



Formazione continua e crescita professionale. L'osservatorio FondER sulle tematiche formative finanziarie¹

Ipotesi di scenario a tendere per la crescita professionale nel mondo del lavoro

Osservando l'attuale mondo del lavoro e le tendenze che in esso si stanno manifestando, tra cui le spinte normative riguardo le conoscenze e competenze dei lavoratori, verrebbe da pensare che presto ci troveremo davanti ad un mondo lavorativo per il quale il *paradigma temporale* fino ad oggi applicato “*istruzione-formazione-lavoro-pensione*” *potrebbe non essere più valido* nell'accezione che fino ad oggi gli abbiamo dato.

Il mondo del lavoro da tempo sta subendo un profondo ed accelerato processo di trasformazione sia per via della **trasformazione della domanda finale** e sia per la conseguente **trasformazione dei processi organizzativi e tecnici** utilizzati per la realizzazione dei prodotti e servizi.

Composizione e caratteristiche della domanda finale, proveniente dal proprio mercato di riferimento, stanno cambiando per vari fattori tra cui: l'evoluzione dei gusti e delle esigenze dei consumatori/clienti; l'evoluzione strutturale degli scambi e delle osmosi internazionali; l'evoluzione dei consumi sociali (servizi sociali, istruzione, sanità, energie rinnovabili, protezione ambientale, tempo libero, ecc.).

I processi organizzativi e tecnici cambiano soprattutto per l'impatto che hanno su di loro la digitalizzazione e le tecnologie informatiche (sistemi produttivi cibernetici, intelligenza artificiale, realtà aumentata, in sintesi tutta la quarta rivoluzione industriale).

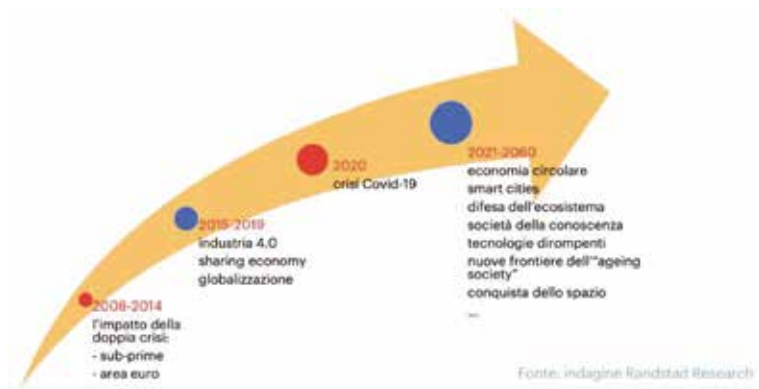
Per restare nel “mercato”, quindi, si genera la necessità per i lavoratori di modificare ed aggiornare continuamente le proprie competenze ed eventualmente crearne nuove e per i datori di lavoro la necessità di ampliare la propria vision per modificare continuamente le caratteristiche dei prodotti/servizi offerti o addirittura di realizzarne nuovi completamente diversi dai precedenti per poter rispondere alla “domanda” proveniente dal proprio “mercato”.

¹Relazione tenuta a Venezia il 23 luglio 2022 durante il Campus estivo di formazione Agidae “**Conoscenza, Competenza, Coraggio. Ambiente e Innovazione nelle scelte del futuro. Metodi e proposte per la Scuola, l'Assistenza, la Sanità**”.

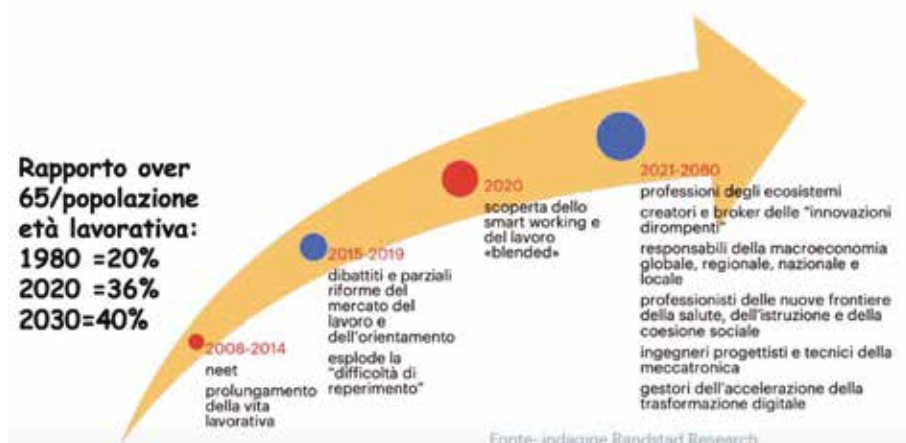
Di fatto si stanno affermando sempre di più tre abilità che sia i datori di lavoro e sia i lavoratori dovranno esercitare per restare ognuno nel proprio mercato: **flessibilità, mobilità e coraggio di osare**.

Questi tre termini dovranno essere interpretati ed attuati in maniera differente ma sinergica dalle due categorie di attori (imprese e lavoratori) ed il livello e la qualità dell'attuazione definirà il ruolo e la presenza che ognuno avrà nei prossimi anni nel "sistema paese".

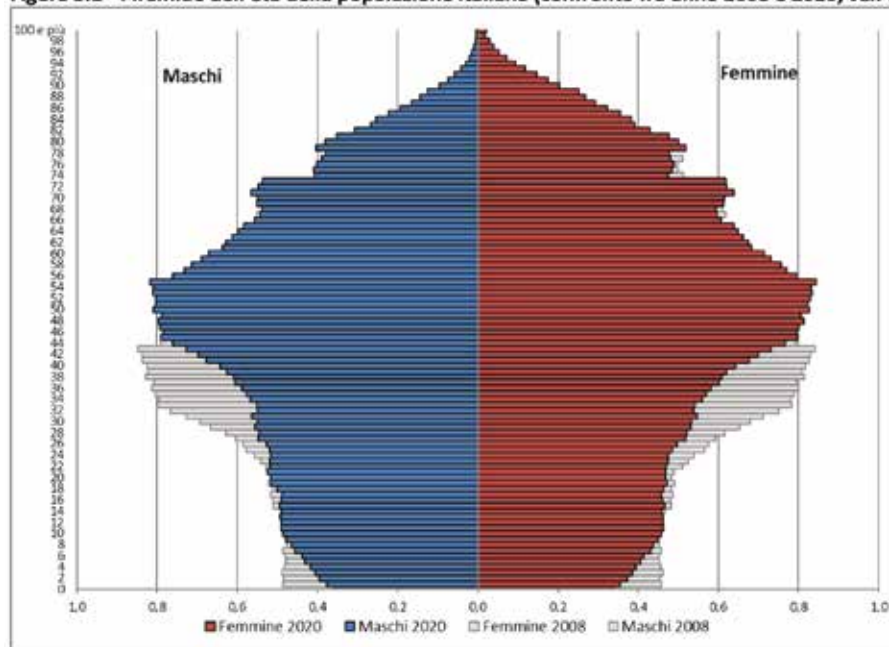
Dove siamo oggi?



E loro impatto...



Le persone maggiormente impattate da tutti questi cambiamenti sono quelle che oggi sono nella fascia di età tra i 45 ed i 60 anni, come mostra la statistica ISTAT. Questo gruppo nutrito di persone, durante gli anni della transizione, si sposterà verso la fascia over 65.

Figura 3.1 - Piramide dell'età della popolazione italiana (confronto fra anno 2008 e 2020, val. %)

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT

Il mondo del lavoro cambia sempre più velocemente: solo tra due anni si stima che il 27% dei lavoratori sarà impiegato in mansioni che ancora non esistono. Le competenze sono sempre più liquide, nascono nuove professioni che in breve tempo si affermano e spariscono.

Seguire questa tendenza implica una grande forza, coraggio e spirito sociale e la necessità di un continuo aggiornamento e riallineamento delle competenze e delle abilità per far fronte ai nuovi ruoli/mansioni ed alle nuove forme di organizzazione del lavoro che si presentano.

Tutti i comparti di attività hanno bisogno di investire nell'aggiornamento del personale. Basta pensare che nessuna area sfugge alla penetrazione delle nuove tecnologie e quindi nessuna area può sottrarsi alla necessità di aggiornamento (up-skilling) e di acquisizione di nuove competenze (re-skilling) del personale e nessuna area può sottrarsi alla necessità di ristrutturazione dei propri processi produttivi pena il confinarsi in un'area di arretratezza nociva per sé stessi e per il sistema produttivo.

Anche il concetto di “quiescenza” (periodo di pensione del lavoratore) comincia ad essere in discussione rispetto alla formulazione tradizionale. Si comincia a parlare di “invecchiamento attivo”¹.

¹ **L'invecchiamento attivo** è stato definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) nel 2002. Significa essere attivi o attivarsi in maniera formale o informale in uno o più ambiti della sfera

Tutto questo richiederà una formazione necessariamente permanente (*lifelong learning*) e parametrata alle varie categorie di lavoro e all'età del discente. Se l'invecchiamento sarà attivo, anche il periodo di quiescenza avrà necessità di apprendimento continuo.

Il governo centrale sta muovendo i primi passi in questi scenari, ma siamo ancora lontani da una vera e propria programmazione organica. Alcuni esempi inerenti alle politiche attive²: il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)³ ed il Fondo Nuove Competenze (FNC)⁴. Inoltre, un'ulteriore spinta/aiuto al cambiamento arriva dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). A sostegno di queste iniziative, da tempo si è cominciato a definire e catalogare le competenze che servono nel mondo del lavoro ed a costruire un approccio sistematico alla validazione e certificazione delle competenze dei lavoratori.

Tutto ciò come impatta nel “mondo” AGIDAE?

Quali le responsabilità ed il ruolo delle Istituzioni Scolastiche e Socio-Assistenziali?

È sotto gli occhi di tutti la doppia veste che le Istituzioni del “mondo” AGIDAE ricoprono:

Da una parte sono datori di lavoro che, in analogia alle aziende private, hanno la necessità di formazione continua per arricchire le competenze di tutti coloro che operano

sociale (mercato del lavoro, volontariato, relazioni sociali, educazione permanente, assistenza a familiari con disabilità, fare i nonni, ecc.) o anche personale (attività del tempo libero, hobby, turismo, giardinaggio, musica, ecc.), scegliendo liberamente l'attività o le attività nelle quali impegnarsi, a seconda delle proprie aspirazioni e motivazioni. *Normativa: L. R. n. 16 del 17 novembre 2021 - Disposizioni a tutela della promozione e della valorizzazione dell'invecchiamento attivo; DGR n. 295 del 21 maggio 2019 - Legge regionale 11/2016. Valorizzazione delle politiche attive per la promozione del benessere e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane; L. R. n. 11 del 10 agosto 2016 - Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio.*

² Le **politiche attive** comprendono un ampio insieme di provvedimenti per rendere più efficiente il funzionamento del mercato del lavoro, adeguando le caratteristiche dell'offerta alle richieste della domanda, facilitandone l'incontro e migliorando le possibilità di accesso all'occupazione per le categorie più svantaggiate, ottimizzando l'allocazione delle risorse e del capitale umano. Diversamente le **politiche passive** hanno finalità di carattere assicurativo, garantendo al lavoratore che perde l'occupazione un sostegno al reddito.

³ Il **programma Gol** è un'azione di riforma prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro. È attuato dalle Regioni e Province autonome sulla base dei Piani Regionali (Par) approvati da Anpal. La sua attuazione è connessa al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e al Piano Nazionale Nuove Competenze da cui la costituzione del Fondo Nuove Competenze.

⁴ Il **Fondo Nuove Competenze** è un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19. Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario di lavoro alla formazione. Le ore di retribuzione del personale in formazione sono a carico del fondo.

nell'Istituzione e far fronte all'inevitabile trasformazione della domanda finale ed alla trasformazione dei processi e metodi di erogazione dei servizi.

Si pensi ad esempio alla trasformazione della domanda nel settore dell'istruzione dovuta al diverso profilo degli studenti (ormai nativi digitali), ai nuovi modelli di formazione mista (in presenza e remoto), alla didattica laboratoriale ed ai nuovi modelli di scuola 2.0, a nuovi modelli di formazione efficace per le fasce deboli. Nel mondo socio-assistenziale si pensi ad esempio ad una utenza con esigenze diverse/evolute (si invecchia diversamente rispetto a prima), all'applicazioni di nuove tecnologie assistenziali, alle revisione organizzativa per erogare i servizi in maniera più efficace ed efficiente; mentre nel settore dell'accoglienza troviamo ormai un'utenza evoluta che gestisce tutto on-line.

Inoltre, c'è il tema della formazione e delle competenze per l'inserimento dei lavoratori provenienti dall'estero, come ad esempio docenti madrelingua, personale specialistico, operatori sanitari.

Dall'altra parte svolgono attività di interesse sociale che hanno la responsabilità di istruire, educare e formare le nuove generazioni di lavoratori e datori di lavoro. In pratica dovranno:

- preparare gli studenti alla flessibilità e adattabilità necessarie per affrontare le sfide del futuro;
- fornire ad essi, oltre alle competenze di base, anche metodi e strumenti per poter acquisire rapidamente nuove conoscenze, competenze ed abilità;
- essere facilitatori e parte attiva del cambiamento per le nuove generazioni, formando i cittadini del futuro;
- farsi parte attiva per il contenimento dell'abbandono scolastico.

Ne consegue che anche il “mondo AGIDAE” necessita di aggiornamento (up-skilling) e di acquisizione di nuove competenze (re-skilling) del personale.

Il sistema delle competenze nel mondo del lavoro

Essere competenti significa essere capaci di attivare le proprie conoscenze ed abilità in modo coerente e pertinente in una determinata situazione lavorativa.

La competenza va dimostrata sul “campo” ed è possibile validarla e certificarla in modo che sia documentabile ed utilizzabile come referenza.

L'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze (IVC) dovrebbero servire in primis ai lavoratori, e alle persone in cerca di lavoro, per documentare e valorizzare ciò che sanno fare; alle aziende per disporre di strumenti idonei ad inserire le persone giuste al posto giusto; al sistema della formazione continua per programmare piani formativi aziendali con contenuti adeguati alle competenze da possedere e/o già possedute dai lavoratori.

Ci sono varie ragioni che portano ad una mancanza di corrispondenza tra la richiesta di competenze del mercato del lavoro e le competenze dei lavoratori:

Grafico 3. Motivi per cui si riscontra il mismatch di competenze con i propri lavoratori.



Fonte: indagine Randstad Research rivolta agli addetti all'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, 2019.

Il tema delle competenze nasce nel 2012 quando il Consiglio d'Europa promuove un approccio sistematico alla validazione delle competenze. Nello stesso anno la legge Fornero (L. 92/2012) recepisce la nuova prospettiva dell'apprendimento permanente delineata dal Consiglio d'Europa, inteso come qualsiasi attività intrapresa dalla persona (in modo formale, non formale e informale)⁵ nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze. Il Decreto attuativo (D.lgs. 13/2013) è stato il primo atto di regolamentazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze. Realizza un'omogeneizzazione degli elementi essenziali dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, mettendo il tutto in correlazione tramite un sistema condiviso di riconoscimento di crediti formativi in chiave europea e prevede gli standard minimi di processo per la certificazione e la validazione delle competenze.

Dal 2013 quindi iniziò un lungo e complesso processo istituzionale per la regolazione del sistema delle competenze che vede coinvolti tantissimi attori, in primis le Regioni che detengono la potestà legislativa e competenza esclusiva in materia di

⁵ **Apprendimento formale:** percorsi di offerta pubblica/paritaria di istruzione e formazione organizzata e strutturata. Conduce a qualifiche professionali e titoli di studio.

Apprendimento non formale: percorsi di apprendimento organizzati e strutturati che non danno luogo a qualifiche professionali e titoli di studio (può condurre ad una certificazione).

Apprendimento informale: ogni forma di apprendimento mediante l'esperienza risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia, al tempo libero, non è organizzato o strutturato e non conduce a qualifiche professionali, titoli di studio e certificazioni.

formazione professionale, mentre il Governo centrale si occupa delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni. In tal senso dal 2013 le Regioni hanno creato ed approvato un proprio repertorio delle qualificazioni con proprie procedure, indicatori e referenziali differenti tra Regione e Regione.

Per rendere concrete le indicazioni della legge Fornero, è stato realizzato l'**Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni** [<https://atlantelavoro.inapp.org>] gestito da INAPP. L'obiettivo dell'atlante è quello di essere il riferimento nazionale unitario che struttura e classifica le attività lavorative, i titoli e le qualificazioni richieste dalle varie attività lavorative e descrive il mondo delle professioni.

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni ha anche lo scopo di coordinare in una prospettiva di mutuo riconoscimento sia i diversi repertori costruiti in autonomia dalle Regioni e sia dei crediti formativi a livello europeo.

Con il Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015, l'Atlante diventa il modello unico nazionale in grado di garantire la trasparenza e la confrontabilità delle competenze con i settori economico professionali.

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è un lavoro ciclopico suddiviso in tre grandi sezioni, consultabili separatamente:

- **Atlante Lavoro** descrive i contenuti del lavoro in termini di attività (task, compiti, ecc.) e dei prodotti e servizi potenzialmente erogabili nello svolgimento delle stesse attraverso la suddivisione in:
 - Settori economico - professionali (SEP);
 - Processi di lavoro;
 - Sequenze di processo ed Aree di Attività.
- **Atlante e Qualificazioni** contiene il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali che rappresenta il quadro di riferimento in Italia per la certificazione delle competenze. Il Repertorio Nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, e delle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un Ente titolare o rilasciati in esito ad un contratto di Apprendistato. È organizzato in tre sezioni:
 - Secondo ciclo di istruzione;
 - Istruzione superiore;
 - Formazione professionale regionale e IFTS.
- **Atlante e Professioni** è la sezione che descrive il mondo delle professioni e si articola in:
 - Repertorio delle professioni dell'Apprendistato⁶;
 - Professioni regolamentate;

⁶ Il **Repertorio delle professioni dell'Apprendistato** raccoglie tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) estratti dall' Archivio nazionale del CNEL contenenti i profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante. Esso è parte integrante del Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali previsto dal D.lgs. n. 13/2013.

- Qualificazioni regionali abilitanti;
- Professioni non organizzate in ordini e collegi.

L'associazione delle singole qualificazioni alle attività dell'Atlante e alle singole competenze è tuttora in corso, attraverso la collaborazione con ulteriori soggetti rilevanti dal punto di vista del mercato del lavoro. Ci sono alcune qualificazioni che impattano il mondo AGIDAE ancora da sviluppare.

Il Decreto Interministeriale del 08 gennaio 2018 definisce il raccordo fra il sistema italiano delle qualificazioni (Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni) e il sistema di riferimento delle qualifiche adottato in Europa (EQF).

L'**European Qualifications Framework (EQF)**, in italiano *Quadro Europeo delle Qualifiche (QEQ)*, è un sistema di riferimento che confronta e collega le qualifiche dei diversi Paesi dell'Unione Europea, permettendo di interpretarle secondo la scala condivisa di livelli.

I principali obiettivi del Quadro Europeo delle Qualifiche sono: dare la possibilità ai cittadini europei di spostarsi nei diversi Paesi Europei facendo valere i crediti formativi e i titoli ottenuti nel proprio Paese d'origine; agevolare le esperienze di lifelong learning o apprendimento continuo, e cioè la formazione dell'individuo lungo tutto il corso della sua vita.

Infine, il recente decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 (disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze) rappresenta il provvedimento che rende operativo il sistema nazionale di certificazione delle competenze.

In sintesi, oggi, quando si parla nel mondo del lavoro italiano di nuove competenze, di aggiornamento delle competenze e quindi di corrispondente formazione, si fa riferimento a quanto definito nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

L'omologo dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni nel mercato del lavoro dell'Unione Europea è la **classificazione multilingue ESCO (European Skills, Competences Occupations)**. Essa permette di individuare e classificare le abilità, le competenze, le qualifiche e le professioni rilevanti per il mercato del lavoro nell'Unione Europea. ESCO mira a favorire i processi di mobilità transnazionale e transettoriale per aumentare l'occupazione e la coesione sociale in Europa.

Passare dalla formazione dei lavoratori alla certificazione delle competenze

La formazione continua, rivolta ai lavoratori occupati che necessitano di aggiornamento delle competenze, viene realizzata praticamente dagli enti di formazione e viene finanziata dai Fondi Interprofessionali. I Fondi Interprofessionali di fatto regolano il 90% del sistema di formazione continua in Italia.

Gli enti di formazione vengono ingaggiati direttamente dalle aziende per: definire i fabbisogni formativi; individuare le competenze critiche ed emergenti; articolare i divari

di competenze rispetto ai progetti di sviluppo aziendali; orientare i lavoratori; erogare la formazione; monitorare la formazione e verificare gli apprendimenti attivati in seguito alla frequenza dei corsi.

Al termine della formazione e quindi del processo di acquisizione delle competenze, la norma prevede che sia onere del singolo lavoratore richiedere il riconoscimento delle competenze acquisite.

Il lavoratore che intende farsi validare le competenze può rivolgersi a specifici soggetti titolati a tale servizio come gli uffici preposto del Servizio per il Lavoro (SPL), gli uffici della regione in cui si opera, le camere di commercio e da soggetti giuridici pubblici o privati appositamente accreditati per questa tipologia di servizio dagli enti titolati.

Gli impatti del sistema delle competenze su FondER e sui fondi paritetici interprofessionali per il finanziamento della formazione continua

Le “Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all’articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388” pubblicate da ANPAL il 10 aprile 2018, stabiliscono che la formazione “... dovrà essere progettata per conoscenze e competenze comprendendo per queste ultime idonee attività di valutazione finalizzate al rilascio all’allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile”.

Di fatto, i Fondi Interprofessionali sono uno strumento per le politiche attive del lavoro.

Per consentire la progettazione per competenze, i formulari per la descrizione dei piani formativi da presentare a FondER per le richieste di finanziamento e la successiva documentazione da presentare al termine dell’erogazione della formazione contengono i seguenti elementi:

- *“progettazione per conoscenze e competenze”* - Fin dalla progettazione degli interventi formativi si deve tener conto della loro finalizzazione all’acquisizione di conoscenze e competenze da parte dei lavoratori destinatari dell’intervento (il naturale riferimento alle competenze da acquisire è l’Atlante del Lavoro).
- *“idonee attività di valutazione”* - Il riferimento è alle competenze da acquisire da parte dei destinatari degli interventi formativi per i quali deve essere prevista una valutazione degli apprendimenti acquisiti in linea con quanto progettato.
- *“rilascio all’allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti”* - A seguito della valutazione effettuata si prevede di rilasciare un attestato che confermi l’acquisizione degli apprendimenti previsti.
- *“trasparenza e spendibilità dell’attestato”* - L’attestato deve dare conto dell’iter procedurale seguito e dovrà contenere i riferimenti necessari per la sua comprensione e riconoscimento da parte di terzi, istituzionali, professionali e aziendali.

La formazione professionale continua rientra tra gli apprendimenti non formali, questo consente l'applicazione delle direttive sulla formazione per competenze più morbida. In particolare, si lascia la possibilità ai soggetti formatori di valutare le competenze (cosa non fattibile per la formazione di tipo formale).

Tuttavia, la legge orienta tutti gli attori a creare un sistema di formazione non formale con caratteristiche simili a quella formale per consentire la spendibilità della formazione continuo dei lavoratori proprio nella logica di flessibilità e mobilità dei ruoli riconoscibili nel mondo del lavoro.

Invece, nel caso di finanziamenti a valere sugli avvisi collegati al Fondo Nuovo Competenze, che mirano all'acquisizione di nuove competenze, si richiederà una formale valutazione e certificazione delle competenze da parte di soggetti titolati a tale servizio. Ciò è dovuto proprio al fatto che questa è un'azione specifica di governo per le politica attiva nel senso della creazione di lavoratori con competenze e qualifiche formalizzate per facilitare la transizione nel mondo del lavoro che si sta prospettando.

Le competenze che verranno riconosciute nella formazione finanziata dagli avvisi a valere sul fondo nuove competenze nel 2023 saranno prevalentemente quelle previste negli ambiti: digitalizzazione ed innovazione e rivoluzione verde e transizione ecologica.

Le spinte provenienti dal PNRR in termini di competenze e sfide per il mondo della scuola

Ci sono innumerevoli spinte e suggestioni che arrivano dal PNRR che ci danno indicazione sul percorso che il sistema paese intende compiere e quindi delle trasformazioni a cui stiamo andando incontro. Questo ci induce a vagliare le sfide ai quali i datori di lavoro ed i lavoratori vanno incontro e ci consente di vagliare quali saranno le competenze necessarie ed intraprendere dei percorsi formativi di cambiamento per l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze.

Degli spunti di riflessione utili per le istituzioni scolastiche, provenienti dal PNRR vengono dalla missione “**M4 Istruzione e ricerca**” con particolare riferimento alla componente “**M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili alle università**”

Investimento 1.3: Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola

“L'obiettivo è quello di potenziare le infrastrutture per lo sport e favorire le attività sportive a cominciare dalle prime classi delle scuole primarie. Infatti, è importante valorizzare, anche attraverso l'affiancamento di tutor sportivi scolastici, le competenze legate all'attività motoria e sportiva nella scuola primaria, per le loro valenze trasversali e per la promozione di stili di vita salutari, al fine di contrastare la dispersione scolastica, garantire l'inclusione sociale, favorire lo star bene con se stessi e con gli altri, scoprire e orientare le attitudini personali, per il pieno sviluppo del potenziale di ciascun individuo in armonia con quanto previsto dalle Indicazioni nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'Istruzione, di cui

al Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 16 novembre 2012, n. 254.”

Riforma 2.2: Scuola di Alta Formazione e formazione obbligatoria per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico-amministrativo

“La riforma mira a costruire un sistema di formazione di qualità per il personale della scuola in linea con un continuo sviluppo professionale e di carriera, attraverso l'istituzione di un organismo qualificato, deputato alle **linee di indirizzo della formazione del personale scolastico in linea con gli standard europei** attraverso corsi erogati on line, alla selezione e al coordinamento delle iniziative formative, che saranno collegate alle progressioni di carriera, come previsto nella riforma relativa al reclutamento. La Scuola di Alta Formazione sarà una struttura leggera e sarà funzionale all'erogazione on line dei corsi di formazione dotata di un comitato tecnico-scientifico di elevato profilo professionale (Presidenti di INDIRE, INVALSI, Accademia dei Lincei, rappresentanti OCSE e UNESCO, direttori dei Dipartimenti universitari di pedagogia che partecipano in ragione del loro incarico e senza oneri ulteriori). Le funzioni amministrative saranno garantite dal Dipartimento per il sistema educativo di istruzione formazione. La Scuola svolgerà funzioni di indirizzo e coordinamento dell'attività formativa, che si svolgerà solo on line, per tutto il personale scolastico. Saranno coinvolti, non solo Indire e INVALSI ma anche Università italiane e straniere.

L'attuazione della riforma sarà a carico del Ministero dell'Istruzione. La promulgazione della legge è prevista nel 2022 e la piena attuazione della riforma avverrà entro il 2025.”

Investimento 2.1: Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico

“La linea di intervento promuove lo **sviluppo delle competenze digitali del personale scolastico per favorire un approccio accessibile, inclusivo e intelligente all'educazione digitale**. Finalità principale è la creazione di un ecosistema delle competenze digitali, in grado di accelerare la trasformazione digitale dell'organizzazione scolastica e dei processi di apprendimento e insegnamento, **in coerenza con il quadro di riferimento europeo delle competenze digitali DigComp 2.1 (per studenti) e DigCompEdu (per docenti)**. La misura prevede: la creazione di un sistema multidimensionale per la formazione continua dei docenti e del personale scolastico per la transizione digitale, articolato in un polo di coordinamento sull'educazione digitale promosso dal Ministero dell'istruzione.”

Investimento 3.1: Nuove competenze e nuovi linguaggi

“L'intervento sulle discipline STEM – comprensive anche dell'introduzione alle neuroscienze - agisce su un nuovo paradigma educativo trasversale di carattere metodologico. Lo scopo è quello di creare nella scuola la “cultura” scientifica e la forma mentis necessaria ad un diverso approccio al pensiero scientifico, appositamente incentrata sull'insegnamento STEM (es.: IBL Inquiry Based Learning, Problem Solving, ecc.), con ricorso ad azioni didattiche non basate solo sulla lezione frontale. La

particolare attenzione posta nel realizzare l'azione descritta è dedicata anche a raggiungere il pieno superamento degli stereotipi di genere.

La misura mira a promuovere l'integrazione, all'interno dei curricula di tutti i cicli scolastici, di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare le competenze STEM, digitali e di innovazione, con particolare riguardo verso le pari opportunità.

Le abilità e competenze digitali si fondano su una forte base quantitativa e richiedono una conoscenza dei software per la scrittura, il calcolo e per l'impiego delle applicazioni che oramai contemplano tutti i campi disciplinari, dall'arte alla scienza. Una forte base STEM è propedeutica alla conoscenza più applicativa degli strumenti per il digitale quindi è fondamentale arricchire la scuola primaria e secondaria di corsi a base quantitativa, con relative esemplificazioni sugli strumenti digitali (che gli studenti oggi conoscono bene dal punto di vista dell'impiego come "user", ma che ignorano nel risvolto di programmazione).

Inoltre, con questo progetto si mira ad attuare programmi di **potenziamento delle competenze, coerentemente con le trasformazioni socioeconomiche**. Verranno attivate azioni per la promozione del multilinguismo quali: incremento dei corsi e delle attività linguistiche, promozione dell'internazionalizzazione del sistema scolastico tramite la mobilità internazionale degli studenti e dei docenti (stranieri verso l'Italia) e un sistema digitale per il monitoraggio delle abilità linguistiche con il supporto di enti certificatori.

L'attuazione di questo investimento verrà gestita dal Ministero dell'istruzione, in collaborazione con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e INDIRE. Per le mobilità a breve e lungo termine degli studenti e delle studentesse si procederà ad applicare il principio di complementarità previsto nel Regolamento Erasmus+.

La misura più importante sarà un corso obbligatorio di coding per tutti gli studenti nell'arco del loro ciclo scolastico."

Investimento 3.2: Scuola 4.0 - scuole innovative, nuove aule didattiche e laboratori

"La misura mira alla trasformazione degli spazi scolastici affinché diventino connected learning environments adattabili, flessibili e digitali, con laboratori tecnologicamente avanzati e un processo di apprendimento orientato al lavoro. Con questo progetto si persegue l'accelerazione della transizione digitale del sistema scolastico italiano con quattro iniziative:

- **Trasformazione di circa 100.000 classi tradizionali in connected learning environments, con l'introduzione di dispositivi didattici connessi**
- **Creazione di laboratori per le professioni digitali nel II ciclo**
- **Digitalizzazione delle amministrazioni scolastiche**
- **Cablaggio interno di circa 40.000 edifici scolastici e relativi dispositivi**

L'attuazione di questo investimento sarà a carico del Ministero dell'Istruzione."

Altri spunti di riflessione utili per il mondo produttivo ma interessanti anche per le istituzioni scolastiche per orientare l'educazione e le competenze degli studenti vengono dalla missione "**M2 Rivoluzione verde e transizione ecologica**" con particolare riferimento alla componente "**M2C1: Agricoltura sostenibile ed economia circolare**".

*"Il Piano d'azione europeo sull'economia circolare e "Dal produttore al consumatore" sono il fulcro dell'iniziativa Green Deal europeo e puntano a un **nuovo e migliore equilibrio fra natura, sistemi alimentari, biodiversità e circolarità delle risorse**. La componente 1 "Agricoltura sostenibile ed Economia circolare" intende perseguire un percorso di piena sostenibilità ambientale con l'obiettivo di rendere l'economia sia più competitiva che più inclusiva, garantendo un elevato standard di vita alle persone e riducendo gli impatti ambientali.*

In linea invece con la strategia "Dal produttore al consumatore", la componente si prefigge l'obiettivo di una filiera agroalimentare sostenibile, migliorando la competitività delle aziende agricole e le loro prestazioni climatico-ambientali, rafforzando le infrastrutture logistiche del settore, riducendo le emissioni di gas serra e sostenendo la diffusione dell'agricoltura di precisione e l'ammodernamento dei macchinari. Si vogliono quindi sfruttare tutte le nuove opportunità che la transizione porta con sé in uno dei settori di eccellenza dell'economia italiana.

Infine, per garantire una transizione equa e inclusiva a tutto il territorio italiano su temi di bioeconomia e circolarità, verranno avviate azioni integrate per rendere le piccole isole completamente autonome e "green", consentendo di minimizzare l'uso di risorse locali, di limitare la produzione di rifiuti e di migliorare l'impatto emissivo nei settori della mobilità e dell'energia."

Il sistema delle competenze digitali nel mondo della scuola.

Ai sistemi di classificazione delle competenze del mondo del lavoro in generale, si affiancano anche altri due sistemi di classificazione specifici per le competenze digitali da tenere in considerazione nel mondo della scuola:

- **DigCompEdu** - Quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali dei docenti e dei formatori. La versione italiana del documento è curata dall'Istituto delle tecnologie didattiche del CNR (Centro Nazionale delle Ricerche).
- **DigComp 2.1** - Quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini (studenti). La versione italiana del documento è curata da AgID (Agenzia per l'Italia Digitale).

L'obiettivo del quadro **DigCompEdu** è quello di fornire un modello coerente che consenta ai docenti e ai formatori di verificare il proprio livello di "competenza pedagogica digitale" e di svilupparla ulteriormente. Tale modello non intende sostituire gli strumenti definiti a livello nazionale, bensì arricchirli e ampliarli.

Il quadro di riferimento sulle competenze digitali dei docenti (DigCompEdu) si articola in sei aree che si focalizzano su aspetti differenti dell'attività professionale dei docenti e dei formatori:

- **Area 1: Coinvolgimento e valorizzazione professionale** - Usare le tecnologie digitali per la comunicazione organizzativa, la collaborazione e la crescita professionale.
- **Area 2: Risorse digitali** - Individuare, condividere e creare risorse educative digitali.
- **Area 3: Pratiche di insegnamento e apprendimento** - Gestire e organizzare l'utilizzo delle tecnologie digitali nei processi di insegnamento e apprendimento.
- **Area 4: Valutazione dell'apprendimento** - Utilizzare strumenti e strategie digitali per migliorare le pratiche di valutazione.
- **Area 5: Valorizzazione delle potenzialità degli studenti** - Utilizzare le tecnologie digitali per favorire una maggiore inclusione, personalizzazione e coinvolgimento attivo degli studenti
- **Area 6: Favorire lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti** - Aiutare gli studenti ad utilizzare in modo creativo e responsabile le tecnologie digitali per attività riguardanti l'informazione, la comunicazione, la creazione di contenuti, il benessere personale e la risoluzione dei problemi.

Il quadro delle competenze digitali per i cittadini (**DigComp**) fornisce una comprensione comune di cosa sia la competenza digitale. Fornisce inoltre una base per definire la politica delle competenze digitali.

DigComp rappresenta uno strumento per migliorare le competenze digitali dei cittadini attraverso la definizione di cinque aree di competenza digitale:

1. Alfabetizzazione su informazioni e dati
2. Comunicazione e collaborazione
3. Creazione di contenuti digitali
4. Sicurezza
5. Risolvere problemi

Inoltre, stabilisce otto livelli di padronanza, e relativi esempi di utilizzo, per poter misurare le competenze digitali possedute nelle varie aree. Ad ogni livello di padronanza sono associati: la complessità dei compiti; il grado di autonomia ed il dominio cognitivo stimolato.

Gli avvisi FondER 2022 a supporto del PNRR e dei nuovi scenari

FondER avendo raccolto dalla società civile e dal PNRR la sfida della transizione, nel 2022 ha affiancato ad i classici avvisi di formazione generalista dei nuovi avvisi tematici che fanno riferimento esplicito al PNRR. In particolare:

- Avviso 06/2022 – Green: L’avviso finanzia gli interventi formativi sui temi della rivoluzione verde, la transizione ecologica e l’economia circolare.
- Avviso 07/2022 – Competenze digitali: L’avviso finanzia interventi formativi sui temi della digitalizzazione, didattica digitale integrata, formazione sulla transizione digitale del personale scolastico, Nuove competenze e nuovi linguaggi e scuola 4.0.

Inoltre, raccogliendo la criticità sociale latente degli infortuni sul lavoro ha emesso un avviso specifico su questa tematica:

- Avviso 08/2022 – Sicurezza sul lavoro: L’avviso finanzia interventi formativi che diffondano la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro e la gestione della sicurezza in tutte le sue dimensioni, compreso la formazione per la realizzazione e supporto dei sistemi di gestione della sicurezza aziendale. Il FondER con questo avviso ha voluto superare il concetto di formazione obbligatoria sulla sicurezza, puntando sul dovere sociale di fare qualcosa in più sia dal punto di vista dei lavoratori e datori di lavoro e sia come promozione della sicurezza come abitudine elemento trasversale da trasferire agli studenti.

Per poter consentire anche alle piccole realtà di fare realmente formazione nonostante la bassa contribuzione, è stato introdotto il concetto di azienda micro-aderente e gestito coerentemente all’interno degli avvisi emessi per l’anno 2022;

Quadro di sintesi della formazione finanziata a valere sui soli avvisi FondER 2022 in lavorazione al 30 giugno 2022:

Piani presentati:	817
Progetti presentati:	2.998
Discenti:	11.190
Fin. Approvato:	€ 2.146.868

Quadro di sintesi dei finanziamenti FondER avvisi 2022 per tematiche formative al 30 giugno 2022:

Tematiche	Progetti	Lav. in Form.	ore form.	% Fin. Fonder
Sviluppo delle abilità personali	276	3.814	4.676	61%
Salute e sicurezza sul lavoro	261	2.751	2.511	25%
Conoscenza del contesto lavorativo	19	238	272	4%
Tecniche, tecnol. e metod. per l'erog. di servizi san. e soc.	20	214	298	4%
Informatica	19	221	238	3%
Lingue straniere, italiano per stranieri	3	32	105	1%
Privacy	20	517	80	1%
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amm.	3	40	26	0,4%
Vendita, marketing	1	7	17	0,2%
Salvaguardia ambientale	1	15	16	0,2%
Contabilità, finanza	2	18	8	0,1%

Quadro di sintesi complessivo della formazione finanziata che FondER ha in lavorazione al 30 giugno 2022, con riferimento a tutti i piani formativi in erogazione e rendicontati attualmente aperti facenti capo anche ad avvisi degli anni precedenti:

Totale Piani Formativi in corso:	1.392
Totale Progetti Formativi in corso:	6.883
Totale Discenti in Formazione nei Progetti:	65.688
Totale Lavoratori in Formazione:	28.349
Totale Finanziato FondER:	€ 10.565.953

Sintesi dell'attività FonDER 2021

Dati Complessivi

Alla luce dei dati scaricati dalla piattaforma “INPS – Fondi reports” al 31/12/2021 la situazione complessiva risulta essere:

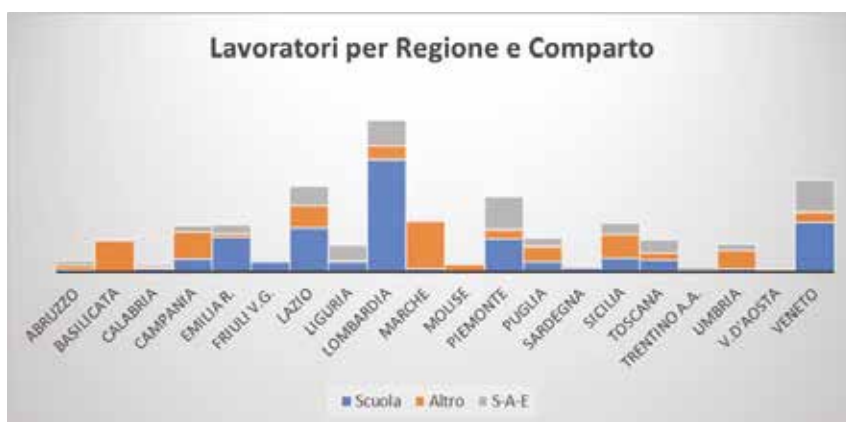
- Matricole attive aderenti: 9.893 (**circa +4,50%** rispetto all'anno precedente).
- Lavoratori (versanti lo 0,30%): 131.454 (**circa +2,17%** rispetto all'anno precedente).
- Risorse INPS ripartite dall'Istituto e trasferite al Fondo nell'esercizio 2021 euro 5.696.578 (**circa +16,32%** rispetto all'anno precedente). Tale importo è da intendersi al netto del taglio operato ai sensi della L.190/2014 pari a 928.551 euro e dei costi del servizio di riscossione INPS (0,39%) pari a 20.332 euro trattenuti nell'esercizio 2021.

Lavoratori per comparto

Comparto	Lavoratori
Scuola	58.545
Altro	40.588
S-A-E	32.321
Totale complessivo	131.454



Distribuzione dei Lavoratori per Regione e Comparto



Attività Formativa

Un altro dato rilevante è quello dell'attività formativa finanziata attraverso i diversi canali:

	2021	2020
DECURTAZIONE RISORSE GETTITO 0,30 L. 190/2014:	€ 928.551,06	€ 799.379,59
TOTALE RISORSE STANZIATE AVVISI:	€ 5.340.000,00	€ 5.599.000,00
TOTALE RISORSE RICHIESTE:	€ 7.064.510,33	€ 5.439.630,38
TOTALE RISORSE APPROVATE:	€ 6.163.757,67	€ 5.056.556,57

PIANI FORMATIVI	2021	2020
PRESENTATI		
TOTALE PIANI	734	569
TOTALE PROGETTI	3.112	2.390
TOTALE LAVORATORI IN FORMAZIONE	34.863	27.465
TOTALE MONTE ORE FORMAZIONE	508.010	384.303
TOTALE ENTI BENEFICIARI COINVOLTI	2.614	1.900
TOTALE FINANZIAMENTO FONDER RICHIESTO	€ 6.444.368,33	€ 4.924.114,89
FINANZIATI		
TOTALE PIANI FORMATIVI	683	538
TOTALE PROGETTI FORMATIVI	2.744	2.201
TOTALE LAVORATORI IN FORMAZIONE	30.790	25.286
TOTALE MONTE ORE FORMAZIONE	435.753	354.671
TOTALE ENTI BENEFICIARI COINVOLTI	2.273	1.820
TOTALE FINANZIAMENTO FONDER APPROVATO	€ 5.583.582,67	€ 4.558.213,28

VOUCHER FORMATIVI	2021	2020
PRESENTATI		
TOTALE RICHIESTE VOUCHER	661	528
TOTALE N° VOUCHER	2.306	1.959
TOTALE ORE FORMAZIONE	29.640	25.593
TOTALE FINANZIAMENTO FONDER RICHIESTO	€ 620.142,00	€ 515.515,49
FINANZIATI		
TOTALE RICHIESTE VOUCHER	617	509
TOTALE N° VOUCHER	2.107	1.747
TOTALE ORE FORMAZIONE	27.381	24.018
TOTALE FINANZIAMENTO FONDER APPROVATO	€ 580.175,00	€ 498.343,29

Tematiche	Ore Form.	Lav. In Form	Fin. Fonder (€)	Fin. Fonder (%)
Sviluppo delle abilità personali	15.868	10.339	1.393.632	20,38%
Green ed economia circolare	15.040	4.162	1.096.753	16,04%
Vendita, marketing	310	83	1.035.558	15,14%
Covid	14.203	5.029	979.439	14,32%
Salute e sicurezza sul lavoro	7.123	7.607	733.414	10,72%
Salvaguardia ambientale	50	54	476.810	6,97%
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amm.	2.466	426	265.518	3,88%
Lingue straniere, italiano per stranieri	540	67	250.476	3,66%
Conoscenza del contesto lavorativo	2.472	1.724	197.029	2,88%
Informatica	4.850	660	136.226	1,99%
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	13	22	106.188	1,55%
Tecniche, tecnol. e metod. per l'erog. di servizi econ.	3.488	226	68.040	0,99%
Tecniche, tecnol. e metod. per l'erog. di servizi san. e soc.	360	590	60.973	0,89%
Contabilità, finanza	1.407	93	35.915	0,53%
Lavoro d'ufficio e di segreteria	276	25	3.516	0,06%
	68.466	31.107	6.839.487	100,00 %

Per concludere, con una *Massima* di un *Grande* del Novecento:

Vivi come se dovessi morire domani.
Impara come se dovessi vivere per sempre!
(Mahatma Gandhi)