



Co-funded by the
European Union

Call: ERASMUS-EDU-2021-AL-AGENDA-IBA
Implementing renewed priorities for the European Agenda
for Adult Learning
National Coordinators for the implementation of the Agenda



CENTRO DI RICERCA SPERIMENTAZIONE E SVILUPPO DEL LAZIO

CORSO PER DIRIGENTI SCOLASTICI E STAFF CPIA DEL LAZIO

PROGETTARE SERVIZI DI ACCOGLIENZA E ORIENTAMENTO PER FAVORIRE L'ACCESSO ALL'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI

Contenuti e implicazioni delle politiche programmate e in corso di implementazione in Italia per l'apprendimento in età adulta: dalle evidenze alle misure

Claudio Vitali - coordinatore nazionale dell'Agenda europea dell'età adulta, INAPP

Sommario

1. La ricostruzione del quadro strategico e normativo programmatico e le evidenze statistiche	2
BOX 1 - Le evidenze statistiche rilevanti – (<i>Estratto da PNA pagg. 18-23</i>)	3
2. Otto obiettivi di livello generale.....	8
3. Il quadro strategico delle politiche nazionali in materia di apprendimento permanente, facendo riferimento ai principali documenti di programmazione e al quadro normativo vigente:.....	9
Box 2 – Policies e programmi (<i>Estratto da PNA - pagg. 3-17</i>)	10
4. PNA - Le dieci Misure del PNA – Italia	22
5. Effetti attesi dall'implementazione del PNA	23

Il presente supporto formativo è realizzato con il supporto del Programma Erasmus+ dell'Unione Europea
Gli Autori sono i soli responsabili di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle
informazioni in essa contenute

1. La ricostruzione del quadro strategico e normativo programmatico e le evidenze statistiche

La ricostruzione del quadro strategico e normativo programmatico e le evidenze statistiche 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):

- ✓ **bassi livelli di qualificazioni e analfabetismo funzionale**
- ✓ **padronanza insufficiente di competenze digitali**
- ✓ **bassa attrattività dell'IFP (scarsa partecipazione)**
- ✓ **mismatch orizzontale e verticale**

Criticità trasversale: complessità della governance

BOX 1- Le evidenze statistiche rilevanti – (Estratto da PNA pagg. 18-23)

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 disegualianze 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 analisi¹, 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 attività di istruzione e formazione** in Europa aveva mostrato un calo considerevole, dopo aver registrato segni di crescita negli ultimi anni².

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.

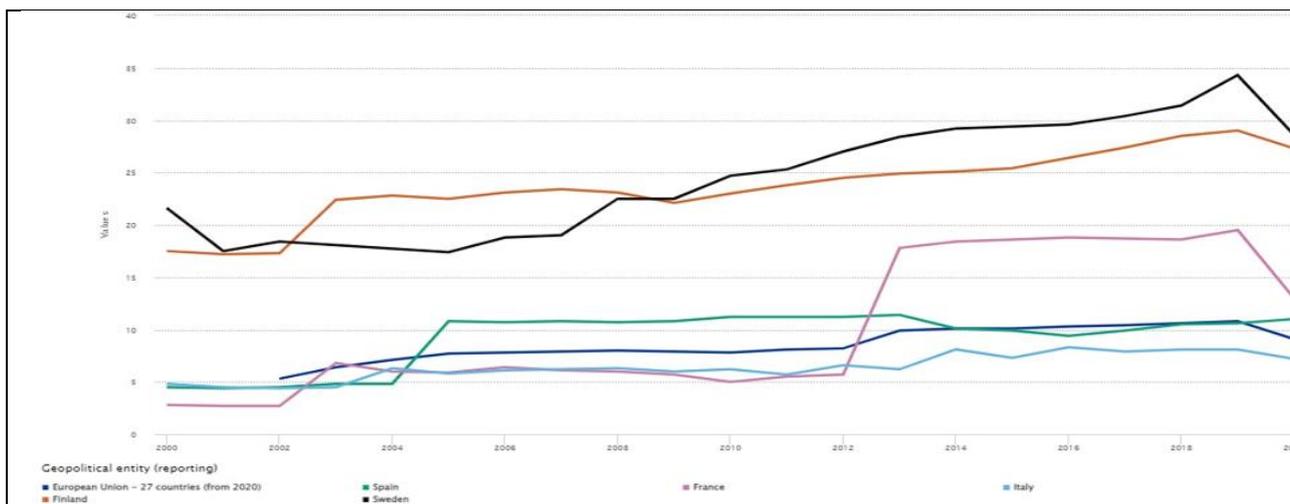
Tab. 1 - Tasso di partecipazione a istruzione e formazione (ultime 4 settimane)

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 AES³, 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

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 qualificati⁴

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

¹ Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta

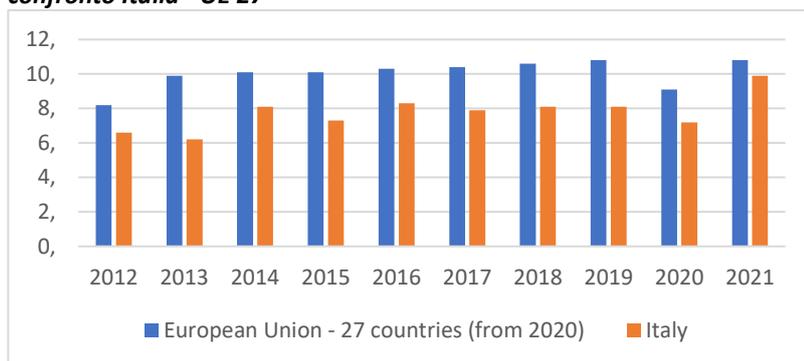
² La media europea è scesa dall'11,3% nel 2019 (UE-28) al 9,2% nel 2020 (UE-27). Anche in Italia era diminuito il tasso di partecipazione, ma la riduzione era stata più contenuta (dall'8,1% al 7,2%) anche grazie ad un massiccio ed efficace ricorso alla DAD (Didattica a Distanza) che ha evitato l'interruzione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

³ Va considerato il limite della indisponibilità di dati più recenti.

⁴ 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.

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

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). Sarebbe, 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.

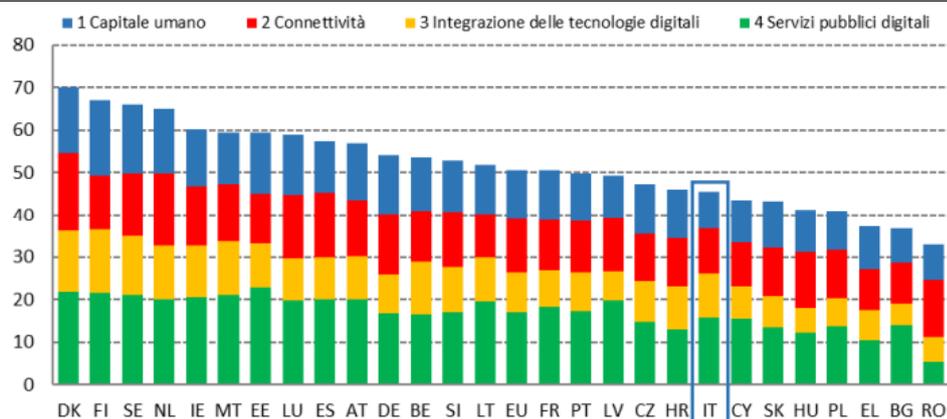
Tab. 6 - Tasso di occupazione adulti low skilled (20-64 anni)

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 2021⁵ 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

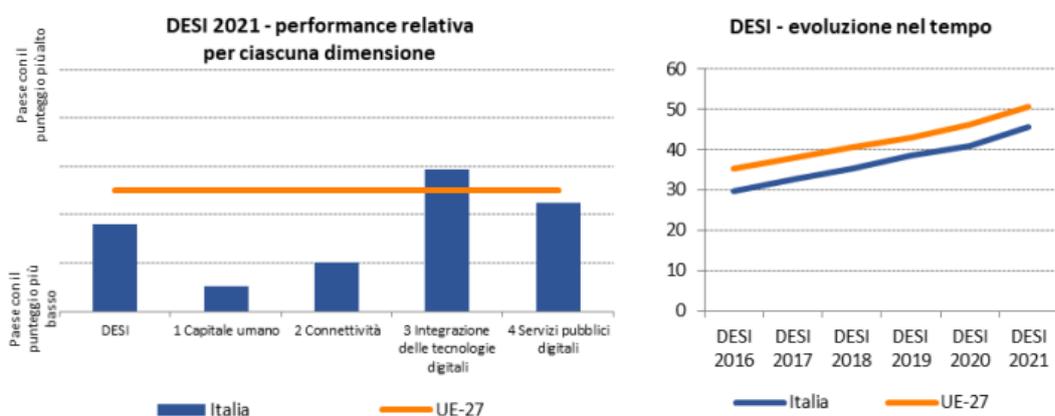
Fig. 4 - Indice di digitalizzazione dell'economia e della società 2021 - ITALIA

⁵ Cfr. Indice di digitalizzazione dell'economia e della società 2021 - ITALIA <https://digitalstrategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.



Fonte: Rapporto DESI 2021, Italia

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

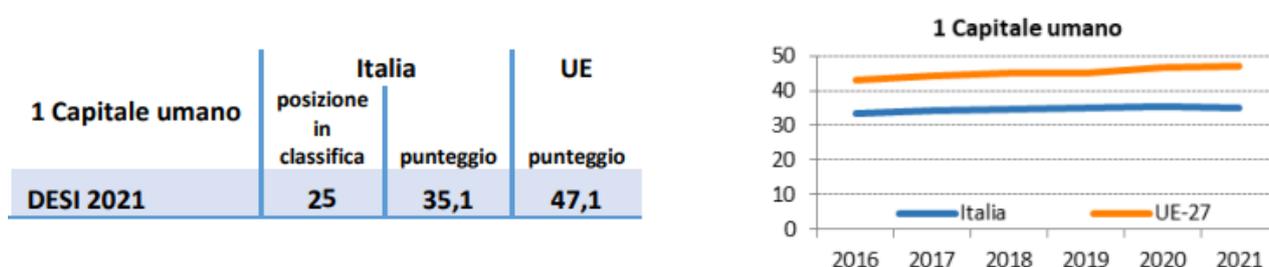


Fonte: Rapporto DESI 2021, Italia

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 Unioncamere⁶ 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, 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,
Ingegneri elettrotecnici	74,1	40,5	30,
Installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche	71,4	60,5	9,
Meccanici collaudatori	69,8	30,6	30,
Saldatori e tagliatori a fiamma	68,6	41,9	25,
Agenti immobiliari	68,4	33,6	26,
Tecnici programmatori	67,0	44,5	19,
Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	66,8	34,2	29,
Meccanici artigianali, riparatori automobili e profess. assimilate	64,0	29,1	32,
Agenti assicurativi	62,3	30,3	16,
Progettisti e amministratori di sistemi	61,6	34,2	15,
Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	61,2	41,2	15,
Artigiani e operai specializ. lavorazioni artigianali casearie	60,9	14,5	44,
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	59,6	30,5	25,

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

⁶ Sistema informativo Excelsior - LA DOMANDA DI PROFESSIONI E DI FORMAZIONE DELLE IMPRESE ITALIANE NEL 2021

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. Otto obiettivi di livello generale

In termini speculari, alle sfide selezionate corrispondono otto obiettivi di livello generale:

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

3. Il quadro strategico delle politiche nazionali in materia di apprendimento permanente, facendo riferimento ai principali documenti di programmazione e al quadro normativo vigente:

- ❑ *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*
- ❑ *Piano Nazionale Nuove Competenze*
 - ❑ *Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)*
 - ❑ *Programma di rafforzamento del Sistema duale*
 - ❑ *Fondo Nuove Competenze (FNC)*
- ❑ *Adeguamento dell'offerta di istruzione tecnica e professionale*
- ❑ *Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti*
- ❑ *Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro*
- ❑ *Accordo di Partenariato Italia – Fondi di coesione (FSE+ / PN e PR)*
- ❑ *La strategia per l'apprendimento permanente:*
 - *il sistema delle reti territoriali integrate*
 - *il sistema nazionale di certificazione delle competenze (SNCC)*
 - *il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro – SIU*
- ❑ *Strategia Nazionale per le Competenze Digitali*

Box 2 – Policies e programmi (Estratto da PNA - pagg. 3-17)

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 programmatorio 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 PNRR⁷ 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 Competenze⁸ (PNNC) rappresenta l'impegno del Governo italiano per cogliere l'obiettivo di definire livelli essenziali dell'IFP da assicurare su 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 adottati⁹ configurandosi come quadro di coordinamento più complessivo delle riforme e degli specifici investimenti previsti nell'ambito del PNRR¹⁰:

- *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 riforma¹¹. 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 attesi¹².

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 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 duale¹³ 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;

⁷ Missione 5 Inclusione 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.

⁸ 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.
- **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.

⁹ 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

¹⁰ Missione 5, componente 1

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ Previsto nel PNRR, nell'ambito della Missione 5 Inclusione 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.

- 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)**¹⁴, 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 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.

¹⁴ 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)

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 adulta¹⁵. 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 2019¹⁶ e successivamente modificato l'anno successivo¹⁷. 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, offerti 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, occorre prevedere - sia per i nuovi assunti, che per gli operatori già in organico -

¹⁵ DPR 263/12 e Decreto 12 marzo 2015

¹⁶ Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali pro tempore 28 giugno 2019, n. 74

¹⁷ 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)

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 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 nazionali¹⁸.

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 supporto¹⁹. 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*

¹⁸ 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.

¹⁹ 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."

quello dell'istruzione e della formazione. Sono previsti percorsi personalizzati per 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 2012²⁰ 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:

²⁰ LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, commi da 51 a 61 e da 64 a 68.

- 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 lavoro²¹**, 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 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 rete²² assolvono funzioni di accoglienza, orientamento e analisi dei fabbisogni formativi delle persone più svantaggiate e di individuazione e previsione della domanda di

²¹ LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art 4, commi 55 e 56.

²² 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.

competenze attese del sistema produttivo. Sulla base delle Linee strategiche di intervento contenenti gli elementi costitutivi essenziali delle reti territoriali²³, 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 permanente²⁴ 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)²⁵, istituito nel 2013²⁶ e messo a regime nel 2021²⁷, 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.

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:

- 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)²⁸, quali: sussidiarietà, centralità della persona, semplicità, accessibilità, trasparenza, oggettività, tracciabilità, riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equità e non discriminazione;
- di livelli essenziali delle prestazioni dei servizi di individuazione, validazione e certificazione, validi per tutti gli enti pubblici titolari;
- 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);
- 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).

²³ ACCORDO IN CONFERENZA UNIFICATA, 10 luglio 2014.

²⁴ 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.

²⁵ LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art 4, commi 58 e 64 – 68.

²⁶ DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

²⁷ DECRETO INTERMINISTERIALE, 5 gennaio 2021.

²⁸ 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.

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)²⁹ inserite nei repertori di propria competenza e ricomprese nel Repertorio nazionale³⁰.

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.

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:

- a. hanno valore sull'intero territorio nazionale secondo le norme che li regolano;*
- b. sono riconoscibili, a livello europeo e internazionale, attraverso la referenziazione ai livelli del QNQ quale riferimento unico al Quadro EQF;*
- c. 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

²⁹ 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.

³⁰ 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.

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 informative³¹ 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 qualificazioni³²;*
- 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

³¹ DECRETO INTERMINISTERIALE, 30 giugno 2015.

³² 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.

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 rilasciati³³;

c) il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro - SIU³⁴, istituito nel 2015³⁵, 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 ANPAL³⁶ e nodi di coordinamento regionali e delle Province autonome³⁷. Il SIU costituisce la base informativa per la formazione e il rilascio del Fascicolo elettronico del Lavoratore (ex Libretto formativo del cittadino³⁸), 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;

³³ 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.

³⁴ DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150, artt. 13, 14 e 15.

³⁵ DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150, artt. 13, 14 e 15.

³⁶ 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 Province autonome, il repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e attività e programmi europei per la formazione e l'occupazione.

³⁷ 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.

³⁸ DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i).

- 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.

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 attualizzati 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 (leFP), 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 leFP.

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.

4. PNA- Le dieci Misure del PNA – Italia

1. Supportare l'innovazione nell'IFP (settore Istruzione) e accompagnare la Riforma degli Istituti Professionali
2. Affermare la centralità dei discenti attraverso flessibilità e personalizzazione dei percorsi educativi e formativi e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite
3. Rafforzamento delle capacità analitiche per la lettura dei sistemi locali del lavoro
4. Offerta formativa in modalità duale
5. Sviluppo di cataloghi regionali dell'offerta formativa per percorsi di politica attiva del lavoro flessibili e finalizzati all'upskilling e reskilling
6. Diffusione dei servizi di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze (IVC)
7. Diffusione delle digital credentials
8. Rafforzamento della formazione sulle digital skills
9. Formazione operatori dei sistemi regionali della Formazione Professionale e del Lavoro
10. Rilanciare le Reti territoriali per l'apprendimento permanente e sviluppare i Patti territoriali

5. Effetti attesi dall'implementazione del PNA

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;
- 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);
- momenti sempre più frequenti e stabili di ingresso, transito e attraversamento dei nodi delle reti per l'apprendimento permanente da parte dei cittadini, con conseguente significativo incremento delle loro conoscenze sui vantaggi e sulle peculiarità di questi sistemi diffusi sui territori di ascolto e di incontro;
- 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,
- crescita esponenziale delle competenze digitali dei cittadini;
- capacità informativa dell'intero sistema sui processi relativi all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro migliorata.