



## Editoriale

L'editoriale di questo mese riprende e sintetizza le principali conclusioni del Rapporto di valutazione dell'implementazione della Raccomandazione "Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti" ("Upskilling Pathways") predisposto dalla Commissione europea.

Le indicazioni in essa contenute avrebbero dovuto accompagnare gli Stati membri verso un adeguamento progressivo delle strategie di contrasto a fenomeni di inadeguatezza della qualità del capitale umano rispetto a sfide nuove ed emergenti sul piano socio-economico dettate, da un lato, dalle note tendenze dell'andamento demografico (con un progressivo invecchiamento della popolazione non compensato dalla natalità), dall'altro, dalla ineluttabilità delle transizioni verso una economia caratterizzata dal bisogno di contrastare gli effetti della recente crisi pandemica e da nuovi investimenti su sostenibilità ambientale e a supporto del migliore utilizzo delle potenzialità offerte dalle innovazioni in campo digitale e tecnologico. Al momento della sua finalizzazione, erano chiaramente stati identificati, come ostacoli da superare, insufficienti livelli educativi e tassi di partecipazione ancora

troppo limitati da parte della popolazione: fenomeni, tra l'altro, che vedevano l'Italia particolarmente colpita. L'approccio integrato previsto dalla Raccomandazione prevedeva una sequenza funzionale e organica tra tre fasi considerate cruciali per assicurare efficacia dell'investimento in educazione e formazione da parte di una utenza con bisogni di aggiornamento e riqualificazione delle proprie competenze da soddisfare, prestando attenzione ad esigenze di conciliazione con i propri tempi di vita e di lavoro e con la domanda di competenze espressa dai mercati del lavoro. La strategia dei 'tre passi', infatti, era stata disegnata proprio come misura di accompagnamento e presa in carico personalizzata, integrando una fase di analisi delle competenze possedute – anche allo scopo di valorizzarle e validarle, seguita da una progettazione del percorso di capacitazione in grado di interveni-

re sui gap di competenze individuati e completata da una certificazione degli esiti formativi che avesse un valore per gli individui, per i contesti produttivi e per il contesto sociale di riferimento dei beneficiari degli interventi. In esito ad una consultazione molto ampia dei principali stakeholders, istituzionali e socio-economici, è stato possibile analizzare gli effetti generati e ascrivibili

direttamente o indirettamente all'implementazione della Raccomandazione, leggendoli secondo criteri di efficacia, efficienza e pertinenza, anche per comprendere quali potessero essere i margini di miglioramento delle policies nazionali ed europee e determinare i campi destinatari di nuovi investimenti.

In termini di efficacia, i riscontri alla survey coordinata dalla Commissione europea permettono di concludere che gli effetti sono di dimensione moderata. Ad una attuazione piuttosto disomogenea dei diversi Stati membri, con interventi di portata limitata, si affiancano carenze di coordinamento e governance pienamente condivisa. In effetti, miglioramenti evidenti si sono riscontrati solo nella metà dei Paesi<sup>1</sup>. Emerge, comunque, una percezione condivisa dell'utilità della Raccomandazione come catalizzatore intorno ad obiettivi di progressivo adattamento e miglioramento delle competenze (soprattutto nelle fasce di popolazione adulta) e si riscontrano alcuni miglio-



menti rispetto a ciascuna delle tre fasi (se considerate singolarmente). I processi di valutazione e validazione delle competenze sono ormai avviati in molti Paesi, ma persistono problematiche rispetto alla professionalizzazione del personale e a una percezione sociale priva di stigmatizzazioni. La valutazione delle competenze può essere comunicata in modo più positivo e motivante mettendo in rilievo quelle esistenti dalle quali partire. Anche rispetto all'offerta di apprendimento personalizzata a favore di adulti *low skilled* sembrano persistere problematiche, principalmente dovute a finanziamenti insufficienti o irregolari nei flussi. Infine, escludendo i casi in cui la qualifica o il diploma vengono rilasciati all'interno dei contesti formali di apprendimento, si registra ancora una certa difficoltà ad integrare la certificazione nei processi di *upskilling* e *reskilling*. Qualche risultato interessante – ma ancora insufficiente – si registra in termini di diminuzione (del 23,4 %) della percentuale di adulti poco qualificati tra i 25 e i 64 anni: da 56,1 milioni nel 2016 si è passa-

<sup>1</sup> BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, HR, IT, LV, MT, PL e SK. Cfr. RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO 'VALUTAZIONE della raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità', **COM(2023) 439 final**, pag.3.

ti a 48,7 milioni nel 2021. Naturalmente, rispetto a questa performance hanno un peso anche i cambiamenti demografici. Un altro elemento significativo riguarda l'offerta disponibile di servizi di orientamento, incrementata soprattutto nei servizi pubblici per l'impiego. Tale incremento avrebbe prodotto risultati migliori, ma bassi livelli di sensibilizzazione e il fatto che l'offerta non sia sempre disponibile alle persone, con un basso livello di competenze, che non sono disoccupate, influenzano la dimensione dell'accessibilità e della piena fruizione delle opportunità. Permane, infine, una criticità nell'integrare le tre fasi: si registrano ancora carenze di coordinamento tra i diversi stakeholder e la strategia dei 'tre passi' dovrebbe essere sostenuta anche con politiche che riguardano altri settori (della salute, della protezione sociale, dello sviluppo economico, ecc.).

In termini di efficienza, la survey ha fatto emergere una comune percezione tra i rispondenti

rispetto al fatto che i costi di attuazione sarebbero pienamente giustificati dai benefici potenziali: ma la mancanza di raccolte sistematiche di dati amministrativi e di monitoraggio contabile non permette di trarre conclusioni basate su solide evidenze.

Infine, in termini di coerenza emerge come la Raccomandazione appaia funzionalmente complementare con altre iniziative dell'UE pertinenti relative a competenze e occupazione e come *"le misure proposte offrano un quadro strategico completo per orientare le azioni di attuazione a livello nazionale. I portatori di interessi riferiscono anche di un elevato livello di coerenza tra la raccomandazione e le politiche e le strategie coerenti a livello nazionale e regionale<sup>2</sup>".*

Nell'**Intervista del mese** questi temi vengono ulteriormente ripresi e approfonditi con riflessioni specifiche sulla realtà italiana.



2 Valutazione della raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità, **COM(2023) 439 final**, pag.6.



## L'intervista



Questo mese intervistiamo Claudio Vitali, responsabile del *Servizio Internazionalizzazione* e responsabile del Gruppo di lavoro a supporto del Coordinatore nazionale per l'Italia dell'Anno europeo delle competenze

**Nell'editoriale di questo numero della Newsletter abbiamo messo in evidenza le principali risultanze emerse nel Rapporto di valutazione dell'attuazione a livello europeo della Raccomandazione del Consiglio Upskilling Pathways. A distanza di cinque anni dalla sua uscita quali sono, soprattutto rispetto al nostro Paese, le sfide persistenti?**

Le conclusioni del Rapporto della Commissione europea hanno identificato la persistenza di quattro sfide che, seppur con estensione variabile, riguardano tutti gli Stati membri. Per quanto riguarda l'evidenziata disomogeneità nell'attuazione, già nel primo rapporto nazionale era stato rilevato come il Paese presentasse un quadro normativo favorevole ad accogliere gli stimoli principali e sostanzialmente in corso di attuazione. Certamente, la sensibilità rispet-

to alle criticità che avevano originato la Raccomandazione era particolarmente elevata. I tassi di partecipazione degli adulti erano estremamente bassi ed estremamente preoccupanti erano i livelli educativi e formativi raggiunti dalla popolazione italiana. È opportuno ricordare, infatti, che l'analfabetismo funzionale, ovvero l'insufficiente dominio di competenze di literacy e numeracy da parte degli adulti, era un fenomeno che riguardava circa 13 milioni di cittadini; così come troppo elevato era il numero (di poco superiore ai 15 milioni) di coloro che avevano al massimo completato i percorsi dell'obbligo educativo. Se la Raccomandazione conteneva l'indicazione di individuare gruppi target prioritari di intervento, questa situazione – unitamente al modello di intervento che caratterizza l'approccio nazionale all'erogazione dei servizi educativi e formativi – non permetteva altre opzioni se non quella di mettere a punto policies di carattere universalistico, incrementali e progressive. In Italia, la Raccomandazione ha assunto quindi un ruolo di catalizzatore e di indirizzo di investimenti comunque già messi in campo. Negli ultimi cinque anni – anche in esito all'insorgere della crisi pandemica – la programmazione delle policies ha subito sia una accelerazione sia un deciso mutamento delle modalità di *decision taking* e *policy design*, molto più condiviso e partecipato rispetto ai decenni precedenti. Il bisogno di dare risposte urgenti a problematiche esasperate di mismatch, di adattare i contenuti dei percorsi educativi e formativi alle sfide emergenti e a supporto delle transizioni verdi e digitali e di valorizzare competenze esistenti ma non formalmente spendibili, han-

no decisamente spinto nella direzione di dare gambe e sostanza al disegno del sistema di apprendimento permanente messo a punto con la Legge n. 92/2012 e con la Legge n. 107/2015 (cosiddetta della Buona scuola). Un sistema che può, oggi, avvalersi di procedure chiaramente definite per quanto riguarda i processi di IVC che, con tutta evidenza, sono quelli a presidio degli step 1 e 3 richiamati dalla Raccomandazione. Per quanto riguarda la portata delle azioni riconducibili alla Raccomandazione, anche se non direttamente determinate dalla stessa, l'offerta esistente di percorsi flessibili e personalizzati è significativamente aumentata: basti pensare alla consistenza degli investimenti di dispositivi come GOL, FNC e rafforzamento del Duale. A queste misure, che hanno impatto diretto sui beneficiari potenziali, sono state associate – e sono in corso di implementazione – importanti azioni di sistema (tra tutte, vale la pena di ricordare quella relativa al potenziamento dei CPI, sia sul piano della dotazione di personale, sia su quello dell'infrastruttura logistica e informativa). Certamente, l'evidenziata dipendenza da finanziamenti europei, per definizione soggetti a programmi limitati nel tempo e necessariamente non stabili e ripetibili, rappresenta un tema di riflessione: occorre trovare soluzioni al problema della stabilità nel tempo dei finanziamenti, così come bisogna ancora operare in direzione di garantire sostenibilità e replicabilità di quegli interventi che hanno mostrato la propria efficacia ed efficienza. Il Paese è, infatti, ancora caratterizzato da importanti divari e disuguaglianze nella messa a disposizione di risposte accessibili ovunque e per chiunque, con differenze di qualità e di quantità nella disponibilità dei servizi che marcano ancora una distanza tra aree geografiche e territori regionali.

**Una problematica comune rilevata dal Rapporto riguarda l'integrazione spesso insufficiente delle tre fasi della Raccomandazione in un percorso completo, il che rispecchia il livello insufficiente di coordinamento strategico. In che misura le policies e i programmi recentemente elaborati – molti dei quali in corso di attuazione – considerano e si fanno carico della risposta a tali sfide?**

Come evidenziato, se si osservano sia i processi che li hanno determinati sia i contenuti di programmi come il PNRR o i PN e PR del FSE+ o, ancora, il Piano Nazionale di Attuazione della Raccomandazione sull'IFP e la Dichiarazione di Osnabrück, il tema della governance multi-livello e multi-attore è stato finalmente preso in carico. Esiste tra le diverse linee di intervento programmate un livello di coerenza interna inusitato, che finalmente permette di identificare la presenza di una *vision* strategica complessiva in grado di individuare azioni che intercettino e coniugano problematiche di tipo sociale, culturale, economico, educativo e formativo. Ciò non significa aver risolto i problemi dei bassi livelli di alfabetizzazione funzionale o delle qualificazioni ma, certamente, si riscontra una nuova attenzione e sensibilità politica accompagnate da importanti investimenti finanziari e non. I fenomeni di mismatch orizzontale e verticale continuano a determinare difficoltà di coprire vacancies esistenti (a fronte di disoccupazione ancora persistente) e di garantire competitività ai nostri sistemi produttivi: per risolvere queste problematiche la programmazione e la ricostruzione di un framework normativo sono condizioni necessarie ma non sufficienti. La sfida si sposta sul piano dell'implementazione, su quello della operazionalizzazione e della tradu-

zione in pratica delle soluzioni disegnate. Grande è la responsabilità, diffusa a tutti i livelli, che deriva da una disponibilità di risorse economiche che non trova riscontro nel passato. Si tratta di spendere, ma di spendere bene le risorse allocate. Una sfida che mi sento di aggiungere riguarda il potenziamento di due azioni che direi rivestono pari importanza: il monitoraggio e la valutazione. Entrambe previste tra quelle rubricate nella Raccomandazione *Upskilling Pathways*, trovano ancora eccessive difficoltà

ad essere implementate con la continuità e il rigore richiesti. È in gioco non tanto l'affermazione dell'esistenza di un diritto soggettivo alla formazione, quanto piuttosto la sua concreta esigibilità: un problema, quindi, che trascende e che si colloca piuttosto sul piano dell'affermazione definitiva di un modello sociale caratterizzato da partecipazione alla vita democratica, dove la partecipazione attiva non è riservata ad un numero ristretto di cittadini e garantita solo in alcune aree del Paese.



## Il progetto del mese

### PERCHÉ DELLA SELEZIONE

Il Programma Erasmus+ è uno dei principali strumenti di attuazione del Green Deal europeo, proprio perché rappresenta un dispositivo fondamentale per lo sviluppo di conoscenze, competenze e atteggiamenti per lottare contro i cambiamenti climatici e promuovere la crescita sostenibile dell'Unione europea. Nel contesto dell'attenzione posta dall'Anno europeo delle competenze allo sviluppo di green skill, risulta interessante analizzare il contributo fornito da **Green thinking 2020**, una buona prassi di Mobilità transnazionale Erasmus+, rilevante in materia di acquisizione di competenze verdi, che è stata coordinata dall'I.T.A.S. "A. Trentin" di Lonigo (VI), a capo di un consorzio di altri quattro istituti tecnici e professionali della provincia di Vicenza. Il progetto è stato realizzato in continuità con il precedente Green thinking 2018 (premiato dallo European Innovative Teaching Award per aver fornito opportunità di apprendimento per formare figure professionalmente adeguate e consapevoli della portata delle problematiche legate alla sostenibilità). Il territorio in cui il consorzio opera, infatti, è stato fortemente indebolito dallo sfruttamento industriale degli ultimi trenta anni, tanto da causare l'inquinamento della seconda falda acquifera più grande d'Europa. Nel corso degli anni, le scuole del consorzio hanno sviluppato una stretta collaborazione con le aziende locali, sempre più internazionalizzate e sensibili al loro impatto ambientale.

### OBIETTIVI

Green thinking 2020 ha avuto gli obiettivi di:

- riportare sul territorio, grazie alle esperienze di mobilità all'estero, idee, esperienza, buone prassi e competenze professionali utili a sostenere l'innovazione tecnologica e a stimolare l'imprenditorialità in una economia locale sempre più internazionalizzata, ma orientata alla sostenibilità ambientale della crescita economica;
- migliorare le opportunità occupazionali dei partecipanti formati a rispondere alle necessità delle imprese più dinamiche che migliorano i processi e sviluppano prodotti ecocompatibili, investendo sul capitale umano che possiede competenze green.

### PRODOTTI E RISULTATI

Il progetto ha realizzato 123 tirocini e stage all'estero, di cui: 99 tirocini di mobilità di 5 settimane per studenti di 17-18 anni e 24 stage aziendali ErasmusPRO di 13 settimane per neodiplomati in aziende ed organizzazioni dei seguenti Paesi: Irlanda, Portogallo, Spagna, Austria, Francia, Polonia, Germania, Slovenia. Tutti gli stage sono stati organizzati secondo le procedure ECVET e per le mobilità brevi, questa scelta ha consentito il riconoscimento dell'alternanza scuola-lavoro. Alcuni viaggi (Germania, Austria e Slovenia) sono stati, infine, effettuati con mezzi di trasporto sostenibili (treno+bus). Grazie all'esperienza, i partecipanti hanno acquisito conoscenze teoriche e competenze tecnico-pratiche in materia ambientale. In contesti diversi hanno osservato iniziative nei confronti dell'ambiente e di stili di vita sostenibile, esercitando un comportamento responsabile.

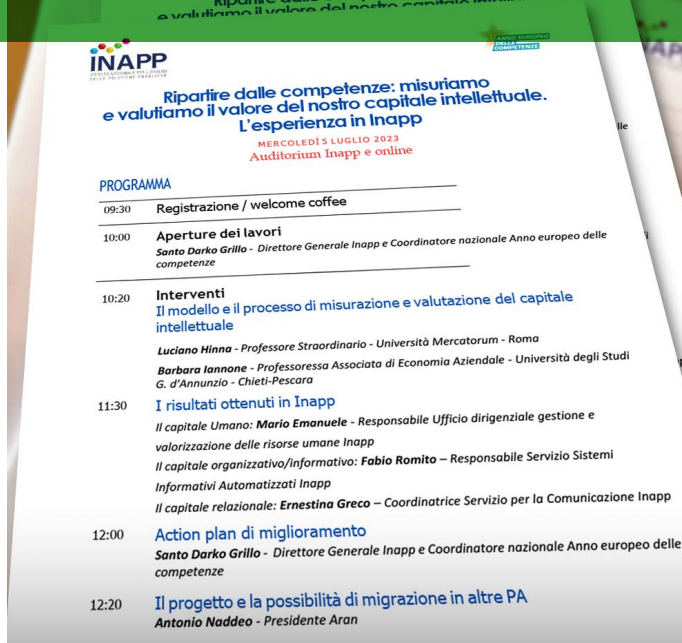
### PARTNER

Istituto Istruzione Superiore S. Ceccato (Italia) – I.I.S. Lonigo (Italia) – I.I.S. Marzotto-Luttazzi (Italia) – Fortes Impresa Sociale Srl (Italia) – I.I.S. Umberto Masotto (Italia) – Amadeus Verein Fur Transnationale Bildung (Austria) – International Horizons (Francia) – Italcontact (Germania) – European Career Evolution (Irlanda) – North West Academy of English Limited Ireland (Irlanda) – Futurum – Coordination of EU Projects (Polonia) – Camera di commercio italiana per il Portogallo (Portogallo) – Zavod Za Novodobno Izobrazevanje (Slovenia) – Advisers for International Programs in Spain SL (Spagna) – Conlan School Limited (Regno Unito) – North West Academy of English (Regno Unito).

### SITO DI PROGETTO

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2020-1-IT01-KA102-008195>

## Eventi e conferenze



Il **5 luglio** si è svolto presso l'Auditorium Inapp e online il seminario dal titolo **Ripartire dalle competenze: misuriamo e valutiamo il valore del nostro capitale intellettuale. L'esperienza in Inapp**. Obiettivo del seminario è stato quello di condividere con gli altri enti di ricerca italiani la metodologia e i risultati ottenuti dall'Inapp con un progetto sperimentale sulla misurazione del capitale intellettuale nelle sue diverse dimensioni. Il modello illustrato nel corso del seminario, già sperimentato in altri contesti sia pubblici che privati, è stato opportunamente adattato alla realtà degli enti di ricerca.

Le dimensioni in cui si articola il capitale intellettuale sono: il capitale umano, o capitale pensante, costituito dalle caratteristiche quali e quantitative delle risorse umane, nonché dalla capacità di gestirle secondo politiche adeguate, in grado di valorizzarne le competenze e sostenerne la motivazione. Il capitale organizzativo, o capitale pensato, invece, è composto da tutte le risorse materiali e

i sistemi infrastrutturali, creati nel tempo all'interno dell'azienda, che permettono alle conoscenze e competenze dei singoli di diventare patrimonio organizzativo e di realizzare in maniera univoca e sistematica l'attività dell'organizzazione. La terza dimensione del capitale intellettuale è il capitale relazionale, o capitale percepito, che si riferisce al patrimonio di relazioni instaurate all'interno e all'esterno dell'organizzazione, attraverso le sue risorse umane, l'attività di comunicazione ed il consenso dei suoi interlocutori pubblici e privati. È costituito dal complesso di relazioni sociali, interne ed esterne, di cui l'organizzazione dispone per conseguire le proprie finalità istituzionali. L'ultima dimensione del capitale intellettuale considerata è il capitale di innovazione, o capitale atteso, non presente nei modelli classici di rilevazione, ma diventato indispensabile in una stagione nella quale agli enti di ricerca si richiede di innovare, gestire il PNRR e rafforzare l'orientamento al miglioramento continuo a vantaggio del sistema Paese.

Nel pomeriggio del **5 luglio** Inapp e Unicef hanno dedicato un webinar alla partecipazione attiva dei minori nei processi decisionali che li riguardano. L'iniziativa rientrava nell'ambito del Protocollo d'intesa tra le due organizzazioni sottoscritto lo scorso anno e si è incentrata sulla presentazione di un working paper Inapp dal titolo **L'ascolto e la partecipazione di bambini e ragazzi come valore aggiunto nelle politiche pubbliche**. Il programma dei lavori, accanto agli interventi di giovani attiviste ed operatrici volontarie coinvolte in iniziative di *advocacy*, ha previsto la



partecipazione di rappresentanti istituzionali quali Gianfranco Costanzo (Capo dipartimento famiglia, Presidenza del consiglio) e Stefano Scarpelli (Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza), nonché i saluti di Santo Darko Grillo, Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze e Direttore generale dell'Inapp, e di Carmela Pace, Presidente Unicef.

Il **6 luglio**, presso la sede dell'Inapp, l'Eqavet National Reference Point (NRP) di Inapp ha organizzato il convegno finale dal titolo **Quality Assurance in VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience: three years after the EU Recommendation 2020**. L'evento ha rappresentato l'occasione per fare il punto al termine dei tre anni di attività collegati al progetto Eqavet NRP 2021-2023 attraverso la disseminazione di esperienze e progetti legati alla promozione della garanzia della qualità nell'Istruzione e nella Formazione professionale. La giornata si è aperta con il saluto del Direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo, in qualità di Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, e i saluti istituzionali da parte delle autorità nazionali, quali Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'Istruzione e del merito. Nella sessione mattutina, sono stati presentati tre *keynote speech* condotti rispettivamente dal segretariato Eqavet, dal Cedefop e dall'ETF che hanno avuto come focus le politiche, le strategie e le prassi europee in termini di assicurazione della qualità. A seguire, i referenti di alcuni National Reference Point europei, insieme al NRP italiano, hanno illustrato le principali attività e iniziative realizzate a livello nazionale, nell'ambito della rete Eqavet, nel triennio 2021-2023. Il



pomeriggio, infine, nel corso di un laboratorio sono state approfondite le buone prassi progettuali inerenti alle misure e agli strumenti per l'assicurazione della qualità, attuate attraverso il Programma Erasmus+.

## Save the date



Dal **14 al 16 settembre 2023**, presso la **fortezza di Montepulciano**, si terrà *Luci sul lavoro*, la manifestazione interamente dedicata al lavoro, dal titolo **Tempi e trasformazioni del lavoro**.

Con la riscrittura del Patto europeo di stabilità e crescita si apre per il nostro Paese un nuovo momento di programmazione, utile a coniugare politiche economiche, sociali e ambientali in un quadro strategico unico. Sarà l'occasione per costruire un piano di stabilità finanziaria di medio termine, allineando riforme e investimenti con un metodo di lavoro già sperimentato con il piano di ripresa e resilienza. Le forze politiche, economiche e sociali dovranno dimostrare di essere in grado di dialogare e cooperare per il bene dell'Italia e del progetto di integrazione europea. *Luci sul lavoro*, pertanto, organizza un confronto, articolato su due "tavoli", con l'obiettivo di fornire un contributo materiale allo sviluppo di un piano nazionale di medio-termine per la stabilità finanziaria e crescita del nostro Paese. Con questo esercizio, *Luci sul lavoro* offre una modalità di partecipazione più interattiva che intende valorizzare le competenze individuali, lo scambio e la convergenza di posizioni diverse, proponendosi come un vero e proprio elaboratore di idee.

L'Inapp parteciperà all'evento con uno spazio espositivo in cui saranno organizzati workshop, incontri e riunioni e con la presenza ai lavori del Tavolo 2 "Trasformare il lavoro, investire in competenze": nell'Anno europeo delle competenze il dibattito si concentrerà su proposte riguardanti le qualità minime delle politiche attive e l'adeguatezza e l'efficacia delle politiche di upskilling e reskilling connesse alla gestione delle transizioni lavorative attivate anche dal green deal.

Il 21 settembre, dalle 9:00 alle 14:00, si terrà presso l'Inapp un seminario pubblico organizzato dall'Agenzia Italiana per la Gioventù (presso cui è attiva l'Agenzia Nazionale Erasmus+|Gioventù) con Eurodesk, sul tema: la mobilità del personale nel campo dello sport nell'Azione chiave 1 -KA1- del programma Erasmus+|Gioventù|Sport 2021-2027. Il seminario, rivolto alle organizzazioni pubbliche e private che operano nel campo dello sport e dell'attività fisica a livello di base, approfondirà le priorità, le competenze, gli obiettivi, le caratteristiche e gli elementi per una progettazione di qualità nell'ambito dell'azione dedicata alla mobilità degli operatori attivi nella pratica sportiva di base.

## Da leggere





### L'offerta di alta formazione universitaria sulla Responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità

Il Paper arricchisce il filone di ricerca Inapp sul tema della Responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità. Analizza un altro segmento strategico dell'offerta formativa per lo sviluppo delle nuove competenze su uno dei principali obiettivi di crescita del nostro Paese, legate alla sostenibilità economica, sociale e ambientale dei modelli di sviluppo. L'indagine ha acquisito dati e informazioni sulle più recenti attività di alta formazione realizzate dalle università pubbliche e private italiane in materia di Responsabilità sociale di impresa e sostenibilità ambientale, sociale ed economica. L'indagine si è focalizzata sui master di primo e secondo livello, sui corsi di perfezionamento e su quelli di alta formazione concernenti i due anni accademici 2021-22 e 2022-23. La mappatura di tutti gli Atenei ha garantito la ricostruzione di un quadro attendibile di quanto realizzato dal mondo universitario in quest'ambito, sia per i giovani che per gli adulti, e ha consentito, al contempo, di individuare le direttrici strategiche e operative che le università stanno percorrendo su questi ambiti di grande attualità.

[Download del Documento](#)

# Anno europeo delle competenze in Italia: numeri chiave del mese



[CLIC AL SITO](#)   **00553**

Dati riferiti a luglio 2023