

PIANO NAZIONALE ATTUAZIONE

- ITALIA -

(ex art. 36 Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020
relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità
sociale e la resilienza)

(maggio 2022)

Indice

1. Il contesto nazionale	3
1.1 Il Quadro strategico e normativo attuale	3
1.2 Policies e riforme avviate e in corso di implementazione	16
1.3 Le evidenze statistiche rilevanti	18
2. Sfide principali e obiettivi generali del Piano	24
2.1 I princìpi guida del Piano	24
2.2 Le sfide principali	25
2.3 Gli obiettivi generali e le direttrici di intervento	26
2.3.1 <i>Gli obiettivi del PNA e la rilevanza rispetto alle Priorità della Raccomandazione e agli obiettivi della Dichiarazione</i>	27
2.3.2 <i>Principali fonti di finanziamento per l'attuazione del PNA</i>	32
3. Descrizione puntuale delle Misure previste nel Piano	33
3.1 Misura n.1: Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali.....	33
3.2 Misura n.2: Affermare la centralità dei discenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite.....	36
3.3 Misura n.3: Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro	39
3.4 Misura n.4: Offerta formativa in modalità duale.....	42
3.5 Misura n.5: Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling	45
3.6 Misura n.6: Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)	48
3.7 Misura n.7: Diffusione delle <i>digital credentials</i>	51
3.8 Misura n.8: Rafforzamento della formazione sulle digital skills	54
3.9 Misura n.9: Formazione operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro .	57
3.10 Misura n.10: Rilancio delle Reti territoriali per l'apprendimento permanente e sviluppo dei Patti territoriali.....	60
4. La governance per l'implementazione del PNA	63
4.1 La governance del Piano	63
4.2 Monitoraggio e reportistica sull'implementazione del Piano	65
5. Effetti attesi dall'implementazione del Piano	66
5.1 Effetti attesi: benefici e miglioramenti.....	66
5.2 Risk assessment	67
Allegato 1 – Riferimenti normativi e programmatici delle Misure	71
Allegato 2 – Contributo Misure al raggiungimento dei benchmark	75

1. Il contesto nazionale

1.1 Il Quadro strategico e normativo attuale

Nell'ultimo biennio - e non solo in funzione di dare risposte adeguate ed efficaci alla crisi pandemica - l'azione programmatoria del Paese in materia di politiche sociali, del lavoro e della qualificazione del capitale umano è stata costantemente caratterizzata dall'incremento costante del dialogo interistituzionale con tutti gli attori socioeconomici a vario titolo partecipanti la governance multiattore e multilivello che opera in questi settori.

Ciò ha comportato l'adozione di principi condivisi, l'individuazione di obiettivi strategici e operativi più chiaramente definiti e in funzione di una migliore valutabilità dell'efficacia degli interventi pianificati, una chiara definizione delle responsabilità attuative, il raggiungimento di migliori livelli di coerenza tra diverse - ma convergenti su finalità condivise - policies. In altri termini, con particolare evidenza sui temi della IFP, la programmazione si è evoluta da una modalità sommativa di interventi frammentati e pulviscolare in direzione di un approccio olistico che - a partire da una visione strategica e pluriennale - fosse maggiormente in grado di farsi carico della complessità dei fenomeni e delle problematiche senza cedere a spinte di semplificazione e di disegno di interventi micro-settoriali o diretti a target specifici.

Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** è l'atto programmatico nel quale la discontinuità sopradescritta trova maggiori e immediate evidenze.

Ai fini del rafforzamento delle competenze, nell'ottica di consolidare la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, all'interno del PNRR¹ sono, infatti, previsti investimenti in attività di *upskilling*, *reskilling* e apprendimento permanente, che mirano a far ripartire la crescita della produttività e a migliorare la competitività delle PMI e delle microimprese italiane. La formazione e il miglioramento delle competenze, in particolare quelle digitali, tecniche e scientifiche, giocano un ruolo determinante per favorire ed accompagnare la mobilità dei lavoratori - e dei cittadini, in generale - e fornire loro le capacità di raccogliere le future sfide del mercato del lavoro.

All'interno del PNRR sono individuate alcune linee di azione per potenziare le politiche attive del mercato del lavoro, la formazione professionale e il potenziamento del sistema nazionale di istruzione:

- promuovere la revisione della governance del sistema della formazione professionale in Italia, attraverso l'adozione del "**Piano Nazionale Nuove Competenze**";
- sostenere l'occupabilità dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante l'ampliamento delle misure di politica attiva del lavoro, nell'ambito del nuovo "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (**GOL**)";
- rafforzamento del **sistema duale**
- **adeguamento dell'offerta di istruzione tecnica e professionale** alla domanda di competenze proveniente dal tessuto produttivo del Paese, in particolare per le competenze relative alla transizione digitale, ecologica e della sostenibilità ambientale.

Nell'ambito del PNRR, dunque, l'adozione del **Piano Nazionale Nuove Competenze² (PNNC)** rappresenta l'impegno del Governo italiano per cogliere l'obiettivo di definire *livelli essenziali dell'IFP* da assicurare su

¹ Missione 5 Inclusion e Coesione Componente 1 e Misura M4C1 – Potenziamento dell'offerta di istruzione per la parte relativa alla Riforma 1.1 – Riforma degli istituti tecnici e professionali volta ad allineare i curricula degli istituti tecnici e professionali alla domanda di competenze che proviene dal tessuto produttivo del Paese orientando il modello di istruzione tecnica e professionale verso l'innovazione introdotta da Industria 4.0 e incardinandolo nel rinnovato contesto dell'innovazione digitale.

² In particolare, nell'orizzonte temporale del quinquennio 2021-2025, i milestone e i target di riferimento del Piano Nuove Competenze sono:

- **Milestone 1**: adozione del decreto interministeriale per l'entrata in vigore del Piano Nuove Competenze – oltre che di quello per l'entrata in vigore di GOL, in corso di perfezionamento.

tutto il territorio nazionale. Nello specifico, comunque, il PNNC permette di definire puntualmente le caratteristiche e gli standard della formazione dei lavoratori in transizione e di dotarsi di una cornice unitaria di riferimento per il settore della formazione professionale includendo e coniugando documenti strategici già adottati³ configurandosi come quadro di coordinamento più complessivo delle riforme e degli specifici investimenti previsti nell'ambito del PNRR⁴:

- il *Programma di riforma* Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL), l'iniziativa che costituisce il perno dell'azione di riforma delle politiche attive per il lavoro, rispetto al quale il PNC orienta più specificamente, in una logica integrata, le misure riguardanti la formazione professionale dei beneficiari nel Programma, in sinergia con il *Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego*;
- Il *Programma di investimento* Sistema Duale, che promuove l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani, favorendo l'incontro tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro attraverso il potenziamento delle misure di alternanza e – segnatamente - del contratto di apprendistato duale.

Il sistema delle politiche attive del lavoro è stato oggetto in anni recenti di diversi interventi di riforma⁵. Non sempre tali interventi hanno prodotto i risultati attesi, in particolare in termini di riduzione dei divari territoriali relativi alla qualità e quantità dei servizi erogati. Il sistema è stato messo alla prova dalla pandemia da COVID-19 e per assicurare la ripresa e resilienza è stato ritenuto indispensabile introdurre una cornice unitaria rinnovata per guidare i servizi territoriali per l'impiego rendendoli più omogenei e in grado di accompagnare le riforme strutturali dell'economia cui assisteremo nei prossimi anni. Il nuovo Programma nazionale "**Garanzia di occupabilità per il lavoratori**" (**G.O.L.**), muovendo dall'esperienza di questi ultimi anni e dalle criticità riscontrate, codifica un approccio personalizzato delle politiche attive e della necessità di un loro collegamento strutturale e strutturato con il mercato del lavoro, definendo specifici percorsi, che costituiscono *livelli essenziali delle prestazioni* (LEP) esigibili da ogni lavoratore, con priorità per i soggetti più vulnerabili.

La declinazione della Riforma a livello territoriale, nel rispetto del dettato costituzionale, è assicurata dalla predisposizione ed entrata in vigore di Piani di Attuazione Regionali.

Il Programma GOL assume, quindi, caratteristiche di *riforma di sistema*, considerato l'orizzonte temporale previsto 2021-2025 e l'ammontare di risorse allocate per la sua implementazione (pari a 4,4 miliardi, oltre ai 500 milioni di euro a valere su REACT-EU). A ciò si aggiunge, come elemento costitutivo della riforma, la definizione di *milestone* e *target*, tappe imprescindibili di verifica dei risultati attesi⁶.

Nell'ambito della Misura M4C1 del PNRR è previsto uno specifico Investimento straordinario (Investimento 1.4) con un finanziamento di 1,5 ml di euro finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nel 1° e 2° ciclo del sistema nazionale di istruzione con particolare riferimento all'innalzamento e consolidamento del livello delle

- **Target 2:** almeno 800 mila lavoratori – nell'ambito dei 3 milioni complessivamente presi in carico da GOL – devono essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali.

³ Ad esempio, il Piano strategico nazionale per le competenze degli adulti approvato l'8 luglio 2021 in Conferenza Unificata, oltre sinteticamente richiamato nei suoi contenuti caratterizzanti

⁴ Missione 5, componente 1

⁵ a partire dal "Jobs Act", dal Piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego e dalla disciplina del Reddito di Cittadinanza, per citare i più significativi.

⁶ Rispetto a GOL, i milestones e i target sono i seguenti:

- **Milestone 1:** adozione del decreto interministeriale per l'approvazione di GOL – oltre che di quello per l'approvazione del Piano Nuove Competenze – entro il 2021;
- **Milestone 2:** adozione di Piani regionali per la piena attuazione di GOL ed esecuzione di almeno il 10% delle attività previste entro il 2022;
- **Target 1:** almeno **3 milioni di beneficiari di GOL** entro il 2025. Di questi almeno il 75% devono essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55;
- **Target 2:** almeno **800 mila** dei su indicati 3 milioni devono essere **coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali**;
- **Target 3:** almeno l'80% dei CPI in ogni regione entro il 2025 rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL.

competenze di base e con la previsione di sviluppo di una strategia per contrastare in modo strutturale l'abbandono scolastico.

Con riguardo alle politiche di inserimento e transizione dei giovani nel mercato del lavoro, la sperimentazione del Sistema duale lanciata nel 2015, ha rappresentato il primo grande intervento di investimento nazionale per lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello. Più di 300 centri regionali di formazione professionale (CFP) hanno ricevuto finanziamenti per la costituzione, il consolidamento e il funzionamento degli uffici di orientamento e placement che hanno portato alla definizione di interventi di apprendimento duale, nella leFP, per circa 25.000 allievi. Con l'inserimento del finanziamento nazionale annuo nella Legge di Bilancio, dal 2018 le iscrizioni ai corsi in forma duale sono in costante crescita e si attestano, nel 2021 intorno al 15% del totale dell'offerta della leFP. Nella sperimentazione le Regioni hanno prioritariamente finanziato il quarto anno in forma duale per il conseguimento del diploma di tecnico professionale con la conseguente stabilizzazione di circa 22.000 giovani impegnati nei percorsi duali ed a un rafforzamento della relazione imprese – CFP, con più dell'80% delle aziende contattate che hanno attivato esperienze di formazione duale.

In questo contesto, il **Rafforzamento del sistema duale**⁷ si pone nella prospettiva di progredire dalla fase di sperimentazione verso una fase di crescente transizione duale sia dei sistemi della formazione professionale e sia del sistema delle imprese, attraverso:

- la progressiva standardizzazione delle misure;
- l'ampliamento dell'offerta di apprendimento duale su tutto il territorio nazionale anche attraverso maggiori modalità di applicazioni;
- il rafforzamento in chiave di filiera dell'offerta formativa duale;
- il rafforzamento della propensione delle imprese nell'utilizzo dell'apprendistato duale e della capacità formativa delle imprese stesse.

L'obiettivo è la valorizzazione di un modello nazionale di formazione professionale alternata - fra scuola e lavoro - che veda le istituzioni formative e i datori di lavoro affiancati nel processo formativo. Una strada che, tenendo conto delle specificità nazionali, contribuisca a contrastare l'abbandono dai percorsi formativi, favorire la transizione dallo studio al lavoro, stimolare lo sviluppo di nuove professionalità, incrementare l'occupabilità e ridurre la disoccupazione giovanile.

Nella misura è prevista, in via sperimentale, la possibilità di finanziare l'apprendistato di primo livello per gli adulti con licenza media che potranno beneficiare di interventi formativi con il sistema duale; tale azione si pone in linea di continuità con una delle azioni previste nel *Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta* – oltre sinteticamente illustrato - che prevede la possibilità tra le azioni essenziali individuate dal Ministero dell'Istruzione e dalle Regioni e Province Autonome dell'attivazione di percorsi finalizzati al conseguimento della qualifica e diploma professionale di leFP per gli adulti sulla base dei target prioritari identificati dalle Regioni, valorizzando le sperimentazioni già in essere sui territori ed eventualmente nella prospettiva di consentire il proseguimento della formazione nel livello terziario.

Nel medesimo quadro di coordinamento strategico si colloca il **Fondo Nuove Competenze (FNC)**⁸, finanziato a valere su fondi nazionali e risorse del Fondo Sociale europeo, finalizzato a promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato intese o accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro in risposta alle innovazioni di processo, prodotto o di organizzazione.

Il fondo, che si è avvalso di un primo stanziamento finanziario di 730 milioni di euro cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, è stato concepito per contrastare gli effetti economici dell'epidemia di Covid-19. Si tratta di uno strumento con una duplice finalità: consentire ai **lavoratori di acquisire nuove o maggiori competenze** e gli strumenti necessari per adeguarsi alle ulteriori condizioni del mercato del lavoro **e supportare le imprese**

⁷ Previsto nel PNRR, nell'ambito della Missione 5 Inclusion e Coesione - Investimento 1.4. l'allocazione delle risorse è pari a 600 milioni di euro, laddove il target fissato al quarto trimestre 2025 è la partecipazione al sistema duale e l'ottenimento della relativa certificazione nel quinquennio 2021-2025 per almeno 135.000 persone in più rispetto ad una baseline di 39.000 persone.

⁸ Il Fondo Nuove Competenze (FNC) è stato introdotto dal cosiddetto "Decreto Rilancio" (Decreto Legge n. 34/2020), successivamente modificato dall'articolo 4 del Decreto agosto (Decreto Legge n. 104/2020) e attuato sulla base di quanto previsto dal decreto interministeriale del 9 ottobre 2020 e dal decreto interministeriale integrativo del 22 gennaio 2021)

ad adattarsi ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica COVID-19. Le risorse erogate dal Fondo sono utilizzabili per coprire i costi delle ore di formazione dei dipendenti, compresi i relativi contributi previdenziali e assistenziali, previa riprogrammazione dell'orario di lavoro, mantenendo lo stesso stipendio.

Accedendo alla FNC il datore di lavoro ha un vantaggio immediato, ovvero una significativa riduzione del costo del lavoro, con la possibilità di coniugare una riduzione dell'orario di lavoro con la formazione, a differenza di altri metodi di supporto, come la cassa integrazione. Il fondo è aperto a tutti i datori di lavoro privati che hanno stipulato contratti collettivi per riprogrammare l'orario di lavoro a causa di cambiamenti nelle esigenze organizzative e produttive dell'azienda o per favorire i percorsi di delocalizzazione dei lavoratori. Per accedere al FNC, infatti, è necessario sottoscrivere un accordo sindacale a livello aziendale o regionale che individua:

1. le esigenze del datore di lavoro in termini di competenze nuove o aumentate;
2. i progetti formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze;
3. il numero di lavoratori coinvolti nei corsi di formazione
4. il numero di ore di lavoro da convertire in formazione per lo sviluppo delle competenze;
5. quando la formazione è fornita dall'azienda, devono essere dimostrati i requisiti tecnici, fisici e professionali della capacità di formazione per realizzare il progetto.

Oltre all'accordo con le organizzazioni sindacali, è necessario elaborare un progetto per lo sviluppo delle competenze, che identifichi gli obiettivi di apprendimento, i destinatari e i fornitori di formazione, le modalità e la durata del corso. In linea con le linee guida italiane ed europee sull'innalzamento dei livelli di competenze degli adulti, il progetto deve evidenziare le modalità per:

1. **valorizzare le competenze possedute dal lavoratore**, anche attraverso servizi per l'individuazione e la validazione delle competenze;
2. **personalizzazione dei percorsi di apprendimento**, sulla base della valutazione degli input delle competenze, a partire dalla pianificazione dei percorsi formativi per competenza, in linea con gli standard professionali e di qualificazione definiti all'interno del repertorio nazionale delle qualifiche educative, formative e professionali di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 13/13;
3. **trasparenza e certificazione delle competenze acquisite** a seguito dei corsi, e individuazione degli attori preposti alla trasparenza e alla certificazione.

In fase di prima attuazione l'adesione al Fondo ha dimostrato un grande partecipazione, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi, coinvolgendo oltre 6.000 imprese e oltre 350.000 lavoratori destinatari di 45 milioni di ore di formazione.

Con l'obiettivo di supportare gli adulti nello sviluppo delle competenze di base, secondo l'attuazione della Raccomandazione UE "Percorsi di miglioramento delle competenze - Nuove opportunità per gli adulti" e in linea con l'Azione 3 dell'Agenda europea per le competenze: "Sostegno dell'UE all'azione strategica nazionale di miglioramento delle competenze", il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, su mandato del Tavolo per l'Apprendimento permanente degli adulti, ha coordinato un gruppo di lavoro composto dal Ministero dell'Istruzione, dal Ministero dell'Università e della Ricerca, dalle Regioni e da tutti gli attori coinvolti, al fine di definire un "**Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti**". Il Piano approvato in sede di Tavolo per l'apprendimento permanente in data 2 dicembre 2020 - integrato anche in esito ad una consultazione con le Parti sociali - è stato definitivamente approvato in Conferenza Unificata Stato-Regioni e si configura come un contributo programmatico di interventi operativi pluriennali, la cui finalità fondamentale è quella di intervenire su una parte consistente della popolazione adulta per colmare i deficit di competenze di base e di basse qualificazioni.

Uno dei ruoli chiave per l'implementazione del Piano è assegnato ai **Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)**, istituiti proprio per innalzare i livelli di istruzione e potenziare le competenze di base della

popolazione adulta⁹. I CPIA sono Istituzioni scolastiche autonome, articolate in reti territoriali di servizio, dove si svolgono *percorsi di istruzione, interventi di ampliamento dell'offerta formativa e attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo in materia di istruzione degli adulti*.

Il CPIA eroga *percorsi educativi* finalizzati a innalzare i livelli di istruzione della popolazione adulta e potenziarne le competenze di base; in particolare, presso il CPIA si svolgono:

a) *percorsi di primo livello* (che conducono al conseguimento del titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione e/o della certificazione attestante l'acquisizione di competenze di base connesse all'obbligo di istruzione);

b) *percorsi di secondo livello* (che conducono al conseguimento del diploma di istruzione tecnica, professionale e artistica;

c) *percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana* (che conducono al conseguimento di un titolo attestante il raggiungimento di un livello di conoscenza della lingua italiana almeno al livello A2 del QCER).

Il CPIA, inoltre, realizza interventi di ampliamento dell'offerta formativa finalizzati a potenziare le competenze di cittadinanza e a promuovere l'occupabilità della popolazione adulta, stipulando accordi con gli enti locali ed altri soggetti pubblici e privati, ed in particolare con le strutture formative accreditate dalle Regioni. Infine, il CPIA offre corsi per il conseguimento delle competenze linguistiche di livello pre-A1; corsi per il conseguimento delle competenze linguistiche di livello superiore al livello A2; corsi per il conseguimento delle competenze digitali; corsi per il conseguimento delle competenze linguistiche nelle lingue straniere e percorsi di istruzione degli adulti in raccordo con i percorsi della Formazione Professionale.

Appare evidente come l'implementazione di quanto programmato - e sopra sinteticamente descritto - sia fortemente interconnessa con l'attuazione del **Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro**, adottato nel 2019¹⁰ e successivamente modificato l'anno successivo¹¹. Il Decreto n. 59 del 2020 definisce nel dettaglio le attività finanziabili che riguardano, oltre all'adeguamento relativo alle risorse umane e alle competenze tecniche presenti nei CPI anche il miglioramento sensibile delle condizioni infrastrutturali dei Centri stessi e dei sistemi informativi in un'ottica di coordinamento regionale e nazionale, nonché la costituzione e il rafforzamento della Rete Nazionale degli Osservatori sul mercato del lavoro quale strumento essenziale per lo sviluppo delle politiche del lavoro e della formazione di livello nazionale.

Le Regioni sono state chiamate ad adottare un proprio Piano regionale per il potenziamento dei CPI, quale atto di programmazione regionale delle risorse ad esse destinate con il Decreto, eventualmente integrate con risorse proprie, afferenti ai Programmi Regionali a valere sui fondi strutturali e di investimento europei.

La pianificazione punta, innanzitutto, ad un incremento sostanziale del numero degli operatori in forza ai CPI, anche in ragione degli aumentati carichi di lavoro, nonché alla relativa ri-qualificazione: va da sé, infatti, che negli scenari dei mercati del lavoro così dinamici e in continuo mutamento, per poter offrire servizi di qualità ai beneficiari delle politiche attive del lavoro, occorra prevedere - sia per i nuovi assunti, che per gli operatori già in organico - l'inserimento in percorsi formativi di qualità. L'obiettivo strategico è quello di pervenire rapidamente al miglioramento sensibile e generalizzato dei livelli di prestazione dei Centri stessi, anche in direzione di una progressiva attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni.

In questa prospettiva, l'adeguamento dei sistemi informativi - da rendere e mantenere interoperabili e integrati nel Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro (SIU) - ha il duplice compito di i) *migliorare la capacità informativa dei Centri e nei Centri*, fornendo informazioni essenziali sui compiti a loro affidati (analisi sull'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro o l'evoluzione delle strutture occupazionali, l'analisi dei fabbisogni di professionalità, nonché degli esiti degli interventi, etc), ; ii) *ridurre l'asimmetria informativa* tra utenti e operatori dei servizi. Nella medesima direzione e ambito di intervento, vanno i previsti interventi

⁹ DPR 263/12 e Decreto 12 marzo 2015

¹⁰ Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali pro tempore 28 giugno 2019, n. 74

¹¹ Decreto del Ministro n. 59 del 22 maggio 2020 - *Modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro*. (20A04166) (GU Serie Generale n.196 del 06-08-2020)

strutturali per lo sviluppo dei sistemi informativi esistenti per la realizzazione di specifici dispositivi legati ad esigenze peculiari di livello territoriale. Pur mantenendo la specificità della componente gestionale regionale, tali sistemi informativi dovranno essere coerenti con gli standard nazionali¹².

Con Atto di indirizzo per l'anno 2020, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha, altresì, previsto l'istituzione di un Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro che rappresenta, insieme alla formazione degli operatori, al potenziamento dell'operatività del SIU uno dei pilastri del Piano Straordinario e dei Piani Regionali. Il potenziamento dei CPI passa, infatti, anche per la costituzione di una Rete nazionale degli Osservatori regionali del mercato del lavoro. La composizione di tale Rete include i singoli Osservatori Regionali, i cui compiti e funzioni vengono potenziati attraverso la previsione di specifici interventi finanziabili anch'essi a valere sulla dotazione regionale assegnata.

Infine, va richiamato qui che il Piano regionale si avvale di un ulteriore e indispensabile intervento che riguarda l'adeguamento infrastrutturale delle sedi dei CPI stessi. L'incremento straordinario di personale che strutturalmente entrerà negli organici dei CPI comporta l'esigenza di dotarsi di nuove e più adeguate sedi. Questo comporta, a sua volta, l'individuazione di standard di diffusione territoriale dei servizi che tengano conto, in particolare, della popolazione residente che insiste sul territorio di riferimento oltre che della particolare conformazione del territorio stesso.

Questa strategia trova nel PNRR l'allocazione di uno specifico investimento dedicato al suo rafforzamento e supporto¹³. Nel Piano, infatti, viene identificato il bisogno di proseguire il percorso sopra descritto e avviato con risorse nazionali: tale percorso è finalizzato a rinnovare la rete nazionale dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi regionali con il sistema nazionale, aumentare la prossimità ai cittadini, anche sfruttando le nuove tecnologie e favorire l'integrazione con il sistema di istruzione e formazione anche attraverso la rete degli operatori privati.

Al momento della predisposizione del PNA, la programmazione relativa al **FSE+** non è ancora giunta a completa finalizzazione, ma appare evidente già nell'**Accordo di Partenariato Italia** come nella Programmazione 2021-2027, attraverso l'Obiettivo strategico di policy 4 (OP4) "Un Europa più sociale ed inclusiva", l'Italia sia chiamata ad affrontare molteplici sfide che investono direttamente la vita, il benessere e la partecipazione sociale delle persone, a partire da quelle più vulnerabili.

Vengono allocate nel **Fondo Sociale Europeo Plus** (FSE Plus) ingenti risorse per la realizzazione di politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione, dell'inclusione e protezione sociale e della salute. I Programmi Nazionali (Programmi *Giovani, donne e lavoro, Scuola e competenze e Inclusione e lotta alla povertà*) e i Programmi Regionali FSE Plus finanziati dal Fondo opereranno in sinergia e con un grado elevato di integrazione reciproca. Inoltre, attraverso un'efficace governance multilivello verrà favorito il coordinamento degli interventi e la messa in rete di istituzioni, organizzazioni, servizi e attori ai differenti livelli territoriali. Più in particolare, le aree di policy su cui l'OP 4 interviene riguardano; **Occupazione** (Obiettivi specifici FSE Plus 4. a, 4.b, 4.c, 4.d e FESR 4.I), **Istruzione Formazione e competenze** (Obiettivi specifici FSE Plus 4.e, 4.f, 4.g e FESR 4.II) **Inclusione e protezione sociale** (Obiettivi specifici FSE Plus 4.h, 4.i, 4.j, 4.k, 4.l, 4.m e FESR 4.III, 4.IV e 4.V)

Nell'area di policy **Occupazione** il principale risultato atteso, in particolare nel Mezzogiorno, è l'aumento dell'occupazione e dell'occupabilità di giovani e donne e altri *target* vulnerabili (NEET, over 50, immigrati). I Programmi sono indirizzati a garantire la creazione di posti di lavoro di qualità (regolarità, durata, condizioni contrattuali, eque condizioni di accesso, lotta al sommerso) e a migliorare l'accesso al mercato del lavoro, soprattutto dei giovani. Questo obiettivo è perseguito con una pluralità di interventi, sia sul versante delle politiche attive sia su quello dell'istruzione e della formazione. Sono previsti percorsi personalizzati per

¹² Ad esempio, con l'evoluzione del Sistema informativo del Reddito di cittadinanza e, nel suo ambito, della Piattaforma digitale per i Patti per il lavoro.

¹³ Cfr. M5C1 - Politiche per il lavoro – Investimento 1.1: Potenziamento dei Centri per l'Impiego pari a Euro 0,6 mln. Nello specifico, nella Misura è ricompreso l'obiettivo di "Rafforzare Centri per l'Impiego (Public Employment Services - PES): Promuovere interventi di capacity building a supporto dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di fornire servizi innovativi di politica attiva, anche finalizzati alla riqualificazione professionale (upskilling e reskilling), mediante il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati, aumentando la prossimità ai cittadini e favorendo la costruzione di reti tra i diversi servizi territoriali."

tutte le tipologie di destinatari, specifiche azioni destinate ai NEET, nonché percorsi di diffusione e valorizzazione di esperienze realizzate attraverso il Servizio Civile Universale. Per favorire l'inserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata e di altri *target* vulnerabili, il FSE Plus interviene rafforzando e qualificando ulteriormente il sistema dei servizi del lavoro e ottimizzando i sistemi di profilazione e di presa in carico integrata tra questi, i servizi sociali e, laddove rilevante, i servizi sanitari. Gli interventi sono diretti, altresì, a migliorare il raccordo tra i diversi attori e tra i diversi servizi sul territorio in un'ottica di rete sviluppando sul territorio nazionale l'offerta di servizi di qualità e la definizione di standard coerenti di prestazione. Il FSE Plus interviene, inoltre, con la formazione permanente e continua, per rispondere attraverso un efficace adattamento e miglioramento delle competenze dei lavoratori e delle forme di organizzazione e produzione aziendale alle sfide poste dai cambiamenti economici e sociodemografici locali e globali.

Nell'area di policy **Istruzione formazione e competenze** i risultati attesi più rilevanti, anch'essi con particolare riguardo al Mezzogiorno, sono orientati al: i) miglioramento delle competenze chiave della popolazione - a partire da quelle di base e quelle digitali, verdi e blu; ii) contenimento dei fenomeni di dispersione scolastica; iii) innalzamento dei livelli di istruzione terziaria. Per assicurare parità di opportunità tra i diversi territori e contribuire a qualificare, modernizzare e rendere più inclusivi i sistemi di istruzione e formazione, il FSE Plus sostiene azioni di rafforzamento dei sistemi, di formazione e riqualificazione di docenti e personale nonché facilita la creazione di reti tra le imprese e con altri attori territoriali, favorendo altresì l'apertura internazionale del tessuto produttivo locale. In questa visuale l'integrazione tra interventi FSE Plus e FESR per la diffusione di contenuti e servizi digitali e lo sviluppo di metodologie innovative assume particolare rilievo. Nella qualificazione e modernizzazione dei percorsi formativi il FSE Plus, opportunamente integrato dal FESR, interviene per il consolidamento e la diffusione dell'apprendimento basato sul lavoro, intensificando il dialogo con imprese e sistemi produttivi, anche attraverso un più esteso ricorso all'istituto dell'apprendistato (sistema duale) e valorizzando la funzione formativa dei tirocini. In tale direzione sono promossi il comparto dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale e professionale e quello degli Istituti Tecnici Superiori. Il FSE Plus sostiene, altresì, percorsi di rafforzamento delle competenze scientifiche e tecnologiche (STEM), con particolare attenzione alla partecipazione delle ragazze ai differenti percorsi formativi e di istruzione anche nell'ottica di un superamento progressivo degli stereotipi di genere e una crescita della occupazione femminile. La prevenzione e il contrasto della dispersione scolastica e la crescita degli insufficienti livelli di competenze di base della popolazione rappresentano una ulteriore priorità. Gli interventi che sono concentrati in territori che presentano maggiori problematiche economiche e sociali possono riguardare tutti i cicli di istruzione, inclusa la formazione degli adulti, anche attraverso una crescente valorizzazione del ruolo dei Centri Provinciali per l'Educazione degli Adulti (CPIA).

Nell'area di policy **inclusione e protezione sociale** il risultato atteso è il miglioramento dell'accessibilità e della qualità dei servizi ai cittadini, allo scopo di ridurre le disuguaglianze sociali e le disparità territoriali. Cruciale è il ruolo dei soggetti del Terzo Settore con i quali i servizi territoriali operano in stretto raccordo e le cui attività sono riconosciute e valorizzate, anche attraverso co-programmazione, co-progettazione, specifici accordi di collaborazione, forme innovative di partenariato, strumenti di finanza di impatto, azioni di sostegno e di *capacity building*. I progetti sono indirizzati a diversi *target* di soggetti vulnerabili, individuati nei Programmi regionali, anche nella forma di sostegno individuale, favorendo l'integrazione tra servizi e il raccordo con gli interventi di politica attiva del lavoro.

Infine, anche nel caso dei **Programmi Nazionali - Giovani, donne e lavoro, Scuola e competenze, Inclusione e lotta alla povertà** - che insistono quindi su tutte le categorie di regioni sui temi la logica di intervento è ispirata sia alla necessità di promuovere direttamente le persone attraverso azioni di capacitazione individuale, sia alla realizzazione di azioni di sistema volte a sperimentare e sviluppare modelli di intervento che promuovano omogeneità di prestazione e di risultato (standard) su tutto il territorio nazionale.

Con specifico riferimento al FSE Plus, il nuovo programma **Erasmus Plus** agirà sull'inclusione sociale e sulla crescita significativa del numero di giovani provenienti da contesti svantaggiati che parteciperanno a progetti di studio, di formazione e di mobilità di livello europeo.

La strategia italiana per l'apprendimento permanente, varata nell'ambito della legge di riforma del mercato del lavoro del 2012¹⁴ riconosce, in linea con le indicazioni dell'Unione europea, il diritto individuale all'apprendimento permanente che avviene nei diversi contesti, formali, non formali e informali e nelle diverse fasi della vita, quale leva strategica al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze degli individui, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale.

L'attuazione di politiche nazionali in questo settore – e, di conseguenza, la costruzione di un quadro normativo di riferimento - prevede, quindi, cinque misure prioritarie:

- 1) la costruzione di partenariati di cui facciano parte anche le parti sociali e la società civile;
- 2) il sostegno dell'orientamento permanente;
- 3) azioni rivolte ai giovani della formazione professionale, agli adulti (in modo specifico donne) in fase di rientro nel mercato del lavoro e a lavoratori e target con bassi livelli di qualificazione e competenze;
- 4) l'utilizzo efficace gli strumenti di trasparenza (il Quadro europeo EQF) e integrino i diversi servizi offerti nell'ambito dei sistemi di istruzione, formazione professionale, lavoro, orientamento e certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali e informali;
- 5) interventi volti a migliorare la pertinenza dell'istruzione e della formazione sia relativamente alla specificità dei percorsi, sia in riferimento agli sbocchi nel mondo del lavoro e ad adeguarla alle esigenze dei gruppi mirati di destinatari.

Anticipando quanto sarà oltre maggiormente argomentato ed evidenziato, è evidente come il "Sistema IFP" nazionale, sia proiettato in linea con le priorità della Raccomandazione IFP e con gli obiettivi contenuti nella Dichiarazione di Osnabrück, prevedendo nel proprio quadro normativo e nella programmazione strategica direttrici di intervento per migliorare adeguatezza e pertinenza dell'offerta di servizi educativi e formativi, incrementarne l'accessibilità, perseguire la qualità adottando principi e criteri condivisi al livello UE e fare il migliore uso possibile delle risorse disponibili attraverso scelte di allocazione che, evitando ridondanze, operino in quadro di complementarità e sussidiarietà tra fondi europei e fondi nazionali.

Un contributo fondamentale al successo di questa strategia non può che essere riconosciuto alla finalizzazione del *processo di regolamentazione dei necessari sistemi e dispositivi al servizio della messa in trasparenza, del riconoscimento, della spendibilità e portabilità delle competenze e delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo*, per l'inserimento e reinserimento formativo ed occupazionale, la *flexicurity* e la mobilità geografica e professionale in ogni fase della vita.

La strategia per l'apprendimento permanente mira all'implementazione di *tre sistemi*, strettamente connessi tra loro, attraverso i quali si determinano le condizioni e gli strumenti necessari - compresi quelli normativi - a costruire un'ampia e stabile governance multilivello, capace di coordinare i diversi *provider* dei servizi di istruzione, formazione e lavoro, sotto forma di *reti territorialmente integrate*. Queste ultime sono individuate come le forme organizzative più appropriate per rafforzare la capacità di raggiungere (*outreach*) e contrastare le povertà educative, attraverso la presa in carico integrale della persona e l'accessibilità e la personalizzazione dei servizi, facendo leva sulla valorizzazione delle competenze possedute dalle persone a prescindere dal contesto in cui sono state acquisite e sull'interoperabilità dei servizi e dei sistemi informativi. Questi *tre sistemi* sono:

1. **il sistema delle reti territoriali** integrate dei servizi di istruzione, formazione e lavoro¹⁵, che comprende l'insieme dei servizi pubblici e privati di istruzione, formazione e lavoro relativi a tutti gli ambiti di apprendimento siano essi formali, non formali e informali collegati in modo organico alle principali strategie messe in atto per la crescita economica, occupazionale, sociale e personale (l'accesso al lavoro dei giovani, la

¹⁴ LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, commi da 51 a 61 e da 64 a 68.

¹⁵ LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art 4, commi 55 e 56.

riforma del welfare, l'invecchiamento attivo e l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati).

L'azione delle reti si basa sulla centralità della persona (e dei suoi fabbisogni, anche in una prospettiva multidimensionale) ed è finalizzata ad ampliare la platea dei beneficiari dei servizi di apprendimento permanente attraverso: la creazione di sinergie tra i sistemi di apprendimento formali, non formali e informali e tra i diversi soggetti dell'offerta formativa; la promozione di azioni trasversali tra le diverse offerte formative e di servizio qualificandone gli standard, gli obiettivi e gli impatti; l'integrazione tra le diverse opportunità per l'inserimento lavorativo, anche attraverso la riqualificazione professionale; la promozione del contratto di apprendistato valorizzandone i contenuti formativi; la promozione di azioni condivise di orientamento permanente e di accompagnamento finalizzate al rientro nei sistemi di istruzione e formazione o all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro; ed infine la promozione della formazione continua dei lavoratori. I principali nodi della rete¹⁶ assolvono funzioni di accoglienza, orientamento e analisi dei fabbisogni formativi delle persone più svantaggiate e di individuazione e previsione della domanda di competenze attese del sistema produttivo. Sulla base delle Linee strategiche di intervento contenenti gli elementi costitutivi essenziali delle reti territoriali¹⁷, tre sono essenzialmente i servizi offerti:

- il sostegno alla personalizzazione dei percorsi e la rilevazione ed analisi dei fabbisogni di competenza, anche in connessione con le esigenze dei sistemi produttivi territoriali;
- il riconoscimento dei crediti e la certificazione delle competenze;
- l'orientamento permanente.

L'azione delle reti poggia su un impianto di governance multilivello:

- il livello nazionale con funzioni di indirizzo, monitoraggio e valutazione ed individuazione delle politiche e delle priorità strategiche, attraverso l'istituzione di un apposito Tavolo interistituzionale per l'apprendimento permanente¹⁸ e la promozione di incontri periodici con le Parti Sociali;
- il livello regionale nell'ambito del quale le Regioni e le Province autonome programmano lo sviluppo delle reti in termini di: definizione e valutazione dei programmi di sviluppo, centri di servizio di innovazione e competitività, fabbisogni formativi e professionali e uso integrato delle risorse;
- il livello locale in cui vengono definite le modalità organizzative e di funzionamento delle reti al fine di assicurare al cittadino l'accesso per la costruzione e il sostegno dei propri percorsi di apprendimento.

2. il sistema nazionale di certificazione delle competenze (SNCC)¹⁹, istituito nel 2013²⁰ e messo a regime nel 2021²¹, mira a favorire la trasparenza, la spendibilità, la portabilità e l'incrementalità delle competenze in ambito nazionale ed europeo, anche in termini di riconoscimento di crediti in ingresso, in itinere e in esito a percorsi di apprendimento, al fine di promuovere la crescita e la valorizzazione dell'intero patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro.

¹⁶ I nodi della rete sono: scuole, Istituti Tecnici Superiori, Centri provinciali per l'istruzione degli Adulti (Cpia), servizi di individuazione, validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze, centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, agenzie di formazione professionale, istituti ed agenzie di ricerca, forum del terzo settore e organizzazioni dell'associazionismo, del volontariato e del non profit, Sportelli Unici per le Attività Produttive - SUAP, Enti ed Associazioni culturali (biblioteche, musei, teatri), Poli tecnicoprofessionali, Università, servizi di orientamento e di consulenza, imprese (attraverso le loro rappresentanze datoriali e sindacali), Camere di Commercio Industria e Artigianato e Osservatorio sull'immigrazione.

¹⁷ ACCORDO IN CONFERENZA UNIFICATA, 10 luglio 2014.

¹⁸ Il Tavolo interistituzionale sull'apprendimento permanente è istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con l'INTESA IN CONFERENZA UNIFICATA del 20 dicembre 2012 ed è composto da Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero dell'economia e delle finanze, Regioni e Province autonome e Enti locali, con il coinvolgimento delle competenti agenzie pubbliche tecniche e di ricerca.

¹⁹ LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art 4, commi 58 e 64 – 68.

²⁰ DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

²¹ DECRETO INTERMINISTERIALE, 5 gennaio 2021.

Il sistema si basa sulla riorganizzazione, in una disciplina unitaria, di una serie di istituti giuridici, alcuni preesistenti alla norma (quali le certificazioni in esito a percorsi di apprendimento formale, di ogni ordine, grado e territorio), altri di nuova introduzione (l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formale o informale) e sulla loro adozione su tutto il territorio nazionale:

- i. di norme generali (finalità, definizioni ed effetti giuridici) e di principi comuni validi per tutte le pubbliche amministrazioni titolari di sistemi di qualificazioni dell'offerta pubblica di apprendimento permanente (enti pubblici titolari)²², quali: sussidiarietà, centralità della persona, semplicità, accessibilità, trasparenza, oggettività, tracciabilità, riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equità e non discriminazione;
- ii. di livelli essenziali delle prestazioni dei servizi di individuazione, validazione e certificazione, validi per tutti gli enti pubblici titolari;
- iii. di standard minimi di servizio ai quali gli enti pubblici titolari devono attenersi articolati in: standard di processo (inerenti le fasi di identificazione, valutazione e attestazione dei servizi); standard di attestazione (inerenti i contenuti minimi delle attestazioni e le modalità di registrazione e conservazione nel sistema informativo dell'ente pubblico titolare in interoperabilità con il SIU);
- iv. di standard di sistema (inerenti i requisiti organizzativi, professionali, strumentali che gli enti pubblici devono assicurare nel disciplinare e organizzare i servizi di individuazione, validazione e certificazione nell'ambito degli ordinamenti di propria pertinenza).

Nell'ambito del SNCC, gli enti pubblici titolari, attraverso i propri enti titolati, su richiesta della persona e attenendosi ai criteri sopra descritti, possono individuare, validare e certificare, anche in termini di crediti, le competenze di cui si compongono le qualificazioni, (fino al numero totale di competenze costituenti l'intera qualificazione)²³ inserite nei repertori di propria competenza e ricomprese nel Repertorio nazionale²⁴.

Gli enti pubblici titolari operano in modo autonomo secondo il principio di sussidiarietà, garantendo la separazione delle funzioni di regolazione, organizzazione, monitoraggio, vigilanza e controllo da quelle di erogazione dei servizi e nel rispetto dell'autonomia stabilita dalle normative vigenti.

²² Il rispetto dei livelli essenziali e degli standard minimi di servizio è vigilato dal Comitato tecnico nazionale, istituito con il Decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n.13, presieduto dai rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della Ricerca e composto dai rappresentanti del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, del Ministero dello Sviluppo Economico, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e delle amministrazioni pubbliche, centrali, regionali e delle Province autonome di Trento e di Bolzano in qualità di enti pubblici titolari. Il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni è verificato sulla base di indicatori, soglie, modalità di controllo, valutazione e accertamento definiti dalle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del SNCC.

²³ Il Sistema nazionale di certificazione delle competenze è stato implementato in coerenza con le indicazioni della Raccomandazione del Consiglio europeo del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, e in complementarità con l'applicazione della Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) sostituita di recente dalla RACCOMANDAZIONE (UE) VET, 24 novembre 2020, nonché con il Sistema europeo per l'accumulazione ed il trasferimento dei crediti (ECTS). Sono fatte salve altre disposizioni legislative in materia, in particolare quelle riferite alle professioni regolamentate oggetto della Direttiva UE 2005/36/CE e successive modifiche. A tale riguardo, è opportuno evidenziare che, in base alle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del SNCC, le qualificazioni delle professioni regolamentate, ivi incluse le qualificazioni per le professioni sanitarie e per le arti ausiliarie delle professioni sanitarie, sono escluse dal campo di applicazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, acquisite in contesti non formali e informali. È fatta salva, per gli enti titolari delle suddette qualificazioni, la facoltà di disciplinare l'applicazione dei richiamati servizi, per le qualificazioni di propria competenza, in coerenza con le normative di settore e previa Intesa in Conferenza Stato Regioni o, ove consentito, attraverso l'adozione di appositi Accordi in Conferenza Unificata o Stato Regioni, anche al fine di determinare eventuali casistiche di equivalenza delle qualificazioni o di esonero dal percorso formativo e dall'esame.

²⁴ Fatti salvi accordi bilaterali, che consentono ad un ente pubblico titolare di individuare, validare o certificare competenze afferenti a qualificazioni di competenza di un altro ente pubblico titolare.

I documenti di validazione e i certificati rilasciati a conclusione dell'individuazione e validazione e della certificazione delle competenze costituiscono atti pubblici e le qualificazioni rilasciate:

- hanno valore sull'intero territorio nazionale secondo le norme che li regolano;
- sono riconoscibili, a livello europeo e internazionale, attraverso la referenziazione ai livelli del QNQ quale riferimento unico al Quadro EQF;
- sono portabili nei differenti sistemi di qualificazioni del SNCC, nel rispetto degli ordinamenti e delle norme vigenti, e leggibili per il mondo del lavoro e delle professioni attraverso il loro inserimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

Le competenze validate o certificate possono costituire un credito, secondo criteri e procedure definiti da ciascun ente pubblico titolare per i rispettivi ambiti di titolarità e in applicazione delle normative vigenti, anche in complementarità con i sistemi europei dei crediti.

In **Figura 1** vengono sintetizzate le fasi, gli obiettivi, i metodi, gli output e le funzioni dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

Fig.1 - Schema di sintesi dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze

Servizio	Accoglienza	Individuazione	Validazione	Certificazione
Obiettivo	Informare e orientare il cittadino rispetto al servizio offerto	Ricostruire le esperienze e individuare nel Quadro nazionale le qualificazioni e le competenze potenzialmente validabili o certificabili	Ricostruire le esperienze e individuare nel Quadro nazionale le qualificazioni e le competenze potenzialmente validabili o certificabili	Certificare le competenze apprese in contesti formali (in uscita da formazione) e non formali e informali (in uscita da validazione)
Metodo	Accoglienza e informazione individuale in gruppo	Colloqui individuali di: condivisione attività svolte, individuazione competenze e composizione Dossier	Valutazione con al minimo esame tecnico del dossier. Eventuale prova diretta	Prova diretta: colloquio tecnico o prova in situazione
Attestato		Documento di trasparenza (valore di parte prima): competenze individuate e messe in trasparenza	Documento di validazione (valore di parte seconda): competenze (o abilità e conoscenze) validate	Certificato (valore di parte terza): competenze del Repertorio Nazionale certificate
Funzioni preposte		Operatore consulente	Esperto di metodo Esperto di settore	Commissione o organismo collegiale con requisito di terzietà

Fonte: Rapporto nazionale di referenziazione 2021

L'interoperatività degli enti pubblici titolari, elemento essenziale ai fini della mutualità dei servizi e della portabilità delle competenze, si fonda sulla realizzazione di due infrastrutture:

- *il Repertorio nazionale* dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- *la dorsale informativa unica*.

Il Repertorio nazionale rappresenta il riferimento unitario, ai fini della progettazione formativa per competenze, della personalizzazione dei servizi di istruzione, formazione e lavoro, dell'individuazione validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento formali, non formali e informali e della trasparenza, spendibilità e riconoscimento delle qualificazioni a livello nazionale e comunitario. Il Repertorio nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, compresi quelli di istruzione e formazione professionale e delle qualificazioni professionali, codificati a livello nazionale, regionale o di Provincia autonoma, rispondenti a determinati standard minimi di accesso.

Le qualificazioni incluse nel Repertorio nazionale, infatti, devono rispettare quattro requisiti minimi:

1. l'identificazione dell'ente pubblico titolare;

2. l'identificazione delle qualificazioni e delle relative competenze che compongono il repertorio;
3. la referenziazione delle qualificazioni, laddove applicabile, ai codici statistici ATECO e alla nomenclatura e classificazione delle unità professionali (CP ISTAT), nel rispetto delle norme del sistema statistico nazionale;
4. la referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo EQF, realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione per il tramite del QNQ.

Il Repertorio nazionale è posto in trasparenza e reso leggibile attraverso l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e le relative componenti classificatorie e informative²⁵ e attraverso il Registro italiano delle qualificazioni referenziate al QNQ valorizzato tramite la procedura di referenziazione.

Inoltre, al fine di ricondurre all'interno di una cornice unitaria le qualificazioni rilasciate dalla formazione professionale regionale, nell'ambito del Repertorio nazionale, è stato istituito il Quadro nazionale di riferimento delle qualificazioni regionali (QNQR) che consente:

- a. la correlabilità e progressiva standardizzazione delle qualificazioni regionali e delle relative competenze sulla base delle sequenze descrittive dei contenuti professionali del lavoro incluse nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni²⁶;
- b. la loro spendibilità a livello nazionale ed europeo per il tramite della referenziazione al QNQ e all'EQF;
- c. il loro utilizzo come parametro di riferimento nell'ambito dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

La dorsale informativa unica rappresenta l'infrastruttura di interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali finalizzata a garantire il raccordo e la mutualità dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, al pari degli altri servizi di istruzione, formazione e lavoro, ai fini del monitoraggio e della valutazione degli interventi e della tracciabilità e conservazione degli attestati rilasciati²⁷;

c) il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro - SIU²⁸, istituito nel 2015²⁹, che rappresenta l'infrastruttura tecnologica che ha l'obiettivo di migliorare i servizi offerti nell'ambito della rete delle politiche attive per il lavoro, attraverso la conservazione degli atti, l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti e il supporto al monitoraggio e alla valutazione delle misure e degli interventi erogati. Il SIU è strutturato in nodi di coordinamento: un nodo di coordinamento nazionale presso ANPAL³⁰ e nodi di

²⁵ DECRETO INTERMINISTERIALE, 30 giugno 2015.

²⁶ Sono correlabili le qualificazioni regionali che, in termini di competenze, presidiano le stesse attività di lavoro. Le qualificazioni regionali correlabili sono considerati automaticamente equivalenti in relazione agli ambiti specifici di correlazione.

²⁷ La gestione degli elementi minimi informativi spetta agli enti pubblici titolari, mediante i propri sistemi informativi che devono essere interoperativi con la dorsale informativa unica. Gli elementi minimi devono includere:

- i dati anagrafici e codice fiscale del destinatario del servizio di individuazione e validazione e certificazione delle competenze;
- i dati dell'ente titolato con indicazione dei riferimenti normativi di autorizzazione o accreditamento;
- la tipologia di attestazione;
- le competenze attestate, indicando, per ciascuna di esse, almeno la denominazione, il repertorio e le qualificazioni di riferimento (per quest'ultime andranno specificate la denominazione, la descrizione, il livello EQF/NQF);
- il riferimento alle classificazioni statistiche dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, laddove applicabile, ai fini del riconoscimento

nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze;

- le modalità di apprendimento delle competenze;
- le modalità di valutazione delle competenze;
- la data di rilascio delle attestazioni.

²⁸ DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150, artt. 13, 14 e 15.

²⁹ DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150, artt. 13, 14 e 15.

³⁰ L'ANPAL ha il compito di realizzare e gestire il SIU in cooperazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Istruzione, il Ministero dell'Università e della Ricerca, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'INAPP, valorizzando e riutilizzando le infrastrutture informative già realizzate da altre amministrazioni. L'Agenzia è, inoltre, deputata a gestire l'albo nazionale dei soggetti accreditati per le politiche attive e quello degli enti di formazione accreditati dalle Regioni e

coordinamento regionali e delle Province autonome³¹. Il SIU costituisce la base informativa per la formazione e il rilascio del Fascicolo elettronico del Lavoratore (ex Libretto formativo del cittadino³²), liberamente accessibile a titolo gratuito, attraverso il quale viene documentato il patrimonio culturale e professionale accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, raccogliendo le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alle fruizioni di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi.

Nel 2020 l'Italia ha adottato la **Strategia Nazionale per le Competenze Digitali**, che comprende quattro assi di intervento rivolti a diversi settori e target di destinatari/beneficiari degli interventi previsti:

- studenti inseriti in percorsi di IFP, per integrare le competenze informatiche nelle scuole primarie e secondarie
- studenti inseriti in percorsi di istruzione terziaria, adeguando i curricula universitari e di istruzione superiore;
- forza lavoro attiva, incluse le competenze per la e-leadership (leadership digitale), le competenze digitali di base e quelle avanzate e specializzate;
- specialisti TIC, per migliorare la capacità del paese di sviluppare competenze per nuovi mercati e nuove professionalità;
- pubblico in generale, per sviluppare le competenze digitali necessarie a esercitare i diritti di cittadinanza.

Il **Piano Operativo** correlato traduce la strategia in azioni specifiche e obiettivi per il 2025. Nel 2020 i nodi della rete di servizi di facilitazione digitale hanno formato oltre 100 000 persone e le hanno aiutate ad accedere ai più comuni servizi online, compresi i servizi pubblici digitali. Il governo ha inoltre promosso la formazione sulle competenze digitali per le persone a rischio di esclusione digitale attraverso il "Servizio Civile Digitale". Le misure a sostegno della riqualificazione e del miglioramento delle competenze della forza lavoro e delle competenze digitali avanzate comprendono il Piano Nazionale Transizione 4.0, che ha ulteriormente prorogato il credito d'imposta formazione 4.0. Un ruolo chiave nell'attuazione della Strategia Nazionale per le Competenze Digitali è svolto dalla coalizione italiana per le competenze e le occupazioni digitali.

Province autonome, il repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e attività e programmi europei per la formazione e l'occupazione.

³¹ In particolare, costituiscono elementi del SIU:

- a) il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, di cui all'articolo 4, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- b) l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297;
- c) i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale;
- d) il sistema informativo della formazione professionale;
- e) la piattaforma digitale del Reddito di cittadinanza per il Patto per il lavoro, implementata attraverso il sistema di cooperazione applicativa con i sistemi informativi regionali del lavoro.

Al SIU inoltre affluiscono i dati relativi alle schede anagrafico-professionali delle Regioni e delle province autonome, i dati contenuti nella banca dati reddituale, con riferimento alle dichiarazioni dei redditi, gli esiti delle consultazioni delle banche dati catastali e di pubblicità immobiliare e i dati contenuti nelle banche dati del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, contenenti l'Anagrafe nazionale degli studenti e il Sistema nazionale delle anagrafi degli studenti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 nonché l'Anagrafe nazionale degli studenti universitari e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170.

³² DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i).

1.2 Policies e riforme avviate e in corso di implementazione

Nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e con specifico riferimento al contesto *Vocational Education and Training (VET)* rappresentato dagli istituti professionali, è stata introdotta nel 2017 una significativa riforma che ha previsto radicali modifiche all'assetto didattico e organizzativo dell'offerta formativa e, soprattutto, che ha connotato gli istituti professionali secondo una nuova *mission* orientata a due obiettivi di sistema strategici: 1) la possibilità, per le scuole, di *personalizzare l'offerta formativa in relazione ai fabbisogni, in termini di competenze, richiesti dai settori produttivi e dal mondo del lavoro*; 2) la *personalizzazione degli apprendimenti* a misura di singolo studente per consentire il protagonismo dei giovani quale leva per la costruzione del sé e adattare l'offerta formativa ai diversi talenti e stili di apprendimento, incidendo sulla riduzione del tasso di abbandono scolastico e sul raggiungimento del successo formativo.

Le innovazioni ordinamentali, organizzative e didattiche dei nuovi professionali introdotte con la riforma offrono molteplici opportunità di rilancio di questo fondamentale settore educativo che forma i giovani per svolgere arti e mestieri strategici per il made In Italy, e risultano, in qualche modo, anticipatorie rispetto alle strategie di riforma che attraverso il PNRR si intendono realizzare.

La nuova struttura ordinamentale degli istituti professionali si sviluppa attraverso 11 indirizzi di studio, rappresentativi, in una dimensione di macro-aggregazione, dell'insieme dei settori economico professionali e delle aree di attività economica che connotano l'economia del Paese, in particolare per quanto riguarda il sistema delle piccole e medie imprese del Made in Italy.

In relazione al primo obiettivo la scelta è stata quella di strutturare i profili in uscita degli 11 indirizzi di studio con un carattere non pienamente definito ma attraverso l'identificazione di *standard formativi* riferiti a un insieme compiuto e riconoscibile di competenze, descritte secondo una prospettiva di validità e spendibilità nei molteplici contesti lavorativi dell'area e del settore economico-professionale di riferimento. In uno scenario caratterizzato da accelerazioni tecnologiche e da una diffusione pervasiva delle tecnologie digitali e della sostenibilità ambientale, l'individuazione strutturale di competenze pre-definite può comportare una rapida obsolescenza dei contenuti formativi tanto più in quanto le dinamiche che interessano l'economia globale impattano profondamente sul mercato del lavoro in più direzioni.

Questa nuova architettura offre pertanto alle scuole, attraverso specifici e flessibili strumenti organizzativi, opportunità inedite per progettare, in sinergia con gli stakeholder del territorio, percorsi formativi adeguati ed aggiornati alle esigenze del mondo del lavoro, assicurando in tal modo la possibilità di corrispondere più efficacemente alle trasformazioni in atto nel sistema economico. Attraverso la declinazione/caratterizzazione dei percorsi formativi da parte delle scuole in funzione del contesto economico-produttivo si persegue, inoltre, la finalità di ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro/formazione.

In relazione al secondo obiettivo, la struttura dei nuovi percorsi di istruzione professionale è centrata sulla personalizzazione del percorso di apprendimento per ogni studente, basandosi essa sulla definizione e aggiornamento periodico di un Progetto Formativo Individuale (PFI) opportunamente supportato da una specifica funzione tutoriale. Il PFI, finalizzato al riconoscimento e alla valorizzazione delle attitudini e del bagaglio di competenze di ciascuno, ha come obiettivo quello di evidenziare i saperi e le competenze acquisiti dagli studenti in modo sia formale che informale (nella molteplici attività di laboratorio e di alternanza) e di rilevare in itinere potenzialità e carenze al fine di motivarli e orientarli nella definizione del proprio percorso formativo e professionale, in base alle caratteristiche dello studente e ai bisogni del contesto professionale di riferimento. La grande sfida per le scuole è legata, quindi, alla capacità di stimolare in ogni studente l'acquisizione di quelle competenze utili per gestire autonomamente e consapevolmente le proprie scelte di studio e di lavoro.

Il nuovo impianto ordinamentale dei nuovi professionali inoltre rafforza il raccordo con la formazione professionale (IeFP), di competenza delle Regioni, secondo una logica di integrazione e cooperazione tra i due sistemi ancora più necessaria alla luce del nuovo Repertorio nazionale delle qualifiche e dei diplomi professionali del sistema IeFP.

Nell'ambito del PNRR, Misura 4C1, Riforma 1.2 degli istituti tecnici e professionali, ci si orienterà, per gli istituti professionali già riformati, al consolidamento delle innovazioni introdotte e al superamento delle

prime criticità rilevate nella fase iniziale di implementazione dei nuovi ordinamenti dell'istruzione professionale.

1.3 Le evidenze statistiche rilevanti

La necessità di attivare una strategia di intervento olistica e pluriennale in materia di apprendimento permanente deriva ed è ampiamente dimostrata dalle evidenze che emergono rispetto a livelli educativi, bassa padronanza di competenze di base associata a tassi di partecipazione all'offerta formativa ancora molto insoddisfacenti, numeri di NEET e tassi di abbandono scolastico e formativo ancora elevati.

Unitamente a *fattori demografici*, queste evidenze – anche in presenza di *importanti divari territoriali* - trovano riscontro anche nella situazione occupazionale dei cittadini italiani, caratterizzata da una presenza importante di lavoratori con **bassi titoli di studio e qualificazioni** e di disoccupati che – a fronte di importanti skills gap rispetto alle competenze richieste dal mercato del lavoro – non solo risultano esclusi ma corrono un importante rischio di restare in tale situazione per molto tempo.

La percentuale di giovani compresi tra 18 e 24 anni che hanno un livello di istruzione non superiore a quello secondario di primo grado è, in Italia, del 14,5 per cento, mentre la media europea (corrispondente all'obiettivo stabilito nell' ET2020) è pari al 10 per cento.

Gli studenti italiani di 15 anni si collocano al di sotto della media OCSE nelle competenze di lettura, matematica e scienze, con ampie differenze territoriali che documentano risultati migliori della media OCSE al Nord ma molto inferiori al Sud. I due problemi - l'abbandono scolastico e i divari di competenze - sono tra loro fortemente connessi, perché la mancata acquisizione di competenze di base (*basic skills*) è una delle principali cause dell'abbandono scolastico. Inoltre, appare particolarmente carente la preparazione degli studenti del ciclo secondario nelle abilità di comunicare e dibattere, di comprensione della logica che sottostà alle tecnologie informatiche, nella capacità di risolvere i problemi e nell'introduzione a materie che non sono parte del curriculum tradizionale.

Inoltre, secondo una recente indagine del Ministero dell'Istruzione (MIUR DGCASIS), il **tasso di abbandono scolastico** raggiunge il 3,8 per cento anche nelle scuole secondarie di primo grado, dove è più direttamente correlato a diseguaglianze reddituali e ad un maggior tasso di povertà e di deprivazione materiale, ed aumenta considerevolmente nei cicli di istruzione successiva.

Rispetto alla media europea, l'Italia ha **livelli più bassi di sviluppo delle competenze di base**, con una penalità maggiore per coloro che possiedono un basso livello di istruzione e qualifica. La condizione occupazionale, insieme all'istruzione, è il principale fattore determinante della disparità di accesso alla formazione: 11 punti percentuali separano il tasso di partecipazione delle persone altamente qualificate (13,9%) rispetto alle persone scarsamente qualificate (2,7%).

Secondo recenti analisi³³, l'Italia con circa 13 milioni di adulti con un basso livello di istruzione (ISCED 0-2) (pari al 39% dei 25-64 anni) concentra circa il 20% della popolazione adulta europea con un basso livello di istruzione e la popolazione adulta italiana in età lavorativa, potenzialmente bisognosa di riqualificazione è stimata tra il 53% e il 59%.

Il preoccupante dato sulla consistenza dell'analfabetismo funzionale della popolazione italiana va, inoltre, letto in associazione con le evidenze relative alla partecipazione dei cittadini all'offerta educativa e formativa.

Nel 2020 la pandemia di Covid-19 ha causato una significativa riduzione del livello di partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente in Europa. L'andamento del **tasso di partecipazione degli adulti alle**

³³ Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta

attività di istruzione e formazione in Europa aveva mostrato un calo considerevole, dopo aver registrato segni di crescita negli ultimi anni³⁴.

Secondo gli ultimi dati disponibili (Eurostat – LFS e AES), la propensione dei cittadini ad investire sulle proprie competenze sta dando importanti segnali di crescita, pur attestandosi su livelli ancora troppo bassi. Dopo il 2020, infatti, rimbalzi positivi si sono avuti quasi dappertutto nei Paesi dell’Unione europea.

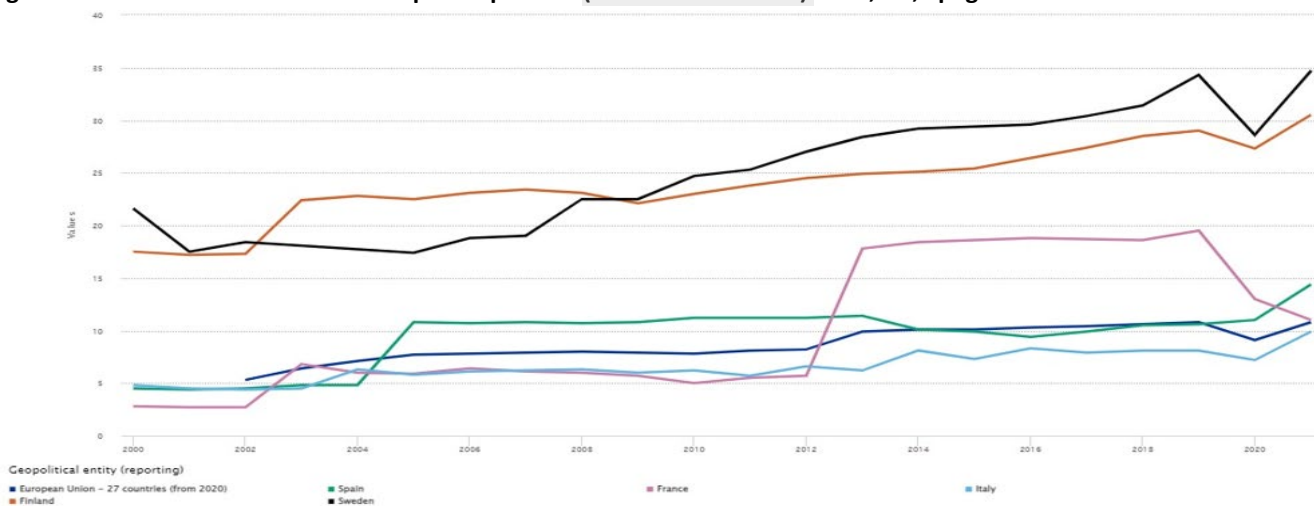
Tab. 1 - Tasso di partecipazione a istruzione e formazione (ultime 4 settimane)

TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
European Union - 27 countries (from 2020)	8,2	9,9 b	10,1	10,1	10,3	10,4	10,6	10,8	9,1	10,8 b
Italy	6,6	6,2	8,1	7,3	8,3	7,9	8,1	8,1	7,2	9,9 b

Fonte: Eurostat - LFS

Nella figura seguente, ad eccezione della Francia che ha avuto un comportamento *in controtendenza* nel 2021, è possibile osservare come nel 2021 il recupero dell’Italia sia sostanzialmente in linea con quello di alcuni paesi (che storicamente performano meglio) che avevano sperimentato importanti flessioni nell’anno precedente.

Fig. 2 - Confronto andamento Tasso di partecipazione (ultime 4 settimane) Italia, UE, Spagna Svezia Francia Finlandia



Fonte: Eurostat - LFS

Prendendo in considerazione le rilevazioni AES³⁵, i cui esiti sono riportati nelle due tabelle seguenti, è possibile notare che gran parte della partecipazione avviene all’interno di contesti informali e non formali di apprendimento (da quello offerto da terzo settore e associazionismo in generale, a quello che si realizza in impresa e che non necessariamente conduce ad acquisizione di titoli o qualificazioni professionali).

Tab. 2 -Tasso di partecipazione adulti (nei contesti formali) – rilevazioni AES

TIME	2007	2011	2016
European Union - 28 countries (2013-2020)	6,6	6,2	5,8
Italy	4,4	2,9	3,0

Fonte: Eurostat - AES

³⁴ La media europea è scesa dall’11,3% nel 2019 (UE-28) al 9,2% nel 2020 (UE-27). Anche in Italia era diminuito il tasso di partecipazione, ma la riduzione era stata più contenuta (dall’8,1% al 7,2%) anche grazie ad un massiccio ed efficace ricorso alla DAD (Didattica a Distanza) che ha evitato l’interruzione dei servizi educativi.

³⁵ Va considerato il limite della indisponibilità di dati più recenti.

Tab. 3 - Tasso di partecipazione adulti (nei contesti formali e non formali) – rilevazioni AES

TIME	2007	2011	2016
European Union - 28 countries (2013-2020)	34,8	39,7	44,6
Italy	22,2	35,6	41,5

Fonte: Eurostat - AES

La partecipazione all'istruzione e alla formazione degli adulti è certamente influenzata dalle caratteristiche socio-demografiche individuali. Coloro che partecipano maggiormente all'apprendimento sono più giovani, hanno più anni di istruzione e sono impiegati in occupazioni più qualificate. Le possibilità di essere coinvolti in attività di formazione sono più basse tra coloro che sono scarsamente istruiti, hanno più di 45 anni e sono scarsamente qualificati³⁶

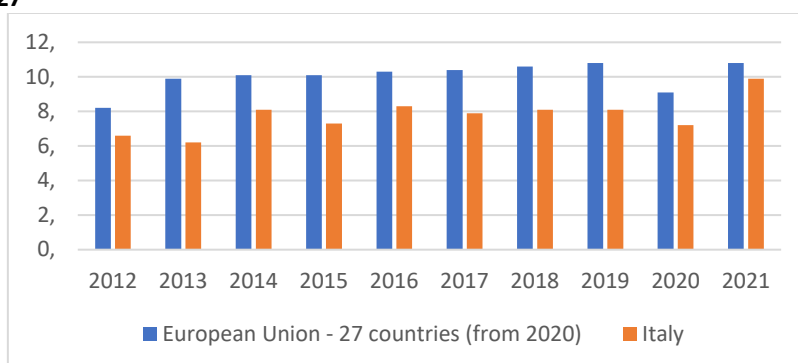
La massiccia presenza dei **NEET** in Italia si colloca all'interno di un contesto contrassegnato da un profondo divario con l'Ue nei livelli di istruzione nella popolazione adulta (Istat 2021), che ha subito anche i contraccolpi della crisi pandemica.

Tab. 4 - Giovani né occupati né in istruzione e formazione (NEET) - dati annuali (15-29 anni)

TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
European Union - 27 countries (from 2020)	16,1	16,5	16,1	15,6	14,9	14,0	13,4	12,9	14,0	13,1
Italy	23,9	26,2	26,3	25,8	24,4	24,2	23,5	22,3	23,5	23,1

Fonte: Eurostat – LFS

Fig. 3 - Giovani né occupati né in istruzione e formazione (NEET), per sesso ed età - dati annuali (15-29 anni) – confronto Italia - UE 27



Fonte: Eurostat - LFS

È del tutto evidente quanto il livello educativo raggiunto e il possesso di competenze di base da parte dei cittadini influenzino e condizionino le *performance* relative alle condizioni occupazionali. Le rilevazioni Eurostat-LFS più recenti evidenziano come permanga un importante gap tra Italia (65.1) e media UE27 (72.8) rispetto al tasso di occupazione di coloro che hanno un livello educativo riconducibile ad un titolo di scuola secondaria superiore e post secondaria non terziaria (Isced 3-4).

Tab. 5 - Occupazione per livello di istruzione - dati annuali Istruzione secondaria superiore e post-secondaria non terziaria (livelli 3 e 4) (20-64 anni) – Confronto Italia – UE27

TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
European Union - 27 countries (from 2020)	68,2	67,9	68,7	69,4	70,5	71,5	72,4	73,0	71,5	72,8
Italy	64,9	63,3	63,5	63,8	64,8	65,3	65,6	66,3	64,4	65,1

Fonte: Eurostat - LFS

³⁶ L'analisi alla formazione finanziata attraverso i Fondi paritetici interprofessionali conferma tangibilmente questa tendenza: il peso dei livelli apicali (quadri e dirigenti) coinvolti nelle iniziative formative promosse dai Fondi è proporzionalmente più rilevante rispetto alla loro presenza tra tutti i lavoratori dipendenti.

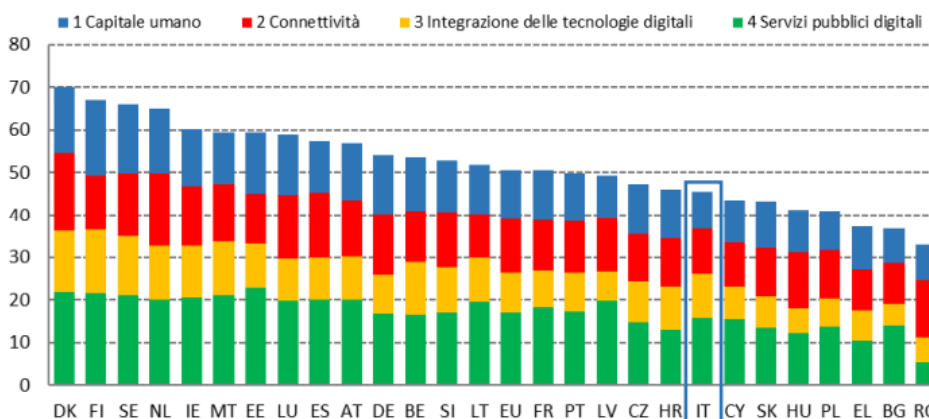
Anche rispetto alla situazione di analfabetismo funzionale - e ai suoi effetti sul tasso di occupazione - si registra una differenza significativa tra Italia e UE27 (50.8 vs 54.9, rispettivamente). Sembra, salvo necessari approfondimenti, che altri mercati del lavoro siano in grado di assorbire – comunque – un numero maggiore di low skilled, laddove cittadini italiani in questa situazione sono inseriti significativamente in misura minore nel mercato del lavoro.

Tab. 6 - Tasso di occupazione adulti low skilled (20-64 anni)

TIME	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
European Union - 27 countries (from 2020)	53,1	52,5	51,6	50,7	51,0	51,7	52,5	53,9	55,0	55,7	54,8	54,9
Italy	49,9	50,1	50,0	48,8	48,7	49,4	50,3	51,0	51,7	52,1	50,9	50,8

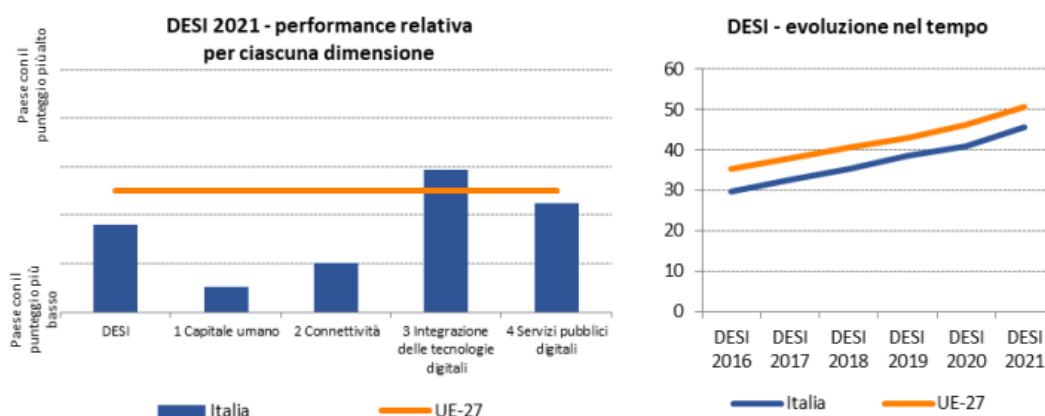
Un particolare focus di attenzione va posto sul tema dei **fabbisogni di competenze digitali** (di base e avanzate) della popolazione italiana. La disponibilità di dati recenti in materia, rintracciabili nel Rapporto DESI 2021³⁷ e nell'approfondimento specifico sull'Italia, permette una sintetica presentazione di tale specifica criticità e della dimensione della sfida che i sistemi educativi e formativi sono chiamati a fronteggiare nel breve periodo

Fig. 4 - Indice di digitalizzazione dell'economia e della società 2021 - ITALIA



Fonte: Rapporto DESI 2021, Italia

Fig. 5 - Indice di digitalizzazione dell'economia e della società 2021 – Confronto IT-UE27



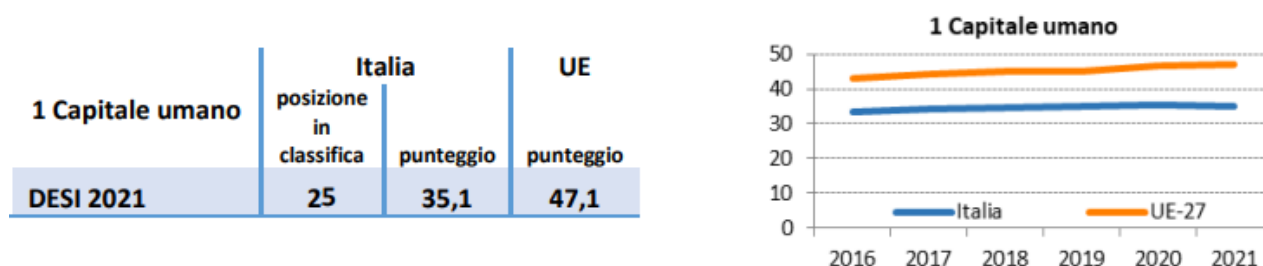
Fonte: Rapporto DESI 2021, Italia

³⁷ Cfr. Indice di digitalizzazione dell'economia e della società 2021 - ITALIA <https://digitalstrategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

Per quanto riguarda la componente dell'Indice riferita al Capitale umano, l'Italia si colloca al 25° posto su 27 paesi dell'UE:

- il 42 % delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni possiede perlomeno competenze digitali di base (56 % nell'UE);
- solo il 22 % dispone di competenze digitali superiori a quelle di base (31 % nell'UE);
- la percentuale di specialisti TIC in Italia è pari al 3,6 % dell'occupazione totale;
- l'1,3 % dei laureati italiani sceglie discipline TIC,
- solo il 15 % delle imprese italiane eroga ai propri dipendenti formazione in materia di TIC, cinque punti percentuali al di sotto della media UE.

Fig. 6 - Indice di digitalizzazione dell'economia e della società 2021 - ITALIA – Componente Capitale umano



Fonte: Rapporto DESI 2021, Italia

Il 55% delle imprese ha segnalato difficoltà nell'assunzione di specialisti delle TIC nel 2020: i dati indicano il bisogno di incrementare e adeguare l'offerta e le opportunità di formazione.

La mancanza di competenze digitali è causata da due gruppi di fattori: il basso livello di istruzione della popolazione italiana e l'importante quota di popolazione anziana.

La transizione demografica in Italia sta accentuando l'invecchiamento della popolazione. L'Italia è il secondo paese più anziano del mondo, con 168,7 anziani ogni 100 giovani. Secondo le proiezioni dell'Istat, nel 2050 nell'Unione Europea si prevede che gli over 65 aumenteranno del 70% e gli over 80 aumenteranno del 170%; in particolare in Italia nel 2051 un italiano su tre avrà più di 64 anni. La popolazione in età lavorativa (15-64 anni) diminuisce e si prevede che diminuirà di 3,5 milioni. La quota di occupati con un'istruzione secondaria (livello EQF 2) è superiore al 36% e la quota di oltre 50 è ancora più alta. Inoltre, l'età media dei lavoratori tende ad aumentare gradualmente, con importanti implicazioni sul mercato del lavoro.

L'indagine Excelsior sulla domanda di professioni e di formazione delle imprese curata da ANPAL e Unioncamere³⁸ fornisce precise informazioni sulle difficoltà di reperimento segnalate dalle imprese per le figure professionali in entrata. Tale difficoltà ha raggiunto la preoccupante proporzione di un terzo delle professioni ricercate e rappresenta uno dei colli di bottiglia più consistenti e rischiosi nel percorso di matching tra domanda e offerta di lavoro. Si stima che sotto l'effetto trainante della ricerca di profili professionali trainata dal PNRR porterebbe la domanda di lavoro ad attestarsi tra i 1,3 e 1,7 milioni di posti di lavoro. A fronte di questa domanda la difficoltà più evidente registrata è quella di reperire profili tecnico scientifici: periti, diplomati, ITS e laureati nelle discipline STEM.

Se il fenomeno viene osservato più da vicino, e all'interno di una visuale prospettica più ampia dall'analisi, delle prime trenta figure professionali più difficili da reperire sul totale delle assunzioni pianificate emerge (sistema Excelsior 2021) che più della metà di queste (16 su 30) appartengono al grande gruppo professionale 6: si tratta di profili di operai specializzati nell'ambito industriale (ad esempio meccanici collaudatori,

³⁸ Sistema informativo Excelsior - LA DOMANDA DI PROFESSIONI E DI FORMAZIONE DELLE IMPRESE ITALIANE NEL 2021

saldatori, falegnami, elettricisti nelle costruzioni civili, installatori di impianti di isolamento) e nell'ambito dei servizi (ad esempio installatori e manutentori di apparecchiature informatiche, operai specializzati nell'installazione e riparazione di apparati di telecomunicazione) per i quali il *mismatch* supera sempre il 50% delle richieste delle imprese e può arrivare a coprirne fino quasi ai tre quarti.

Delle restanti figure di difficile reperimento, 8 appartengono al gruppo delle professioni tecniche, cui spetta la prima posizione in graduatoria con gli elettrotecnici (fino al 75% di difficile reperimento) e 5 a quello delle professioni specialistiche, tra cui molto ricercati - in termini di flussi programmati di assunzioni - sono gli analisti e progettisti di software (oltre 30mila entrate, 18mila delle quali difficili da reperire. La tabella seguente ci dà un quadro di dettaglio differenziato anche sulla base delle motivazioni della difficoltà di reperimento.

Tab. 7 Le prime 15 professioni per difficoltà di reperimento e per tipologia di difficoltà

	Quota % entrate di difficile reperimento	di cui:	
		% per ridotto numero di candidati	% per inadeguatezza dei candidati
Elettrotecnici	74,7	46,4	27,5
Ingegneri elettrotecnici	74,1	40,5	30,5
Installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche	71,4	60,5	9,5
Meccanici collaudatori	69,8	30,6	30,6
Saldatori e tagliatori a fiamma	68,6	41,9	25,0
Agenti immobiliari	68,4	33,6	26,0
Tecnici programmatori	67,0	44,5	19,8
Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	66,8	34,2	29,1
Meccanici artigianali, riparatori automobili e profess. assimilate	64,0	29,1	32,0
Agenti assicurativi	62,3	30,3	16,0
Progettisti e amministratori di sistemi	61,6	34,2	15,6
Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	61,2	41,2	15,2
Artigiani e operai specializ. lavorazioni artigianali casearie	60,9	14,5	44,5
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	59,6	30,5	25,9

Fonte: Sistema informativo Excelsior - La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2021, Pag. 36

Gli aggiustamenti imposti al mercato del lavoro dovuti alla crisi pandemica hanno avuto effetti anche sulle principali cause della difficoltà di reperimento. Per 20 delle 30 professioni più difficili da reperire è, infatti, la mancanza di candidati a costituire il primo ostacolo per le imprese nelle ricerche di personale. Questo riguarda la quasi totalità delle figure di più alto profilo e tecniche difficili da reperire, infatti, prevalentemente per il ridotto numero di candidati. mentre gli operai specializzati risultano difficili da trovare anche perché le imprese giudicano inadeguato il loro livello di preparazione. Si ripropone, dunque, in una nuova veste, il problema dell'insufficiente accesso ai percorsi che preparino negli ambiti disciplinari tecnico-scientifici e della formazione professionale, che stanno configurandosi come colli di bottiglia per alcuni settori su cui la crisi ha agito da acceleratore del cambiamento. Va da sé che il potenziamento dell'istruzione tecnica superiore *in primis* possa contribuire a rendere disponibili per le imprese le competenze tecniche e tecnologiche di cui anche nella prospettiva di più ampio respiro che nasce dai percorsi di transizione ecologica e digitale. È fuori di dubbio, altresì, che la positiva esperienza degli Istituti tecnici superiori (ITS) ha mostrato finora come lo sviluppo di percorsi formativi di qualità sia una delle vie per la crescita economica e sociale del Paese.

2. Sfide principali e obiettivi generali del Piano

2.1 I principi guida del Piano

Il Piano Nazionale di Attuazione (PNA) è redatto adottando **3 principi**:

1. coinvolgimento e corresponsabilizzazione degli Attori - istituzionali e socioeconomici - rilevanti sia nelle fasi di programmazione sia in quelle di implementazione. In quest'ultima, ruoli e responsabilità attuative e di supporto vengono esplicitamente individuati anche in un'ottica di facilitazione delle azioni di monitoraggio e valutazione in itinere ed ex-post;

2. selezione, a partire da sfide e contesto politico e normativo, di misure di accompagnamento, supporto e valorizzazione di quanto ricompreso nella complessa e articolata strategia nazionale in merito all'apprendimento permanente. Ciò al fine di:

- evitare ridondanze ed effetti di spiazzamento (soprattutto rispetto a target, milestones e obiettivi di spesa);
- anticipare e prevedere come assicurare sostenibilità degli interventi alla fine del periodo programmato;
- evitare frammentazione eccessiva attraverso la progettazione di azioni di consolidamento e, eventualmente, capaci di produrre effetti di innovazione incrementale;

3. individuazione e programmazione di Misure che garantiscano livelli di coverage significativi rispetto alle Riforme sollecitate nella Raccomandazione IFP e alle priorità di intervento contenute nella Dichiarazione di Osnabrück e in grado di **contribuire al raggiungimento dei benchmarks** individuati nella Raccomandazione IFP

In merito all'applicazione del **primo principio**, il PNA ha previsto il coinvolgimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il Ministero dell'Istruzione e delle Regioni in una prima fase di condivisione in merito al processo da adottare per la sua predisposizione. È stato comunemente deciso che ad essere investito del coordinamento della redazione del PNA e della sua validazione dovesse essere il Tavolo Interistituzionale per l'Apprendimento Permanente, istituito in esito all'intesa siglata il 20 dicembre 2012 nella sede della Conferenza Unificata, e composto dalle Istituzioni firmatarie e dal MEF, con funzioni di raccordo e monitoraggio degli interventi di cui all'Intesa del 20 dicembre 2012, ivi compresa l'elaborazione di proposte per la definizione di standard minimi e linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali. Il TIAP ha dato mandato ad un gruppo tecnico-redazionale (composto da esperti dei Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, delle Regioni, di Tecnostruttura delle Regioni, di Anpal e di Inapp) di predisporre il testo del PNA da sottoporre a validazione del Tavolo e da condividere con i Rappresentanti delle Parti sociali e del terzo settore. Una parte consistente del PNA si è avvalsa dei contributi provenienti da altri Attori e fonti di letteratura scientifica e statistica (ANCI, UPI, Unioncamere, Istat, Università, Esperti).

In merito al **secondo principio** il Piano ha preso in considerazione tutti gli esercizi programmatori e di disegno strategico degli interventi a partire dall'ultimo triennio e che contribuiscono a definire una strategia nazionale sullo sviluppo e l'adeguamento delle competenze dei cittadini in una prospettiva di apprendimento permanente. Il focus è stato naturalmente posto sui contenuti maggiormente pertinenti e rilevanti rispetto all'impegno assunto di implementare riforme individuate nella Raccomandazione sull'IFP e sulle azioni indicate nella condivisa Dichiarazione di Osnabrück. In esito a tale analisi è apparso immediatamente evidente quanto, nell'individuazione delle Misure e delle linee di attività, fosse corretto e funzionale concentrarsi su azioni di **accompagnamento, supporto e valorizzazione** di quanto già programmato con un orizzonte fissato al 2025, andando a pianificare la realizzazione di prodotti e strumenti in linea con tali finalità.

In applicazione del **terzo principio** (progettazione di Misure in linea con le Riforme della Raccomandazione e con il massimo coverage delle Misure rispetto alle Riforme e alle azioni sollecitate nella Raccomandazione IFP nella Dichiarazione di Osnabrück) sono stati organizzati seminari di approfondimento con Regioni e Ministeri, cui hanno partecipato anche ANCI e UPI, nel corso dei quali sono stati approfonditi sia i contenuti dei due documenti sia la struttura che il Piano avrebbe dovuto rispettare per la sua estensione. Ciò ha reso possibile avviare all'interno dei diversi contesti istituzionali una consultazione informata e una prima raccolta di proposte, grazie alla quale sono state - infine - selezionate le 10 misure nelle quali si articola operativamente il PNA. Tra i criteri che hanno guidato la selezione delle Misure, particolare peso è stato assegnato alla loro capacità di sostenere il **raggiungimento dei benchmarks** individuati nella Raccomandazione IFP.

2.2 Le sfide principali

La ricostruzione del quadro strategico e normativo programmatico e le evidenze statistiche precedentemente riportate consentono di evidenziare le **sfide** che il sistema formativo nazionale è chiamato ad affrontare, enucleando le **principali** rispetto alle quali il Piano Nazionale di Attuazione (PNA) assume il compito di disegnare interventi di rafforzamento, accompagnamento e valorizzazione di attività in campo e già oggetto di attenzione. Queste sono:

- a) bassi livelli di qualificazioni e analfabetismo funzionale
- b) padronanza insufficiente di competenze digitali
- c) bassa attrattività dell'IFP (scarsa partecipazione)
- d) mismatch orizzontale e verticale
- e) complessità della governance

È evidente come tali sfide siano fortemente interconnesse, originate, come sono nella maggior parte dei casi, da cause che implicano impatti su piani tra loro differenti e che, conseguentemente, richiedono interventi che hanno effetto su diverse di queste.

Si è avuto modo di richiamare il dato sui **livelli educativi e sulle qualificazioni in Italia**. Gli effetti si dispiegano su più piani, tra i quali:

- difficile inserimento occupazionale dei giovani e di reinserimento o sviluppo di carriera della popolazione più adulta;
- limitato esercizio della cittadinanza e scarsa partecipazione alla vita democratica;
- attribuzione di scarso valore all'istruzione, alla formazione e – più in generale - alla crescita culturale da parte di individui low skilled e low qualified;
- sottoutilizzo dell'offerta educativa e formativa disponibile, testimoniato da bassi livelli di partecipazione.

La **padronanza delle competenze digitali**, indipendentemente se di base o avanzate, rappresenta una importante criticità. La mancanza o la carenza di tali skills si riflette sia sul piano delle opportunità occupazionali, sia su quello dello sviluppo di quel pensiero critico, così determinante nell'assumere decisioni corrette e funzionali al momento delle scelte fondamentali di ogni persona (costruzione di opinioni informate, scelte di investimento culturale, fruizione di servizi fondamentali alla persona). Ancora, l'insufficiente livello nella capacità di operare in contesti organizzativi caratterizzati da un crescente utilizzo di tecnologie sempre più avanzate rappresenta un freno all'innovazione e alla competitività delle Unità produttive esistenti e allo sviluppo di nuove imprese.

Naturalmente il Paese è già dotato di una offerta di servizi educativi e formativi molto articolata e potenzialmente in grado di assorbire richieste di accesso da parte dei cittadini che presentano bisogni di

upskilling e *reskilling* e che, stando ai dati presentati in precedenza, potrebbero essere in numero particolarmente elevato. Nonostante ciò, si constata un **livello di partecipazione estremamente basso** che non appare condizionato da età o livello educativo di partenza. Proprio per questi motivi si tratta di un fenomeno allarmante che costringe a riflettere su interventi che non possono privilegiare l'una o l'altra tipologia di beneficiari, ma che debbono, necessariamente, essere caratterizzati da *universalità* e *scalabilità*. Occorre, quindi accettare la sfida di agire:

- sul lato dell'**accessibilità**, operando su tempi e modi con i quali si rendono disponibili tali servizi, favorendo la conciliazione - soprattutto nel caso della popolazione adulta, in generale, e femminile, in particolare – tra tempi di vita, di lavoro e di apprendimento;
- sui contesti educativi e formativi, integrando l'offerta erogata in classe con quella, di qualità, fruibile tramite piattaforme di apprendimento a distanza. Quanto successo nel periodo della crisi pandemica, e cioè un massiccio ricorso alla DAD per non interrompere l'attività scolastica a tutti i livelli (compreso quello terziario), deve essere analizzato e valutato sul piano dei risultati di apprendimento e di sviluppo personale: certamente, però, costituisce un'esperienza importante per riconsiderare l'apprendimento in ambienti virtuali come un'opzione effettivamente disponibile e integrabile nei percorsi formativi;
- sul lato della **flessibilità e della personalizzazione dei percorsi formativi**, operando principalmente sull'accelerazione dell'implementazione di dispositivi già esistenti (ad esempio, quelli relativi all'individuazione, validazione e certificazione delle competenze) e della relativa qualità ed effettiva disponibilità sui territori.

Le evidenze sintetizzate nei paragrafi precedenti restituiscono, inoltre, l'immagine di un Paese che sconta **importanti e diversificati livelli di asimmetria di competenze (skills mismatch)** tanto verticale (il *grado* di competenze, istruzione, esperienze pregresse non è adeguato, in eccesso o in difetto, rispetto alla propria occupazione o alla vacancy disponibile in questione), quanto orizzontale (il *tipo* di skill, formazione e referenze non in linea con quelle richieste dal mercato del lavoro). Cambiamenti tecnologici (e relativa difficoltà ad adeguarsi ad essi e a trarne vantaggi), invecchiamento della popolazione in età lavorativa e obsolescenza delle competenze possedute sono tra le cause più importanti e che richiedono strategie di contrasto adeguate e puntuali. Ma anche **fragilità e non omogenea presenza sui territori di offerta di servizi di orientamento** e necessità di migliorare la qualità e la tempestività con la quale si rendono disponibili le informazioni sui bisogni e sui fabbisogni (**LMI e Skills intelligence**).

Tutte queste sfide possono essere affrontate anche sfruttando appieno le sinergie che possono determinarsi tra gli attori coinvolti a vario titolo nella programmazione e implementazione dell'offerta di servizi educativi, sociali e del lavoro, sia al livello nazionale, sia su scala territoriale. **Reti, alleanze, patti su scala regionale e microterritoriale** (le comunità educanti) possono essere infrastrutture organizzative – o esse stesse contesti di apprendimento – che, indipendentemente dal loro livello di formalizzazione e dalla loro dimensione e composizione – possono introdurre nuovi e più efficaci modelli di governance che, nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, ha scontato i limiti dell'autoreferenzialità, della frammentazione delle responsabilità, della dispersione delle risorse, della duplicazione degli interventi e della mancata condivisione di importanti elementi conoscitivi funzionali ad una corretta pianificazione degli interventi.

2.3 Gli obiettivi generali e le direttrici di intervento

Per affrontare le sfide evidenziate, il PNA individua una serie di Misure collocabili all'interno di tre direttrici d'intervento.

Alla **prima direttrice** sono riconducibili attività volte ad incrementare l'attrattività dei servizi educativi e formativi disponibili. Coniugando azioni di sensibilizzazione, informazione, orientamento ed empowerment dell'utenza potenziale con interventi sul potenziamento e miglioramento della qualità e dell'accessibilità dei servizi resi ci si aspetta di incrementare i tassi di partecipazione anche di quell'utenza che tende ad estraniarsi, disimpegnandosi e rinunciando all'esercizio di una cittadinanza attiva.

Alla **seconda direttrice** sono riconducibili, invece, interventi diretti di progettazione ed erogazione di una offerta formativa adeguata e in grado di aumentare il peso del fattore della personalizzazione degli apprendimenti (in termini di contesti, di contenuti, di tempi e modalità di svolgimento, di supporti didattici e informatici ecc.). Un'attenzione specifica è dedicata a percorsi di acquisizione di skills digitali quali competenze abilitanti per l'occupabilità e la cittadinanza, promuovendo maggiormente il valore degli investimenti nel miglioramento delle conoscenze e competenze da parte di quella popolazione che sembra aver rinunciato, intenzionalmente o meno, ad impegnarsi in questi percorsi.

Infine, nella **terza direttrice** si collocano azioni relative al bisogno di mettere a regime e promuovere i processi di IVC ormai definiti negli aspetti normativi, organizzativi e già dotati di una serie di strumenti e infrastrutture abilitanti. Il risultato di questi processi alimenta anche investimenti nel potenziamento dell'azione relativa al continuo miglioramento della qualità del dato proveniente dalle indagini a supporto della Labour Market Intelligence, integrati dall'uso di metodologie e strumenti di analisi dei fabbisogni innovativi e che si avvalgono di algoritmi per l'interpretazione di Big Data. Infine, appartengono a questo sottoinsieme anche azioni che tendono a ampliare ed estendere l'adozione di strategie di rete tra i diversi attori istituzionali e socioeconomici al livello territoriale, quali antenne in grado di leggere e interpretare i bisogni e i fabbisogni dei mercati del lavoro locali e contesti nei quali promuovere ed efficientare la governance multilivello e multiattore che caratterizza il sistema dell'apprendimento permanente e dell'IFP in particolare.

2.3.1 Gli obiettivi del PNA e la rilevanza rispetto alle Priorità della Raccomandazione e agli obiettivi della Dichiarazione

In termini speculari, alle sfide selezionate corrispondono *otto* obiettivi di livello generale il cui *rationale* è sinteticamente esposto.

OB. 1 Comunicazione sull'offerta di servizi educativi e formativi disponibili migliorata

L'utilizzo di canali appropriati e di linguaggi idonei a catturare l'attenzione dei destinatari consente di valorizzare la complessità e la varianza dei servizi formativi, educativi e di supporto all'inserimento occupazionale e alle transizioni dei cittadini. Agire sull'attrattività significa migliorare la percezione del valore dell'offerta di IFP, evitando che la stessa, nella migliore delle ipotesi continui ad essere considerata un "piano B" e che perdurino effetti di autoselezione che comportano l'accesso alle diverse filiere e ai servizi di una popolazione scarsamente motivata o inconsapevole.

Ob. 2 Operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro formati

La qualità e la competenza degli operatori sono dimensioni professionali che non possono essere lasciate all'investimento dei singoli. Debbono, invece, recuperare la massima centralità negli investimenti e nei programmi di potenziamento e capacitazione delle strutture, essendo determinanti rispetto ai livelli di qualità complessiva dei servizi. Il conseguimento di questo obiettivo ha effetti indubbi sull'attrattività e contribuisce a raggiungere livelli più soddisfacenti di partecipazione da parte dei cittadini.

Ob. 3 Filiere professionalizzanti potenziate e ampliate

Qualsiasi intervento di riforma dei sistemi educativi e formativi necessita di accompagnamento, osservazione e monitoraggio. E ciò a maggior ragione quando si tratta di acquisire approcci che - per quanto concettualmente condivisi dai diversi attori implicati - determinano vere e proprie rotture epistemologiche rispetto ad una modalità educativa e formativa tradizionalmente basata sulla

trasmissione di saperi teorici piuttosto che prassici ed esperienziali. L'obiettivo risponde anche all'esigenza di incrementare il dialogo tra soggetti preposti all'insegnamento e attori socioeconomici che operano al di fuori dei contesti educativi e formativi ma che hanno massimo interesse e bisogno di poter contare su competenze aggiornate e pertinenti. Un dialogo necessario, dunque, che prevede innanzitutto la disponibilità alla contaminazione culturale reciproca.

Ob. 4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e *digital credentials* sperimentate e diffuse

La flessibilizzazione dell'offerta formativa non può che basarsi sui risultati di azioni di skills assessment e profiling che possano alimentare correttamente la progettazione di interventi modulari, progettati per obiettivi di apprendimento e correttamente e formalmente impostati per garantire che le competenze in esito siano valorizzabili e certificabili. Il sistema dell'apprendimento permanente è ora normativamente attrezzato per supportare questi processi ma la sua implementazione necessita investimenti di natura infrastrutturale (essenzialmente, in potenziamento competenze operatori e qualità dei sistemi informativi)

Ob. 5 Offerta duale ampliata

In termini di persistenza e adeguatezza rispetto alle richieste del mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze – siano esse di natura trasversale e professionalizzante – non può che trarre vantaggio da un'alternanza tra apprendimento teorico e sperimentazione pratica del relativo utilizzo in contesti organizzativi e produttivi. È tra l'altro dimostrata l'efficacia di percorsi di apprendimento in assetto esperienziale simulato presso l'istituzione formativa o nell'ambito di visite in contesti produttivi aziendali. Una offerta formativa in duale contribuisce implicitamente a rispondere ad esigenze di socializzazione al lavoro, orientamento e rafforzamento delle motivazioni (empowerment) all'apprendimento e allo sviluppo di competenze di cittadinanza. Non ultimo, il sistema educativo e formativo, osservando e analizzando gli effetti di retroazione e i feedback degli allievi coinvolti in questi percorsi, acquisisce dati e informazioni utili all'adeguamento e ammodernamento dei contenuti dei curricula offerti.

Ob. 6 Formazione sulle digital skills rafforzata

Insufficienti livelli di padronanza di queste specifiche skills impattano in modo estremamente negativo sulle possibilità di inserimento occupazionale, di miglioramento della propria posizione nei mercati del lavoro, frenano l'inevitabile e attesa transizione digitale, riducono la competitività dei sistemi produttivi e limitano l'esercizio della cittadinanza e della partecipazione democratica e consapevole alla vita attiva. Il bisogno di intervenire rafforzando la dimensione e la qualità dell'offerta formativa finalizzata allo sviluppo di competenze digitali a tutti i livelli di padronanza è ampiamente descritto nei paragrafi introduttivi del Piano, laddove ampio spazio è dedicato alla presentazione dei risultati del Rapporto DESI 2021 e alle riflessioni sul mismatch e sulle difficoltà di rispondere alla domanda di lavoro espressa nel numero di vacancies che non trovano candidature;

Tali sfide sono raccolte nei principali documenti di programmazione che già prevedono interventi di aggiornamento e riqualificazione per un numero estremamente considerevole di beneficiari con basse competenze digitali di base. Se si considera, anche, la dimensione dell'allocazione di risorse significative, appare ancora più evidente la necessità di affiancare azioni di accompagnamento e di valorizzazione perché queste policies possano essere effettivamente implementate e monitorate negli effetti e risultati.

Ob. 7 Reti e Patti territoriali rilanciate e sviluppate

Il previsto riconoscimento al cittadino di un percorso finalizzato all'apprendimento permanente ha evidenziato la necessità di definire e rendere disponibili, all'interno di specifiche Reti territoriali,

percorsi integrati ai quali il cittadino stesso possa accedere per ottenere servizi finalizzati all'orientamento, all'accompagnamento nella definizione dei propri fabbisogni formativi nonché alla valutazione delle competenze acquisite in qualsiasi contesto di apprendimento, rendendo, tali competenze, spendibili nel contesto socio-lavorativo. Nella stessa direzione e finalità si colloca anche la formalizzazione di Patti territoriali, prevista come una modalità che potrebbe assumere la governance nell'ambito del Programma GOL. Tali accordi verrebbero sottoscritti tra Ministero e amministrazione Regionale, coinvolgendo attivamente gli enti locali interessati, le parti sociali e il sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati. Il contributo atteso riguarda l'efficiamento nei diversi territori delle relazioni tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese.

Ob. 8 Capacità analitiche mercati del lavoro migliorate

La capacità di analisi dei mercati del lavoro deve essere integrata dallo sviluppo di capacità previsionali sui fabbisogni di competenze che, oltre ad avvalersi delle metodologie di rilevazione esistenti, possono essere utilmente e necessariamente integrate dalle osservazioni e dalla raccolta di informazioni derivanti dall'uso e interpretazione di big data e di info provenienti da fonti diverse.

Il potenziamento della LMI e della skills intelligence:

- agisce in favore della riduzione del mismatch tra competenze richieste e stock di competenze possedute dai Job seekers;
- orienta i cittadini nelle loro scelte di investimento sulle proprie competenze e sui propri skills gap;
- orienta i training provider (Sistema IFP, universitario e privati) sia nel ridisegno della propria offerta, sia nella riqualificazione dei formatori e degli insegnanti, sia, infine nell'adozione di metodologie e approcci (nonché strumenti e supporti) didattici

Nella Figura 7 vengono definite le corrispondenze tra Obiettivi generali del PNA e le tre Direttrici di intervento

Fig. 7 - Corrispondenza Obiettivi - Direttrici

Obiettivo	Direttrice
OB. 1 Comunicazione sull'offerta di servizi educativi e formativi disponibili migliorata	1
Ob. 2 Operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro formati	1
Ob. 3 Filiere professionalizzanti potenziate e ampliate	2
Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e <i>digital credentials</i> sperimentate e diffuse	2
Ob. 5 Offerta duale ampliata	2
Ob. 6 Formazione sulle digital skills rafforzata	2
Ob. 7 Reti e Patti territoriali rilanciate e sviluppati	3
Ob. 8 Capacità analitiche mercati del lavoro migliorate	3

Nelle tabelle successive vengono, invece, esplicitate le corrispondenze tra Obiettivi del PNA, interventi di riforma previsti nella Raccomandazione IFP e azioni ricomprese nella Dichiarazione di Osnabrück.

Il PNA non è stato concepito per assicurare la completa copertura delle riforme e delle azioni identificate in questi due ultimi documenti europei: si ribadisce che è stata, invece, operata una selezione di interventi e che, di conseguenza il PNA non ha l'ambizione di assicurare un *coverage* completo, quanto quello di individuare alcune attività che complementino e supportino la strategia nazionale in materia di IFP³⁹.

³⁹ Naturalmente, ogni obiettivo può in misura diversa e specifica contribuire a più riforme o priorità

Fig. 8 – Contributo obiettivi PNA all’attuazione delle riforme contenute nella Raccomandazione IFP



Obiettivo		Riforme Raccomandazione IFP
OB. 1 Comunicazione sull’offerta di servizi educativi e formativi disponibili migliorata		Rappresentare una scelta attraente...
Ob. 2 Operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro formati		Mettere al centro la flessibilità e le opportunità di avanzamento...
Ob. 3 Filiere professionalizzanti potenziate e ampliate		Essere agile nell’adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro... Rappresentare una scelta attraente...
Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e <i>digital credentials</i> sperimentate e diffuse		Essere agile nell’adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro... Rappresentare una scelta attraente... Mettere al centro la flessibilità e le opportunità di avanzamento...
Ob. 5 Offerta duale ampliata		Essere agile nell’adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro...
Ob. 6 Formazione sulle digital skills rafforzata		Essere un motore di innovazione e crescita...
Ob. 7 Reti e Patti territoriali rilanciate e sviluppati		Essere agile nell’adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro...
Ob. 8 Capacità analitiche mercati del lavoro migliorate		Essere agile nell’adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro...

Fig. 9 – Obiettivi PNA VS aree principali di azione della Dichiarazione di Osnabrück

Obiettivo		Aree di azione Dichiarazione Osnabrück
OB. 1 Comunicazione sull’offerta di servizi educativi e formativi disponibili migliorata		stabilire una nuova cultura dell’apprendimento permanente
Ob. 2 Operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro formati		stabilire una nuova cultura dell’apprendimento permanente
Ob. 3 Filiere professionalizzanti potenziate e ampliate		resilienza ed eccellenza attraverso un’IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e <i>digital credentials</i> sperimentate e diffuse		resilienza ed eccellenza attraverso un’IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Ob. 5 Offerta duale ampliata		resilienza ed eccellenza attraverso un’IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Ob. 6 Formazione sulle digital skills rafforzata		resilienza ed eccellenza attraverso un’IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Ob. 7 Reti e Patti territoriali rilanciate e sviluppati		stabilire una nuova cultura dell’apprendimento permanente
Ob. 8 Capacità analitiche mercati del lavoro migliorate		

Fermo restando che ciascuna scheda Misura evidenzia relazioni e coerenze con le altre componenti del piano, compresa la capacità contributiva specifica rispetto ai tre *benchmark* della Raccomandazione IFP, si ritiene utile offrire in termini introduttivi e sintetici una breve panoramica di quello che rappresenta la componente più esecutiva del PNA.

Come illustrato in precedenza, le Misure ricomprese nel Piano rappresentano l’esito e il precipitato di un processo di confronto al livello istituzionale tenutosi in seno al Tavolo Interistituzionale per l’Apprendimento Permanente. Una selezione che, partendo dai contenuti della Raccomandazione IFP e della Dichiarazione di Osnabrück, è avvenuta a valle di una attenta analisi dei contenuti e degli impegni assunti in tutti gli atti programmatori di livello strategico (richiamati nei paragrafi introduttivi del PNA) al fine di individuare elementi di reciproco rinforzo e accompagnamento.

Il risultato è cristallizzato nell’elaborazione di un numero limitato (10) di Schede Misura validate in esito ad un complesso processo di confronto continuo tra i diversi attori implicati nel compito redazionale.

Poiché i contenuti sono dettagliatamente esposti nelle singole schede, le figure seguenti hanno il solo obiettivo di guidare un esercizio di analisi della rilevanza di ciascuna Misura – della quale viene solo riportato il titolo - rispetto a obiettivi del PNA, Diretrrice di intervento (Fig.10), Raccomandazione IFP e dichiarazione di Osnabrück (fig.11).

Fig. 10 contributo delle Misure rispetto a obiettivi PNA e diretrrici intervento

Misura	Obiettivi PNA	Diretrrici di intervento
Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali	Ob. 3 Filiere professionalizzanti potenziate e ampliate	2
Affermare la centralità dei discenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite	Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e digital credentials sperimentate e diffuse	2
Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro	Ob. 8 Capacità analitiche mercati del lavoro migliorate	3
Offerta formativa in modalità duale	Ob. 5 Offerta duale ampliata	2
Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling	Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e digital credentials sperimentate e diffuse	2
Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)	Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e digital credentials sperimentate e diffuse	2
Diffusione delle digital credentials	Ob.4 Offerta di apprendimento flessibile e personalizzata, Servizi di IVC operativi e funzionanti e digital credentials sperimentate e diffuse	2
Rafforzamento della formazione sulle digital skills	Ob. 6 Formazione sulle digital skills rafforzata	2
Formazione operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro	Ob. 2 Operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro formati	1
Rilanciare le Reti territoriali per l'apprendimento permanente e sviluppare i Patti territoriali	Ob. 7 Reti e Patti territoriali rilanciate e sviluppati	3

Fig. 11 Contributo delle Misure rispetto a Raccomandazione IFP e Dichiarazione di Osnabrück

Misura	Raccomandazione IFP	Dichiarazione di Osnabrück
Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali	Essere agile nell'adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro... Essere un motore di innovazione e crescita...	resilienza ed eccellenza attraverso un'IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Affermare la centralità dei discenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite	Mettere al centro la flessibilità e le opportunità di avanzamento... Rappresentare una scelta attraente... L'IFP promuove le pari opportunità	resilienza ed eccellenza attraverso un'IFP di qualità, inclusiva e flessibile stabilire una nuova cultura dell'apprendimento permanente
Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro	Essere agile nell'adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro...	-
Offerta formativa in modalità duale	Essere agile nell'adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro... Mettere al centro la flessibilità e le opportunità di avanzamento...	stabilire una nuova cultura dell'apprendimento permanente

Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling	Rappresentare una scelta attraente...	resilienza ed eccellenza attraverso un'IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)	Mettere al centro la flessibilità e le opportunità di avanzamento...	stabilire una nuova cultura dell'apprendimento permanente
Diffusione delle digital credentials	-	-
Rafforzamento della formazione sulle digital skills	Essere un motore di innovazione e crescita...	stabilire una nuova cultura dell'apprendimento permanente
Formazione operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro	Mettere al centro la flessibilità e le opportunità di avanzamento...	resilienza ed eccellenza attraverso un'IFP di qualità, inclusiva e flessibile
Rilanciare le Reti territoriali per l'apprendimento permanente e sviluppare i Patti territoriali	Essere agile nell'adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro...	stabilire una nuova cultura dell'apprendimento permanente

2.3.2 Principali fonti di finanziamento per l'attuazione del PNA

Le fonti di finanziamento vengono individuate all'interno di ciascuna misura.

3. Descrizione puntuale delle Misure previste nel Piano

3.1 Misura n.1: Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali

<p>Razionale/background, challenges addressed</p> <p>L'incremento della flessibilità dell'offerta formativa dell'istruzione professionale - al fine di strutturare percorsi in coerenza con i fabbisogni derivanti dai territori in relazione al contesto socio-economico-produttivo locale per ridurre il <i>mismatch</i> tra domanda e offerta di lavoro - è all'origine della riforma degli istituti professionali (d.lgs. 61/2017).</p> <p>Tale finalità della norma emerge fin dal primo articolo del Decreto che recita: <i>“Le istituzioni scolastiche che offrono percorsi di istruzione professionale sono scuole territoriali dell'innovazione, aperte e concepite come laboratori di ricerca, sperimentazione ed innovazione didattica. Il modello didattico è improntato al principio della personalizzazione educativa volta a consentire ad ogni studente di rafforzare e innalzare le proprie competenze per l'apprendimento permanente a partire dalle competenze chiave di cittadinanza, nonché di orientare il progetto di vita e di lavoro della studentessa e dello studente, anche per migliori prospettive di occupabilità.”</i></p> <p>L'apparato giuridico entrato in vigore nell'anno scolastico 2018-2019, promuove – tra l'altro - un maggior raccordo con il sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale (leFP), seppure nell'ambito delle proprie specifiche identità. Lo stesso decreto legislativo prevede una serie di provvedimenti attuativi per dare concreta attuazione al riordino dell'istruzione professionale e alla costruzione di quegli strumenti che lo facilitino: in questa direttrice di intervento si colloca, tra le altre, la costituzione della “Rete nazionale delle scuole professionali” con la presenza di tutte le istituzioni (della scuola e della leFP) dedicate all'istruzione professionalizzante.</p> <p>La definizione delle modalità di interrelazione tra il mondo della scuola e la leFP presuppone la finalizzazione di accordi regionali, strumenti tra l'altro previsti dalla normativa e che sono di cruciale importanza per la definizione di azioni di contrasto alla dispersione, di iniziative di potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro, di supporto all'attivazione di percorsi finalizzati all'acquisizione di un titolo di studio del sistema di leFP.</p> <p>Tra le misure di accompagnamento che tali accordi devono programmare vi sono anche quelle che prevedono un migliore utilizzo delle competenze di esperti provenienti dal mondo del lavoro, lo sfruttamento del potenziale derivante da un miglior utilizzo di laboratori territoriali di eccellenza presso scuole, università o imprese e, in termini di personalizzazione e flessibilizzazione, azioni di facilitazione dei passaggi tra i sistemi – basati sul riconoscimento reciproco dei crediti formativi.</p>
<p>Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan</p> <p>Ferma restando la finalità ultima della Misura, riconducibile al supporto dell'innovazione nell'IFP – con specifico riferimento al settore dell'Istruzione –, le azioni oltre descritte concorrono al raggiungimento di una serie di obiettivi distinti ma fortemente interrelati:</p> <ul style="list-style-type: none">- percorsi formativi strutturati in coerenza con i fabbisogni derivanti dai territori. <i>Questo obiettivo è chiaramente riconducibile alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro;</i>- dispersione scolastica diminuita attraverso l'attivazione di misure di contrasto anche agendo sulla riduzione dei divari territoriali. Tale obiettivo è raggiungibile con la previsione di strategie di implementazione di una offerta formativa integrata e orientamento/ri-orientamento continuo degli studenti ed è in linea con l'obiettivo del <i>potenziamento e adattamento delle filiere professionalizzanti;</i>- transizione scuola-lavoro rafforzata, anche in esito al raggiungimento dell'obiettivo precedente, e in linea con l'obiettivo della <i>piena disponibilità di servizi di IVC;</i>- incremento dei livelli di integrazione nel sistema della IFP, attraverso la costituzione e l'ampliamento della Rete nazionale delle scuole professionali.
<p>Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline</p>

La Misura prevede, innanzitutto, azioni di potenziamento, rafforzamento e valorizzazione di quanto già avviato e in corso di attuazione. Ci si riferisce, essenzialmente, alle attività di personalizzazione dei *curricula* a cura degli istituti professionali in sinergia con i settori produttivi e in relazione ai fabbisogni che, in termini di competenze, da questi discendono, all'implementazione di misure di accompagnamento per supportare gli istituti professionali nel delicato ruolo di protagonisti dell'offerta formativa del territorio, alla realizzazione di percorsi di leFP da parte degli IP in regime di sussidiarietà e alle attività in corso di accompagnamento e ri-orientamento per sostenere gli studenti nel loro percorso di studi e/o per agevolare la riconversione delle scelte.

Le attività previste e ricomprese in questo PNA ricomprendono:

- quelle capaci di assicurare continuità del ruolo attivo e proattivo degli istituti professionali nella progettazione e implementazione di un'offerta formativa in grado di rispondere alle esigenze del territorio, anche attraverso il raccordo con il contesto produttivo e del lavoro. Fanno parte di questa attività anche interventi - su scala territoriale - di ricerca-azione, finalizzati all'acquisizione di conoscenze sulle caratteristiche e i fabbisogni di competenze espressi dai mercati del lavoro locali;
- le attività di formazione/informazione degli operatori dei servizi educativi per un efficace raccordo con i contesti produttivi, le filiere e il mondo del lavoro in generale;
- *la peer cooperation* tra istituti professionali, **sperimentando anche il ricorso a pratiche di peer review**, allo scopo di uno scambio di informazioni, pratiche, risultati funzionali al miglioramento dell'offerta formativa: tali attività di *peer learning* potranno assumere diversi livelli di formalizzazione (workshop, incontri, seminari, coproduzione di materiali didattici e confronto tra programmi formativi specifici, fino alla definizione e ingegnerizzazione di repository condivisi nei quali raccogliere esperienze e strumenti che abbiano dimostrato livelli di efficacia educativa e organizzativa significativi);
- l'Innesco e operatività della Rete nazionale delle scuole professionali, per sostenere l'innovazione e il permanente raccordo con il mondo del lavoro e qualificare un'offerta formativa rispondente ai fabbisogni espressi dai settori produttivi. L'azione, come da normativa, è finalizzata e orientata a rafforzare gli interventi di supporto alla transizione dalla scuola al lavoro e a diffondere e sostenere il sistema duale realizzato in alternanza scuola-lavoro e in apprendistato. Dovranno far parte della Rete tanto le istituzioni scolastiche statali o paritarie che offrono percorsi di istruzione professionale, quanto le istituzioni formative accreditate (d.lgs. n. 226/2005) sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni. In particolare dovranno essere individuate le forme di cooperazione e mutuo rafforzamento con la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro prevista dal d.lgs. 150/2015.

L'insieme di queste azioni produce risultati e avvia processi che debbono essere oggetto di valorizzazione e diffusione, utilizzando soprattutto i canali informativi esistenti (portali e siti istituzionali, in primis), nonché sottoposti a valutazione per verificarne la sostenibilità a regime o per individuare margini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input checked="" type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

VET subsystem (IVET, CVET, or both)

initial VET (IVET)

<input type="checkbox"/> continuing VET (CVET)
Scope (national, regional, local)
<input checked="" type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local
Beneficiaries/target groups
Dirigenti scolastici e docenti degli istituti professionali formatori della leFP studenti e famiglie altri stakeholder (istituzionali e socio-economici)
Responsible ministries/bodies
Titolare: Ministero istruzione Responsabili dell'attuazione: istituti professionali, Uffici scolastici regionali, Rete nazionale delle <i>scuole professionali</i> Più in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Ministero istruzione, compiti di coordinamento, indicazioni generali e misure di accompagnamento; - UU.SS.RR., per facilitare la cooperazione con Regioni e EE.LL. ; - Reti nazionali di scopo, per indirizzo misure di accompagnamento - Rete nazionale delle scuole professionali, per promozione del ruolo degli istituti professionali per l'offerta formativa territoriale; - Istituti professionali, responsabili dell'erogazione dell'offerta formativa di IP e leFP e del raccordo con il mondo del lavoro, le università, enti di ricerca e terzo settore; - Regioni, che - come previsto dal D.lgs.61/17 e successivi decreti - concorrono nel favorire il raccordo con i percorsi di leFP per l'attuazione dei percorsi in sussidiarietà (Accordi Regioni – USR) nonché dei passaggi tra i due sistemi (sistema IP e sistema leFP); - Confederazioni di categoria, enti bilaterali territoriali e nazionali, reti di imprese e di filiere produttive, associazionismo, terzo settore, imprenditoria; - Cooperazione bilaterale a livello territoriale con Regioni, enti locali, istituti professionali, per esprimere la domanda di lavoro - MLPS - ANPAL – INAPP – INDIRE – INVALSI – TECNOSTRUTTURA - che assicurano supporto tecnico-scientifico – e monitoraggio - UNIONCAMERE, per la condivisione delle rilevazioni su offerta/domanda di lavoro in coerenza con la programmazione scolastica.
Source of funding (National, EU funds, sectoral)
Risorse nazionali/ istituzionali Risorse regionali FSE+

3.2 Misura n.2: Affermare la centralità dei discenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite

Razionale/background, challenges addressed

Il PNA mette in evidenza, e integra con alcune azioni specifiche, direttrici strategiche di intervento identificate nei principali documenti di programmazione, assumendo come proprie sfide cui il sistema della IFP è chiamato a rispondere con interventi mirati, anche con l'adozione di un assetto dell'offerta formativa ed educativa basato su principi e approcci profondamente innovativi.

Si tratta, nel caso di questa Misura, di accompagnare e sostenere processi organizzativi e adozione di approcci e metodologie didattiche indirizzati a incrementare la personalizzazione degli apprendimenti per gli studenti dell'area TVET e valorizzazione delle competenze comunque acquisite attraverso l'implementazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze (IVC).

Si presuppone, infatti, che un'offerta educativa che prescindendo da elementi di contesto e dalla varianza di stili cognitivi e condizioni di partenza in merito alle conoscenze già possedute dai beneficiari – comunque ed ovunque acquisite - possa essere all'origine di insuccessi, demotivazione e irrilevanza dei percorsi di apprendimento da essi affrontati.

Contrasto alla dispersione scolastica, incremento dell'attrattività dell'IFP, riduzione dei livelli di povertà educativa e piena considerazione delle conseguenze che i divari territoriali possono implicare, impattando negativamente sulla qualità dell'apprendimento e sulle possibilità di inserimento occupazionale e esercizio dei diritti/doveri della cittadinanza attiva, sono all'origine degli interventi proposti e dell'assunzione degli obiettivi generali e operativi identificati.

Nel merito, occorre dire che tanto la riforma degli Istituti professionali, quanto il sistema di Istruzione per gli Adulti (che definisce le modalità di intervento educativo per questa fascia di popolazione), hanno da tempo avviato il percorso di definizione del Progetto Formativo Individuale per ciascuno studente. La predisposizione del PFI presuppone la piena considerazione dello stock di competenze e conoscenze già possedute e acquisite indipendentemente dalla formalità, informalità o non formalità dei contesti in cui sono maturate, valorizzandole e riconoscendole in esito ad un processo di skills assesment che assume anche, nei confronti degli allievi, valenza orientativa e di empowerment.

Assumere il principio della centralità dello studente - e l'obiettivo dell'adattamento del percorso da rendere ad esso disponibile e accessibile attraverso *l'introduzione di elementi di personalizzazione con una quota del curricolo opzionale a disposizione degli studenti* – necessita di una nuova funzione e richiede nuove competenze da parte di docenti, progettisti e dirigenti. Si tratta di ruolo e competenze per lo svolgimento di attività di *tutoring* e *coaching*, a supporto del mantenimento dell'impegno assunto dal discente a seguire il percorso disegnato sulle sue esigenze formative, ritmi di apprendimento e condizioni di accessibilità.

In questo quadro, l'adozione della regolamentazione per la conformità agli standard minimi di servizio e ai livelli essenziali delle prestazioni per la certificazione delle competenze (formali, informali e non formali) riferita al proprio ambito di titolarità e il supporto alle istituzioni scolastiche per la gestione del servizio di individuazione e validazione e valutazione delle competenze assumono particolare importanza, rappresentando precondizioni organizzative e abilitanti.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Gli obiettivi della misura, in coerenza con le analisi e in risposta alle sfide identificate, riguardano quindi:

- la definizione di un modello didattico improntato al principio della personalizzazione educativa per agevolare gli studenti nell'acquisizione di saperi e competenze in relazione ai diversi stili e tempi di apprendimento e per valorizzare le attitudini e le vocazioni per un efficace orientamento al personale progetto di vita e di lavoro;
- il disegno e l'erogazione di percorsi che agevolino la progressiva specializzazione delle competenze, abilità e conoscenze dell'indirizzo di riferimento in funzione di una rapida transizione scuola-lavoro;

- la dotazione delle istituzioni scolastiche degli strumenti di riferimento per una corretta gestione del servizio di individuazione e validazione e certificazione delle competenze riferite alle qualificazioni di titolarità;
- il sostegno alla costituzione e funzionamento di partenariati per la governance dell'istruzione e della formazione professionale a livello nazionale, regionale e settoriale, coinvolgendo tutte le parti interessate.

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

Assicurare la continuità del ruolo attivo e proattivo degli istituti professionali nella implementazione del modello didattico innovativo disegnato nella Riforma e richiesto dalle sfide sopra richiamate è un'azione continuativa e iterativa, che richiede l'attivazione di una serie di azioni ad essa connesse e che si configurano come propedeutiche e, in una certa misura, preordinate.

Tra queste, particolare importanza assumono quelle orientate alla capacitazione del sistema implicanti, *in primis*, il rafforzamento di azioni di riqualificazione e aggiornamento dei docenti su metodologie e pratiche innovative a supporto della personalizzazione. Le aree di competenza da sviluppare riguarderanno le potenzialità delle nuove tecnologie, la gestione di nuovi spazi e luoghi dell'apprendimento/insegnamento (compresi quelli virtuali – come anche evidenziato dall'esperienza forzosamente maturata e di tipo congiunturale in risposta alla crisi pandemica – modelli di progettazione e programmazione curricolare (soprattutto al momento di agire gli spazi di autonomia in queste materie) e, non ultimo, la progettazione e la predisposizione di materiali e supporti didattici innovativi (anche, almeno sperimentalmente, coinvolgendo in questo esercizio gli allievi).

Gli esiti di attività di ricerca-azione su queste tematiche, da avviare anche con la collaborazione di enti di ricerca, università e infrastrutture già esistenti e dotate di comitati tecnico-scientifici di alto profilo, non potranno che alimentare e indirizzare le azioni di aggiornamento e formazione in servizio risolte principalmente ai docenti.

Una terza linea di attività riguarda l'attivazione e la valorizzazione di occasioni di apprendimento tra pari (essenzialmente tra docenti e dirigenti e in linea di continuità con l'analoga azione prevista nella Misura 1), finalizzate allo scambio di informazioni, pratiche e risultati funzionali al miglioramento dell'azione didattica.

Tra i temi di confronto particolare interesse ricopre quello che riguarda l'individuazione della figura dei *tutor* cui è affidato il compito di gestione del Progetto Formativo individuale e di accompagnamento degli studenti nel processo di apprendimento personalizzato in sinergia con il consiglio di classe.

Trattandosi di una Misura che, pur avendo un impatto potenziale atteso anche sui destinatari dei servizi educativi, appare prevalentemente centrata sulla qualità del sistema – agendo sulle competenze dei suoi attori principali – e, quindi, *l'accountability* deve essere prioritariamente rivolta verso destinatari interni. Certamente, le azioni di upskilling e reskilling, complementate da quelle di peer learning, concorrono alla sensibilizzazione del corpo docente e dei dirigenti sul tema della centralità dell'allievo e dell'importanza critica che assume la qualità del servizio di IVC offerto: ma occorrerà ampliare l'azione di mainstreaming anche nei confronti di coloro che non saranno direttamente coinvolti nelle azioni, ma che sono chiamati ad operare fianco a fianco con questi ultimi.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input checked="" type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input checked="" type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input checked="" type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

VET subsystem (IVET, CVET, or both)
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input type="checkbox"/> continuing VET (CVET)
Scope (national, regional, local)
x national x regional x local
Beneficiaries/target groups
Studenti Dirigenti scolastici, docenti e personale amministrativo degli istituti tecnici e professionali
Responsible ministries/bodies
Titolare: Ministero istruzione - Direzione generale ordinamenti scolastici, per la valutazione e per l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione Responsabili dell'attuazione: Uffici scolastici regionali, istituti professionali e istituti tecnici Più in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Ministero istruzione e UU.SS.RR. concorrono attraverso azioni di coordinamento, regolamentazione, indicazioni generali e misure di accompagnamento, comprese quelle riguardanti il monitoraggio sui livelli di personalizzazione dell'attuazione della Misura; - Indire – Invalsi, supportano nella definizione di modelli didattici e nella ricerca-azione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi; - Istituti tecnici e professionali e loro reti svolgono attività didattico-educativa mirata al soddisfacimento dei bisogni dei discenti attraverso la personalizzazione degli apprendimenti e attività di rilascio del servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze; - Ministero istruzione, Ministero lavoro, Anpal e Inapp, per le componenti di competenza, realizzano attività di monitoraggio e valutazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze.
Source of funding (National, EU funds, sectoral)
Risorse nazionali/ istituzionali

3.3 Misura n.3: Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro

Razionale/background, challenges addressed

Il miglioramento delle capacità di analisi dei mercati del lavoro locali e delle loro specifiche caratteristiche è un elemento vitale per lo sviluppo delle politiche del lavoro e dell'istruzione e formazione delineate dal Piano.

La carenza di informazioni di qualità sia sui fabbisogni delle imprese sia sull'offerta di competenze intercettabili e utilizzabili in maniera rapida ed efficace per rispondere a questo fabbisogno rappresenta uno dei ritardi su cui è necessario intervenire con urgenza.

Il potenziamento della Labour Market Intelligence (LMI) e della skills intelligence riguarda, a vari livelli, l'insieme degli attori coinvolti nel percorso di incontro tra domanda e offerta di lavoro in quanto:

- agisce in favore della riduzione del mismatch tra competenze richieste e stock di competenze possedute dai Job seekers offrendo informazioni dirimenti ai fini della sua riduzione;
- orienta i cittadini nelle loro scelte di investimento sulle proprie competenze e sui propri skills gap;
- orienta i training provider (Sistema IFP, universitario e privati) sia nel ridisegno della propria offerta, sia nella riqualificazione dei formatori e degli insegnanti, sia, infine nell'adozione di metodologie e approcci (nonché strumenti e supporti) didattici adeguati alle richieste dei cittadini.

Esso risponde, altresì, anche alle sfide previste dal Piano strategico per le competenze degli adulti laddove

- vengono messi a disposizione dei cittadini hub informativi, servizi e strumenti per meglio definire i propri percorsi di upskilling e reskilling in coerenza con le proprie inclinazioni individuali e i fabbisogni dei sistemi del lavoro locali (Intercettare e orientare gli individui);
- viene ridotto il mismatch di competenze offerte e richieste a livello locale attraverso il miglioramento esponenziale delle capacità di intermediazione dei servizi possibili grazie alla messa a disposizione di informazioni di pregio utili alla riuscita e all'efficacia del processo (Intermediare e sincronizzare domanda e offerta di competenze).

Attraverso la Misura andranno, inoltre, potenziate le capacità previsionali sui fabbisogni di competenze dei potenziali utenti dei servizi per il lavoro che potranno beneficiare sia del miglioramento delle metodologie di rilevazione attualmente in uso, sia della mole di informazioni derivanti dalla progressiva messa a regime di strumenti per l'utilizzo e interpretazione di big data, nonché di informazioni provenienti da altre fonti e basi di dati.

Seppur l'uso di algoritmi per l'analisi e la sintesi delle informazioni ad oggi presenti in rete non appare ancora sviluppato e adeguatamente diffuso la capacità di Internet di raccogliere e distribuire, seppur ad oggi in modo non completamente strutturato, informazioni cruciali su vacancies (lato domanda) e competenze (es. LinkedIn, Lato offerta) appare come un significativo punto di partenza.

Inoltre, lo sviluppo delle capacità avanzate di utilizzo di fonti e strumenti innovativi ha anche l'indubbio vantaggio di migliorare la tempestività della acquisizione delle informazioni sull'incrocio tra domanda e offerta di lavoro e di competenze. Esso consente, infatti, una evoluzione significativa delle metodologie previsionali maggiormente in uso, basate su rilevazioni periodiche non più adeguate a rispondere alla velocità di cambiamento dei contesti produttivi e delle strategie imprenditoriali conseguenti.

La LMI deve, altresì, potersi avvalere dei contributi informativi resi disponibili dai soggetti che compongono le reti territoriali dei servizi di orientamento, formazione e lavoro nonché dei costituendi Patti territoriali. Chiara è la connessione che la realizzazione di queste sinergie consente con le azioni previste la Misura 8 del Piano riguardante la promozione e l'attivazione di queste infrastrutture territoriali per quelle regioni che intendano realizzarla.

La costruzione di un sistema di Osservatori regionali del Mercato del lavoro in rete tra loro e connessi nell'ottica della costruzione di una rete informativa nazionale di carattere innovativo si caratterizza come elemento di raccordo e di qualità dell'intero sistema.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Sviluppo di strumenti di Labour Market Intelligence (LMI), skills forecasting, analisi del fabbisogno del mercato del lavoro per il disegno delle qualificazioni e la programmazione dell'offerta formativa

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

Lo sviluppo di strumenti di Labour Market Intelligence, skills forecasting, analisi dei fabbisogni del mercato del lavoro per il disegno delle qualificazioni e la programmazione dell'offerta formativa ha alla base un insieme di attività già in essere che prendono spunto sia dalla operatività, in alcune Regioni, di Osservatori del mercato del lavoro analoghi a quelli ora previsti dal Piano Straordinario di Rafforzamento dei CPI ma anche di altre iniziative come, ad esempio, i Quadranti del lavoro nonché una mole significativa di attività di analisi statistiche e analisi del fabbisogno non necessariamente strutturate ma, comunque, serventi a supporto delle attività ordinarie dei CPI.

Ciò premesso, la rapida evoluzione dei mercati del lavoro e la conseguente necessaria capacità di consentire una adeguato matching tra domanda e offerta di lavoro (e di competenze) spingono nella direzione di:

- sviluppare strumenti più evoluti di analisi dei sistemi locali del lavoro (labour market intelligence, skills intelligence e skill forecasting);
- arricchire la capacità di analisi attraverso l'utilizzo combinato di componenti informative differenziate, integrando le rilevazioni di tipo statistico (es. il sistema Excelsior o le indagini sui fabbisogni professionali) con fonti di tipo amministrativo (es. le Comunicazioni obbligatorie per il lavoro dipendente e le banche dati INPS per il lavoro autonomo) con altre fonti utili (es. l'analisi massiva delle vacancies);
- migliorare la fruibilità dei prodotti realizzati attraverso sia l'uso di nuovi strumenti sia attraverso un utilizzo più mirato di quelli già disponibili in relazione a:
 - facilità di accesso e impiego "a regime" delle reportistiche,
 - rafforzamento della capacità d'uso da parte di tutti gli attori interessati (istituzionali e/o economici e sociali), nelle fasi di programmazione e pianificazione di servizi o investimenti.

Va da sé che, come anche previsto dal Piano, l'utilizzo di una nuova e più efficace generazione di strumenti di indagine dovrà essere affiancata da azioni facilitanti a supporto quali:

- il rafforzamento delle competenze tecniche degli operatori;
- il progressivo miglioramento dell'interoperabilità di sistemi informativi in relazione ai diversi segmenti di policy raggiunti (es istruzione, formazione, sociale, lavoro);
- la costante crescita di aree di collaborazione centri di ricerca, operatori della conoscenza, servizi informativi a carattere istituzionali già funzionanti

Queste azioni potranno, altresì, consentire una migliore e maggiore diffusione di modelli e strumenti messi in campo dai differenti Osservatori Regionali e Nazionali (esistenti e da costituire) associata ad una costante esplorazione delle potenzialità delle nuove tecnologie in uso.

Tra i prodotti delle attività realizzate sono attesi:

- reportistiche regionali ricorsive e sistematiche sui mercati del lavoro locali
- la stipula di Accordi orientati al miglioramento della collaborazione tra attori interessati e stakeholders all'incremento della conoscenza sul campo

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET

- A. VET is agile in adapting to labour market challenges.
- B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET.
- C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand.
- D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills.

Osnabrück Declaration

- 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET.
- 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation.
- 3. Sustainability – a green link in VET.
- 4. European Education and Training Area and international VET.

<input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input checked="" type="checkbox"/> national <input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
Intervento di tipo universalistico	
Responsible ministries/bodies	
<p>Titolari: Regione e PA</p> <p>Responsabili dell'attuazione sono le Regioni e le Pubbliche Amministrazioni anche per il tramite di Agenzie Regionali, Enti regionali di ricerca, etc.</p> <p>In relazione, invece, all'insieme degli attori in campo e ai loro compiti il riferimento va a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regioni/PA, per quanto riguarda la definizione ed attuazione delle azioni di rafforzamento delle capacità analitiche (se da essi individuati) • Enti di ricerca regionali, Agenzie Regionali per il Lavoro, etc. in relazione ad attività di implementazione delle azioni di rafforzamento delle capacità di analisi; • Enti bilaterali e Fondi interprofessionali 	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
<ul style="list-style-type: none"> • Risorse nazionali/ istituzionali • Risorse regionali • PNRR • FSE 	

3.4 Misura n.4: Offerta formativa in modalità duale

Razionale/background, challenges addressed

La sperimentazione del Sistema duale lanciata nel 2015, come primo intervento di investimento nazionale per lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello, ha coinvolto più di 300 centri regionali di formazione professionale (CFP) che hanno ricevuto finanziamenti per la costituzione, il consolidamento e il funzionamento degli uffici di orientamento e placement.

Più in generale, sono state poste in essere, ai vari livelli, metodologie che hanno risposto in maniera concreta ai problemi, per molti versi nuovi, posti dai processi di alternanza che per anni hanno spinto in direzione di un necessario e complesso *fine tuning* regolatorio.

Una delle conclusioni alle quali si è pervenuti a livello di sistema è che, in termini di persistenza e adeguatezza rispetto alle richieste del mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze – siano esse di natura trasversale e professionalizzante – tragga enormi vantaggi da un'alternanza tra apprendimento teorico e sperimentazione pratica, realizzata in contesti organizzativi e produttivi coerenti. La sperimentazione ha, tra le altre cose, resa più evidente anche l'efficacia di percorsi di apprendimento in assetto esperienziale simulato presso l'istituzione formativa (ad esempio, impresa formativa simulata, compiti di realtà, ecc.) o nell'ambito di visite in contesti produttivi aziendali.

Il Rafforzamento del sistema duale fa parte, perciò, di un investimento strategico che vuole moltiplicare nella direzione di integrazione e flessibilizzazione di sistemi di alternanza formazione lavoro le opportunità di ingresso nel mercato del lavoro non rinunciando, ma semmai valorizzando appieno, alla promozione di visuali, percorsi e strumenti di precoce socializzazione al lavoro non disgiunti dallo sviluppo di competenze di cittadinanza offerti all'interno dei sistemi di istruzione e formazione.

La via italiana al duale ribadisce, altresì, la sostanziale unitarietà e equipollenza dei differenti punti di accesso al sistema. La loro pluralità e ricchezza va, con chiarezza e determinazione, nella direzione di favorire la flessibilità, l'intercambiabilità, la componibilità dei percorsi. Queste caratteristiche hanno lo scopo, non secondario, di sostenere e favorire la fruibilità di servizi e opportunità proprio per coloro che fanno più fatica ad orientarsi e ai quali il sistema offre, in maniera chiara, trasparente, opzioni efficaci all'interno di soluzioni personalizzate, tra loro integrate e, in molti casi, risolutive.

Non ultimo, il sistema educativo e formativo, osservando e analizzando gli effetti di retroazione e i feedback degli allievi coinvolti nei percorsi in duale, acquisisce dati e informazioni essenziali utili all'adeguamento e ammodernamento dei contenuti dei curricula offerti.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Promuovere l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani, favorendo il matching tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro attraverso il potenziamento delle misure di alternanza (segnatamente del contratto di apprendistato duale) è l'obiettivo generale attorno al quale vengono configurate le azioni previste dalla Misura, attraverso l'ampliamento dell'offerta in modalità duale

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

La scelta strategica fatta dal nostro Paese in direzione della realizzazione del *modello duale* porta con sé la necessità di accelerare il percorso per la costruzione di nuove opportunità che consentano a questo modello di svilupparsi adeguatamente.

La peculiarità dell'approccio nazionale - che si caratterizza attraverso una modalità non esclusiva della filiera professionalizzante che presuppone, quindi, che l'alternanza e l'apprendistato duale siano realizzabili nell'ambito dei percorsi di studio di ogni ordine e grado - spinge in direzione del potenziamento, dell'arricchimento e della diversificazione dell'offerta in modalità duale, che sia, cioè, capace di raccogliere e promuovere le opportunità

derivanti dalla scelta di quel modello, arrivando, in alcuni documenti di programmazione, a prevedere un ampliamento della platea dei beneficiari estesa a fasce di popolazione di età adulta.

A partire, quindi, da quanto si realizza già a livello regionale e locale, e in considerazione dell'esperienza di sperimentazione positiva sopra richiamata, attraverso la Misura si intende giungere alla realizzazione di un numero più elevato di percorsi in modalità duale che possano sostenere e qualificare l'investimento che vede nel sistema duale la modalità più efficace di risposta al miglioramento dei processi di inserimento dei beneficiari nel mercato del lavoro.

Al perseguimento dell'obiettivo dell'incremento quanti-qualitativo verranno affiancate iniziative che sostengano opportunamente:

- il rafforzamento di reti territoriali di collaborazione tra il sistema di istruzione e formazione e il sistema delle imprese, a partire dall'analisi dei fabbisogni;
- l'ampliamento dell'offerta di prodotti e di servizi (es.; nuovi curricula, nuove soluzioni organizzative.);
- la promozione di azioni di informazione e capacitazione degli attori coinvolti (ad esempio, formazione insegnanti, operatori degli altri servizi, formatori, addetti nella PA, ecc.)

Per quanto riguarda i prodotti attesi, essi sono rappresentati dall'insieme dei percorsi realizzati in modalità duale anche attraverso l'elaborazione di modelli innovativi. Più nello specifico, ci si riferisce all'ampliamento del numero dei percorsi e degli allievi in percorsi VET duali rispetto alla baseline del 2022 (comprensivi degli over 17 in leFP e IFTS). Il target finale al 2025 è di 174.000 percorsi in duale.

Infine, la costituzione di un Osservatorio nazionale sul Sistema Duale sosterrà adeguatamente l'intero percorso dal punto di vista informativo e delle garanzie di accesso dei cittadini alle opportunità.

Sono previste, inoltre, attività di diffusione dei risultati delle attività realizzate attraverso le quali valorizzare i fattori di successo e le pratiche migliori.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input checked="" type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

VET subsystem (IVET, CVET, or both)

- initial VET (IVET)
 continuing VET (CVET)

Scope (national, regional, local)

- national
 regional
 local

Beneficiaries/target groups

Giovani in età compresa tra i 15 e i 25 anni

Responsible ministries/bodies

Responsabili della Misura sono le regioni Regioni, le PA e il Ministero del Lavoro

Responsabili dell'attuazione sono, altresì: Centri Formazione Professionale (CFP) e Istituti Professionali/Centri Per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) accreditati/autorizzati.

In relazione all'insieme degli attori in campo e ai loro compiti il riferimento va a:

- Regioni per la parte riguardante la Programmazione dell'offerta formativa integrata IP e leFP e dei percorsi in modalità duale;
- Centri Formazione Professionale, Istituti Professionali e CPIA in relazione alla realizzazione di percorsi leFP in modalità duale;
- Imprese in relazione a percorsi locali e/o istituzionali di collaborazione alla progettazione e realizzazione dei percorsi individuali di apprendimento.

Source of funding (National, EU funds, sectoral)

Il rafforzamento del Sistema Duale è uno specifico investimento del PNRR Missione 5 Component 1 e va attuata nel periodo 2021-2026.

3.5 Misura n.5: Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling

Razionale/background, challenges addressed

Una delle condizioni dell'efficacia delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro è insita nella capacità di rispondere adeguatamente alla variabilità delle caratteristiche individuali e delle richieste dei propri destinatari.

Tale variabilità si cristallizza attorno alle prestazioni differenziate dei sistemi locali del lavoro, la differente dotazione di opportunità dei sistemi di istruzione e formazione, la differente capacità di raccogliere informazioni sui fabbisogni di cittadini e imprese e di trasformarli in percorsi sostenibili di accesso alle opportunità.

La pluralità degli interventi di riforma dei sistemi di riferimento di tali politiche - che si sono sviluppati in anni recenti -, la crescente spinta alla promozione e implementazione di Piani di valore generale e strategico e/o settoriale e l'incremento consistente delle risorse allocate nel settore della IFP stanno progressivamente spingendo in direzione di un aumento esponenziale dell'offerta formativa ed educativa.

Il principio attorno al quale ruota questa importante trasformazione è il pieno riconoscimento del diritto di scelta del cittadino in merito al rafforzamento delle proprie vocazioni e inclinazioni, nonché scelte, in merito alla acquisizione di conoscenze di base e/o tecnico-specialistiche che possano consentire un più agevole accesso nel mercato del lavoro e ai sistemi di conoscenza in generale. La constatazione della necessità di una continua manutenzione dei propri saperi e delle proprie competenze, unita al diritto inalienabile di ogni persona di accedere a beni di cittadinanza fondati sul potenziamento del capitale umano, ha dato vita, altresì, allo sviluppo di strategie fondate sull'apprendimento permanente inteso come consapevolezza della necessità di scoperta e adattamento a nuove opportunità culturali e professionali lungo tutto l'arco della vita.

Si consolidano, pertanto, nuove necessità di partecipazione ad esperienze di formazione anche brevi e estremamente mirate e/o funzionali al cambiamento della propria posizione nel mercato del lavoro dovuta a nuove esigenze personali o all'urgenza di contrastare l'obsolescenza delle proprie competenze e a favorire la mobilità orizzontale e verticale sul posto di lavoro (upskilling e reskilling).

A latere, quindi, di percorsi di studio caratterizzati da curricula strutturati e di lunga durata - la cui esistenza e organizzazione sembrano essere note a tutte le categorie di utenza - occorre rendere disponibile a livello territoriale e in condizione di crescente prossimità, un'offerta più agile e flessibile in termini di fruibilità, accessibilità ed efficacia. Ma non solo: l'acquisizione di competenze e la relativa attestazione/certificazione - ma, soprattutto, la loro spendibilità nel mercato del lavoro - deve portare alla revisione progressiva e sostanziale dell'offerta formativa in direzione di un crescente arricchimento in termini di variabilità, qualità degli esiti, pertinenza e coerenza con le domande provenienti dal mondo della produzione e dei servizi.

Questo vuol dire, anche, migliore accessibilità e componibilità dei percorsi per rispondere alle innumerevoli variabilità che provengono da differenti categorie di utenti, tutti, seppur a livelli diversi, sempre più sensibili e interessati al proprio futuro e al governo della propria esperienza biografica.

Questo spinge altresì, verso la messa a disposizione di una informazione di qualità che dia sempre più spazio alla rapida ed efficace tracciabilità per i richiedenti di informazioni di pregio sulle opportunità.

La costituzione di nuovi Cataloghi dell'offerta formativa territoriale sempre più accurati, accessibili e capaci di dare risposte efficaci e tempestive alla variabilità della domanda proveniente da cittadini e imprese deve trovare sempre più spazio nelle azioni da intraprendere.

Infine, essenziale è la capacità dell'offerta territoriale di rivolgersi con facilità e credibilità anche alle fasce di cittadini più fragili, più vulnerabili e più lontani dalla possibilità di fruizione delle opportunità (di studio, di formazione, di lavoro), mettendo a loro disposizione percorsi differenziati, facilitati in grado di ridurre gap e promuovere fiducia e atteggiamenti proattivi verso l'apprendimento e verso la realizzazione personale, anche attraverso il lavoro.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan	
Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling.	
Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline	
<p>In relazione allo sviluppo della Misura, va premesso che le attività già in corso di realizzazione riguardano, per la loro gran parte, la predisposizione sui siti regionali di cataloghi dell'offerta formativa che includano l'insieme dei corsi di formazione disponibili sul territorio.</p> <p>Vengono, altresì, previste attività di orientamento personalizzato/ di riconoscimento di crediti formativi in ingresso mirate a valorizzare gli apprendimenti acquisiti, in un'ottica di inserimento in percorsi formativi di durata ridotta.</p> <p>Le azioni realizzate attraverso questa Misura, che hanno l'obiettivo finale di costruire un sistema articolato e flessibile di cataloghi dell'offerta formativa, rispondono in maniera differenziata in relazione a quanto previsto dai Documenti Strategici attorno ai quali è stato costruito l'intero Piano e ai quali la Misura fa esplicito riferimento: il PNC, il Programma GOL e il Programma relativo al Sistema Duale.</p> <p>In relazione a quanto richiesto dal Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC), le attività previste dalla Misura riguarderanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la promozione di azioni utili a garantire la messa in trasparenza e la pubblicizzazione dell'offerta formativa, anche attraverso l'arricchimento dei portali istituzionali regionali con le informazioni sulla disponibilità di percorsi nelle diverse filiere formative; • l'incremento e la diffusione dell'offerta formativa con percorsi di differente durata, anche medio-lunghi, potenzialmente componibili; <p>Attraverso il Programma GOL andranno, invece, promossi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • percorsi di <i>aggiornamento</i>, prevalentemente di breve durata, caratterizzati da finalità e contenuti perlopiù professionalizzanti, dovuti a un più ridotto fabbisogno di aggiornamento delle competenze, laddove richiedono un'attività meno intensa per la realizzazione del necessario adeguamento delle competenze; • percorsi di <i>riqualificazione</i> in cui è necessaria, invece, una più intensa attività di formazione per avvicinare il destinatario ai profili richiesti dal mercato. In questo caso la formazione professionalizzante è generalmente caratterizzata da un innalzamento dei livelli di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione. Possono, in aggiunta prevedersi interventi funzionali di rafforzamento delle competenze di base e trasversali. <p>Sia i percorsi di aggiornamento che quelli di riqualificazione, così come gli altri percorsi nei quali si prevede formazione dei lavoratori, potranno tener conto delle transizioni ecologiche e digitali in corso.</p> <p>Infine, potranno esser svolte azioni facilitanti a sostegno e integrazione del funzionamento della misura attraverso la relazione di interventi integrativi individuali o individualizzati di orientamento o di formazione allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire l'accessibilità all'offerta formativa e la personalizzazione dei percorsi; - potenziare l'intercettazione di destinatari con specifiche caratteristiche. <p>Il principali prodotti attesi della Misura sono rappresentati dai Cataloghi dell'offerta formativa regionali. Per quanto riguarda i risultati - a livello di sistema - verrà costruito, messo in trasparenza e reso disponibile un Sistema dell'offerta adeguato, articolato flessibile e aperto ad approcci fortemente personalizzati.</p>	
EU policy priorities addressed	
Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input checked="" type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET.	<input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET.

<input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input checked="" type="checkbox"/> national <input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
Incremento e diffusione dell'offerta formativa con percorsi di differente durata anche componibili in percorsi medio-lunghi (in coerenza con GOL, Piano Nuove Competenze e Programma duale).	
Responsible ministries/bodies	
Titolari: Regione e PA Responsabili dell'attuazione sono: le Regioni le PA, i Centri Formazione Professionale (CFP) gli Istituti Professionali, Centri Provinciali Per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) accreditati/autorizzati, i CPI e le Università In relazione, invece, all'insieme degli attori in campo e ai loro compiti il riferimento va a: <ul style="list-style-type: none"> • Regioni/PA, responsabili della programmazione dell'offerta formativa; • Centri Formazione Professionale (CFP)/Agenzie formative, Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) accreditati/autorizzati, impegnati nella realizzazione concreta dei percorsi di formazione; • Imprese, riguardo la collaborazione nella progettazione e realizzazione dei percorsi individuali di apprendimento; • CPI, per quanto attiene alla erogazione di servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro/matching domanda e offerta di lavoro, reperimento delle opportunità. 	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
<ul style="list-style-type: none"> • Risorse nazionali/ istituzionali • Risorse regionali • PNRR • FSE 	

3.6 Misura n.6: Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)

Razionale/background, challenges addressed
<p>Il sistema nazionale di certificazione delle competenze, di cui all'articolo 4, comma 58, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e al successivo decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, si inserisce nell'ambito del più ampio processo nazionale per il diritto individuale all'apprendimento.</p>
<p>Tale principio si costruisce attorno alla <i>centralità della persona</i> ma soprattutto attorno alla volontarietà del processo che esalta, da una parte, il diritto dei cittadini a richiedere servizi di attestazione e certificazione ritenuti funzionali ai propri percorsi di crescita personale e professionale e, dall'altra, la necessità di consolidamento di sistemi di garanzia fondati su accessibilità, trasparenza, volontarietà, oggettività, tracciabilità, riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equità e non discriminazione. In coerenza con le indicazioni europee sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, tali servizi consentono, quindi, l'esercizio pieno di un diritto che consiste nell'ottenimento di diverse attestazioni di qualificazione spendibili.</p>
<p>È evidente, altresì, come l'effettiva implementazione di questi dispositivi svolga un ruolo determinante nel flessibilizzare l'offerta di servizi educativi e formativi, rendendola:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aderente ai bisogni dei mercati del lavoro; - capace di colmare eventuali skills gap, supportando la personalizzazione di percorsi di upskilling e reskilling; - capace di ridurre la condizione di <i>skill mismatch</i> sia tra i lavoratori con basse qualificazioni, sia tra i lavoratori con alte qualificazioni.
<p>Da sottolineare, inoltre, anche il ruolo giocato da queste tipologie di servizio nell'alimentare le analisi relative all'offerta di lavoro (consistenza/disponibilità di competenze e settori (filieri che ne possono trarre vantaggio) con evidenti vantaggi nella programmazione dell'erogazione degli interventi formativi nel breve-medio periodo.</p>
<p>La diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze apre una nuova era nella quale l'asimmetria tra il cittadino e l'istituzione formativa/educativa in relazione ai saperi e alla funzione di utilità ad essi legata lascia il passo alla piena consapevolezza dei percorsi e delle regole. Grazie ai sistemi di messa in trasparenza dei risultati e alla componibilità dei saperi da attestare e/o certificare il cittadino prende coscienza delle proprie prerogative delineando, in maniera sempre più adeguata e consapevole, le potenzialità per il loro pieno utilizzo.</p>
<p>Per i servizi la crescente consapevolezza del cittadino si configura come una spinta formidabile al miglioramento della qualità dell'offerta e alla crescita dell'investimento per mantenere costante nel tempo la qualità stessa dei servizi erogati. La nascita e l'affermazione progressiva in questo campo di adeguati Livelli Essenziali di Prestazione (LEP) apre il percorso di crescita della qualità dei vari segmenti che costituiscono questo processo (dall'analisi del fabbisogno alla qualificazione dell'esperienza. L'adeguatezza delle competenze del personale che rappresenta lo snodo che qualifica in maniera dirimente la qualità del servizio erogato resta anch'esso centrale.</p>
Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan
<p>Diffusione dei Servizi IVC</p>
Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline
<p>La messa a regime dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze negli ordinamenti e nelle politiche rappresenta uno strumento essenziale per l'innalzamento dei livelli di qualificazione e occupabilità delle persone per la competitività e produttività delle imprese e delle professioni e per l'ammodernamento e l'efficacia dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.</p> <p>Vale la pena di ricordare che, a seguito dell'applicazione del Dlgs 13/2013, gli enti pubblici titolari che non dispongono di un quadro regolamentare conforme agli standard minimi di servizio e ai livelli essenziali delle</p>

prestazioni del Sistema nazionale di certificazione delle competenze, adottano gli atti di regolamentazione per i propri ambiti di titolarità.

La scelta fatta dal nostro Paese in merito al riconoscimento di forme degli esiti di apprendimento formale, non formale e informale ha implicato la costruzione di una efficace - pur nella sua nella sua complessità - strutturazione che considera l'architettura dei servizi di IVC, le forme di attestazione rilasciabili e l'attribuzione di prerogative distinte tra enti titolati e titolari.

Il ricorso crescente a questi servizi è un elemento essenziale per il rafforzamento delle competenze del cittadino, all'interno di una configurazione che deve vedere il cittadino stesso sempre più capace di decidere e selezionare percorsi adeguati ai propri fabbisogni. Cionondimeno, tale crescita richiede una capacità attuativa, che al momento ha ampi margini di miglioramento e potenziamento.

In questa visuale, le principali attività previste dalla Misura sono:

- potenziamento dei canali di informazione all'utenza sulle finalità e il valore del servizio di IVC, individuando gli strumenti più opportuni;
- ampliamento dell'offerta di servizi IVC sul territorio nazionale, incrementando il numero di persone che usufruiscono dei servizi rispetto alla Baseline definita nel Monitoraggio INAPP 2020/21.

A sostegno di queste azioni andrà aggiunta la promozione prevista dalla Misura 10 di attività di upskilling per gli operatori pubblici e privati dei Sistemi regionali della Formazione professionale e del Lavoro, che operano per la messa a regime del Sistema Nazionale della Certificazione delle Competenze di cui al d.lgs. 13/2013 al fine di qualificare il sistema e realizzare i servizi su scala crescente.

Per quanto riguarda l'indicatore di risultato, la Misura fa riferimento a:

- incremento degli utenti annui rispetto alla baseline del monitoraggio INAPP 2020/21 - in coerenza con Linee Guida Gennaio 2021 su Sistema nazionale di Certificazione.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input checked="" type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

VET subsystem (IVET, CVET, or both)

- initial VET (IVET)
- continuing VET (CVET)

Scope (national, regional, local)

- national
- regional
- local

Beneficiaries/target groups

Universalistico

Responsible ministries/bodies

Responsabile dell'attuazione:

- Ente titolari: *le Regioni e le PA*
- Enti titolati: Centri Formazione Professionale, Istituzioni scolastiche, Agenzie per il Lavoro, Centri per l'Impiego (CPI), Università, Centri Provinciali per l'Istruzione per Adulti (CPIA), Enti Bilaterali, etc.

Altri attori coinvolti: Sistema delle imprese, organismi ed enti istituzionali deputati al progressivo aggiornamento e manutenzione di:

- Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali;
- Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

Source of funding (National, EU funds, sectoral)

- PNRR (GOL)
- FSE

Razionale/background, challenges addressed

Il tema della massima spendibilità della formazione fruita dai cittadini, allo scopo di agevolarne la mobilità e l'adattamento nel mercato del lavoro, è ormai al centro delle policies nazionali e costituisce una delle direttrici di intervento ricomprese nei principali documenti di programmazione che impegnano l'Italia nei prossimi anni (PNRR, PNC e GOL, *in primis*) che considerano prioritaria la tracciabilità garantita degli apprendimenti e dei relativi esiti.

Tale risultato, oltre ad essere attuato attraverso l'aderenza al sistema nazionale di certificazione delle competenze e la registrazione nel fascicolo elettronico del lavoratore, si può sviluppare attraverso la sperimentazione di strumenti innovativi che utilizzano le moderne tecnologie per agevolare la trasparenza e la verifica di valore delle attestazioni possedute dalla persona.

In merito si può già fare riferimento alle sperimentazioni realizzate da alcune Università italiane in collaborazione con istituti nazionali di ricerca come CIMEA e CINECA, nonché quelle promosse in alcune Regioni.

La Commissione europea più di recente si sta occupando dello sviluppo per la definizione della più complessiva infrastruttura per le credenziali digitali Europass (EDCI) allo scopo di garantire un semplice e, soprattutto sicuro ed efficiente riconoscimento in tutta Europa di credenziali come qualifiche e altri risultati di apprendimento.

Si sta lavorando, infatti, allo sviluppo dell'infrastruttura per le credenziali digitali Europass (EDCI). L'EDCI sosterrà i servizi di autenticazione per tutti i documenti digitali o le rappresentazioni di informazioni sulle competenze e sulle qualifiche, come indicato all'articolo 4, paragrafo 6, della decisione Europass.

I vantaggi consistono nel fatto che, in quanto fascicolo digitale, le credenziali possono comprendere un'ampia gamma di informazioni utili che possono facilitarne il riconoscimento e la loro comprensione. Le credenziali digitali Europass presentano, altresì, una serie di vantaggi rispetto ai certificati cartacei in quanto rendono molto più rapido l'espletamento di pratiche amministrative per laureati, studenti e per tutti gli attori della filiera (fornitori di istruzione e formazione, imprese). Le credenziali digitali Europass avranno il sicuro impatto di ridurre frodi in materia di credenziali contribuendo così all'allargamento di importanti quanto utili processi di dematerializzazione delle prassi amministrative.

Le credenziali digitali sono realizzate in maniera da poter essere verificate istantaneamente: i destinatari possono, infatti, verificare automaticamente informazioni quali l'identità dell'ente di rilascio o la garanzia della qualità di una qualifica.

Le credenziali digitali Europass sono firmate con un sigillo elettronico, il che significa che beneficiano di una presunzione legale di autenticità in tutta l'UE e dell'equivalenza rispetto alle credenziali cartacee contenenti le stesse informazioni.

Da un punto di vista elettronico l'Open Badge, cioè il supporto dove conservare le credenziali è uno standard tecnologico aperto, (**OBI - Open Badges Infrastructure**) e portato avanti da una folta community internazionale. Lo standard Open Badge è diffuso in tutto il mondo nelle più diverse organizzazioni.

Gli Open Badge si presentano come **immagini**, leggibili da qualsiasi computer, ma le immagini contengono anche **metadati** riguardanti la competenza che il badge rappresenta e la persona a cui il badge è stato assegnato. Ogni Badge è unico, e se letto da un sistema che supporta lo standard OBI racconta la storia di chi lo detiene: nome e cognome, la data in cui è stato conquistato, la competenza che rappresenta, in che modo questa competenza viene acquisita e verificata, chi l'ha verificata, che validità temporale - eventualmente - ha la competenza.

Un Open Badge ha un forte potere comunicativo grazie alla componente visiva dell'immagine. L'Open Badge è portatile, perché qualunque sistema che supporti lo standard è in grado di leggerne i metadati: in questo modo può verificarlo richiamando la piattaforma che lo ha emesso.

Sono 18 paesi UE che stanno partecipando alla sperimentazione delle credenziali digitali per testare questi elementi a livello nazionale. Nel caso del nostro Paese la sperimentazione sull'utilizzo delle Digital Credential viene realizzata solo in alcune regioni che sono: Liguria, Lombardia, Toscana, Sardegna, Veneto e Campania.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Diffusione delle *digital credentials*

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

La Misura intende promuovere la diffusione di sperimentazioni in relazione al rilascio di attestazioni digitali (open badge, digitally signed credentials, digital badge, ecc...) in coerenza con il modello Europass, con un particolare focus sui percorsi di IFP.

Le credenziali rappresentano una dichiarazione documentata contenente affermazioni su una persona emessa da un istituto di istruzione a seguito di un'esperienza di apprendimento. Questa caratteristica, se opportunamente valorizzata, renderebbe le digital credentials uno strumento accessorio di pregio nel percorso di trasparenza delle attestazioni relative ai percorsi di studio e di formazione di ogni singolo cittadino.

Le azioni previste dalla Misura riguarderanno quindi:

- la sperimentazione di strumenti innovativi che utilizzano le moderne tecnologie per agevolare la trasparenza e la verifica di valore delle attestazioni possedute dalla persona;
- la valutazione degli esiti delle sperimentazioni finalizzata ad estendere la scala dell'intervento ed eventualmente a modificare le policy nazionali.

Queste azioni sono evidentemente propedeutiche al vero e proprio percorso di diffusione dello strumento che dovrebbe avvenire a seguito di una valutazione positiva del percorso di sperimentazione da attivare.

In coerenza con quanto previsto dal Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) il percorso che si intende realizzare è volto, quindi, a garantire, insieme ad altri strumenti (certificazione delle competenze e degli apprendimenti) la massima spendibilità della formazione fruita dai cittadini, allo scopo di agevolarne la mobilità e l'adattamento nel mercato del lavoro. Per questo scopo, prevedere la "tracciabilità garantita degli apprendimenti e dei relativi esiti" costituisce un rilevante valore aggiunto dell'intero percorso.

Nell'ambito del Programma (PNC) quello delle "qualificazioni digitali" è un ambito di "Innovazione e sperimentazione" per il quale si prevede l'attivazione di linee di finanziamento e di complementarità per appositi progetti su scala ridotta, da adottare d'intesa con le regioni aderenti, la cui valutazione rigorosa, se positiva, potrà appunto portare ad estendere la scala dell'intervento ed eventualmente a modificare le policy nazionali.

Tali sperimentazioni, essenziali per l'affermazione dello strumento, saranno attivabili tramite i programmi guida finanziati specificatamente nel programma GOL.

I principali prodotti delle attività previste dalla Misura sono:

- la realizzazione prototipale di *open badge, digitally signed credentials, digital badge*;
- la verifica funzionalità strumenti con beneficiari finali appartenenti a diverse categorie di utenza (adulti, neet, migranti);
- la stesura di Report di valutazione esiti delle sperimentazioni.

In relazione invece ai risultati essi possono essere individuati ne:

- l'agevole e immediata portabilità e conservazione delle attestazioni;
- la velocizzazione delle operazioni di verifica dei titoli;
- la consistente riduzione dell'aggravio conseguente alle verifiche intermedie.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET

Osnabrück Declaration

<input type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input checked="" type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
intervento universalistico	
Responsible ministries/bodies	
Titolari: Regioni (Liguria, Lombardia, Toscana, Sardegna, Veneto, Puglia e Campania) Responsabili dell'attuazione: Regioni proponenti, PA, USR, Università e altri soggetti istituzionali In particolare: le Regioni proponenti presidieranno alla realizzazione delle sperimentazioni; Ufficio Scolastico Regionale, Università e altri soggetti istituzionali presiederanno invece alla diffusione delle sperimentazioni	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
<ul style="list-style-type: none"> • Risorse nazionali/ istituzionali • Risorse regionali • PNRR • FSE 	

3.8 Misura n.8: Rafforzamento della formazione sulle digital skills

Razionale/background, challenges addressed

La carenza di competenze digitali è per l'Italia uno dei principali ostacoli allo sviluppo del Paese e assume le caratteristiche di una vera e propria deriva di arretratezza che continua a caratterizzare l'Italia nel novero dei Paesi dell'Unione europea.

Essa ha un impatto negativo sia sull'offerta di servizi digitali da parte del settore pubblico e del settore privato non utilizzati appieno o gestiti impropriamente da cittadini con basse e, a volte inconsistenti, capacità di fruizione, sia sull'accesso, più in generale ai servizi di natura più varia costruiti attorno all'utilizzo di strumenti e di piattaforme digitali.

La bassa o mancata fruizione delle opportunità offerte dal digitale:

- espone una parte rilevante della popolazione al rischio di esclusione sociale e dal mercato del lavoro;
- ostacola l'accesso a forme di partecipazione e consultazione pubblica;
- aumenta il rischio di esposizione dei cittadini alla disinformazione su larga scala.

Insufficienti livelli di padronanza di queste specifiche skills impattano in modo estremamente negativo sulle possibilità di inserimento occupazionale, di miglioramento della propria posizione nei mercati del lavoro, frenano l'inevitabile e attesa transizione digitale, riducono la competitività dei sistemi produttivi e limitano l'esercizio della cittadinanza e della partecipazione democratica e consapevole alla vita attiva.

Il bisogno di intervenire rafforzando la dimensione e la qualità dell'offerta formativa finalizzata allo sviluppo di competenze digitali a tutti i livelli di padronanza è ampiamente descritto nei paragrafi introduttivi del Piano, laddove ampio spazio è dedicato alla presentazione dei risultati del Rapporto DESI 2021 e alle riflessioni sul mismatch e sulle difficoltà di rispondere alla domanda di lavoro espressa nel numero di vacancies che non trovano candidature.

Tali sfide/necessità sono raccolte nei principali documenti di programmazione, che già prevedono interventi di aggiornamento e riqualificazione per un numero estremamente considerevole di beneficiari con basse competenze digitali di base. Se si considera, anche, la dimensione dell'allocazione di risorse significative, appare ancora più evidente la necessità di affiancare azioni di accompagnamento e di valorizzazione perché queste policies possano essere effettivamente implementate e monitorate negli effetti e risultati.

Tra i documenti che delineano lo scenario e il quadro di interventi possiamo annoverare la Strategia Nazionale per le Competenze Digitali e l'annesso Piano operativo.

Gli obiettivi della Strategia che favoriscono lo sviluppo sociale ed economico realizzato attraverso la trasformazione digitale del Paese, sono:

- combattere il divario digitale di carattere culturale presente nella popolazione italiana, sostenendo la massima inclusione digitale;
- sostenere lo sviluppo delle competenze digitali in tutto il ciclo dell'istruzione e della formazione superiore;
- promuovere lo sviluppo delle competenze chiave per il futuro e aumentare la percentuale di specialisti ICT, soprattutto nelle tecnologie emergenti;
- garantire a tutta la popolazione attiva le competenze digitali chiave per le nuove esigenze e modalità del lavoro.

A sua volta, la Strategia è affiancata da un Piano Operativo (con una annessa *roadmap* e azioni specifiche) per:

- migliorare, supportare e promuovere un approccio sinergico per tutte le iniziative relative alle competenze digitali;
- comunicare l'importanza delle competenze digitali e della cultura digitale a tutti i settori della società;
- promuovere e attuare iniziative nazionali per riqualificare ed equipaggiare al meglio sulle competenze digitali gli studenti, la forza lavoro, i cittadini tutti.

<p>Il sistema educativo, per parte sua, si organizza per coprire le esigenze di sviluppo delle competenze (digitali) in modo organico e in una logica di continuità e correlazione nel percorso di formazione tra le diverse fasi della vita personale e di quella lavorativa.</p> <p>Questo significa che la crescita, connessa allo sviluppo delle competenze digitali, non può che avvenire all'interno di un circolo virtuoso in cui, allo stesso tempo, tutti gli stakeholder e tutte le istituzioni e le amministrazioni pubbliche alzino il livello di qualità delle richieste nei confronti degli altri attori e si assumano l'impegno di muoversi risolutamente in direzione del "salto" richiesto dalla trasformazione digitale.</p>	
<p>Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan</p>	
<p>Incremento dell'offerta formativa e dei percorsi realizzati finalizzati all'acquisizione delle competenze digitali (di cittadinanza e tecnico professionali)</p>	
<p>Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline</p>	
<p>La carenza di competenze digitali nella popolazione italiana (a tutti i livelli) ha spinto i sistemi regionali di istruzione e formazione, nonché un numero crescente di provider e agenzie formative private di livello regionale e nazionale, ad implementare l'offerta di percorsi di potenziamento delle competenze digitali (di base e specialistiche). Tali percorsi sono stati inseriti nell'offerta formativa di Regioni e P.A. Molti di essi hanno durata ridotta allo scopo di valorizzare gli apprendimenti già acquisiti e costruire percorsi il più possibile personalizzati ed aderenti ai fabbisogni del cittadino.</p> <p>In coerenza con il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) e con il Programma GOL le azioni realizzate attraverso la Misura mirano a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere e potenziare percorsi di formazione alle competenze digitali a partire dalle esperienze positive già realizzate nei territori in un'ottica di aggiornamento/riqualificazione dei destinatari; • incrementare e diffondere l'offerta formativa a carattere digitale con percorsi di differente durata anche componibili in percorsi medio-lunghi; • progettare e realizzare percorsi di formazione in sinergia con i sistemi locali di imprese locali (reti tra sedi, strumenti e piattaforme), anche in sinergia con i percorsi di formazione continua e quelli finanziati attraverso i Fondi interprofessionali; • favorire e strutturare la ricognizione dell'esistente, in un'ottica di informazione per operatori e cittadini sullo stato dell'arte. <p>Alcune azioni complanari possono svolgere un compito di valorizzazione e di facilitazione in relazione allo sviluppo efficace di quanto si intende realizzare.</p> <p>Ci si riferisce alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • esplorazione del potenziale delle nuove tecnologie a supporto dell'implementazione della Misura (modelli, infrastrutture, sistemi informativi a supporto, ecc.) • diffusione delle linee guida AGID sulle competenze digitali del cittadino 	
<p>EU policy priorities addressed</p>	
<p>Council Recommendation on VET</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input checked="" type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance. 	<p>Osnabrück Declaration</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

VET subsystem (IVET, CVET, or both)
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)
Scope (national, regional, local)
<input checked="" type="checkbox"/> national <input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local
Beneficiaries/target groups
Misura universalistica
Responsible ministries/bodies
Responsabili dell'attuazione: Regioni e PA/ Centri Formazione Professionale (CFP) e Istituzioni Scolastiche/Centri Per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) accreditati/autorizzati/Università
Source of funding (National, EU funds, sectoral)
<ul style="list-style-type: none"> • Risorse nazionali/ istituzionali • Risorse regionali • PNRR • FSE

3.9 Misura n.9: Formazione operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro

Razionale/background, challenges addressed

Si può sostenere come l'investimento nella formazione dei formatori, nella manutenzione e aggiornamento delle competenze stenta ad affermarsi come processo sistematico, ricorsivo e riconoscibile nella sua struttura (sistemi di offerta). La necessità di ragionare su questi temi nella più adeguata cornice di un rapporto tra i differenti livelli territoriali e nelle differenti filiere è parte integrante del percorso da compiere a partire anche dalla variabilità e ricchezza delle esperienze regionali - dovuta al differente grado di maturazione dei processi attuativi - nonché dalla variabilità dei sistemi di offerta. Primo fra tutti, emerge l'investimento da compiere in direzione della costruzione della più ampia omogeneità dell'offerta di servizi di formazione a cui il cittadino accede e che si muove, a specchio, con la loro qualità e con la costruzione di altrettanto omogenei standard di prestazione (LEP).

La filiera formativa rivolta agli operatori si arricchisce oggi di un nuovo e delicato tassello che è quello della formazione di coloro che operano per la messa a regime del Sistema Nazionale della Certificazione delle Competenze di cui al d.lgs. 13/2013., rispondendo alla necessità di standardizzazione dei percorsi e sfruttando l'utilità di una certa ridondanza dell'offerta che potrebbe sortire l'effetto di selezionare e promuovere le cose migliori tra quelle (molte) già realizzate. La necessità di rendere disponibile una vera e propria *nuova generazione* di certificatori ai vari livelli del sistema (enti titolari e titolati, solo per fare un esempio) spinge in direzione, non solo, della promozione di opportunità, legate esse stesse all'erogazione di titoli spendibili proprio nel campo della formazione organizzata ma, anche, in direzione di una attenzione estrema e rinnovata alla qualità e all'efficacia dei risultati.

Se il processo di accompagnamento del cittadino al lavoro si è oggi arricchito notevolmente, potendosi avvalere di percorsi di IVC, va richiamato come la sua qualità assuma un ruolo vitale rappresentando, sempre più, uno dei prerequisiti della effettiva ed efficace possibilità dei cittadini di fruire del proprio diritto all'istruzione, alla formazione e al lavoro. Nei sistemi di certificazione si gioca, cioè, la "qualità dell'ultimo miglio" attorno alla quale vanno costruite le migliori condizioni realizzative e di esercizio nonché l'efficacia dell'intero percorso.

Last but not least, l'esperienza realizzata nel corso della pandemia ha messo in evidenza la sostanziale evoluzione dei metodi di erogazione e di fruizione (in presenza, on- line, ibrida) enfatizzando sia le opportunità di manutenzione autonoma e autodiretta delle proprie competenze professionali sia la crescita esponenziale della *confidence* necessaria nell'utilizzo di nuove e più sofisticate tecnologie per la formazione.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Migliorare le competenze degli operatori dei Sistemi Regionali della Formazione Professionale e del Lavoro

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

La formazione degli operatori è uno dei nodi cruciali per la creazione di un sistema dell'offerta di istruzione di formazione di orientamento, di ricerca, valido ed efficace.

Si può sostenere che, più che una necessità, esso rappresenti una vera e propria condizione abilitante, la cui presenza garantisce gli adeguati concatenamenti tra i vari percorsi di offerta e le differenti modalità di fruizione e di incontro con gli altrettanto differenti tipologie di utenza.

La formazione degli operatori si inserisce, inoltre, nell'ambito delle azioni di standardizzazione dei processi inerenti al sistema di certificazione delle competenze, già svolte negli ultimi anni attraverso, attività di confronto interregionale per:

- la realizzazione dei sistemi regionali di certificazione delle competenze, con l'obiettivo di far sì che ogni Regione e PA si doti di una propria regolamentazione del sistema attingendo anche dalle esperienze messe in pratica da altre Regioni e PA (potenziando così la pratica di *maternage/traghettaggio* già messa in atto con riferimento ai Repertori regionali delle qualificazioni professionali);
- il raccordo tra i vari sistemi territoriali;

- il potenziamento delle esperienze di formazione degli operatori per l'attuazione delle complesse procedure previste dalle norme.

La Misura mira, quindi, a promuovere:

- attività di upskilling per gli operatori pubblici e privati dei Sistemi regionali della Formazione professionale e del Lavoro, con un focus particolare su coloro che operano per la messa a regime del Sistema Nazionale della Certificazione delle Competenze di cui al d.lgs. 13/2013 al fine di qualificare il sistema e realizzare i servizi su scala crescente.
- la formazione FAD degli operatori anche attraverso strumenti esistenti e la piattaforma VALICO e sulla base dei contenuti delle ADA dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

A queste azioni possono essere associate opportune azioni di valorizzazione che prevedano:

- la duplicazione delle attività su una differente scala territoriale (es.: da regionale a interregionale o nazionale, ecc.)
- l'esplorazione del potenziale insito nelle nuove tecnologie a supporto dell'implementazione (modelli, infrastrutture, sistemi informativi a supporto, ecc.).

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET

- A. VET is agile in adapting to labour market challenges.
- B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET.
- C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand.
- D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills.
- E. VET promotes equality of opportunities.
- F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.

Osnabrück Declaration

- 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET.
- 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation.
- 3. Sustainability – a green link in VET.
- 4. European Education and Training Area and international VET.

VET subsystem (IVET, CVET, or both)

- initial VET (IVET)
- continuing VET (CVET)

Scope (national, regional, local)

- national
- regional
- local

Beneficiaries/target groups

Personale dedicato all'attuazione dei servizi di certificazione delle competenze (Operatori dei servizi pubblici per l'impiego, operatori dei Centri di Formazione Professionale e degli enti titolati/ente titolare)

Responsible ministries/bodies

Titolare: Regioni e PA / Ministero del Lavoro

Responsabili dell'attuazione: Regioni e PA

Per quanto riguarda invece le relazioni e le responsabilità tra gli attori partecipanti la ripartizione dei compiti è la seguente:

Regioni

- | |
|--|
| <p>a) Individuazione degli enti titolati (come da Linee Guida) alla realizzazione delle attività legate alla messa a regime del sistema regionale di certificazione delle competenze</p> <p>b) Programmazione delle attività di formazione del personale dedicato alle varie attività legate alla messa a regime del sistema regionale/nazionale di certificazione delle competenze anche in FAD</p> |
|--|

Centri per l'Impiego e Enti titolati/enti titolari

- | |
|--|
| <p>a) Fruiscono delle attività di formazione del personale programmate dalla Regione</p> |
|--|

<p>Source of funding (National, EU funds, sectoral)</p>
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Risorse nazionali/ istituzionale• PNRR – GOL (PAR)• FSE |
|---|

3.10 Misura n.10: Rilancio delle Reti territoriali per l'apprendimento permanente e sviluppo dei Patti territoriali

Razionale/background, challenges addressed

In attuazione della Legge 92/2012, nel 2014 è stato sottoscritto l'Accordo tra Governo, Regioni ed Enti Locali denominato "Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali" attraverso il quale si disegna un modello di cooperazione tra gli attori territoriali che rilancia l'integrazione degli interventi a sostegno della creazione delle migliori condizioni di esercizio di un sistema di apprendimento permanente a livello nazionale. In esso è stato posto in essere un modello di governance multilivello in grado di rispondere in maniera efficace alla sfida della complessità che caratterizza il processo di costruzione di una offerta formativa flessibile, aperta e adeguata alle esigenze di ciascuno degli attori di sistema in campo.

Le Reti territoriali dei servizi, attraverso la concreta attivazione dei propri punti di accesso, rappresentano l'ossatura del sistema. Esse realizzano le migliori condizioni atte a promuovere e rendere effettivamente disponibili tre servizi essenziali per tutte le numerose categorie di utenza potenziale: la lettura dei fabbisogni, i servizi di orientamento, il riconoscimento dei crediti. L'architettura delle Reti territoriali prevede appositamente la partecipazione alla costruzione di sistemi di offerta l'insieme dei servizi pubblici e privati di istruzione, formazione e lavoro presenti sui territori, inclusi i Centri provinciali per l'istruzione degli Adulti (CPIA), le Università, le agenzie formative e le imprese anche attraverso rappresentanze datoriali e sindacali, Camere di commercio, Osservatorio nazionale sulla migrazione e strutture degli enti pubblici di ricerca.

L'azione delle Reti poggia, quindi, sul coordinamento efficace dei vari di livelli nei quali si articola il sistema e che prevede:

- il livello nazionale che, attraverso le attività del Tavolo interistituzionale per l'apprendimento permanente e la costante collaborazione con le Parti Sociali, esercita funzioni di governo, di indirizzo, monitoraggio e valutazione;
- il livello regionale, deputato alla definizione concreta degli strumenti attuativi (programmi di sviluppo, centri di servizio individuazione e indirizzo sull'uso delle risorse a sostegno degli interventi);
- il livello locale, che definisce concretamente le modalità organizzative e di funzionamento delle reti stesse costituendo le strutture e i servizi a diretto contatto con la domanda del cittadino garantendo, per tale via, l'esistenza di condizioni e punti di accesso efficaci e di prossimità.

Il Piano Strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta, delinea, a sua volta, una solida cornice attuativa caratterizzata da una articolata proposta programmatica fatta di interventi operativi pluriennali con la finalità di intervenire su una parte consistente della popolazione adulta per colmare i deficit di competenze di base e basse qualificazioni.

Viene, quindi, ribadita e consolidata la possibilità offerta al cittadino di accedere ed usufruire di percorsi di differente impatto e caratterizzazione organizzativa finalizzati all'esercizio del diritto pieno all'apprendimento permanente. Questo diritto, che deve essere al centro della riflessione programmatica e attuativa degli attori che partecipano alle Reti stesse, porta con sé la necessità di definire al meglio e rendere disponibili percorsi integrati e sostenibili di offerta di servizi di orientamento, di accompagnamento nella definizione dei propri fabbisogni formativi, di valutazione delle competenze acquisite in qualsiasi contesto di apprendimento, rendendo, tali competenze, effettivamente spendibili.

Nella stessa direzione e finalità si colloca anche la formalizzazione di Patti territoriali, prevista come una modalità innovativa che potrebbe assumere la governance nell'ambito del Programma GOL. Tali accordi coinvolgerebbero attivamente le Amministrazioni regionali, gli enti locali interessati, le parti sociali e il sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati. Il contributo atteso riguarda l'efficientamento nei diversi territori delle relazioni tra

i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Attivazione di reti territoriali per l'apprendimento permanente o patti territoriali a livello regionale che attivino collaborazioni tra CPI, enti di formazione, istituzioni scolastiche, imprese, Università, CPIA, etc.

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

Nell'ambito del "Piano nazionale di garanzia delle Competenze della Popolazione Adulta" Il MUR, ha sostenuto negli anni scorsi l'attivazione in ciascuna regione di un Centro Regionale in materia di istruzione degli adulti, facente capo a un CPIA, in rete con gli altri CPIA della rispettiva regione, in applicazione di quanto previsto dal DI 12 marzo 2015, destinando loro specifiche risorse per realizzare le seguenti 3 attività, previste dal Piano nazionale al fine di a) potenziare e consolidare i Centri Regionali in materia di istruzione degli adulti; b) sostenere la partecipazione dei CPIA alle reti territoriali per l'apprendimento permanente; c) favorire la piena applicazione degli strumenti di flessibilità previsti dal DPR 263/12 e in particolare della "fruizione a distanza".

Queste azioni hanno avuto l'indubbio merito di sostenere e promuovere un dibattito sulla valenza positiva e generativa insita nella costruzione di strumenti di governance dei processi di livello territoriale che stimolano la cooperazione tra attori di differente mandato, natura e mission.

L'integrazione degli interventi di questi attori è alla base della costruzione di strumenti differenziati e interagenti quali le reti per l'apprendimento permanente e i patti territoriali.

In questa visuale la Misura agisce attraverso azioni che hanno lo scopo di:

- a partire dagli esiti di una osservazione dello stato di implementazione di queste strutture organizzative nei vari territori, attivare, più in generale, reti territoriali per l'apprendimento permanente o patti territoriali a livello regionale che promuovano collaborazioni tra CPI, enti di formazione, istituzioni scolastiche, imprese, Università, CPIA, etc;
- valorizzare il ruolo dei CPIA come "soggetto pubblico di riferimento" nella costituzione delle reti territoriali per l'apprendimento permanente in funzione della "presa in carico" degli adulti sia per consentire loro il conseguimento di più elevate qualificazioni sia favorire il loro inserimento in corsi finalizzati all'acquisizione delle competenze per l'invecchiamento attivo
- promuovere e/o valorizzare, in funzione di obiettivi prefissati, alleanze tra istituzioni e un insieme di attori socio-economici all'interno delle reti territoriali per l'apprendimento permanente, anche in una prospettiva di rafforzamento della capacità formativa delle imprese e del capitale sociale territoriale.

La nascita e il consolidamento di Patti territoriali possono avvenire, altresì, attraverso la messa in campo di azioni che abbiano l'obiettivo di:

- promuovere accordi territoriali tra soggetti istituzionali, Parti sociali e soggetti socioeconomici, etc. per favorire il raccordo tra questi soggetti e consentire l'accoglienza, la presa in carico e le possibili azioni di orientamento a favore della popolazione adulta in attesa di una collocazione/ricollocazione lavorativa, in una prospettiva di rafforzamento delle reti territoriali;
- consentire la presa in carico e l'orientamento da parte delle reti territoriali a favore della popolazione adulta in attesa di una collocazione/ricollocazione lavorativa.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET

- A. VET is agile in adapting to labour market challenges.
- B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET.
- C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand.

Osnabrück Declaration

- 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET.
- 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation.
- 3. Sustainability – a green link in VET.

<input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities. <input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	<input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
Popolazione adulta	
Responsible ministries/bodies	
<p>Titolare: Regioni e PA Responsabili dell’attuazione: Regioni proponenti (Emilia-Romagna, Toscana, Sardegna e Campania) Ministero dell’Istruzione</p> <p>Per quanto riguarda invece le relazioni e le responsabilità tra gli attori partecipanti la ripartizione dei compiti è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regioni – Ufficio Scolastico regionale e Ufficio Scolastico Provinciale-Promozione sono deputati alla individuazione dei soggetti facente parti delle reti territoriali; • CPIA, Comuni, Province, imprese, CPI, enti di formazione, istituzioni scolastiche, APL, Università, ecc. Soggetti facenti parte della Rete territoriale – sono invece deputati alla presa in carico le persone adulte e svolgimento attività di orientamento e azioni a favore dell’inserimento lavorativo della persona adulta. 	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
<ul style="list-style-type: none"> • Risorse nazionali/ istituzionali • PNRR – GOL (PAR) • FSE 	

4. La governance per l'implementazione del PNA

4.1 La governance del Piano

Il PNA - Italia evidenzia nei capitoli iniziali e nella descrizione delle misure le connessioni e le linee di rilevanza e complementarità con i principali documenti di programmazione, la cui implementazione è prevista nei prossimi anni. Inoltre, nell'allegato 1 viene svolto un esercizio di riconduzione delle singole Misure ai riferimenti normativi e ai documenti di programmazione.

Appare evidente quindi, come la redazione del Piano abbia pienamente rispettato le indicazioni della Commissione in merito, che evidenziavano l'importanza di iscrivere le Misure in esso previste in una più ampia e comprensiva strategia nazionale sulle competenze e sulla IFP in particolare.

Adottando tale approccio è apparso subito evidente come la finalità del PNA non potesse che essere riconducibile alla necessità di accompagnare e supportare scelte politiche, quadri normativi e investimenti sostanzialmente già disegnati e in fase di avvio di implementazione. Tra l'altro, al momento della redazione del Piano non si è ancora conclusa la fase di programmazione operativa degli investimenti e della attività che saranno sostenuti nel quadro della programmazione del FSE+, che in Italia – ma non solo – ha sempre giocato un ruolo determinante nel sostanziare e sostenere importanti azioni di sistema (nel caso dei Programmi nazionali) o con impatto determinante e significativo dal punto di vista quantitativo sui beneficiari finali (soprattutto nel caso dei Programmi regionali). Certamente, una gran parte delle azioni richiamate tanto nel PNA, quanto negli altri documenti strategici e programmatici trarranno dalla pianificazione del FSE+ ulteriore rafforzamento e supporto finanziario, come già ampiamente preconizzato nell'Accordo di Partenariato.

Sia nelle premesse, sia all'interno delle Misure, sono stati evidenziati i documenti di programmazione già consolidati. Tra tutti, naturalmente, emerge per dimensione degli investimenti implicati e disponibili, il **PNRR** che, nelle Misure 4 e 5, esplicita concretamente e dettagliatamente le linee di attività attraverso le quali il sistema educativo e formativo intende far fronte alle principali sfide cui è sottoposto. Il PNRR è – come richiesto – un Piano caratterizzato non solo dalla chiarezza dei suoi obiettivi generali e specifici, ma anche dalla misurabilità del raggiungimento degli stessi attraverso l'individuazione di *milestones* e *target* dettagliatamente quantificati e qualificati.

Molte delle linee di intervento nelle quali si declinano le Misure del PNRR hanno trovato riscontro nella pianificazione di dispositivi di implementazione (tra l'altro supportati dalla costruzione di un quadro normativo di riferimento specifico, ad esempio attraverso l'adozione di Decreti legislativi) e nella definizione di linee guida specifiche per la loro corretta implementazione: ne siano un esempio concreto il richiamato Piano per l'attuazione di **GOL** (Garanzia Occupazione Lavoratori) e il **Programma Duale** che - come si è avuto modo di evidenziare nel capitolo introduttivo - si candidano ad essere i programmi di intervento più significativi negli ultimi decenni sui temi del potenziamento delle competenze di giovani, adulti, lavoratori, disoccupati e fasce particolarmente vulnerabile della popolazione italiana.

Inoltre, i citati interventi adottano prospettive nuove per il sistema dell'offerta educativa e formativa italiana, basate come sono su due pilastri fondamentali: da un lato, l'assunzione del principio della centralità del discente, attraverso la personalizzazione dei percorsi formativi e educativi; dall'altro il potenziamento e l'effettiva implementazione dei servizi IVC, dalla cui disponibilità ed efficacia dipende molto la possibilità per il cittadino di esercitare il diritto soggettivo alla formazione.

Il PNA, quindi, non deve essere considerato come un programma aggiuntivo e separato, ma funzionalmente iscritto nella strategia nazionale e che – tra l'insieme degli investimenti già previsti e allocati e delle azioni già programmate in un'ottica di già marcata coerenza e interdipendenza interne - **seleziona ed evidenzia ciò che appare essere maggiormente rilevante e in linea con i contenuti della Raccomandazione sull'IFP e con le priorità individuate nella Dichiarazione di Osnabruck.**

Occorre aggiungere che i documenti citati hanno già individuato infrastrutture di coordinamento e *governance* e che non appare necessario individuare nuove soluzioni organizzative e di coordinamento che potrebbero risultare inutilmente ridondanti.

In questo quadro, considerando il tema del PNA e il fatto che i processi legati alla sua redazione e validazione sono stati coordinati dal **Tavolo Interistituzionale per l'Apprendimento permanente**, si reputa funzionale ed efficiente preconizzare che sia lo stesso Tavolo l'interlocutore della Commissione e del Cedefop per ciò che attiene compiti di governance e di monitoraggio dell'implementazione delle Misure in esso descritte.

Il Tavolo Interistituzionale per l'Apprendimento Permanente può svolgere questo ruolo, soprattutto in fase di implementazione delle azioni del Piano, intensificando il coinvolgimento delle Parti Sociali e attivando le previste commissioni di lavoro per definire obiettivi da raggiungere, elaborare modelli di intervento, individuare risorse e misure da utilizzare, diffondere e valorizzare i risultati delle azioni di monitoraggio.

Naturalmente, all'interno delle singole Misure sono stati messi in evidenza tanto gli Attori Istituzionali che assumono un ruolo di titolarità complessiva degli interventi, tanto quelli che concorreranno operativamente e per quanto di propria competenza all'implementazione concreta delle azioni descritte.

Vale, inoltre la pena di sottolineare come **gli estensori dei contenuti dei Rapporti ReferNet** e gli attori istituzionali deputati alla relativa validazione, siano già coinvolti all'interno del TIAP esercitando, quindi, già da tempo questi ruoli: ciò renderà ancora più pertinente e funzionale la redazione di questo Rapporto annuale rispetto al compito di monitoraggio che lo considera tra le fonti più importanti cui attingere dati e informazioni per osservare l'implementazione del PNA.

Ruolo determinante **di impulso** (finalizzato ad informare il Piano con le necessarie curvature in fase di redazione) e **di attuazione** (nel momento in cui occorrerà offrire un contributo pertinente ed informato – in particolare nelle fasi di individuazione di bisogni e fabbisogni di competenze e lettura delle caratteristiche del mercato del lavoro) è assegnato dal Piano **alle parti sociali**.

Parimenti, **le organizzazioni del terzo settore** sono soggetti socio-economici e culturali che offrono ampi margini di contributo alla realizzazione tanto delle attività di LMI, quanto nell'accompagnare la ricerca di flessibilità e personalizzazione dell'offerta formativa e informativa nei contesti non formali di apprendimento e soprattutto nelle fasi di *outreaching* e sensibilizzazione – anche attraverso azioni di orientamento – di quella parte della popolazione che, pur manifestando forti bisogni di adeguamento delle proprie competenze, appare quella più distante e meno informata sull'offerta di servizi educativi e formativi.

L'attuazione del PNA, con tutta evidenza, richiede un approccio di rete: la più volte richiamata governance multilivello e multiattore – individuata nella carta costituzionale, che assegna ruoli e competenze marcatamente diversificate alle sue componenti – ha importanti margini di miglioramento in termini di efficienza ed efficacia della sua azione. Da tempo, in Italia, è matura la convinzione del ruolo cruciale che possono giocare comunità estese su base locale, includenti una pluralità di soggetti e attori chiamati a confrontarsi con problematiche spesso all'origine dei divari territoriali e con i principali rischi che determinano fallimenti dei mercati e difficoltà di esercizio della cittadinanza attiva da parte di una quota consistente della popolazione. Tali reti territoriali sono identificate, come si è avuto modo di descrivere, anche nel quadro legislativo nazionale che disegna il sistema dell'apprendimento permanente: ma – certamente – la loro strutturazione e attivazione richiede un focus di attenzione particolare. **In questa prospettiva, il PNA promuove – anche attraverso una Misura dedicata - una governance territoriale della sua implementazione anche attraverso forme di coordinamento che consentano l'integrazione tra l'azione dei servizi di istruzione, formazione e lavoro con quella delle Parti Sociali e del Terzo Settore.**

La governance territoriale integrata è indispensabile per l'attuazione delle azioni di apprendimento permanente previste dalle diverse misure del PNRR per le missioni istruzione, lavoro, inclusione.

Non è un caso che il PNA dedichi una delle sue Misure proprio al rafforzamento e ampliamento di queste infrastrutture e ribadisca l'importanza di creare connessioni via via più strette tra i provider dell'offerta educativa e formativa e le imprese attraverso la costituzione di Patti territoriali.

Infine, il Piano si configura come documento strategico e di indirizzo, che intercetta le risorse allocate nella nuova programmazione 2021-2027 e le risorse assegnate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Da esso non derivano direttamente nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, e le Amministrazioni

Centrali e Territoriali dello Stato provvedono nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

4.2 Monitoraggio e reportistica sull'implementazione del Piano

Il PNA, per la sua stessa natura di pianificazione pluriennale, prevede un'implementazione caratterizzata da un andamento *non lineare ma progressivo*. Le procedure di monitoraggio e la definizione dei punti di attenzione da considerare nella reportistica, pertanto, possono in questo momento essere definite in termini di impegno ad alimentare le basi di dati necessarie, di principali fonti da considerare e di ruoli. Solo al termine dell'esercizio che il Cedefop è chiamato a svolgere entro la fine del 2022 sarà possibile descrivere con maggior dettaglio l'attività di monitoraggio che dovrà essere implementata.

Le opzioni oltre sinteticamente delineate sono, essenzialmente, basate su quanto comunicato in occasione del *Workshop of ReferNet National representatives* (8 settembre 2021). Nel corso dell'incontro, i Rappresentanti degli SM hanno discusso e concordato in merito alla necessità di assicurare la propria collaborazione alla Commissione per la realizzazione del monitoraggio qualitativo e quantitativo in linea con gli obiettivi comuni, è stato chiarito il ruolo che il Cedefop assumerà nel corso di questi esercizi e individuato nel Rapporto REFERNET una delle principali fonti informative che alimenteranno il rapporto annuale alla Commissione.

Appare evidente che la struttura dei Rapporti ReferNet dovrà prendere in piena considerazione la necessità di restituire e aggiornare il quadro relativo ai sistemi dell'offerta educativa e formativa nazionale - e dei dispositivi ad essa associati -, curvando la propria elaborazione in modo da consentire una lettura dei fenomeni attraverso le prospettive dell'implementazione dei contenuti della Raccomandazione IFP e della Dichiarazione di Osnabrück. Ciò ha, naturalmente, un impatto sulla natura e la provenienza dei dati e delle informazioni che il Rapporto ReferNet dovrà prendere necessariamente in considerazione nella fase di raccolta.

Occorre attendere che il Cedefop analizzi i PNA, stabilisca le baseline, definisca l'eventuale necessità di analisi di approfondimento e sviluppi il progettato "dashboard" includente una serie di indicatori statistici idonei a mostrare la posizione dei paesi rispetto agli obiettivi quantitativi fissati nel nuovo quadro politico in materia di IFP. **In quel momento saranno eventualmente definiti indicatori specifici rispetto alle attività del PNA e modalità di rilevazione funzionali a restituire il quadro dell'attuazione concordato con il Cedefop.**

Per quanto riguarda il coordinamento delle azioni di monitoraggio e la collaborazione con il Cedefop nell'alimentazione del monitoraggio del Piano⁴⁰, non appare necessaria la costituzione di una struttura ad hoc. Il TIAP ha già, infatti, tra i suoi mandati fondativi quello dell'osservazione di come le *policies* legate all'apprendimento permanente trovino attuazione e, per tale finalità, può costituire gruppi tecnici ad hoc individuando all'interno delle sue componenti esperti e responsabili cui affidare questi compiti.

Inoltre, come già evidenziato, della sua composizione fanno già parte sia gli estensori del Rapporto ReferNet, che le amministrazioni deputate alla sua validazione.

Occorre sottolineare che le Misure del PNA-Italia **sono essenzialmente inquadrare in programmazioni di respiro più strategico**, la cui declinazione in Piani e programmi **già prevedono dettagliatamente tanto attività di monitoraggio, quanto reportistica ad esse associata.**

Non è apparso necessario, dunque, includere in questo PNA riferimenti a indicatori e quantificazioni dei risultati e prodotti che sono già ricompresi in quelle programmazioni. Ne sia un esempio la definizione di

⁴⁰ Cfr. "As NIPs are a formal requirement set by the VET Recommendation, the monitoring of their implementation requires increased coordination across ministries and other national institutions through the official channels. Most countries already have national structures in place to develop and follow-up their national policy processes (e.g. their national VET strategies). The scope of these structures could be extended to include the monitoring of NIPs", Discussion note on the Preparation for VET implementation plans by countries and monitoring approach, Meeting of Directors General of Vocational Training (DGVTS), 4-5 October 2021 -

moduli formativi sulle competenze digitali, la realizzazione di azioni di aggiornamento e riqualificazione, le attività connesse all'implementazione di servizi di IVC e profiling (tutte misure che trovano nel Programma GOL una declinazione di obiettivi e target misurabili e sui quali già esistono impegni al raggiungimento) o, ancora, la definizione di interventi a sostegno dell'apprendimento in modalità duale o la costituzione di osservatori regionali, rispetto alle quali i milestones e i target sono definiti nel Programma Duale sostenuto con le risorse PNRR.

5. Effetti attesi dall'implementazione del Piano

5.1 Effetti attesi: benefici e miglioramenti

Per individuare i benefici e gli effetti attesi del Piano appaiono utili alcune differenziazioni sia in relazione ai tempi, sia in relazione ai processi implicati nelle realizzazioni.

Nel breve e medio periodo, e per quanto attiene la dimensione strategica del Piano, l'attuazione delle Misure dovrebbe innanzitutto:

- migliorare la leggibilità dell'offerta e, di conseguenza, i livelli di consapevolezza nelle fasi di scelta da parte dei cittadini;
- migliorare la qualità dell'accompagnamento dell'utenza a percorsi di istruzione, formazione inserimento e reinserimento lavorativo.

Uno dei cambiamenti attesi riguarda la flessibilità e il potenziamento generalizzato dell'offerta formativa nei vari segmenti che caratterizzano il sistema.

Rispetto a ciò, le aspettative principali riguardano:

- a breve termine, la costruzione e l'arricchimento progressivo dei portali informativi regionali sulle opportunità di formazione disponibili sostenute dalla progettazione e selezione di nuove opportunità di offerta;
- a medio e a lungo termine, invece, la crescita diffusa tra i vari segmenti di utenza dei livelli di padronanza delle competenze di base - comprese quelle digitali - e delle life skills, la cui importanza e utilità dovrebbe emergere ed essere valorizzata appieno nei percorsi di accompagnamento, cioè nell'incontro degli utenti con i servizi (accoglienza e orientamento).

Beneficio indiretto, ma non meno importante, è il potenziamento a tutto campo delle capacità di ricerca e selezione delle opportunità da parte dei cittadini, che deve potersi avvalere di momenti sempre più frequenti e stabili di ingresso, transito e attraversamento dei nodi delle reti per l'apprendimento permanente. Nel medio periodo ci si aspetta, quindi, un significativo incremento delle conoscenze da parte dei cittadini sui vantaggi e sulle peculiarità di questi sistemi diffusi sui territori di ascolto e di incontro con l'utenza.

Ci si aspetta, inoltre, di individuare i fattori di successo delle attività delle reti e dei patti territoriali e di comprendere come riprodurre gli esiti positivi di quanto fatto in iniziative riproducibili e scalabili (dispositivi, metodi, pratiche).

A fronte di una migliorata offerta e di una migliorata accessibilità alla stessa è lecito aspettarsi che le migliorino la capacità di scelta e di orientamento dei destinatari nelle differenti fasce d'età e nelle differenti filiere attuative (istruzione, formazione e lavoro), così come i relativi livelli di consapevolezza e motivazione.

Se l'enfasi del PNA è posta sul potenziamento dell'esigibilità dei diritti soggettivi di accesso alle opportunità, la sostenibilità - e, quindi, l'aspettativa di cambiamento - nasce dalla verifica del funzionamento efficace degli snodi che si alimentano necessariamente a valle delle qualità dei sistemi di IVC.

Un altro terreno su cui potranno essere individuabili i benefici di medio termine apportati dal Piano riguarda la possibilità di migliorare sensibilmente l'offerta di competenze tecnico professionali da potenziare

attraverso la permeabilità reciproca dei sistemi di istruzione e formazione con quelli del lavoro, che può scaturire dalla maturazione progressiva del modello italiano di sistema duale.

Seppur nel percorso attuativo relativo alle misure previste dal Piano tra le misure l'enfasi viene posta correttamente sulla crescita e il potenziamento dell'offerta (nel duale) che nasce da una esposizione più significativa dei giovani (e, sperimentalmente, anche degli adulti) al transito verso il lavoro concreto a sostegno degli apprendimenti (e viceversa), non vi è dubbio che i benefici apportati al sistema e alle condizioni materiali e sociali dei destinatari stessi, siano riconducibili alla messa in sinergia di alcuni processi quali:

- la qualità interna dei percorsi di upskilling e reskilling (conoscenze, adattabilità, sostenibilità, modernità, coerenza con le aspettative dei mercati del lavoro relative ad ambiente, tecnologia, digitale);
- l'articolazione, la personalizzazione e la componibilità dei singoli percorsi;
- la visibilità delle strategie che migliorano le visuali dell'utente e le sue capacità di scelta (conoscere e valutare le opportunità a supporto di un eventuale passaggio da un sistema all'altro);
- la qualità (valore d'uso e di mercato) delle certificazioni, fortemente legata sia all'esercizio dei diritti (dei beneficiari), sia all'adeguatezza delle infrastrutture (formazione degli operatori);
- la spendibilità delle qualificazioni, attestazioni/certificazioni, potenziata attraverso la messa in sinergia degli attori che animano le reti per l'apprendimento e i patti territoriali.

Un altro dei benefici attesi di medio - lungo periodo è quello, previsto ampiamente del Piano, della crescita esponenziale delle competenze digitali dei cittadini: questo investimento, che rafforza la qualità degli esiti dell'intero Piano, ha bisogno di un effort specifico e sistematico. Il miglioramento nel breve-medio periodo della posizione del nostro Paese nella graduatoria DESI (nelle differenti aree di prestazione previste dalla Survey) costituisce una aspettativa ragionevole, se le condizioni attuative del Piano, in questo ambito, troveranno spazio e modo per essere confermate e potenziate (cataloghi, potenziamento degli strumenti di fruizione anche digitale delle opportunità formative sul digitale).

Infine, resta sullo sfondo l'enorme beneficio atteso in relazione alle capacità informative dell'intero sistema sui processi relativi all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro. Il miglioramento significativo della disponibilità di banche dati, dei sistemi di raccolta di informazioni, l'utilizzo crescente e sistematico di dati amministrativi provenienti dai bacini informativi già interoperabili, rappresentano un obiettivo irrinunciabile di crescita del sistema, con vantaggi attesi per tutti gli attori che lo compongono.

Tale crescita va accompagnata dalla messa a disposizione di strumenti conoscitivi improntati a openness e friendliness, anche attraverso la fornitura pubblica di dati in formato aperto a sostegno delle comunità di esperti, amministratori, istituzioni formative e reti di associazione e di cittadini.

Il ricorso a metodologie innovative, costruite attorno all'utilizzo anche di strumenti di AI (intelligenza artificiale) su crescenti moli di dati, costituisce il giusto corredo attuativo e base essenziale per un effetto moltiplicatore dei benefici promossi dal Piano.

5.2 Risk assessment

Il PNA è costruito in risposta a sfide di grande portata che il nostro Paese è chiamato ad affrontare, tenendo insieme l'esigenza di assicurare sostenibilità nel tempo dell'insieme degli interventi previsti con quella di innestare circuiti virtuosi attorno ai quali promuovere strategie di cambiamento efficaci.

Volendo richiamare alcuni degli elementi cruciali che caratterizzano tali sfide - nell'ottica di ipotizzare interventi di riduzione dei rischi di fallimento (sia di sistema, sia puntuali) del Piano - si può sostenere come il basso livello complessivo delle qualificazioni della popolazione e la persistenza di una ancora insufficiente capacità dei sistemi di istruzione e formazione nell'invertire questa tendenza di fondo rappresentino, se tra loro associati, il rischio attuativo più grande che il Piano può e deve scongiurare.

Ad oggi, questa ridotta capacità si innesta, in profondità, su alcuni fenomeni che ruotano prevalentemente attorno al tema della partecipazione, ai vari livelli (fascia di età dei destinatari e territori), a percorsi di istruzione e formazione.

Questi percorsi rappresentano strumenti essenziali, per molti versi unici, in grado di ridurre il gap strutturale del nostro Paese rispetto agli altri Paesi dell'Unione in relazione alla carenza di molta parte della nostra popolazione, non solo di competenze per il lavoro (mismatch tra domanda e offerta), ma anche di life skill e competenze di base e trasversali, specialmente digitali. Tale carenza ha l'effetto conseguente di ridurre notevolmente anche la potenziale attrattività dell'offerta formativa, dovuta alla riduzione delle aspettative di crescita delle conoscenze e delle competenze proprio da parte dei cittadini maggiormente bisognosi.

La necessità di migliorare l'attrattività dei sistemi di offerta di istruzione e formazione - unita alla necessità di migliorare al tempo stesso anche la capacità di trasformare rapidamente le competenze di coloro che decidono di entrare nei contesti produttivi - sono due aspetti fondanti della strategia del Piano. Infatti, una maggiore attrattività dell'offerta permetterebbe di accrescere l'esigibilità del diritto soggettivo alla formazione e di facilitare l'accesso e la fruizione da parte dei destinatari di tutte le età. È fuor di dubbio che un alto grado di personalizzazione degli interventi educativi e formativi è uno degli elementi che possono portare i potenziali utenti a tornare a dare valore all'istruzione e alla formazione come una delle chiavi di volta per il miglioramento della propria condizione professionale ed esistenziale.

Un controllo costante dei livelli essenziali di prestazione e della qualità dei servizi erogati lungo tutte le filiere di offerta di percorsi di istruzione e formazione contribuirebbero ad una maggiore capacità di risposta e a una crescente efficacia in relazione alla conclusione dei percorsi, promuovendo una crescita esponenziale del numero di cittadini in possesso di titoli e qualificazioni spendibili.

La legislazione nazionale e regionale appare complessivamente pronta alle sfide individuate dal Piano.

Il controllo e la rimozione dei rischi attuativi si realizzano anche prestando massima attenzione:

- al costante controllo della crescita delle opportunità di offerta realizzate attraverso la flessibilizzazione dei percorsi dell'FP e la crescita delle opportunità e dell'offerta del sistema duale;
- alla qualità dei percorsi offerti, attraverso il potenziamento significativo delle competenze delle organizzazioni e degli operatori (dirigenti, docenti, formatori, ecc.) che le animano, in relazione all'analisi del fabbisogno da un lato e l'accertamento degli esiti, dall'altro. Essenziale in questo ambito un sistematico incentivo alla formazione in servizio degli operatori che passi per la strutturazione di cataloghi dell'offerta formativa specifici e settoriali e dedicati in maniera crescente, per la formazione dei formatori, dei docenti e degli operatori addetti in relazione al processo di analisi validazione e certificazione delle competenze e per una sempre più mirata valorizzazione delle professioni all'interno dei differenti sistemi di offerta.

La costruzione, quindi, di sistemi più efficaci di monitoraggio e valutazione dei processi e dei loro esiti assume un valore dirimente per la piena riuscita della strategia del Piano.

Un'altra delle questioni vitali per l'efficacia del Piano è quella di rispondere adeguatamente alla sfida posta dalla presenza di forti e crescenti divari territoriali in materia di istruzione e formazione. Ridurre questi divari rappresenta uno dei prerequisiti per la riduzione stessa dei ritardi di sviluppo tra differenti aree territoriali del nostro Paese, nonché al loro interno. Il rischio è quello di perpetuare ritardi, di riprodurre condizioni, relazioni e modelli organizzativi cristallizzati che caratterizzano negativamente i territori, la loro storia sociale, le loro prerogative, la loro disponibilità di risorse e opportunità.

Su questo versante, l'intervento di riduzione dei rischi si sviluppa su due versanti:

- il primo, già in parte delineato in precedenza, è quello relativo alla costruzione di una offerta di qualità su tutto il territorio nazionale, che dovrebbe prescindere dalla dimensione territoriale garantendo che la qualità dei servizi offerti possa tendenzialmente essere la stessa in ogni contesto;

- il secondo si riferisce, invece, alla capacità di costruire percorsi di discriminazione positiva delle condizioni di offerta in quei territori (non solo nel Sud) dove le condizioni sopra descritte e i ritardi appaiono più critici.

In questa prospettiva è necessario che la verifica di efficacia dei percorsi attivati dovrebbe tendenzialmente superare un approccio per prove ed errore, agendo piuttosto nella direzione di una promozione di attività di analisi e di ricerca che mettano in chiaro gli elementi salienti di efficacia delle pratiche e si concentrino su una loro possibile modellizzazione e trasferimento e sulla diffusione di strumenti evoluti di analisi del fabbisogno e delle opportunità (LMI), dai cui esiti ci attende emergano robuste indicazioni che consentano una più precisa diversificazione dei percorsi anche in termini di fruibilità e affettiva accessibilità.

Occorre riflettere, in primo luogo, sulla verifica dell'efficacia dei percorsi in relazione al tempo e alla modalità di fruizione, alla loro organizzazione temporale, alla spendibilità effettiva delle qualificazioni/certificazioni acquisite (senza la quale si rischia di produrre una forte dissonanza tra percorsi ad elevato investimento (emotivo e cognitivo in primo luogo) e loro effettiva finalizzazione): non andrebbe, cioè, dato per scontato che il rientro in formazione - come percorso buono in sé - sia autosussistente e indipendente dall'efficacia dei risultati a valle dell'investimento formativo.

Tutto questo va monitorato e letto in un'ottica di riaggiustamento delle dinamiche organizzative dell'offerta. Da questo punto di vista, si ritiene che lo sviluppo di strumenti e modelli a sostegno della crescita delle competenze diagnostiche degli operatori dei servizi per l'impiego e dei sistemi di LMI a sostegno dello sviluppo degli Osservatori regionali (e locali dove questo sarà possibile) siano essenziali e, per lo loro gran parte, dirimenti. Le attività di benchmark e di diffusione delle "scoperte" rappresentano, pertanto, un chiaro strumento di riduzione dei rischi su questo versante.

In questo contesto di riflessione non va dimenticato come la scelta di una collaborazione sempre più stretta tra gli stakeholder a livello territoriale rappresenti uno degli elementi di qualità degli interventi previsti dal Piano ed è, al tempo stesso, una delle aree di rischio attuativo rilevanti.

Nell'inserire nel PNA una Misura obiettivata all'ampliamento e al potenziamento di strumenti quali le reti per l'apprendimento permanente e i patti territoriali, vi è ampia consapevolezza circa le problematiche derivanti dalla sensibilità e ampiezza delle relazioni tra i sistemi di istruzione e formazione con il sistema delle imprese e delle loro rappresentanze a livello locale. Con esse andrebbe, infatti, costruito un processo di cooperazione a due vie, che dovrebbe crescere e rafforzarsi - oltre che attraverso lo sviluppo di relazioni fiduciarie da esercitare nelle sedi più opportune - anche nella capacità di informazione tempestiva sui fabbisogni delle imprese stesse e sulla disponibilità di competenze o di percorsi utili al loro più rapido reperimento.

Va da sé che la ricchezza delle opportunità non può considerarsi solo un elemento di natura relazionale tra gli attori. Appare evidente che esso dipenda anche dall'intervento proveniente da altri ambiti, quali quello del sostegno alle imprese, dell'innovazione organizzativa delle imprese stesse, dei percorsi di internazionalizzazione - che certamente vedono nella crescita delle competenze della popolazione e segnatamente dei giovani nel territorio un volano insostituibile e cruciale.

Dedicare al potenziamento dei CPI e degli Osservatori Regionali e alla costruzione di reti e Patti a sostegno delle politiche formative una specifica attenzione è un elemento che consente una adeguata riduzione del rischio. Dal funzionamento efficace di queste relazioni deriva, infatti, la qualità delle prospettive di sviluppo - anche su scala territoriale.

Un ultimo versante di analisi del rischio attuativo è relativo alla diffusione delle competenze digitali nella popolazione e tra gli operatori dei servizi (ai vari livelli).

Per quanto sia il PNA, sia l'insieme dei documenti di programmazione che il Piano contribuisce a valorizzare, considerino strategico intervenire sull'insieme delle competenze della popolazione, la possibilità di una

crescita dei livelli di padronanza di digital skill *per tutti* rappresenta uno degli elementi cruciali dell'intera strategia attuativa del Piano.

Una sistematica rilevazione dell'esistente in termini di offerta, anche attraverso la realizzazione e l'alimentazione continua di cataloghi dell'offerta regionale e locale, può giocare un ruolo dirimente rispetto a questa problematica. I rischi sono insiti in una scarsa capacità di differenziazione per livelli di padronanza, di una scarsa leggibilità da parte dei cittadini delle opportunità esistenti. D'altra parte, la pressione all'utilizzo del digitale proviene, altresì, dall'evoluzione dei canali di accesso e delle procedure adottate nell'erogazione dei servizi e dei comportamenti amministrativi. Come si sostiene da più parti, questo può essere causa di una ulteriore esclusione dei destinatari fragili dai panieri di cittadinanza ma è, al tempo stesso, un motore formidabile per la crescita della domanda di competenze digitali.

In questi termini, la crescita digitale del Paese va di pari passo che il miglioramento dell'infrastrutturazione del territorio e delle scuole e istituzioni formative, soprattutto al Sud: costruire opportune sinergie tra questi percorsi - molti dei quali a carico del PNRR - è un elemento di maturazione della prospettiva attuativa che il Piano ha già ampiamente delineato.

Infine, occorre delineare la dimensione di rischio interno al Piano, cioè di quegli elementi relativi al suo funzionamento e che riguardano l'utilizzo integrato dei Fondi, il controllo su una loro equilibrata destinazione nel tempo e la definizione di una tempistica sostenibile in relazione al coordinamento attuativo di quei percorsi che presuppongono una forte sinergia tra differenti livelli di governo.

In sintesi, la riduzione del rischio attuativo interno al Piano passa per una attenzione, già precedentemente delineata, alla governance dei processi. La complessa interazione tra differenti atti normativi, livelli e complementarità attuative può costituire un forte freno allo sviluppo di molte iniziative, inibendo il dispiegamento più ampio dei potenziali risultati. Una costante osservazione e rimozione di potenziali colli di bottiglia, insieme ad un richiamo alla crescente *openmindness* tra e nei livelli di governance e ad un incremento costante dei livelli di confronto e collaborazione tra amministrazioni, centrali e regionali, che si avvalga anche di azioni di trasferimento di buone prassi gestionali e amministrative, possono rappresentare una buona ricetta.

Allegato 1 – Riferimenti normativi e programmatici delle Misure

n. Misura	Misura ⁴¹	Obiettivo generale	Riferimenti normativi ⁴²	Riferimenti programmatici ⁴³
1	Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali	Strutturare percorsi formativi in coerenza con i fabbisogni derivanti dai territori in relazione al contesto socio-economico-produttivo locale per ridurre il <i>mismatch</i> tra domanda e offerta di lavoro	Decreto Lgs. 61 del 13.04.2017 Decreto del 24.05.2018 n.92 Decreto MIUR – MLPS – MEF 17/05/2018 (<i>Criteri generali per il raccordo tra i sistemi IP e leFP</i>) Decreto MIUR 22/05/2018 e decreto MI – MLPS 7/7/2020 (<i>Accordo sui passaggi IP e leFP e recepimento nuovo Repertorio nazionale figure professionali leFP</i>) Decreto interministeriale MI – MLPS 23/12/2021 n. 358 (<i>istituzione Rete nazionale scuole professionali</i>)	PNRR Misura 4 – Riforma 1.1 – <i>Riforma degli istituti tecnici e professionali</i> <u>Atto di indirizzo del Ministro:</u> - Priorità politica 1) <i>Garantire il diritto allo studio per tutte le studentesse e per tutti gli studenti – Linea di azione: Contrasto alla dispersione scolastica, riduzione della povertà educativa e dei divari territoriali</i> - Priorità politica 2) <i>Potenziare l'offerta formativa nelle scuole di ogni ordine e grado - Linea di azione: Istruzione secondaria tecnica e professionale e ITS</i> <u>Linee programmatiche del Ministro:</u> <i>Costruire una moderna filiera formativa professionalizzante</i>
2	Affermare la centralità dei discendenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite	Personalizzazione degli apprendimenti per gli studenti dell'area TVET e valorizzazione delle competenze comunque acquisite attraverso l'implementazione del Sistema nazionale di certificazione delle competenze	Decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010 n. 88 Decreto Lgs. 61 del 13.04.2017 Decreto del 24.05.2018 n.92 D.P.R. 263/2012 Decreto Lgs. 13/2013 Decreto interministeriale MLPS – MI dell'8 gennaio 2018 Decreto interministeriale MLPS – MI – MUR – MPA del 5 gennaio 2021	PNRR Misura 4 – Riforma 1.1 – <i>Riforma istituti tecnici e professionali</i> Atto di indirizzo del Ministro: Priorità politica 1) <i>Garantire il diritto allo studio per tutte le studentesse e per tutti gli studenti - Linea di azione: Contrasto alla dispersione scolastica, riduzione della povertà educativa e dei divari territoriali</i> 2) <i>Potenziare l'offerta formativa nelle scuole di ogni ordine e grado</i>

⁴¹ La Misura 9 non è inserita nella tabella in considerazione di contenuti non normati.

⁴² Si tratta dei Riferimenti Normativi essenziali

⁴³ Si tratta dei riferimenti Programmatici essenziali

				<p>Linee programmatiche del Ministro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di elementi di personalizzazione con una quota del curriculum opzionale a disposizione degli studenti - Uniformare i modelli di certificazione delle competenze
3	Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro	Sviluppo di strumenti di Labour Market Intelligence (LMI), <i>skills forecasting</i> , analisi del fabbisogno del mercato del lavoro per il disegno delle qualificazioni e la programmazione dell'offerta formativa	<p>DECRETO 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).</p> <p>DECRETO 14 dicembre 2021 – Adozione Piano Nuove Competenze</p>	<p>Piano di rafforzamento dei CPI</p> <p>PNRR: Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione</p> <p>Piano Nazionale nuove competenze – PNC 2021</p> <p>Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori – GOL 2021</p>
4	Offerta formativa in modalità duale	Ampliamento dell'offerta in modalità duale	<p>Legge 53 del 2003</p> <p>Decreto Lgs 226 del 2005</p> <p>Decreto Lgs. 61 del 2017</p> <p>Decreto Lgs. 81 del 2015</p> <p>Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015</p> <p>Decreto MI – MLPS del 7.07.2020</p> <p>Recepimento Accordo Rep. 155/CSR del 1309.2019 – Adozione nuovo Repertorio delle figure professionali leFP (Qualifiche triennali e Diplomi professionali quadriennali)</p>	<p>PNRR: Missione 5 Componente 1 – Intervento 1.4 Sistema duale</p> <p>Piano Nazionale Nuove Competenze – PNC 2021</p> <p>Piano Garanzia Occupabilità Lavoratori - GOL 2021</p> <p>Linee Guida Sistema Duale (in via di definizione)</p>
5	Flessibilizzazione dell'offerta formativa	Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling.	<p>Riferimenti Normativi</p> <p>Legge n. 92/2012</p> <p>D. Lgs. N. 13/2013</p> <p>DIM 30 giugno 2015</p> <p>Legge 107/2015 (il comma 44 che prevede il coinvolgimento delle istituzioni formative accreditate per potenziare l'offerta formativa per il secondo ciclo)</p> <p>Accordo del 1 agosto 2019 tra il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano riguardante l'integrazione e modifica del Repertorio nazionale delle figure</p>	<p>PNRR: Missione 5 Componente 1 – Intervento 1.4 Sistema duale</p> <p>Piano Nazionale nuove competenze – PNC 2021</p> <p>Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori – GOL 2021</p> <p>Linee guida Sistema duale (in via di definizione)</p> <p>Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta</p>

			<p>nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali, l'aggiornamento degli standard minimi relativi alle competenze di base e dei modelli di attestazione intermedia e finale dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, di cui all'Accordo in Conferenza Stato – Regioni del 27 luglio 2011.</p> <p>Decreto MI – MLPS del 7.07.2020 – Adozione nuovo Repertorio delle figure professionali IeFP (Qualifiche triennali e Diplomi professionali quadriennali)</p> <p>Decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021</p> <p>Accordo in Conferenza Unificata dell'8 luglio 2021 - Adozione Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta</p> <p>DECRETO 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).</p> <p>DM 14 dicembre 2021 – adozione PNC</p> <p>Communication on a European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience</p>	
6	Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)	Diffusione dei servizi IVC	<p>Legge 92 del 2012</p> <p>Decreto Lgs. 13 del 2013</p> <p>Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015</p> <p>Decreto MLPS di concerto con il MIUR del 8.01.2018 recante istituzione e disposizioni operative in materia di quadro nazionale delle qualificazioni</p> <p>Decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021</p> <p>DM 14 dicembre 2021 – adozione PNC</p>	<p>Piano Nazionale nuove competenze – PNC 2021</p> <p>Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori – GOL 2021</p> <p>Linee guida Sistema duale (in via di definizione)</p> <p>Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta</p>
7	Diffusione delle <i>digital credentials</i>	Diffusione delle Digital Credentials	<p>Legge n. 92/2012</p> <p>D. Lgs. N. 13/2013</p> <p>DECRETO 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).</p> <p>DM 14 dicembre 2021 – adozione PNC</p> <p>Accordo in Conferenza Unificata dell'8 luglio 2021 - Adozione Piano strategico nazionale per lo</p>	<p>Piano Nazionale nuove competenze – PNC 2021</p> <p>Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori – GOL 2021</p> <p>Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta</p> <p>Documento "Proposte per la Strategia italiana in materia di tecnologie</p>

			sviluppo delle competenze della popolazione adulta DECISIONE (UE) 2018/646 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 18 aprile 2018 relativa a un quadro comune per la fornitura di servizi migliori per le competenze e le qualifiche (Europass) e che abroga la decisione n. 2241/2004/CE	basate su registri condivisi e Blockchain“ del Ministero Sviluppo economico
8	Rafforzamento della formazione sulle digital skills	Incremento dell’offerta formativa e dei percorsi realizzati finalizzati all’acquisizione delle competenze digitali (di cittadinanza e tecnico professionali)	Legge n. 92/2012 Accordo in Conferenza Unificata dell’8 luglio 2021 - Adozione Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta DECRETO 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL). DM 14 dicembre 2021 – adozione PNC	Piano Nazionale nuove competenze – PNC 2021 Programma di riforma Garanzia per l’Occupabilità dei Lavoratori – GOL 2021 Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta
9	Formazione degli operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro	Migliorare le competenze degli operatori dei Sistemi Regionali della Formazione Professionale e del Lavoro	Legge n. 92/2012: D. Lgs. N. 13/2013: DIM 30 giugno 2015: DIM 8 gennaio 2018: DIM 5 gennaio 2021: DM 14 dicembre 2021:	Piani di rafforzamento SPI PNRR: Potenziamento Centri per l’Impiego Investimento 1.1 M5C1 Programma GOL (PAR) e possibile aggancio alle attività sperimentali
10	Rilanciare le Reti territoriali per l’apprendimento permanente e sviluppare i Patti territoriali	Attivazione di reti territoriali per l’apprendimento permanente o patti territoriali a livello regionale che attivino collaborazioni tra CPI, enti di formazione, istituzioni scolastiche, imprese, Università, CIA, etc	Legge n. 92/2012: Accordo del 10 luglio 2014 Accordo in Conferenza Unificata del 8 luglio 2021 Accordo in Conferenza Unificata 10 Luglio 2014 “Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l’apprendimento permanente e all’organizzazione delle reti territoriali”	Piani di rafforzamento SPI: <u>PNRR:</u> Potenziamento Centri per l’Impiego Investimento 1.1 M5C1 Programma GOL e possibile aggancio alle attività sperimentali Piano Strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta

Allegato 2 – Contributo Misure al raggiungimento dei benchmark

MISURA	BENCHMARK (contributo)
Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali	il 60% dei diplomati/qualificati dell'IFP beneficia dell'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale e la quota di diplomati/qualificati nell'IFP occupati dovrebbe essere almeno dell'82%
Affermare la centralità dei discenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite	il 60% dei diplomati/qualificati dell'IFP beneficia dell'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale e la quota di diplomati/qualificati nell'IFP occupati dovrebbe essere almeno dell'82%
Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro	la quota di diplomati/qualificati nell'IFP occupati dovrebbe essere almeno dell'82%
Offerta formativa in modalità duale	il 60% dei diplomati/qualificati dell'IFP beneficia dell'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale
Flessibilizzazione dell'offerta formativa	la quota di diplomati/qualificati nell'IFP occupati dovrebbe essere almeno dell'82%
Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)	il 60% dei diplomati/qualificati dell'IFP beneficia dell'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale
Diffusione delle digital credentials	la quota di diplomati/qualificati nell'IFP occupati dovrebbe essere almeno dell'82%
Rafforzamento della formazione sulle digital skills	la quota di diplomati/qualificati nell'IFP occupati dovrebbe essere almeno dell'82%
Formazione operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro	il 60% dei diplomati/qualificati dell'IFP beneficia dell'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale
Rilanciare le Reti territoriali per l'apprendimento permanente e sviluppare i Patti territoriali	il 60% dei diplomati/qualificati dell'IFP beneficia dell'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale