossimo 31 dicembre, rappresenta uno spartiacque decisivo per il futuro dell'intero sistema di Istruzione e Formazione Professionale. Questa data non è da intendersi come un traguardo, bensì come un punto di partenza per una nuova stagione di riforme e misure attuative dell'intero sistema, a partire dalle *best practices* che si sono consolidate negli ultimi anni.

Oggi, a distanza di poco più di due decenni dall'attuazione dei primi percorsi, l'offerta formativa triennale e quadriennale è presente in ogni Regione e Provincia Autonoma, ad eccezione della Basilicata, comunque intenzionata ad allinearsi alle altre amministrazioni regionali nel garantire ai discenti un ampio ventaglio di percorsi formativi.

Secondo le rilevazioni condotte da INAPP il sistema di IeFP si dimostra, anno dopo anno, tra i canali d'istruzione più inclusivi nel panorama educativo nazionale, alla luce del 16% circa di allievi di origine migratoria che frequenta un percorso presso un Centro di Formazione Professionale accreditato.

Proprio negli ultimi anni è aumentata anche la percentuale di quattordicenni che si iscrive senza alcun ritardo ai corsi IeFP erogati dalle Istituzioni formative, attestatasi al 54%. A ciò si aggiungono i dati estremamente positivi relativi agli esiti occupazionali dei giovani in uscita dalla IeFP. A tre anni dal conseguimento del titolo, infatti, circa il 68% degli studenti qualificati ha trovato un'occupazione stabile. Nel medesimo periodo di tempo, tale percentuale arriva al 72%, su base nazionale, per coloro che sono in possesso di un Diploma professionale.

La richiesta di percorsi formativi tecnologicamente avanzati e al passo con le richieste del mercato del lavoro rimane infatti la prima variabile da considerare, unitamente alla necessità di stabilizzare finanziariamente il sistema IeFP che, proprio a partire dall'a.f. 2025/2026 attualmente in corso, deve fronteggiare il venir meno delle risorse afferenti al PNRR.

Dal punto di vista sociale, poi, occorrerà assicurarsi dell'adeguato finanziamento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, uniforme su tutto il territorio nazionale, soprattutto nei luoghi dove ancora oggi, per esempio, non è disponibile un'intera offerta quadriennale di Istruzione e Formazione Professionale.

Pertanto, occorrerà intervenire in maniera coerente sia sulla nuova offerta formativa da mettere in campo nel prossimo quadriennio, anche e soprattutto alla luce dell'impatto che l'Intelligenza Artificiale ha e avrà ancor di più in futuro sia sul modo di formarsi dei giovani che sul loro conseguente modo di lavorare. Ampliare i propri orizzonti sarà la chiave di svolta per un reale miglioramento dell'IeFP come oggi è conosciuta. Per questo, sarà di fondamentale importanza promuovere una forte logica di mobilità di sistema, in grado di coinvolgere sia i docenti che gli allievi, per una IeFP del futuro veramente europea.

Bibliografia

- Zagardo, G., "*Quadro aggiornato della formazione professionale iniziale nelle Regioni*", p. 3-59, in Allegato a "Rassegna CNOS" n. 3/2007;
- INAPP, "*XX° Rapporto di monitoraggio del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei Percorsi in Duale nella IeFP a.f. 2020/2021*", Roma, febbraio 2023;
- INAPP, "*XXII° Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP a.f. 2022/2023*", Roma, maggio 2025;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "*Attuazione dei percorsi in modalità duale dell'istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) – Prima rilevazione al 30 novembre 2023 – Bollettino n. 1/2024*", Roma, maggio 2024;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "*Attuazione dei percorsi in modalità duale dell'istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) - Seconda rilevazione al 30 novembre 2024 – Bollettino n. 2/2025",* Roma, maggio 2025;
- CEDEFOP – ETF, "*Towards EU priorities in VET 2021-25 progress: insights from monitoring and analysis – Policy Brief*", Tessalonica, 2025;
- European Commission, "*Work Based Learning A Leaflet of the Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training*", Bruxelles, 2024;
- OECD, "*Education at a Glance 2025 OECD Indicators*", OECD Publishing, Parigi, settembre 2025;
- Kuczera, M., "*Vocational education and training (VET) and the green transition: Insights from labour market data*", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 327, OECD Publishing, Paris, 2025;
- OECD, "*OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*", OECD Publishing, Paris, 2024;
- OECD, "*Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023*", OECD Publishing, Paris, 2024;
- OECD, "*Public policies for effective micro-credential learning*", OECD Publishing, Paris 2023;
- European Commission, "*Work-Based Learning in Europe Practices and Policy Pointers*", Bruxelles, 2013;
- Gamage, K.A.A., Dehideniya S.C.P., "*Unlocking Career Potential: How Micro-Credentials Are Revolutionising Higher Education and Lifelong Learning*", in Education Sciences, 15(5), 525, 2025;
- Piaget, J., "*L'épistémologie des relations interdisciplinaires*" AA.VV., L'interdisciplinarité, pp.141-144, Parigi, 1972;
- CEDEFOP, "*The future of vocational education and training in Europe: synthesis report*", n. 125, Tessalonica, 2023

Innovazione e Intelligenza Artificiale nella IeFP

L'intelligenza artificiale come rivoluzione educativa

L'avvento dell'intelligenza artificiale (IA) rappresenta una trasformazione paragonabile, per portata e profondità, alla rivoluzione industriale e a quella digitale. L'IA non è soltanto una tecnologia, ma un **nuovo paradigma cognitivo**, in grado di ridefinire la relazione tra sapere, apprendimento e lavoro. La formazione professionale non può restare spettatrice di questo cambiamento: deve diventarne **protagonista attiva**, governandone le opportunità e mitigandone i rischi.

Nel contesto della IeFP, l'IA offre tre prospettive di innovazione complementari:

1. **didattica aumentata** – l'IA consente di personalizzare i percorsi formativi, adattando contenuti, tempi e modalità agli stili cognitivi e ai livelli di competenza degli studenti;
2. **gestione efficiente dei processi formativi** – automatizzando attività amministrative e ripetitive, libera il tempo dei formatori per la relazione educativa e la progettazione didattica;
3. **analisi e valutazione predittiva** – attraverso i dati di apprendimento, l'IA può supportare il monitoraggio dell'efficacia, la previsione dei risultati e l'individuazione tempestiva dei bisogni di supporto o recupero.

L'integrazione dell'IA nella IeFP, tuttavia, richiede una **visione pedagogica consapevole**. L'obiettivo non è sostituire l'insegnante, ma **potenziare la sua capacità di guidare l'apprendimento umano**. La tecnologia deve essere al servizio della relazione educativa, non viceversa. Per questo è necessario costruire una "piattaforma programmatica per l'uso dell'IA nella formazione professionale", che definisca regole etiche, obiettivi didattici e modelli operativi condivisi.

Il valore più profondo dell'intelligenza artificiale, dal punto di vista educativo, risiede nella possibilità di rendere **ogni percorso formativo unico e dinamico**. Gli algoritmi di *adaptive learning* consentono di calibrare la difficoltà delle attività, proporre esercitazioni mirate, identificare i punti di forza e le aree di miglioramento di ciascun discente.

Nella IeFP, dove gli studenti presentano spesso stili cognitivi e biografie differenti, questa personalizzazione diventa una leva di inclusione.

Un sistema di apprendimento "intelligente" può supportare:

- studenti con bisogni educativi speciali, adattando i materiali didattici e i ritmi di apprendimento;
- giovani con fragilità motivazionali, proponendo percorsi gamificati e basati su esperienze pratiche;
- studenti eccellenti, offrendo sfide aggiuntive e percorsi di approfondimento personalizzato.

L'IA diventa così un **alleato della pedagogia personalizzante**, capace di restituire centralità alla persona e di potenziare la funzione orientativa del tutor. Il formatore non è più soltanto trasmettitore di saperi, ma interprete di dati educativi complessi, **facilitatore di percorsi di crescita individuale e professionale**.

La formazione dei formatori nell'era dell'IA

L'innovazione tecnologica impone un **nuovo profilo di competenze per i formatori** della IeFP. Non basta saper utilizzare strumenti digitali; occorre comprenderne le logiche, i rischi, le potenzialità e i limiti. L'IA non è solo un dispositivo tecnico, ma un fenomeno culturale che ridefinisce il ruolo dell'educatore, la struttura della conoscenza e la natura stessa dell'apprendimento.

La formazione dei docenti e dei tutor deve quindi basarsi su tre livelli di competenza:

- **AI Literacy** – conoscenza dei principi fondamentali dell'intelligenza artificiale, delle sue applicazioni e implicazioni etiche;
- **AI Pedagogy** – capacità di integrare l'IA nei processi di insegnamento e valutazione, progettando attività che sviluppino pensiero critico, creatività e collaborazione;
- **AI Ethics and Governance** – consapevolezza dei temi legati alla privacy, alla trasparenza algoritmica, alla tutela dei dati e alla responsabilità educativa nell'uso dell'IA.

Ogni ente di formazione professionale dovrà dotarsi di una **strategia di digitalizzazione e innovazione didattica**, che includa la mappatura delle competenze digitali del corpo docente, la formazione continua, la creazione di laboratori sperimentali e la collaborazione con centri di ricerca e imprese tecnologiche. L'obiettivo è costruire una **comunità professionale capace di apprendere e innovare**, che sappia governare il cambiamento senza subirlo.

L'IA e la valutazione delle competenze

Uno dei campi più promettenti di applicazione dell'intelligenza artificiale nella IeFP riguarda la **valutazione delle competenze**. Attraverso strumenti di analisi semantica, tracciamento delle attività e riconoscimento automatico delle prestazioni, è possibile realizzare sistemi di valutazione più precisi, dinamici e personalizzati. Ciò consente di superare l'approccio statico basato su prove standardizzate, a favore di una **valutazione autentica**, centrata sui processi e sulle evidenze di apprendimento.

Un sistema di valutazione supportato dall'IA può:

- fornire feedback immediati e mirati agli studenti;
- analizzare le progressioni individuali e le difficoltà ricorrenti;
- supportare i formatori nella costruzione di percorsi di miglioramento;
- contribuire alla validazione delle microcredenziali e delle competenze acquisite in contesti non formali o informali.

Tuttavia, l'introduzione di strumenti automatizzati richiede **garanzie etiche e metodologiche**. Ogni algoritmo deve essere trasparente, verificabile e supervisionato da esperti umani. La valutazione non può mai essere delegata interamente alla macchina: l'IA deve **assistere, non sostituire**, la responsabilità educativa del formatore.

L'IA come leva per la gestione e la governance

Oltre alla dimensione didattica, l'intelligenza artificiale può svolgere un ruolo strategico anche nella **gestione del sistema IeFP**.

Applicata alle banche dati e ai sistemi informativi, l'IA permette di:

- analizzare in tempo reale l'andamento dei percorsi formativi e i tassi di completamento;
- individuare precocemente i rischi di dispersione scolastica e intervenire con azioni di prevenzione;
- prevedere i fabbisogni professionali territoriali sulla base dei trend economici e occupazionali;
- orientare la programmazione dell'offerta formativa in funzione delle evoluzioni del mercato del lavoro.

Attraverso un uso etico e trasparente dei dati, la IeFP può così evolvere verso un **modello di governance basato sull'evidenza**, in cui le decisioni politiche e amministrative si fondano su informazioni oggettive e predittive. Questo approccio consente di aumentare l'efficacia delle politiche pubbliche e di ridurre il divario tra domanda e offerta di competenze.

Opportunità e rischi dell'integrazione tecnologica

Ogni innovazione porta con sé opportunità e rischi. L'adozione dell'intelligenza artificiale nella formazione professionale deve essere accompagnata da una **riflessione etica e politica profonda**, capace di prevenire derive tecnocratiche o disuguaglianze digitali.

Tra le principali opportunità, spiccano:

- la personalizzazione dei percorsi e il rafforzamento dell'inclusione;
- il miglioramento della qualità didattica e della motivazione degli studenti;
- l'aumento dell'efficienza amministrativa e della capacità di monitoraggio del sistema.

Tra i rischi, invece:

- la possibile **standardizzazione algoritmica** dei processi educativi;
- la riduzione del ruolo umano nell'apprendimento;
- la dipendenza tecnologica da fornitori esterni;
- la mancanza di competenze adeguate a interpretare i dati e gestire l'IA.

Per questo, la IeFP Next deve dotarsi di **linee guida etiche e operative sull'uso dell'IA**, elaborate con il contributo congiunto di formatori, esperti di pedagogia, tecnologi e rappresentanti istituzionali. Solo un approccio cooperativo e regolato potrà garantire che l'IA diventi davvero una **tecnologia abilitante**, al servizio delle persone e non del sistema.

pts®
PROFIT TO SHARE

Salesiani
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

Verso un Nuovo Modello di VET: 20 anni di Sistema di Istruzione e Formazione Professionale

Il sistema IeFP del domani: una proposta evolutiva

di Roberto Vicini, Mauro Frisanco e Mattia Dolci
in collaborazione con Fondazione CNOS-FAP ETS

Introduzione

L'Italia si trova oggi di fronte a un bivio strategico. A vent'anni dall'istituzione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e a dieci anni dalla Sperimentazione Duale e dalla "Buona Scuola", è necessario un ripensamento profondo del sistema formativo. Le trasformazioni tecnologiche, l'avvento dell'intelligenza artificiale, la crisi demografica e la crescente complessità del mondo giovanile e del mercato del lavoro rendono urgente la definizione di un **nuovo modello di IeFP**, capace di rispondere in modo sistemico e sostenibile alle sfide del futuro.

Il presente *position paper* nasce con un duplice obiettivo: da un lato, offrire una **base concettuale e operativa per una ridefinizione** del sistema della IeFP, nel rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) vigenti[1]; dall'altro, contribuire al **dibattito politico e istituzionale** sul ruolo dell'IeFP nel rilancio economico e sociale del Paese.

La proposta si sviluppa su quattro direttrici strategiche:

1. **Centralità della persona** – La IeFP forma individui consapevoli, competenti e capaci di apprendere per tutta la vita. La persona non è più solo destinataria del sapere, ma soggetto attivo nel processo di apprendimento e di costruzione della propria identità professionale, civica e personale.
2. **Flessibilità e modularità** dei percorsi – Il superamento dei curricoli rigidi e dei "blocchi monolitici" consente di costruire percorsi personalizzati, articolati in *micro-unità* e microcredenziali riconosciute a livello nazionale.
3. **Riconfigurazione della funzione del formatore** – Il formatore diventa architetto di esperienze formative, tutor, mentore e facilitatore dell'apprendimento, con un ruolo educativo che va oltre la trasmissione di conoscenze e competenze. L'IA rappresenta una leva per personalizzare la didattica, ottimizzare i processi formativi e promuovere una valutazione predittiva e inclusiva delle competenze.
4. **Governance nazionale unitaria** – La IeFP deve dotarsi di un ordinamento nazionale unitario, condiviso tra Regioni, che rifletta e garantisca la sua specifica identità e fisionomia su tutto il territorio nazionale, oltre che di un proprio livello tecnico capace di assicurare coerenza, qualità e continuità all'offerta su tutto il territorio nazionale.

La proposta è quella di una **IeFP *next*** intesa come ecosistema dinamico e aperto, basato da un lato su standard formativi più flessibili e più coerenti con i *frameworks* europei, dall'altro su di un *Repertorio nazionale di standard professionali agile*, aggiornato automaticamente attraverso l'Atlante

[1] Capo III del D.Lgs. n. 226/2005.

del Lavoro e le esigenze emergenti del mercato. Tale modello consente alle Regioni di mantenere la propria autonomia programmatoria e regolamentare, ma all'interno di un quadro unitario e interoperabile. Nell'architettura degli standard professionali e formativi una particolare centralità e funzione di cerniera viene assicurata dalle c.d. "*casistiche di esercizio*".

Uno degli obiettivi imprescindibili per la IeFP del futuro consisterà nell'assumere specifiche **regolamentazioni** a livello territoriale nel rispetto di "riferimenti nazionali" essenziali e del sistema degli standard nazionali di cui agli specifici Accordi con lo Stato, garantendo un'**offerta maggiormente comprensibile** ai propri utenti.

Da ultimo, il documento propone un ***framework* di attuazione e valutazione d'impatto**, con indicatori chiave per misurare efficacia, occupabilità, innovazione e inclusione, nonché meccanismi di scalabilità delle buone pratiche regionali.

La nuova IeFP non è semplicemente un segmento del sistema educativo, ma il **pilastro di un nuovo patto formativo tra persona, lavoro e comunità**. Come tale, essa costituisce anche un **modello e un nuovo paradigma** per lo stesso segmento di sistema dell'Istruzione secondaria superiore.

Parte I
Scenario e prospettiva

1.1. Il contesto attuale e le istanze di ridisegno del sistema

L'attuale fase storica è caratterizzata da un'accelerazione senza precedenti dei processi di **trasformazione** tecnologica, produttiva, culturale e sociale. L'automazione, la transizione verde e la digitalizzazione delle economie stanno ridisegnando la struttura stessa del lavoro e la mappa delle competenze richieste ai cittadini. Già oggi il *mismatch* e la **distanza dei sistemi formativi rispetto al mondo del lavoro**, così come più in generale alla realtà sociale e culturale, si sono accresciuti e continuano a crescere in modo esponenziale.

A ciò va aggiunto lo scenario che si apre con l'ingresso pervasivo dell'**Intelligenza Artificiale** (IA) in tutti i campi del vivere, ossia quello di una vera e propria rivoluzione, con trasformazioni profonde e radicali che toccheranno tutti gli aspetti, anche del mondo della scuola e della formazione in genere. Si tratterà di un **ridisegno dell'intero sistema formativo**, con un passaggio dall'attuale modello centrato sulla progettazione e trasmissione di contenuti standardizzati, ad uno centrato su esperienze di acquisizione personalizzate, adattive, capaci di seguire i ritmi e i bisogni ad un tempo del contesto lavorativo, sociale e di vita della persona.

Contestualmente e inevitabilmente cambierà anche il **mestiere di chi insegna**. Il formatore non sarà più essenzialmente un esperto di contenuti, ma innanzitutto un architetto di esperienze di apprendimento, un facilitatore e un tutor.

L'avvento dell'IA nell'ambito formativo avrà aspetti positivi, rendendo ad esempio possibile l'automatizzazione dei compiti ripetitivi (come quello della trasmissione dei contenuti e lo sviluppo di abilità pratiche e cognitive), ottimizzando i tempi di lavoro, liberando energie e spazi per la gestione delle dimensioni relazionali e progettuali, decisive per l'apprendimento. Si tratta di opportunità da tenere in debita considerazione, nel ripensare e ridisegnare il sistema.

1.2. Criticità e punti di forza del sistema

Il momento storico in cui stiamo vivendo, costituisce dunque un bivio e pone con urgenza la necessità di **scelte di prospettiva**, la cui mancata assunzione può avere forti conseguenze negative nel prossimo futuro.

In ogni caso, lo scenario che si apre contiene un insieme di elementi che costituiscono, se colti in tempo, una grande **opportunità**. Per la IeFP ciò costituisce anche una occasione per la valorizzazione a tutto tondo di fattori già presenti, per così dire, nel proprio DNA. Accanto a elementi di criticità, essa dimostra infatti di possedere anche punti di forza e risorse, che le permettono di accettare la sfida e di giocare a tutto campo la partita.

Quanto alle **criticità**, è noto come il sistema di IeFP in Italia, nonostante i suoi significativi progressi degli ultimi vent'anni, si presenti ancora frammentato, privo di un quadro nazionale organico e di una strategia di medio-lungo periodo. A ciò si somma la perdurante difficoltà, tra i giovani e a livello culturale-sociale, di percepire la formazione professionale come percorso di eccellenza e non di serie B.

La mancanza di una fisionomia ordinamentale unitaria ha reso possibile in diversi territori l'adozione di **soluzioni regolamentari** che hanno fatto proprie modalità organizzative e metodologiche tipiche del sistema scolastico, importando, per così dire, anche le rigidità che tale modello contiene.

La **formazione in contesto lavorativo**, pur valorizzata dalle esperienze duali, non ha ancora raggiunto un grado di sistematicità e diffusione tali da rendere la dimensione esperienziale una componente strutturale di ogni percorso IeFP. In questo campo, il risultato è un sistema vitale ma disperso, innovativo ma vulnerabile, in cui la qualità delle esperienze dipende più dalle eccellenze territoriali che da una regia nazionale coerente.

Il mancato aggiornamento costante dei propri **standard di apprendimento**, in particolare di quelli relativi alle competenze tecnico professionali, rischia poi di determinarne l'obsolescenza. Certo, la IeFP si caratterizza in modo più netto e distintivo, rispetto all'Istruzione professionale che non presenta un'offerta definita e riconoscibile per specifiche figure professionali, bensì per "indirizzi" molto ampi e risultati di apprendimento tecnico-professionali ancorati alle discipline. Ciò rappresenta un punto di forza della stessa IeFP. Tuttavia, l'architettura e la configurazione attuale del sistema degli standard formativi e professionali non assicura pienamente quella "**liquidità**", quella "flessibilità" e "apertura" che sono richieste dai cambiamenti di scenario e di fabbisogno, dall'avvento e consolidarsi di nuovi paradigmi del lavoro e dell'apprendimento, L'attuale **Repertorio nazionale delle Figure** di riferimento dell'offerta formativa della IeFP del 2019[1] è descritto in termini troppo prolissi (centinaia di pagine per sole 59 Figure), le regole del suo utilizzo, finalizzate alla salvaguardia dell'identità di ogni territorio, paiono di difficile comprensione e applicazione, i criteri di manutenzione previsti sono complessi e richiedono tempi non in grado di dare risposte rapide e articolate ai fabbisogni emergenti.

[1] Accordo n. 155/CSR del 1° agosto 2019.

Quanto ai **punti di forza**, è altrettanto noto come la IeFP vanti un rapporto forte e più organico e strutturale col mondo del lavoro, possieda un assetto istituzionale e strutturale per sua natura più libero, rispetto a quello delle Istituzioni scolastiche, dotate di "autonomia" solo funzionale, abbia un quadro di disposizioni normative più essenziale e sia culturalmente e storicamente più rivolta ad un approccio inclusivo, personalizzato e orientato fortemente all'occupazione. La IeFP, per la sua natura più operativa, laboratoriale e contestuale, è il sistema che più di ogni altro può interpretare i processi di transizione dei modelli formativi e delle stesse modalità di acquisizione dei saperi e delle dimensioni teoriche, resi necessari dalle evoluzioni del contesto attuale, secondo paradigmi che superano l'antinomia di pratica e teoria.

1.3. Oltre la contrapposizione persona / lavoro

La scommessa per la IeFP è quella di rinnovare il proprio modello formativo e organizzativo, in continuità con la propria tradizione e specifica fisionomia, secondo una direttrice che punta alla **formazione integrale della persona**, nella linea di una *pedagogia dell'adattabilità* e della *didattica professionale*, fondate su esperienze reali, personalizzazione dei percorsi e connessione permanente tra sapere e fare, attraverso la piena valorizzazione del **lavoro**, inteso non più soltanto come luogo fisico, ma come *ecosistema fluido di esperienze*, in cui competenze trasversali, autonomia decisionale e capacità di apprendimento continuo diventano determinanti.

In tale prospettiva, tra acquisizione di competenze per l'**occupabilità** e formazione di **persone autonome e consapevoli,** capaci di affrontare la complessità della realtà, non sussiste antinomia, né soluzione di continuità.

Questa IeFP *next* dovrà inoltre essere pensata come parte integrante non solo del sistema di istruzione e formazione di secondo ciclo, ma dello stesso **ecosistema nazionale dell'apprendimento permanente**, che integra istruzione, formazione, lavoro e *welfare* attivo e che in tal senso, pur mantenendo il proprio posizionamento nell'ambito del **Diritto-dovere all'istruzione e formazione**, si apre anche a target di popolazione adulta, interconnettendosi con la **C-VET** (formazione continua) e con la formazione per l'*upskilling* e il *reskilling* dei cittadini in cerca di occupazione all'interno delle politiche attive del lavoro.

La IeFP può insomma diventare ad un tempo un luogo di *innovazione educativa, inclusione sociale* e *sviluppo sostenibile.*

Parte II
I fattori costitutivi del nuovo modello

2.1. Ridefinizione del profilo in uscita e prospettiva unitaria del percorso

Nel nuovo contesto, dove tutto è fluido, si dimostrerà fondamentale, innanzitutto, la formazione della persona in tutte le sue dimensioni. Nello stesso mondo del lavoro, ciò che fino a qualche anno fa era ritenuto implicito o collaterale, ora diviene sempre più centrale. Ci riferiamo alle c.d. dimensioni di **competenza trasversali** o "soft".

Già con un proprio Accordo[1], con riferimento alle Competenze Chiave Europee, le Regioni hanno adottato in via sperimentale un primo set, non ancora articolato e determinato, di "risorse personali, sociali, di autoapprendimento e imprenditoriali". Queste dimensioni sono ormai divenute oggetto di diversi specifici *frameworks* europei[2] e ad esse fanno riferimento in particolare le competenze generali del profilo in esito ai percorsi ITS *Academy*[3]. In ogni caso, l'attenzione verso di esse rientrano nelle pratiche diffuse e nel patrimonio di attenzione educativa e formativa della IeFP.

Appare dunque strategico, ai fini di una ridefinizione della fisionomia della IeFP, porre innanzitutto al centro queste dimensioni, in termini di loro:

a) traduzione in *"oggetti" veri e propri di apprendimento*: anche a fronte delle recenti disposizioni regolamentari in ambito formativo, come delle politiche attive del lavoro, che ne dispongono addirittura la certificazione, diviene lecito considerare l'opportunità di definirli in termini non solo di finalità generali o di dimensioni metacognitive dei pro-

---

[1] Accordo fra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano relativo alla tabella di confluenza tra qualifiche e diplomi professionali e per l'assunzione delle dimensioni personali, sociali, di apprendimento e imprenditoriali nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale, 18 dicembre 2019.

[2] Si pensi in particolare a *LifeComp*, *EntreComp*, Quadro G20/OCSE-INFE sull'alfabetizzazione finanziaria degli adulti, Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia.

[3] Allegato 2) al DM n. 203/2023.

cessi formativi, ma di *costrutti di competenza*, dotati di uno specifico rilievo e "valore" accanto e in sinergia con quelli delle competenze culturali di base e tecnico professionali;

b) *inserimento strutturale nel profilo* comune a tutti i percorsi di IeFP, che verrebbe conseguentemente a strutturarsi nei suddetti tre ambiti tra loro fortemente interconnessi, determinando un approccio formativo ed educativo fortemente unitario;

c) conseguente *sviluppo curricolare* a partire dalla prima annualità, in forma strettamente integrata agli altri contenuti di competenza e non semplicemente riservata a determinate attività, come ad es. accade nel sistema scolastico con i *Percorsi per le competenze trasversali e di orientamento* (PCTO), ora ridenominati "formazione scuola-lavoro"[4];

d) *messa in valore*, secondo modalità non necessariamente certificative, con rilievo non solo documentale e di restituzione della specifica fisionomia dell'alunno (profilo professionale personale) nell'ambito delle Attestazioni finali e intermedie rilasciate.

Tutto ciò implica la messa a punto – cosa ad oggi non ancora realizzata - di uno specifico **PECuP** della **IeFP**, articolato nelle tre dimensioni di competenza, appunto, culturale, tecnico-professionale e trasversale, quale architrave di tutto il sistema formativo.

Si introdurrebbe così una **prospettiva unitaria**, dove il criterio guida di tutto il processo formativo è dato, appunto, dal PECuP (formazione unitaria della persona), cui si riferiscono in termini di specifica declinazione professionalizzante i diversi profili sia di Tecnico professionale (IV liv. EQF), anch'essi articolati nelle tre dimensioni, tra loro strettamente interconnesse, sia di Operatore. Questi verrebbero a rappresentare non tanto costrutti a sè stanti, come tendenzialmente oggi accade, bensì **tappe di avvicinamento** (III liv. EQF) al livello e al tipo di formazione attesa al termine della quadriennalità. Nonostante la revisione operata nel 2019 degli standard del 2011, gli attuali profili di III e IV livello, contengono infatti ancora elementi di discontinuità e quello di Tecnico si presenta più in termini di sviluppo per così dire "aggiuntivo" a quello di Qualifica, che di termine finale, capace di determinarne a ritroso l'iter realizzativo e la stessa struttura. Detto in altri termini. La Qualifica è pensata come realtà autoconsistente, indipendente dalla dimensione di Tecnico e questa quasi come una sorta di completamento e rafforzamento della Qualifica stessa.

Ferma restando l'uscita alla terza annualità, con acquisizione di una Qualifica professionale, la prospettiva formativa dovrebbe essere non più

[4] Vedi comma 784-octies all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, introdotto dal Decreto Legge 9 settembre 2025, n. 127, articolo 1, comma 6 ad oggi Legge dello Stato in attesa della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

quella del 3 + 1, bensì quella del **4 – 1** e lo sviluppo curricolare, seppure con le necessarie diversificazioni di quote orarie ad esse destinate, dovrebbe mirare fin dalla prima annualità all'**acquisizione integrata di tutte le dimensioni** di competenza. Già l'attuale profilo di Tecnico, infatti, si presenta come caratterizzato da dimensioni di competenza trasversali, quali la capacità di identificare problematiche, di leggerle e interpretarle, di proporre e applicare soluzioni possibili, di partecipare al processo di analisi e valutazione funzionale alla decisione, nonché di interazione operativa nell'ambito di gruppi di lavoro; queste dimensioni non dovrebbero semplicemente aggiungersi a quelle "operative", ma essere considerate e strutturalmente innestate, seppur in termini di avvio, nell'iter e nella prospettiva formativa della stessa triennalità.

La quadriennalità, nel rispetto del vincolo della Qualifica, potrà poi essere articolata diversamente, in rapporto alle esigenze e nell'ambito delle specifiche regolamentazioni regionali (3+1; 2+1+1); l'unitarietà del percorso sarà in ogni caso assicurata, oltre che dal rispetto del LEP nazionale, dal comune riferimento al PECuP.

2.2. Dai blocchi monolitici a soluzioni più flessibili e "micro"

La seconda scelta strategica è quella che va nella direzione della **flessibilizzazione del sistema e delle modalità di erogazione dell'offerta**. Ciò è possibile a condizione di una sorta di disarticolazione di elementi che ad oggi sono associati in forma rigida e precostituita, in modo tale da permetterne una riarticolazione più funzionale.

Ci riferiamo in particolare all'attuale:

a) identificazione di *standard professionale* e *standard formativo*;
b) definizione dei *profili territoriali* solo a partire dagli indirizzi di Figura;
c) *posizionamento degli esiti di apprendimento* unicamente sui livelli III e IV EQF;
d) insufficiente copertura delle *dimensioni di carattere trasversale e di alfabetizzazione per l'esercizio della cittadinanza attiva*.

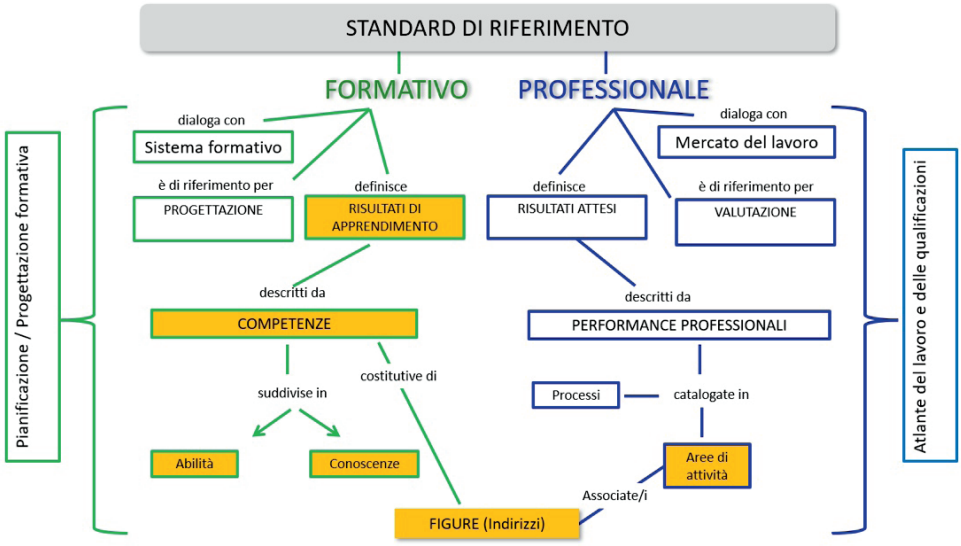
In generale, si tratta di operare un deciso passaggio a favore di soluzioni formative flessibili, incentrate su "**oggetti**" di apprendimento non precostituiti in "blocchi", bensì **aggregabili** a geometria variabile, in rapporto alle specifiche esigenze da un lato del contesto (emergenza di nuovi fabbisogni di competenza), dall'altro della persona (personalizzazione del curricolo). Secondo una prospettiva che, come precedentemente sottolineato, non contrappone le due istanze. Le soluzioni formative si modellano, infatti, innanzitutto a partire dagli oggetti di apprendimento.

2.2.1. Un nuovo concept di Repertorio nazionale

L'architrave dell'offerta della IeFP risiede negli standard di competenza codificati nel **Repertorio nazionale delle Figure professionali** definito in sede di Accordo in Conferenza Stato Regioni nel 2011, successivamente modificato con quello – vigente – del 2019[5]. L'adozione di un nuovo *concept* di Repertorio nazionale può dunque costituire il punto di partenza per una più efficace configurazione del sistema stesso di IeFP.

A questo livello il primo passaggio interessante può esser quello che smonta, per così dire, il blocco dell'attuale standard di apprendimento, **distinguendo in modo più funzionale** la dimensione professionale dello standard da quella formativa.

L'attuale architettura del Repertorio 2019 è costituita da 59 Figure di III (Qualifica) e IV (Diploma) liv. EQF articolate in *indirizzi "formativi"*. Le *Figure* e le loro articolazioni di indirizzo sono *aggregati di competenze*, ossia esiti di apprendimento; le competenze si articolano in abilità e conoscenze; sia Figure /indirizzi e competenze sono concepite come **standard formativo minimo** e sono associati alle Aree di attività e ai processi di lavoro dei vari settori economico-produttivi dell'ALQ. Tra standard formativo e standard professionale c'è dunque un rapporto di stretta correlazione, così come rappresentato dal seguente schema:



[5] Accordo n. 155/CSR del 1° agosto 2019.

L'Accordo del 2019 assegna alla programmazione dell'offerta IeFP e della progettazione regionale spazi di flessibilità e autonomia che l'Accordo CSR 2011 consentiva solo in parte. Ad oggi è infatti possibile, attraverso gli indirizzi, **articolare le Figure nazionali in specifici profili regionali** sulla base dei fabbisogni del territorio: "*I profili regionali possono caratterizzarsi: per l'utilizzo di indirizzi formativi anche di diverse figure nazionali; in questo caso, la figura nazionale di correlazione del profilo regionale è quella "core" per indirizzo formativo scelto; attraverso l'arricchimento e/o declinazione delle competenze della figura nazionale con ulteriori competenze tecnico professionali richieste da specifiche esigenze territoriali; in questo caso quest'ultime devono considerarsi sempre aggiuntive rispetto allo standard nazionale che non può mai subire riduzioni, sia in termini di competenze che di abilità e conoscenze*"[6]

Per comprendere l'efficacia di tale soluzione dovremmo avere a disposizione dati attendibili, ad oggi non ancora disponibili. Un primo aggiornamento del Repertorio 2019 ha preso infatti avvio nel 2017 (seguendo tra l'altro un processo che nulla ha avuto a che fare con le modalità previste dalla normativa) e, ad oggi, il ritardo accumulato nella manutenzione è pari a 6 anni (2019-2025). Inoltre, come è già successo nel periodo 2011-2019, non sono mai state avviate a livello nazionale le valutazioni di sistema previsti dalle disposizioni vigenti. Ne consegue l'impossibilità di valutare la sostenibilità, la tenuta e l'efficacia, nello specifico, della soluzione "indirizzi formativi" adottata nel 2019 con l'intento di assicurare una significativa flessibilità all'offerta formativa regionale. Pare comunque lecito dubitare del fatto che l'attuale sistema mantenga una velocità di adattamento dell'insieme degli standard di riferimento (settori e processi di lavoro, figure, competenze) pari a quella dell'evoluzione dei fabbisogni espressi dai mutamenti più significativi del contesto sociale, economico e lavorativo. Ciò che si può avanzare come ipotesi, in certi casi avvallate da situazioni rappresentate da singoli Enti di formazione professionale operanti nei diversi territori, è l'esistenza di un **quadro regionale molto eterogeneo** degli approcci seguiti, anche a causa della mancanza di adeguate informazioni e della non comprensione a livello regionale di come "far funzionare" gli indirizzi nell'ottica della flessibilità territoriale. Anche tale soluzione metodologica e di architettura per indirizzi formativi potrebbe quindi aver indirettamente contribuito ad **ampliare i divari territoriali** in termini di tipologia dell'offerta IeFP.

Va inoltre osservato che l'attuale articolazione del Repertorio nazionale IeFP consegna a questa "nuova epoca" (GenAI, Industria 5.0, ecc.) **Figure troppo complesse** nel loro "*design*", eccessivamente ricche di elementi connotativi e strutturate (in competenze, abilità, conoscenze), facilmente

[6] Di cui all'Allegato 1, lettera B, dell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 1 agosto 2019.

oggetto di una **rapida obsolescenza**. Da tutto ciò consegue, oltre la necessità di manutenzioni e aggiornamenti rapidi, che difficilmente possono essere assicurati applicando processi inter-istituzionali (Ministeri, Regioni, Parti sociali) molto complessi, l'opportunità di un ripensamento della stessa attuale architettura, al fine di:

– assicurare una *manutenzione* più ricorrente, quasi *in automatico* degli elementi costitutivi degli standard rispetto a fabbisogni quantitativi e qualitativi in continua evoluzione (prospettiva *Next Agility*);
– *massimizzare i margini di flessibilità e di adattamento* dell'offerta IeFP, da parte delle Regioni, dando la possibilità di configurare in maniera più forte il proprio (regionale) sistema identitario IeFP fondato, non solo sulle specifiche vocazioni, ma anche su fabbisogni "a km 0" delle proprie imprese e degli utenti potenziali, oltre che sulle strategie di verticalizzazione della filiera tecnica e professionale;
– *rendere più essenziali i "riferimenti nazionali"*, limitando la loro quantità e tipologia in relazione a quanto prevede il quadro normativo "madre" (nello specifico il Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226) a favore di un'offerta anche *maggiormente comprensibile* nei singoli territori.

In tale prospettiva, IeFP *next* significa, inoltre, un Repertorio di Figure professionali in grado di ampliare ulteriormente il livello di *inclusività* del sistema di offerta, a favore cioè di una IeFP capace di dare risposte formative anche a tutti quei **giovani adulti** che, abbandonati gli studi precocemente, si trovano a svolgere nel mercato del lavoro "mestieri di tipo esecutivo" a riporto di quelli "operativi" svolti da lavoratori qualificati. In altri termini, un Repertorio con Figure professionali che copre potenzialmente tutti i "mestieri" e le "qualificazioni" delle aree esecutiva, operativa e tecnica, referenziabili, rispettivamente, ai **livelli II, III e IV del QNQ/EQF** e rinvenibili nell'ALQ. Inoltre, un Repertorio *Open*, grazie anche alla valorizzazione delle tante *micro-qualificazioni* che possono essere rinvenute nell'Atlante stesso.

Tale ripensamento dell'architettura del Repertorio nazionale deve essere accompagnato da **nuove "regole" comuni** (poche, essenziali), che le Regioni devono rispettare nella configurazione dei propri Profili in rapporto alle Figure nazionali ai fini della validità dei titoli rilasciati.

Questa riconfigurazione del Repertorio deve opportunamente passare da un lato attraverso un rafforzamento della **dimensione professionale** degli standard, grazie a un'ulteriore, e maggiore, valorizzazione dell'Atlante del lavoro per il *design* delle qualificazioni nazionali IeFP, dall'altro attraverso un ripensamento dell'**articolazione con lo standard formativo**. Nello specifico, ciò può avvenire in questo modo:

– **piano nazionale**: gli standard di riferimento si limitano alla *dimensione prettamente professionale* restituita dall'ALQ, aggiornata automaticamente in *progress* sulla base degli aggiornamenti dei vari livelli/oggetti della nomenclatura dell'Atlante stesso (processi di lavoro, aree di attività,

attività, risultati attesi, casi esemplificativi della performance attesa, risorse e tecniche tipiche, output tipici, metodo valutativo e disegno tipo della valutazione);

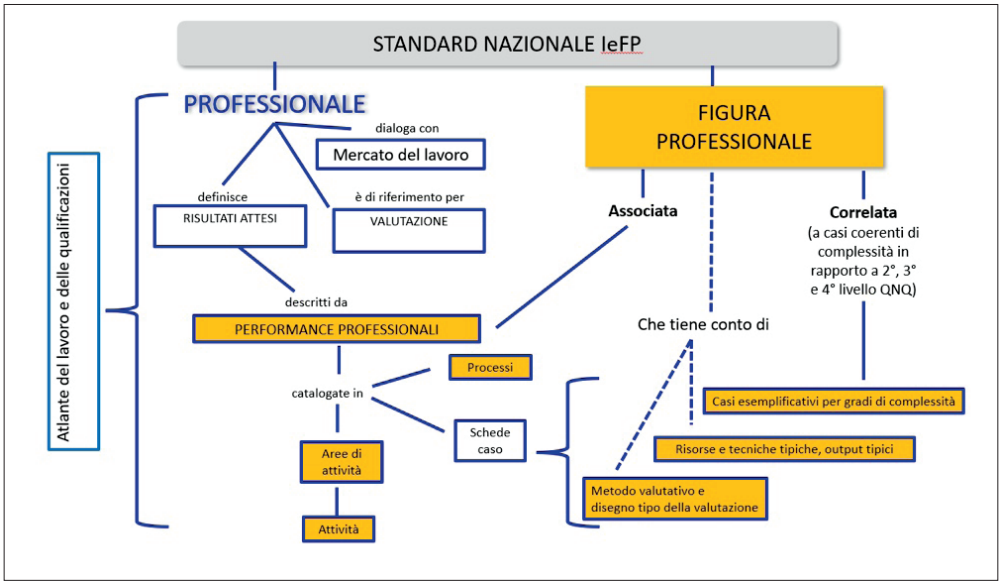
– **piano regionale**: vengono declinati dalle singole Regioni gli *standard formativi*, esplicitati in termini di risultati di apprendimento (competenze, abilità, conoscenze) associati agli standard professionali nazionali nel rispetto di specifici criteri metodologici (*regole comuni*) che assicurino la validità nazionale dei titoli rilasciati.

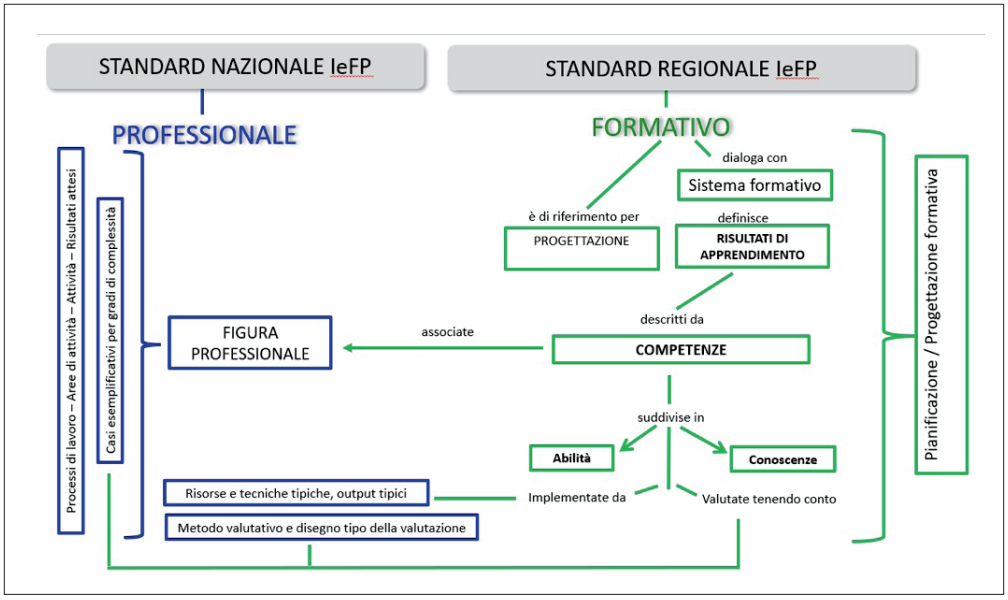
La **figura nazionale** assume una connotazione *ideal tipica*, costituita da elementi qualificativi essenziali e descritta in modalità *short description*, nella prospettiva che la qualificazione associata possa anche garantire che il suo patrimonio informativo e i relativi risultati d'apprendimento siano accessibili attraverso la pubblicazione elettronica delle informazioni sulle qualificazioni, conformemente alle Raccomandazioni UE n. 5 e 6 sul Quadro europeo EQF del 2017. Nella sua descrizione appare importante prevedere il riferimento anche uno o più "**casi esemplificativi**" della *perfomance* attesa, individuati attraverso i Risultati attesi (RA), che contemplano il set di attività definito in base al loro grado di complessità e modalità di esercizio in termini di autonomia e responsabilità.

Il **profilo regionale** risulterebbe invece espresso dai risultati di apprendimento (competenze, abilità e conoscenze) associati alla Figura professionale nazionale, individuati e declinati sia nel rispetto di criteri e alle regole nazionali, sia tenuto conto delle risorse tecniche, *output* tipici e del metodo/disegno tipo della valutazione espressi dalle "**Schede caso**" riferite ai RA associati alla figura.

Quest'ultimo aspetto è rilevante in quanto l'associazione tra standard (professionali e formativi) resa possibile dalle Schede caso consente di disporre di riferimenti validi anche per guidare l'elaborazione e lo svolgimento di **prove di valutazione** sia standardizzate, a prescindere dai contesti territoriali, sia in grado di valorizzare al massimo l'esperienza formativa/lavorativa e, allo stesso tempo, di dimostrare la capacità di rispondere alle prestazioni attese nelle diverse situazioni professionali.

Possiamo rappresentare l'ipotesi di nuova architettura del Repertorio IeFP che tiene conto dei due livelli (nazionale e regionale) nel seguente modo:





Non da ultimo, la soluzione prospettata permette anche di superare la **duplicazione degli standard professionali** ad oggi vigente (Repertorio delle Figure IeFP e Repertori delle qualificazioni regionali). La Regioni potrebbero adottare direttamente come standard formativo le proprie qualificazioni professionali, già incluse nel Repertorio nazionale ex art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013, per la cui inclusione è già assicurata la *standardizzazione* lessicale e descrittiva dei contenuti e la *reciproca leggibilità* con le qualificazioni delle altre Regioni.

Ovviamente tutto il processo richiede una particolare attenzione e un necessario presidio dei seguenti aspetti:

- necessità di *criteri di correlazione* chiari (nazionale-regionale);
- coinvolgimento degli *esperti di settore* per l'individuazione delle attività lavorative pertinenti;
- identificazione precisa delle "micro situazioni di esercizio professionali" e della loro referenziazione ai corretti livelli QNQ/EQF, sulla base di un'*analisi attenta ed expertise* per evitare errori che potrebbero "indebolire la spendibilità" dello standard professionale;
- comprensione e corretta applicazione delle "*regole comuni*";
- assicurazione di un *accompagnamento* (in)formativo rivolto a tutte le risorse del sistema IeFP sia del livello progettuale-attuativo (*management* delle Istituzioni formative, progettisti, ecc.) che di quello strategico-programmatorio (*stakeholder* istituzionali regionali);
- accettazione e controllo dell'effettiva *implementazione* da parte di tutte le Regioni.

2.2.2. Standard formativi di base e trasversali

Lo standard formativo, oltre alla componente tecnico-professionale, comprende poi quella culturale di base e quella trasversale. Mentre per la prima vale quanto sopra suggerito, per le altre si tratterebbe soprattutto di rideclinarne i contenuti minimi, in rapporto al nuovo scenario e tipologia di competenze richieste, mantenendo comunque l'attuale logica definitoria e classificatoria,

Competenze culturali di base

Gli attuali standard delle competenze culturali di base di cui all'Accordo CSR del 2019 hanno già operato una scelta strategica di particolare significatività:

a) definendole in termini di diretta *declinazione, contestualizzazione e posizionamento di livello (III e IV) delle Competenze Chiave Europee*[7];
b) accorpandole in *"blocchi" di area*, che evidenziano le prossimità (ad es. area della comunicazione, STEM, storico-geografico-economico-giuridica).

Tale struttura e logica andrebbe mantenuta, perché funzionale:

- al loro *sviluppo unitario e fortemente integrato*, anche con le dimensioni di processo cognitivo (capacità di lettura e interpretazione della

[7] Vedi premessa (QUADRO DI RIFERIMENTO DELLE COMPETENZE PER UNA CULTURA DELLA DEMOCRAZIA) all'Allegato 4) all'Accordo CSR 1° agosto 2019.

realtà) e più trasversali, come il risolvere problemi, il relazionarsi con altri, ecc.;
- alla centratura sulle suddette *dimensioni*, che richiamano e potenziano attitudini e favoriscono l'acquisizione di un *habitus*, più che di specifiche e molteplici conoscenze;
- alla possibile *ridefinizione degli "insegnamenti*, sempre in una logica unitaria di "area", non segmentato per ambiti disciplinari come oggi accade nella scuola.

A fronte del nuovo scenario, il quadro andrebbe comunque potenziato sul fronte della **cultura digitale**, prevedendo dimensioni non solo legate alla gestione degli strumenti, ma anche al saper leggere, interpretare e valutare i flussi informativi, distinguere tra fonti affidabili e *fake news*, utilizzare piattaforme collaborative, ecc. Parimenti, sia per l'ambito digitale, che nell'area dell'**alfabetizzazione** funzionale, dovrebbero essere introdotte nuove forme quali *AI literacy* e *data literacy*, (capacità di comprendere il funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale e di interpretare i dati che essi generano).

Competenze trasversali

Con riguardo anche alle nuove previsioni normative[8], che prescrivono anche per la IeFP l'introduzione "dello *sviluppo di competenze non cognitive e trasversali in ambito curricolare"*, ossia per arrivare a tale appuntamento in termini propositivi e non a rimorchio di altre impostazioni, nel contesto di una seconda fase sperimentale si potrebbe adottare un primo **schema condiviso**, più articolato di quello di cui all'Accordo in Conferenza dei Presidenti delle Regioni del dicembre 2019, definito sulla base delle esperienze realizzate in questi ultimi anni da parte delle Istituzioni formative e che ne permetta la **traduzione in termini di oggetto di apprendimento**, sia sul piano dello sviluppo formativo, che della sua "messa in valore". Il *focus* dovrebbe essere posto sulla capacità di *apprendere ad apprendere*, competenza madre in un contesto in cui nulla resta stabile.

Come precedentemente suggerito, questi "oggetti", dotati di un proprio specifico rilievo, entrerebbero in modo strutturale e integrato nel paniere di apprendimenti che costituiscono i profili in esito ai percorsi di IeFP.

Un passaggio strategico potrebbe essere rappresentato dall'assunzione, per entrambi gli ambiti di competenza (sia culturale, che trasversale), in via esemplificativa e metodologica (ossia non ancora di standard vincolante) di "**casistiche di esercizio**" funzionali alla valutazione e certificazione intermedia e finale degli apprendimenti, oltre che alla progettazione curricolare.

[8] Vedi l. n. 22/2025.

Come prima evidenziato, le "casistiche" sono già previste dall'ALQ[9] e potrebbero essere assunte come componenti dello standard professionale. La loro introduzione anche per l'ambito delle dimensioni culturale e trasversale rappresenterebbe una importante innovazione, capace di **interconnettere tutto il sistema degli standard** (professionale e formativo), di far dialogare più direttamente col mondo del lavoro e di ancorare il sistema della IeFP a criteri di valutazione univoci. Nel momento in cui si prevede una forte flessibilizzazione anche degli oggetti di apprendimento, occorre una contestuale regolazione unitaria sugli esiti certificati.

Le "casistiche", inoltre, svolgerebbero una significativa **funzione esplicativa**, permettendo, accanto al descrittivo e agli elementi componenti della competenza, di dare evidenza in modo più semplice ed immediato il contenuto di *expertise* giocato in situazione, nonché i relativi *posizionamenti di livello* (compreso il II EQF). Le casistiche applicate alle competenze culturali e trasversali evidenzierebbero inoltre in modo più forte le **dimensioni di processo**, rispetto a quelle di contenuto conoscitivo, e, quindi, le trasversalità e comunanze tra le stesse competenze. Con le conseguenze di metodo, ossia di approccio unitario e trasversale, che ciò implica anche sul piano formativo e valutativo.

2.2.3. Personalizzazione del curricolo e delle certificazioni

In molti contesti territoriali l'organizzazione e l'assetto della IeFP ricalca ancora in buona parte il **modello tradizionale scolastico**, come definito da un quadro orario per ambiti di insegnamento "a canne d'organo", dall'articolazione del curricolo in blocchi annuali, dalla centralità del gruppo classe per cluster di età omogenei e di norma riferito ad un unico profilo professionale.

Questo schema appare oggi totalmente inadeguato. Ancor più per la IeFP, dove già oggi potremmo dire che il "non ordinario" costituisce la norma. In ogni caso, l'eccezionalità e la necessità di attraversare e riattraversare durante il corso della propria vita diversi ambiti e "frontiere" formative, comprese quelle maturate nelle esperienze di vita (il c.d. "informale"), costituiscono ormai una realtà imprescindibile, di cui lo stesso assetto della IeFP non può non tener conto in forma "ordinaria".

Da questo punto di vista – e non solo per i casi "difficili" -, va superato lo schema organizzativo dei *blocchi monolitici temporali di progressione curricolare (per annualità)* e dei gruppi-classe di apprendimento, come *gruppi cui è erogata in forma standardizzata e omogenea la formazione*. Si tratta invece di dare attuazione a **curricoli personalizzati** e **verticali**, con progressioni anche trasversali alle diverse annualità e anche in presenza di carenze

[9] Vedi "Schede caso" correlate alle AdA dell'Atlante del lavoro.

di apprendimento in alcuni ambiti di competenza, caratterizzati dalla più ampia flessibilità modulare e in una logica di "capitalizzazione" e spendibilità delle acquisizioni, sia internamente al percorso frequentato, che verso gli altri percorsi dell'istruzione e formazione e verso il lavoro.

Nel rispetto dei LEP e non applicandosi al sistema di IeFP la specifica regolamentazione scolastica, tutto ciò è **già oggi possibile**.

Alla flessibilizzazione dei contenuti di cui ai due punti precedenti, deve utilmente accompagnarsi quella degli **interventi formativi**, volti ad assicurare anche l'acquisizione differenziata di competenze: uno stesso alunno potrebbe personalizzare il proprio profilo in esito, aggiungendo alle competenze *core* (set di quelle culturali e trasversali e di quelle comuni del profilo regionale), altre corrispondenti ai *propri interessi e attitudini*. Ciò anche con l'ausilio di una formazione erogata in forma più flessibile e modulare (*microlearning*), sempre più *blended,* anche sotto forma di "pacchetti" preconfezionati, fatta di pillole brevi e multimediali che rendono l'apprendimento rapido, accessibile.

In sede formativa e valutativa si rivelerà utile l'**apporto della IA**, non in termini sostitutivi del formatore, ma di potenziamento della sua capacità di guidare e sostenere l'apprendimento. L'IA consente di personalizzare i percorsi formativi, adattando contenuti, tempi e modalità agli stili cognitivi e ai livelli di competenza degli studenti (didattica aumentata): gli algoritmi di *adaptive learning* consentono infatti di calibrare la difficoltà delle attività, proporre esercitazioni mirate, identificare i punti di forza e le aree di miglioramento di ciascun discente.

Attraverso strumenti di analisi semantica è inoltre possibile realizzare anche **dispositivi di valutazione** più precisi, dinamici e personalizzati, nell'ottica di una *valutazione autentica*, centrata sui processi e sulle evidenze di apprendimento.

Un dispositivo di valutazione supportato dall'IA può:

– fornire *feedback* immediati e mirati agli studenti;
– analizzare le progressioni individuali e le difficoltà ricorrenti;
– supportare i formatori nella costruzione di percorsi di miglioramento;
– contribuire alla validazione delle micro-credenziali e delle competenze acquisite in contesti non formali o informali.

Alle soluzioni formative più granulari può infatti connettersi il rilascio di **micro-credenziali** che corrispondono a forme di certificazione e di portabilità più flessibili delle proprie acquisizioni.

A ciò va aggiunto la possibilità – sulla base delle "casistiche di esercizio" – di rendere più trasparente e praticabile anche la **certificazione intermedia**, relativamente a *più livelli EQF*, delle competenze curriculari. Oltre al profilo standard, la **certificazione finale** potrebbe inoltre mettere direttamente in evidenza - non solo in termini meramente documentativi (come per il "*Portfolio*" e il "*Curriculum dello studente*" previsti dal sistema scolastico) - anche quello personale dell'alunno.

2.3. Un nuovo profilo di formatore

A monte di quanto sopra prospettato, si dimostra decisiva una gestione e cura dell'alunno da parte del docente-tutor, nell'ambito di una presa in carico a tutto tondo della persona, con **forme di supporto progettuale e orientative non occasionali o marginali** rispetto all'iter curricolare.

Per questo occorre pensare ad una ridefinizione del **profilo** stesso del **formatore**, secondo le seguenti direttrici:

a) gestione degli *aspetti relazionali, motivazionali e orientativi*;

b) passaggio da una specializzazione "disciplinare", ad un *presidio di "area" di competenza*, con *focus* sulla gestione delle dimensioni di processo e trasversali delle stesse;

c) *tutoraggio* e supporto alla *progettazione personalizzata* dei curricoli;

d) *orientamento professionale e civico.*

Le dimensioni di cui alla lettera a) devono essere comuni a tutti i formatori; le altre possono delineare anche possibili ambiti distinti di professionalità, con articolazioni interne alla prima, ma il più possibile ridotte di numero e accorpate.

Parte III
Ordinamento nazionale e governance della IeFP Next

3.1. Le direttrici del ridisegno del sistema

Ogni "riforma" che aspiri alla concretezza deve tradurre i principi in strumenti, le visioni in processi e le strategie in pratiche verificabili. La IeFP *next*, nella sua ambizione di divenire un **ecosistema nazionale di apprendimento permanente**, necessita di un quadro di strumenti applicativi coerente e integrato. L'obiettivo è quello di tradurre la dimensione progettuale della IeFP *next* in **infrastruttura educativa stabile**, capace di generare risultati misurabili nel tempo.

Sulla base di quanto sopra delineato, le direttrici operative principali sono:

1. **un sistema unitario di standard** – attraverso la piena implementazione del Repertorio nazionale agile in raccordo continuo con l'Atlante del Lavoro e tramite la ridefinizione degli standard delle competenze culturali e trasversali;
2. **una governance multilivello stabile** – che assicuri cooperazione tra Stato, Regioni, Istituzioni formative, imprese e soggetti della realtà sociale-territoriale;
3. **un sistema digitale nazionale** – per la gestione e la tracciabilità delle esperienze realizzate e il monitoraggio dei percorsi, oltre che l'interoperabilità con gli altri sistemi nazionali;
4. **un sistema di qualità e valutazione d'impatto** – che permetta di misurare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel suo complesso.

La **governance** del sistema, *multilivello* e *partecipata,* si articolerà sui due livelli:

1. **nazionale / interregionale** di **indirizzo** (che definisce strategie, linee guida e standard comuni) e di **coordinamento tecnico-amministrativo**, in cui le Regioni condividono modelli, strumenti e dati attraverso il Centro tecnico della Conferenza delle Regioni;
2. **regionale** di **regolamentazione specifica,** di **programmazione** e di **erogazione** dell'offerta, effettuata dalle istituzioni formative in rete con il mondo delle imprese e della realtà sociale**.**

Nelle more della piena attuazione del federalismo fiscale, per garantire l'attuazione del sistema, occorrerà evidentemente passare da una logica di **finanziamento** episodico a una **programmazione pluriennale**, che favorisca stabilità, innovazione e *accountability*.

3.2. Verso un ordinamento "nazionale" della IeFP

La direttrice fondamentale risiede comunque nel passaggio ormai improcrastinabile che il sistema della IeFP deve compiere, ossia quello di definirsi anche in termini **ordinamentali** a **livello nazionale**, superando la frammentazione regolamentare (c.d. "leopardizzazione") che ancora oggi lo caratterizza e indebolisce.

Non si tratta evidentemente di costruire una sorta di camicia di forza entro cui ricondurre tutta la varietà e ricchezza delle sue espressioni territoriali, ma di delineare il sistema stesso in termini di punti (essenziali) di fisionomia e di (pochi) elementi che lo vanno ad "ordinare" in modo omogeneo. Gli elementi tratteggiati nel presente documento, formalizzati, ne potrebbero fornire una traccia.

Si tratterebbe comunque di avviare un **processo**, gestito internamente alle Regioni (**nazionale non significa statale**), che può prendere avvio utilmente anche da una ricognizione delle diverse regolamentazioni ad oggi presenti in alcuni territori, e che potrebbe concludersi sempre con un atto (*Accordo*) di natura *interregionale* e con la costituzione, presso la **Conferenza dei presidenti delle Regioni**, di un **livello ("Unità") di supporto tecnico unitario** per la IeFP nazionale.

Anche in considerazione delle competenze costituzionali vigenti in materia di IeFP, relativamente a tutti gli aspetti sopra richiamati, l'iniziativa non potrà infatti che vedere come dirette protagoniste le Regioni stesse.

Parte IV
Strumenti di attuazione, valutazione e raccomandazioni politiche

4.1. Strumenti operativi e di supporto alla IeFP Next

IL REPERTORIO NAZIONALE DIGITALE DEGLI STANDARD E DELLE ATTESTAZIONI

Il nuovo Repertorio nazionale digitale costituisce la **spina dorsale** del sistema IeFP *next*.

In esso confluiscono gli standard professionali aggiornati automaticamente con l'Atlante del Lavoro, gli standard formativi regionali, la banca dati dei descrittivi delle competenze e le corrispettive Attestazioni, anche in termini di micro-credenziali.

Il Repertorio deve essere consultabile attraverso una **piattaforma online pubblica**, con interfacce dedicate per cittadini, Istituzioni formative e imprese. La trasparenza delle informazioni costituisce uno strumento di democrazia formativa, favorendo la scelta consapevole dei percorsi e il riconoscimento sociale delle qualificazioni.

L'ATLANTE DELLE BUONE PRATICHE

Ogni Regione sviluppa esperienze eccellenti che, tuttavia, restano spesso confinate nei confini territoriali. L'Atlante delle Buone Pratiche è uno strumento di **diffusione e trasferibilità** delle innovazioni, in grado di raccogliere, documentare e condividere modelli efficaci di didattica, governance, inclusione e collaborazione scuola-impresa. L'obiettivo è favorire la **scalabilità nazionale** delle esperienze di successo, promuovendo una cultura della cooperazione e del miglioramento continuo.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

La qualità di una politica pubblica si misura dalla capacità di produrre **risultati verificabili**.

La IeFP *next* deve dotarsi di un **sistema di valutazione d'impatto** articolato su tre livelli:

- *ex ante*: analisi di contesto e definizione degli obiettivi strategici;
- *in itinere*: monitoraggio continuo dei processi e dei risultati intermedi;
- *ex post*: valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e della sostenibilità degli interventi.

Gli indicatori di riferimento dovranno riguardare:

- *efficacia formativa* (competenze acquisite, esiti dei percorsi, tasso di completamento);
- *occupabilità e coerenza professionale*: inserimento lavorativo, stabilità, coerenza con la formazione ricevuta;
- *inclusione ed equità*: partecipazione di categorie svantaggiate, riduzione della dispersione, parità di genere;
- *innovazione e qualità formativa:* adozione di metodologie attive, uso di tecnologie digitali e dell'AI, aggiornamento e livello tecnico professionale dei formatori;
- *sostenibilità e integrazione territoriale*: impatto sullo sviluppo locale, collaborazione con le imprese, collaborazione e costruzione di reti formative (quali ad es. Filiere tecnologico professionali o per l'orientamento).

Oltre alle attività di ricerca sulla IeFP svolte annualmente da INAPP, si propone la gestione di un monitoraggio che dovrebbe essere affidata a un **Osservatorio nazionale sulla IeFP**, composto da rappresentanti istituzionali, esperti indipendenti e rappresentanti delle Regioni.

L'Osservatorio avrà il compito di elaborare **rapporti annuali di valutazione**, pubblicati in open data, per garantire trasparenza e *accountability*.

4.2. Il framework di scalabilità nazionale

La IeFP *next* si fonda su un principio di **apprendimento continuo**: ogni innovazione efficace deve poter essere condivisa, adattata e replicata. Il sistema deve essere capace di incrementare la quantità e qualità del proprio servizio e dell'offerta erogata e per tale ragione deve dotarsi di un *framework* di scalabilità, che prevede tre strumenti complementari:

1. **programmi di accompagnamento tecnico** alle Regioni e alle Istituzioni formative che adottano modelli innovativi, con tutoraggio e assistenza metodologica;

2. **fondi premiali** destinati a progetti che dimostrano efficacia e sostenibilità, soprattutto nei campi della digitalizzazione, dell'inclusione e dell'intelligenza artificiale;
3. **rete nazionale per la ricerca e l'innovazione nella IeFP**, composta da Istituzioni formative, Università, Centri di ricerca e imprese, dedicata allo studio e alla sperimentazione di nuovi modelli pedagogici e tecnologici.

Si tratta di un approccio che mira a creare un **ecosistema circolare di apprendimento istituzionale**, in cui le innovazioni locali alimentano il miglioramento del sistema nazionale.

Gli strumenti dui cui ai punti 1 e 3 sono garantiti dall'**Unità tecnica nazionale istituita presso la Conferenza delle Regioni**.

4.3. Raccomandazioni politiche

Il *Position Paper* si conclude con una serie di raccomandazioni rivolte alle istituzioni centrali e territoriali, finalizzate a tradurre le linee strategiche in concrete *policy*:

- **sostenere il processo di definizione e adozione dell'Ordinamento Nazionale della IeFP**, che definisca, nel rispetto dei livelli essenziali nazionali, gli elementi specifici qualificanti del sistema, capaci di conferirgli omogeneità e rispetto della sua specifica fisionomia su tutto il territorio nazionale;
- **istituire l'Unità Tecnica Nazionale della IeFP**, in seno alla Conferenza delle Regioni, come organismo tecnico unitario di supporto, con riguardo all'aggiornamento e manutenzione del Repertorio e degli standard, nonché di tenuta dei rapporti con le Strutture tecniche del MIM, in particolare INVALSI, e del MLPS e nell'ambito dei tavoli tecnici interistituzionali nazionali;
- **rendere strutturale l'approccio duale**, integrando in modo sistematico l'alternanza, l'apprendistato formativo e i tirocini curricolari in ogni percorso;
- **rendere finanziariamente stabile il sistema IeFP**, in continuità con quanto già avviene per il comparto scolastico, al fine di garantire a tutti gli attori di sistema coinvolti la certezza del rifinanziamento da un'annualità formativa all'altra;
- **stabilire un'Unità di Costo Standard uguale** per tutti gli studenti che frequentano un percorso di IeFP;
- **uniformare l'avvio dei percorsi di IeFP.** Al fine di garantire coerenza istituzionale, pari dignità formativa e una più efficace integrazione tra

i diversi sistemi educativi, si propone che l'inizio dell'anno formativo per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), su tutto il territorio nazionale, sia fissato nella medesima modalità anche temporale stabilita per l'avvio dei percorsi di Istruzione. Tale misura intende rafforzare il riconoscimento pubblico dell'IeFP come componente essenziale del diritto all'istruzione e del sistema educativo nazionale, promuovendo al contempo una maggiore armonizzazione organizzativa tra le Regioni e una più chiara comunicazione verso studenti, famiglie e imprese;

- **ripensare la figura del formatore IeFP,** nella più ampia ridefinizione complessiva del sistema di accreditamento e qualità che connota l'Istruzione e Formazione Professionale;
- **promuovere la digitalizzazione del sistema**, attraverso la tracciabilità dei percorsi e l'implementazione del Repertorio nazionale digitale degli standard e delle attestazioni anche attraverso l'uso delle micro-credenziali;
- **adottare il principio di co-programmazione e co-progettazione** tra Stato, Regioni, Istituzioni formative e parti sociali, come metodo ordinario di governance delle politiche formative;
- **riconoscere il titolo di Diploma Professionale IeFP per l'accesso alla formazione terziaria, accademica e non accademica, e ai concorsi pubblici**;
- **formulare un nuovo concetto di sussidiarietà del futuro**, da intendersi nella sua natura prettamente integrativa rispetto all'offerta IeFP erogata dalle Istituzioni Formative e, pertanto, non sostitutiva;
- **sostenere la IeFP come leva di coesione territoriale**, riconoscendone il ruolo nei Piani di sviluppo regionale, nella strategia delle aree interne e nelle politiche per i giovani;
- **promuovere un tavolo permanente di confronto con le rappresentanze degli Enti della Formazione Professionale**, per assicurare un costante luogo di confronto e di proposte di miglioramento della IeFP.

CONCLUSIONI

Paola Vacchina[17]

L'intervento conclusivo di questo **prestigioso e cruciale appuntamento** annuale, promosso dai Salesiani, è finalizzato ad una prima sintesi delle riflessioni e orientato a spingere l'elaborazione di pensiero e le proposte verso il futuro.

Si esprime un sincero ringraziamento alla Fondazione CNOS-FAP e a PTS per l'organizzazione di questo momento di **studio, elaborazione dei dati e sviluppo del pensiero**, specialmente in occasione del **ventennale dalla nascita della IFP**. Il *position paper* elaborato dal CNOS-FAP e PTS contiene **proposte coraggiose e importanti**, fornendo una visione lucida che si pone in continuità con il dibattito emerso in altre sedi (come il Seminario Europa del CIOFS o il Manifesto IeFP di ENAIP).

Lo stato di salute della IFP

L'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) raggiunge questo appuntamento del ventennale in **ottima salute**, possedendo una **reputazione altissima**, come testimoniato dagli autorevoli relatori presenti, inclusi il Presidente Fedriga e il Direttore Generale Temussi. Tale valore si riflette nei numeri: i dati di INAPP (con la presenza del Presidente Natale Forlani) testimoniano una **ottima tenuta del segmento IFP regionale** in un contesto di calo demografico.

Nonostante la buona salute, è necessario, però, che anche la IFP dia il suo contributo per affrontare il **mismatch** di competenze nel Paese, rendendosi più attenta e proattiva nel risolvere tale problematica. Si registra, inoltre, un processo di **diffusione della IFP** su tutto il territorio nazionale, sebbene permanga la necessità di garantire il diritto universale per tutti i giovani italiani di scegliere un percorso di IFP. La salute del sistema è altresì rafforzata dalla sottoscrizione del **nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** per gli operatori della formazione professionale quasi due anni fa, riconoscendo che i lavoratori e le lavoratrici sono la risorsa principale del sistema.

[17] Paola Vacchina Presidente di Forma-Associazione Enti Nazionali di Formazione Professionale.

Sfide e proposte per la IFP Next

È necessario accettare le sfide poste dalle **grandi trasformazioni del mondo del lavoro e dei processi produttivi**, promuovendo una disposizione al cambiamento e contribuendo alla sua progettazione prima ancora dell'attuazione. L'obiettivo è dotare la IFP di una velocità e capacità di intelligenza adeguate per essere anche in futuro la risorsa più **pronta, veloce e flessibile,** come è sempre stata in questi vent'anni.

Le proposte emergenti si focalizzano su:

1. **visione integrale della persona:** è fondamentale mantenere una **visione integrale della persona**, non ponendo mai in contrapposizione la professionalizzazione (capacità di stare sul mercato e *skill tecnico-professionali*) con le **competenze di base trasversali**. Si ribadisce la necessità di conferire alle **competenze trasversali** una dignità maggiore nelle normative, poiché tale dignità è già presente nella realtà operativa della IeFP;
2. **ampliamento dell'accesso:** esiste una grandissima opportunità di **ampliare l'accesso alla IFP** oltre i ragazzi in età di scuola secondaria di secondo grado includendo destinatari come giovani adulti, NEET e adulti in generale, utilizzando modalità diverse;
3. **flessibilità e personalizzazione:** è cruciale implementare una formazione **ancora più flessibile, adattabile a livello regionale e personalizzata**. L'elemento della **relazione tra allievi, tutor, docenti e formatori** è fondamentale nella IFP.

Sostenibilità economica e quadro normativo

Un punto nevralgico della discussione è il **finanziamento**. La Legge di Bilancio dello scorso anno ha compiuto un passo importante con lo stanziamento di 270 milioni di euro aggiuntivi a regime sul sistema duale dal 2027, ma tale misura è ritenuta insufficiente. La via maestra da percorrere è il **riconoscimento dei Livelli Essenziali di Prestazione (LEP)** come lo strumento più coerente per **finanziare la IFP** e garantirne la sostenibilità futura in tutte le Regioni, basandosi sui numeri attuali e sul potenziale di richiesta.

L'associazione Forma si impegna a continuare a dare il proprio contributo, agendo come alleato delle istituzioni, delle forze sociali, delle imprese e dei sindacati. Si rinnova l'auspicio che il momento attuale sia propizio per dare corpo all'idea di una **legge che vada a riformare e ad ammodernare la formazione professionale**.

Giuliano Giacomazzi[18]

Esprimo i ringraziamenti per gli interventi e le riflessioni conclusive di questa parte del convegno. Il tema centrale di questa sessione finale, orientato agli aspetti politici, è di fondamentale rilevanza.

Il dibattito ha evidenziato che, a distanza di **20 anni dalla riforma**, si ritiene sia giunto il momento per stabilire le condizioni affinché l'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) possa conseguire una **forma istituzionale stabile in tutte le Regioni**, in virtù della sua complessità ordinamentale. È opportuno procedere verosimilmente alla **stesura di una nuova legge** che tenga conto della ricchezza storica del sistema e dei contenuti tecnici e culturali discussi.

Il *position paper* presentato contiene diverse proposte che delineano una metodologia per il raggiungimento di tale obiettivo. Tra queste, si sottolinea in particolare la necessità del **riconoscimento del "valore legale" del diploma regionale**, utile all'iscrizione agli ITS o all'Università.

Si osserva che, pur essendo il titolo regionale utilizzabile in Europa per l'accesso ai livelli superiori di istruzione, in Italia tale riconoscimento non è ancora effettivo. Si ritiene che vi siano le convergenze necessarie affinché questo avvenga, preservando il titolo come **titolo proprio delle Regioni** e non per parificarlo ad altri. Poiché in Italia il valore legale del titolo di studio è una condizione istituzionale definita dalla Costituzione, si ritiene che esistano le condizioni affinché anche l'attuale titolo regionale possa acquisire tale validità legale in Italia.

Questo obiettivo può rappresentare un simbolo di tutto ciò che è stato condiviso in questa sede.

In conclusione, si ribadisce che l'idea di presentare il documento, frutto di un cammino condiviso da molti, non è destinata a cadere nell'oblio. L'impegno è quello di lavorare affinché, con tutti i soggetti coinvolti, si possa dare corpo all'idea di una legge che vada a **riformare e ammodernare la formazione professionale**.

Ringrazio anche lo staff e tutti coloro che hanno reso possibile questo convegno e tutti i partecipanti.

[18] Giuliano Giacomazzi Direttore Generale Fondazione CNOS-FAP ETS Impresa Sociale.

Indice

INTRODUZIONE AL SEMINARIO 3
Giuliano Giacomazzi 5
Mattia Dolci 7
Report di Analisi della Programmazione FSE+
I finanziamenti delle Regioni 13

SALUTI ISTITUZIONALI 43
Matteo Gelmetti 45
Massimiliano Fedriga 47

INTERVENTI 49
Sara Frontini 51
Politiche attive del lavoro e della formazione professionale 55
Report di Analisi degli Avvisi in ambito istruzione,
formazione e lavoro 67
Mauro Frisanco 109
IeFP Next 113
Roberto Vicini 131

DIBATTITO ISTITUZIONALE 135
Giuseppe Schiboni 137
Massimo Temussi 140
Antonio Ranieri 145

ESPERTI 149
Leopoldo Mondauto 151
Natale Forlani 154
Michela Freddano 157
Elio Formosa 159
Riccardo Giovani 161

SVILUPPO DELLA IeFP e PROSPETTIVE FUTURE 165

Verso un nuovo modello di VET: 20 anni di Sistema di Istruzione e Formazione Professionale
Analisi e sviluppi del sistema IeFP in una cornice europea 167

Innovazione e Intelligenza Artificiale nella IeFP 207

Verso un nuovo modello di VET: 20 anni di Sistema di Istruzione e Formazione Professionale
Il sistema IeFP del domani: una proposta evolutiva 211

CONCLUSIONI 237

Paola Vacchina 239

Giuliano Giacomazzi 241