



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

**Il sistema leFP del domani:
una proposta evolutiva**

di Roberto Vicini, Mauro Frisanco e Mattia Dolci
in collaborazione con Fondazione CNOS-FAP ETS



Sommario

Introduzione	5
Parte I – Scenario e prospettiva	7
1.1. <i>Il contesto attuale e le istanze di ridisegno del sistema</i>	7
1.2. <i>Criticità e punti di forza del sistema</i>	7
1.3. <i>Oltre la contrapposizione persona / lavoro</i>	9
Parte II – I fattori costitutivi del nuovo modello	10
2.1. <i>Ridefinizione del profilo in uscita e prospettiva unitaria del percorso</i>	10
2.2. <i>Dai blocchi monolitici a soluzioni più flessibili e “micro”</i> ...	12
2.2.1. <i>Un nuovo concept di Repertorio nazionale</i>	13
2.2.2. <i>Standard formativi di base e trasversali</i>	18
2.2.3. <i>Personalizzazione del curriculum e delle certificazioni</i>	20
2.3. <i>Un nuovo profilo di formatore</i>	22
Parte III – Ordinamento nazionale e governance della leFP Next ..	23
3.1. <i>Le direttrici del ridisegno del sistema</i>	23
3.2. <i>Verso un ordinamento “nazionale” della leFP</i>	24
Parte IV – Strumenti di attuazione, valutazione e raccomandazioni politiche	25
4.1. <i>Strumenti operativi e di supporto alla leFP Next</i>	25
4.2. <i>Il framework di scalabilità nazionale</i>	26
4.3. <i>Raccomandazioni politiche</i>	27



Introduzione

L'Italia si trova oggi di fronte a un bivio strategico. A vent'anni dall'istituzione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) e a dieci anni dalla Sperimentazione Duale e dalla "Buona Scuola", è necessario un ripensamento profondo del sistema formativo. Le trasformazioni tecnologiche, l'avvento dell'intelligenza artificiale, la crisi demografica e la crescente complessità del mondo giovanile e del mercato del lavoro rendono urgente la definizione di un **nuovo modello di leFP**, capace di rispondere in modo sistemico e sostenibile alle sfide del futuro.

Il presente *position paper* nasce con un duplice obiettivo: da un lato, offrire una **base concettuale e operativa per una ridefinizione** del sistema della leFP, nel rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) vigenti¹; dall'altro, contribuire al **dibattito politico e istituzionale** sul ruolo dell'leFP nel rilancio economico e sociale del Paese.

La proposta si sviluppa su quattro direttrici strategiche:

1. **Centralità della persona** – La leFP forma individui consapevoli, competenti e capaci di apprendere per tutta la vita. La persona non è più solo destinataria del sapere, ma soggetto attivo nel processo di apprendimento e di costruzione della propria identità professionale, civica e personale.

2. **Flessibilità e modularità** dei percorsi – Il superamento dei curricula rigidi e dei "blocchi monolitici" consente di costruire percorsi personalizzati, articolati in *micro-unità* e microcredenziali riconosciute a livello nazionale.

3. **Riconfigurazione della funzione del formatore** – Il formatore diventa architetto di esperienze formative, tutor, mentore e facilitatore dell'apprendimento, con un ruolo educativo che va oltre la trasmissione di conoscenze e competenze. L'IA rappresenta una leva per personalizzare la didattica, ottimizzare i processi formativi e promuovere una valutazione predittiva e inclusiva delle competenze.

4. **Governance nazionale unitaria** – La leFP deve dotarsi di un ordinamento nazionale unitario, condiviso tra Regioni, che rifletta e garantisca la sua specifica identità e fisionomia su tutto il territorio nazionale, oltre che di un proprio livello tecnico capace di assicurare coerenza, qualità e continuità all'offerta su tutto il territorio nazionale.

La proposta è quella di una **leFP next** intesa come ecosistema dinamico e aperto, basato da un lato su standard formativi più flessibili e più coerenti con i *frameworks* europei, dall'altro su di un *Repertorio nazionale di standard professionali agile*, aggiornato automaticamente attraverso l'Atlante

¹ Capo III del D.Lgs. n. 226/2005.

del Lavoro e le esigenze emergenti del mercato. Tale modello consente alle Regioni di mantenere la propria autonomia programmatica e regolamentare, ma all'interno di un quadro unitario e interoperabile. Nell'architettura degli standard professionali e formativi una particolare centralità e funzione di cerniera viene assicurata dalle c.d. "casistiche di esercizio".

Uno degli obiettivi imprescindibili per la leFP del futuro consisterà nell'assumere specifiche **regolamentazioni** a livello territoriale nel rispetto di "riferimenti nazionali" essenziali e del sistema degli standard nazionali di cui agli specifici Accordi con lo Stato, garantendo un'**offerta maggiormente comprensibile** ai propri utenti.

Da ultimo, il documento propone un **framework di attuazione e valutazione d'impatto**, con indicatori chiave per misurare efficacia, occupabilità, innovazione e inclusione, nonché meccanismi di scalabilità delle buone pratiche regionali.

La nuova leFP non è semplicemente un segmento del sistema educativo, ma il **pilastro di un nuovo patto formativo tra persona, lavoro e comunità**. Come tale, essa costituisce anche un **modello e un nuovo paradigma** per lo stesso segmento di sistema dell'Istruzione secondaria superiore.

Parte I

Scenario e prospettiva

1.1. Il contesto attuale e le istanze di ridisegno del sistema

L'attuale fase storica è caratterizzata da un'accelerazione senza precedenti dei processi di **trasformazione** tecnologica, produttiva, culturale e sociale. L'automazione, la transizione verde e la digitalizzazione delle economie stanno ridisegnando la struttura stessa del lavoro e la mappa delle competenze richieste ai cittadini. Già oggi il *mismatch* e la **distanza dei sistemi formativi rispetto al mondo del lavoro**, così come più in generale alla realtà sociale e culturale, si sono accresciuti e continuano a crescere in modo esponenziale.

A ciò va aggiunto lo scenario che si apre con l'ingresso pervasivo dell'**Intelligenza Artificiale** (IA) in tutti i campi del vivere, ossia quello di una vera e propria rivoluzione, con trasformazioni profonde e radicali che toccheranno tutti gli aspetti, anche del mondo della scuola e della formazione in genere. Si tratterà di un **ridisegno dell'intero sistema formativo**, con un passaggio dall'attuale modello centrato sulla progettazione e trasmissione di contenuti standardizzati, ad uno centrato su esperienze di acquisizione personalizzate, adattive, capaci di seguire i ritmi e i bisogni ad un tempo del contesto lavorativo, sociale e di vita della persona.

Contestualmente e inevitabilmente cambierà anche il **mestiere di chi insegna**. Il formatore non sarà più essenzialmente un esperto di contenuti, ma innanzitutto un architetto di esperienze di apprendimento, un facilitatore e un tutor.

L'avvento dell'IA nell'ambito formativo avrà aspetti positivi, rendendo ad esempio possibile l'automatizzazione dei compiti ripetitivi (come quello della trasmissione dei contenuti e lo sviluppo di abilità pratiche e cognitive), ottimizzando i tempi di lavoro, liberando energie e spazi per la gestione delle dimensioni relazionali e progettuali, decisive per l'apprendimento. Si tratta di opportunità da tenere in debita considerazione, nel ripensare e ridisegnare il sistema.

1.2. Criticità e punti di forza del sistema

Il momento storico in cui stiamo vivendo, costituisce dunque un bivio e pone con urgenza la necessità di **scelte di prospettiva**, la cui mancata assunzione può avere forti conseguenze negative nel prossimo futuro.

In ogni caso, lo scenario che si apre contiene un insieme di elementi che costituiscono, se colti in tempo, una grande **opportunità**. Per la leFP ciò costituisce anche una occasione per la valorizzazione a tutto tondo di fattori già presenti, per così dire, nel proprio DNA. Accanto a elementi di criticità, essa dimostra infatti di possedere anche punti di forza e risorse, che le permettono di accettare la sfida e di giocare a tutto campo la partita.

Quanto alle **criticità**, è noto come il sistema di leFP in Italia, nonostante i suoi significativi progressi degli ultimi vent'anni, si presenti ancora frammentato, privo di un quadro nazionale organico e di una strategia di medio-lungo periodo. A ciò si somma la perdurante difficoltà, tra i giovani e a livello culturale-sociale, di percepire la formazione professionale come percorso di eccellenza e non di serie B.

La mancanza di una fisionomia ordinamentale unitaria ha reso possibile in diversi territori l'adozione di **soluzioni regolamentari** che hanno fatto proprie modalità organizzative e metodologiche tipiche del sistema scolastico, importando, per così dire, anche le rigidità che tale modello contiene.

La **formazione in contesto lavorativo**, pur valorizzata dalle esperienze duali, non ha ancora raggiunto un grado di sistematicità e diffusione tali da rendere la dimensione esperienziale una componente strutturale di ogni percorso leFP. In questo campo, il risultato è un sistema vitale ma disperso, innovativo ma vulnerabile, in cui la qualità delle esperienze dipende più dalle eccellenze territoriali che da una regia nazionale coerente.

Il mancato aggiornamento costante dei propri **standard di apprendimento**, in particolare di quelli relativi alle competenze tecnico professionali, rischia poi di determinarne l'obsolescenza. Certo, la leFP si caratterizza in modo più netto e distintivo, rispetto all'Istruzione professionale che non presenta un'offerta definita e riconoscibile per specifiche figure professionali, bensì per "indirizzi" molto ampi e risultati di apprendimento tecnico-professionali ancorati alle discipline. Ciò rappresenta un punto di forza della stessa leFP. Tuttavia, l'architettura e la configurazione attuale del sistema degli standard formativi e professionali non assicura pienamente quella "**liquidità**", quella "**flessibilità**" e "**apertura**" che sono richieste dai cambiamenti di scenario e di fabbisogno, dall'avvento e consolidarsi di nuovi paradigmi del lavoro e dell'apprendimento, L'attuale **Repertorio nazionale delle Figure** di riferimento dell'offerta formativa della leFP del 2019¹ è descritto in termini troppo prolissi (centinaia di pagine per sole 59 Figure), le regole del suo utilizzo, finalizzate alla salvaguardia dell'identità di ogni territorio, paiono di difficile comprensione e applicazione, i criteri di manutenzione previsti sono complessi e richiedono tempi non in grado di dare risposte rapide e articolate ai fabbisogni emergenti.

¹ Accordo n. 155/CSR del 1° agosto 2019.

Quanto ai **punti di forza**, è altrettanto noto come la leFP vanti un rapporto forte e più organico e strutturale col mondo del lavoro, possieda un assetto istituzionale e strutturale per sua natura più libero, rispetto a quello delle Istituzioni scolastiche, dotate di "autonomia" solo funzionale, abbia un quadro di disposizioni normative più essenziale e sia culturalmente e storicamente più rivolta ad un approccio inclusivo, personalizzato e orientato fortemente all'occupazione. La leFP, per la sua natura più operativa, laboratoriale e contestuale, è il sistema che più di ogni altro può interpretare i processi di transizione dei modelli formativi e delle stesse modalità di acquisizione dei saperi e delle dimensioni teoriche, resi necessari dalle evoluzioni del contesto attuale, secondo paradigmi che superano l'antinomia di pratica e teoria.

1.3. Oltre la contrapposizione persona / lavoro

La scommessa per la leFP è quella di rinnovare il proprio modello formativo e organizzativo, in continuità con la propria tradizione e specifica fisionomia, secondo una direttrice che punta alla **formazione integrale della persona**, nella linea di una *pedagogia dell'adattabilità* e della *didattica professionale*, fondate su esperienze reali, personalizzazione dei percorsi e connessione permanente tra sapere e fare, attraverso la piena valorizzazione del **lavoro**, inteso non più soltanto come luogo fisico, ma come *ecosistema fluido di esperienze*, in cui competenze trasversali, autonomia decisionale e capacità di apprendimento continuo diventano determinanti.

In tale prospettiva, tra acquisizione di competenze per l'**occupabilità** e formazione di **persone autonome e consapevoli**, capaci di affrontare la complessità della realtà, non sussiste antinomia, né soluzione di continuità.

Questa leFP *next* dovrà inoltre essere pensata come parte integrante non solo del sistema di istruzione e formazione di secondo ciclo, ma dello stesso **ecosistema nazionale dell'apprendimento permanente**, che integra istruzione, formazione, lavoro e *welfare* attivo e che in tal senso, pur mantenendo il proprio posizionamento nell'ambito del **Diritto-dovere all'istruzione e formazione**, si apre anche a target di popolazione adulta, interconnettendosi con la **C-VET** (formazione continua) e con la formazione per l'*upskilling* e il *reskilling* dei cittadini in cerca di occupazione all'interno delle politiche attive del lavoro.

La leFP può insomma diventare ad un tempo un luogo di *innovazione educativa, inclusione sociale e sviluppo sostenibile*.

Parte II

I fattori costitutivi del nuovo modello

2.1. Ridefinizione del profilo in uscita e prospettiva unitaria del percorso

Nel nuovo contesto, dove tutto è fluido, si dimostrerà fondamentale, innanzitutto, la formazione della persona in tutte le sue dimensioni. Nello stesso mondo del lavoro, ciò che fino a qualche anno fa era ritenuto implicito o collaterale, ora diviene sempre più centrale. Ci riferiamo alle c.d. dimensioni di **competenza trasversali** o "soft".

Già con un proprio Accordo¹, con riferimento alle Competenze Chiave Europee, le Regioni hanno adottato in via sperimentale un primo set, non ancora articolato e determinato, di "risorse personali, sociali, di autoapprendimento e imprenditoriali". Queste dimensioni sono ormai divenute oggetto di diversi specifici *frameworks* europei² e ad esse fanno riferimento in particolare le competenze generali del profilo in esito ai percorsi ITS Academy³. In ogni caso, l'attenzione verso di esse rientrano nelle pratiche diffuse e nel patrimonio di attenzione educativa e formativa della leFP.

Appare dunque strategico, ai fini di una ridefinizione della fisionomia della leFP, porre innanzitutto al centro queste dimensioni, in termini di loro:

- a) traduzione in "oggetti" veri e propri di apprendimento: anche a fronte delle recenti disposizioni regolamentari in ambito formativo, come delle politiche attive del lavoro, che ne dispongono addirittura la certificazione, diviene lecito considerare l'opportunità di definirli in termini non solo di finalità generali o di dimensioni metacognitive dei pro-

¹ Accordo fra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano relativo alla tabella di confluenza tra qualifiche e diplomi professionali e per l'assunzione delle dimensioni personali, sociali, di apprendimento e imprenditoriali nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale, 18 dicembre 2019.

² Si pensi in particolare a *LifeComp*, *EntreComp*, Quadro G20/OCSE-INFE sull'alfabetizzazione finanziaria degli adulti, Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia.

³ Allegato 2) al DM n. 203/2023.

cessi formativi, ma di *costrutti di competenza*, dotati di uno specifico rilievo e “valore” accanto e in sinergia con quelli delle competenze culturali di base e tecnico professionali;

- b) *inserimento strutturale nel profilo* comune a tutti i percorsi di leFP, che verrebbe conseguentemente a strutturarsi nei suddetti tre ambiti tra loro fortemente interconnessi, determinando un approccio formativo ed educativo fortemente unitario;
- c) conseguente *sviluppo curricolare* a partire dalla prima annualità, in forma strettamente integrata agli altri contenuti di competenza e non semplicemente riservata a determinate attività, come ad es. accade nel sistema scolastico con i *Percorsi per le competenze trasversali e di orientamento* (PCTO), ora ridenominati “formazione scuola-lavoro”⁴;
- d) *messa in valore*, secondo modalità non necessariamente certificative, con rilievo non solo documentale e di restituzione della specifica fisionomia dell’alunno (profilo professionale personale) nell’ambito delle Attestazioni finali e intermedie rilasciate.

Tutto ciò implica la messa a punto – cosa ad oggi non ancora realizzata - di uno specifico **PECuP** della **leFP**, articolato nelle tre dimensioni di competenza, appunto, culturale, tecnico-professionale e trasversale, quale architrave di tutto il sistema formativo.

Si introdurrebbe così una **prospettiva unitaria**, dove il criterio guida di tutto il processo formativo è dato, appunto, dal PECuP (formazione unitaria della persona), cui si riferiscono in termini di specifica declinazione professionalizzante i diversi profili sia di Tecnico professionale (IV liv. EQF), anch’essi articolati nelle tre dimensioni, tra loro strettamente interconnesse, sia di Operatore. Questi verrebbero a rappresentare non tanto costrutti a sé stanti, come tendenzialmente oggi accade, bensì **tappe di avvicinamento** (III liv. EQF) al livello e al tipo di formazione attesa al termine della quadriennalità. Nonostante la revisione operata nel 2019 degli standard del 2011, gli attuali profili di III e IV livello, contengono infatti ancora elementi di discontinuità e quello di Tecnico si presenta più in termini di sviluppo per così dire “aggiuntivo” a quello di Qualifica, che di termine finale, capace di determinarne a ritroso l’iter realizzativo e la stessa struttura. Detto in altri termini. La Qualifica è pensata come realtà autoconsistente, indipendente dalla dimensione di Tecnico e questa quasi come una sorta di completamento e rafforzamento della Qualifica stessa.

Ferma restando l’uscita alla terza annualità, con acquisizione di una Qualifica professionale, la prospettiva formativa dovrebbe essere non più

⁴ Vedi comma 784-octies all’articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, introdotto dal Decreto Legge 9 settembre 2025, n. 127, articolo 1, comma 6 ad oggi Legge dello Stato in attesa della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

quella del 3 + 1, bensì quella del **4 – 1** e lo sviluppo curricolare, seppure con le necessarie diversificazioni di quote orarie ad esse destinate, dovrebbe mirare fin dalla prima annualità all'**acquisizione integrata di tutte le dimensioni** di competenza. Già l'attuale profilo di Tecnico, infatti, si presenta come caratterizzato da dimensioni di competenza trasversali, quali la capacità di identificare problematiche, di leggerle e interpretarle, di proporre e applicare soluzioni possibili, di partecipare al processo di analisi e valutazione funzionale alla decisione, nonché di interazione operativa nell'ambito di gruppi di lavoro; queste dimensioni non dovrebbero semplicemente aggiungersi a quelle "operative", ma essere considerate e strutturalmente innestate, seppur in termini di avvio, nell'iter e nella prospettiva formativa della stessa triennalità.

La quadriennalità, nel rispetto del vincolo della Qualifica, potrà poi essere articolata diversamente, in rapporto alle esigenze e nell'ambito delle specifiche regolamentazioni regionali (3+1; 2+1+1); l'unitarietà del percorso sarà in ogni caso assicurata, oltre che dal rispetto del LEP nazionale, dal comune riferimento al PECuP.

2.2. Dai blocchi monolitici a soluzioni più flessibili e "micro"

La seconda scelta strategica è quella che va nella direzione della **flessibilizzazione del sistema e delle modalità di erogazione dell'offerta**. Ciò è possibile a condizione di una sorta di disarticolazione di elementi che ad oggi sono associati in forma rigida e precostituita, in modo tale da permettere una riarticolazione più funzionale.

Ci riferiamo in particolare all'attuale:

- a) identificazione di *standard professionale* e *standard formativo*;
- b) definizione dei *profili territoriali* solo a partire dagli indirizzi di Figura;
- c) *posizionamento degli esiti di apprendimento* unicamente sui livelli III e IV EQF;
- d) insufficiente copertura delle *dimensioni di carattere trasversale e di alfabetizzazione per l'esercizio della cittadinanza attiva*.

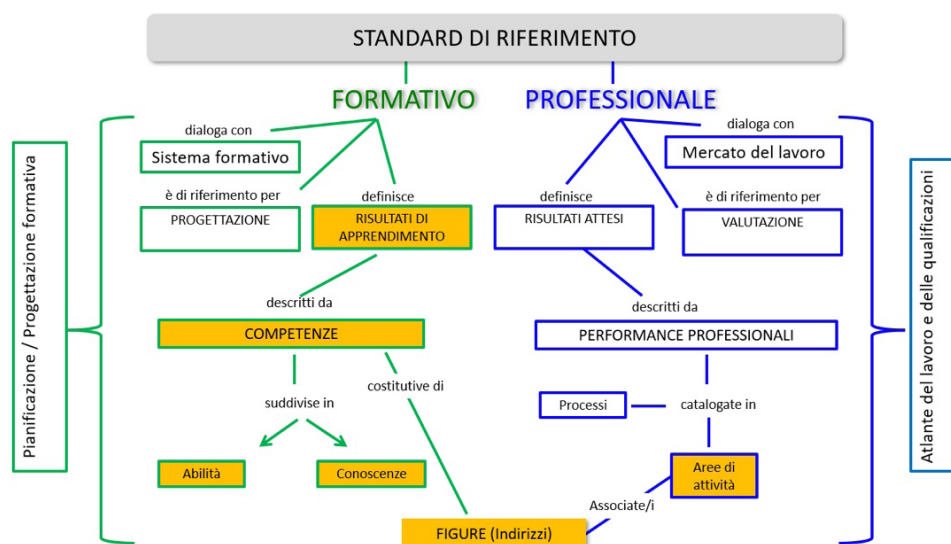
In generale, si tratta di operare un deciso passaggio a favore di soluzioni formative flessibili, incentrate su "**oggetti**" di apprendimento non precostituiti in "blocchi", bensì **aggregabili** a geometria variabile, in rapporto alle specifiche esigenze da un lato del contesto (emergenza di nuovi fabbisogni di competenza), dall'altro della persona (personalizzazione del curriculum). Secondo una prospettiva che, come precedentemente sottolineato, non contrappone le due istanze. Le soluzioni formative si modellano, infatti, innanzitutto a partire dagli oggetti di apprendimento.

2.2.1. Un nuovo concept di Repertorio nazionale

L'architrave dell'offerta della leFP risiede negli standard di competenza codificati nel **Repertorio nazionale delle Figure professionali** definito in sede di Accordo in Conferenza Stato Regioni nel 2011, successivamente modificato con quello – vigente – del 2019⁵. L'adozione di un nuovo *concept* di Repertorio nazionale può dunque costituire il punto di partenza per una più efficace configurazione del sistema stesso di leFP.

A questo livello il primo passaggio interessante può esser quello che smonta, per così dire, il blocco dell'attuale standard di apprendimento, **distinguendo in modo più funzionale** la dimensione professionale dello standard da quella formativa.

L'attuale architettura del Repertorio 2019 è costituita da 59 Figure di III (Qualifica) e IV (Diploma) liv. EQF articolate in *indirizzi "formativi"*. Le Figure e le loro articolazioni di indirizzo sono *aggregati di competenze*, ossia esiti di apprendimento; le competenze si articolano in abilità e conoscenze; sia Figure /indirizzi e competenze sono concepite come **standard formativo minimo** e sono associati alle Aree di attività e ai processi di lavoro dei vari settori economico-produttivi dell'ALQ. Tra standard formativo e standard professionale c'è dunque un rapporto di stretta correlazione, così come rappresentato dal seguente schema:



⁵ Accordo n. 155/CSR del 1° agosto 2019.

L'Accordo del 2019 assegna alla programmazione dell'offerta leFP e della progettazione regionale spazi di flessibilità e autonomia che l'Accordo CSR 2011 consentiva solo in parte. Ad oggi è infatti possibile, attraverso gli indirizzi, **articolare le Figure nazionali in specifici profili regionali** sulla base dei fabbisogni del territorio: *"I profili regionali possono caratterizzarsi: per l'utilizzo di indirizzi formativi anche di diverse figure nazionali; in questo caso, la figura nazionale di correlazione del profilo regionale è quella "core" per indirizzo formativo scelto; attraverso l'arricchimento e/o declinazione delle competenze della figura nazionale con ulteriori competenze tecnico professionali richieste da specifiche esigenze territoriali; in questo caso quest'ultime devono considerarsi sempre aggiuntive rispetto allo standard nazionale che non può mai subire riduzioni, sia in termini di competenze che di abilità e conoscenze"*⁶

Per comprendere l'efficacia di tale soluzione dovremmo avere a disposizione dati attendibili, ad oggi non ancora disponibili. Un primo aggiornamento del Repertorio 2019 ha preso infatti avvio nel 2017 (seguendo tra l'altro un processo che nulla ha avuto a che fare con le modalità previste dalla normativa) e, ad oggi, il ritardo accumulato nella manutenzione è pari a 6 anni (2019-2025). Inoltre, come è già successo nel periodo 2011-2019, non sono mai state avviate a livello nazionale le valutazioni di sistema previsti dalle disposizioni vigenti. Ne consegue l'impossibilità di valutare la sostenibilità, la tenuta e l'efficacia, nello specifico, della soluzione "indirizzi formativi" adottata nel 2019 con l'intento di assicurare una significativa flessibilità all'offerta formativa regionale. Pare comunque lecito dubitare del fatto che l'attuale sistema mantenga una velocità di adattamento dell'insieme degli standard di riferimento (settori e processi di lavoro, figure, competenze) pari a quella dell'evoluzione dei fabbisogni espressi dai mutamenti più significativi del contesto sociale, economico e lavorativo. Ciò che si può avanzare come ipotesi, in certi casi avallate da situazioni rappresentate da singoli Enti di formazione professionale operanti nei diversi territori, è l'esistenza di un **quadro regionale molto eterogeneo** degli approcci seguiti, anche a causa della mancanza di adeguate informazioni e della non comprensione a livello regionale di come "far funzionare" gli indirizzi nell'ottica della flessibilità territoriale. Anche tale soluzione metodologica e di architettura per indirizzi formativi potrebbe quindi aver indirettamente contribuito ad **ampliare i divari territoriali** in termini di tipologia dell'offerta leFP.

Va inoltre osservato che l'attuale articolazione del Repertorio nazionale leFP consegna a questa "nuova epoca" (GenAI, Industria 5.0, ecc.) **Figure troppo complesse** nel loro "design", eccessivamente ricche di elementi connotativi e strutturate (in competenze, abilità, conoscenze), facilmente

⁶ Di cui all'Allegato 1, lettera B, dell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 1 agosto 2019.

oggetto di una **rapida obsolescenza**. Da tutto ciò consegue, oltre la necessità di manutenzioni e aggiornamenti rapidi, che difficilmente possono essere assicurati applicando processi inter-istituzionali (Ministeri, Regioni, Parti sociali) molto complessi, l'opportunità di un ripensamento della stessa attuale architettura, al fine di:

- assicurare una *manutenzione* più ricorrente, quasi *in automatico* degli elementi costitutivi degli standard rispetto a fabbisogni quantitativi e qualitativi in continua evoluzione (prospettiva *Next Agility*);
- *massimizzare i margini di flessibilità e di adattamento* dell'offerta leFP, da parte delle Regioni, dando la possibilità di configurare in maniera più forte il proprio (regionale) sistema identitario leFP fondato, non solo sulle specifiche vocazioni, ma anche su fabbisogni "a km 0" delle proprie imprese e degli utenti potenziali, oltre che sulle strategie di verticalizzazione della filiera tecnica e professionale;
- *rendere più essenziali i "riferimenti nazionali"*, limitando la loro quantità e tipologia in relazione a quanto prevede il quadro normativo "madre" (nello specifico il Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226) a favore di un'offerta anche *maggiormente comprensibile* nei singoli territori.

In tale prospettiva, leFP *next* significa, inoltre, un Repertorio di Figure professionali in grado di ampliare ulteriormente il livello di *inclusività* del sistema di offerta, a favore cioè di una leFP capace di dare risposte formative anche a tutti quei **giovani adulti** che, abbandonati gli studi precocemente, si trovano a svolgere nel mercato del lavoro "mestieri di tipo esecutivo" a riporto di quelli "operativi" svolti da lavoratori qualificati. In altri termini, un Repertorio con Figure professionali che copre potenzialmente tutti i "mestieri" e le "qualificazioni" delle aree esecutiva, operativa e tecnica, referenziabili, rispettivamente, ai **livelli II, III e IV del QNQ/EQF** e rinvenibili nell'ALQ. Inoltre, un Repertorio *Open*, grazie anche alla valorizzazione delle tante *micro-qualificazioni* che possono essere rinvenute nell'Atlante stesso.

Tale ripensamento dell'architettura del Repertorio nazionale deve essere accompagnato da **nuove "regole" comuni** (poche, essenziali), che le Regioni devono rispettare nella configurazione dei propri Profili in rapporto alle Figure nazionali ai fini della validità dei titoli rilasciati.

Questa riconfigurazione del Repertorio deve opportunamente passare da un lato attraverso un rafforzamento della **dimensione professionale** degli standard, grazie a un'ulteriore, e maggiore, valorizzazione dell'Atlante del lavoro per il *design* delle qualificazioni nazionali leFP, dall'altro attraverso un ripensamento dell'**articolazione con lo standard formativo**. Nello specifico, ciò può avvenire in questo modo:

- **piano nazionale:** gli standard di riferimento si limitano alla *dimensione prettamente professionale* restituita dall'ALQ, aggiornata automaticamente in *progress* sulla base degli aggiornamenti dei vari livelli/oggetti della nomenclatura dell'Atlante stesso (processi di lavoro, aree di attività,

attività, risultati attesi, casi esemplificativi della performance attesa, risorse e tecniche tipiche, output tipici, metodo valutativo e disegno tipo della valutazione);

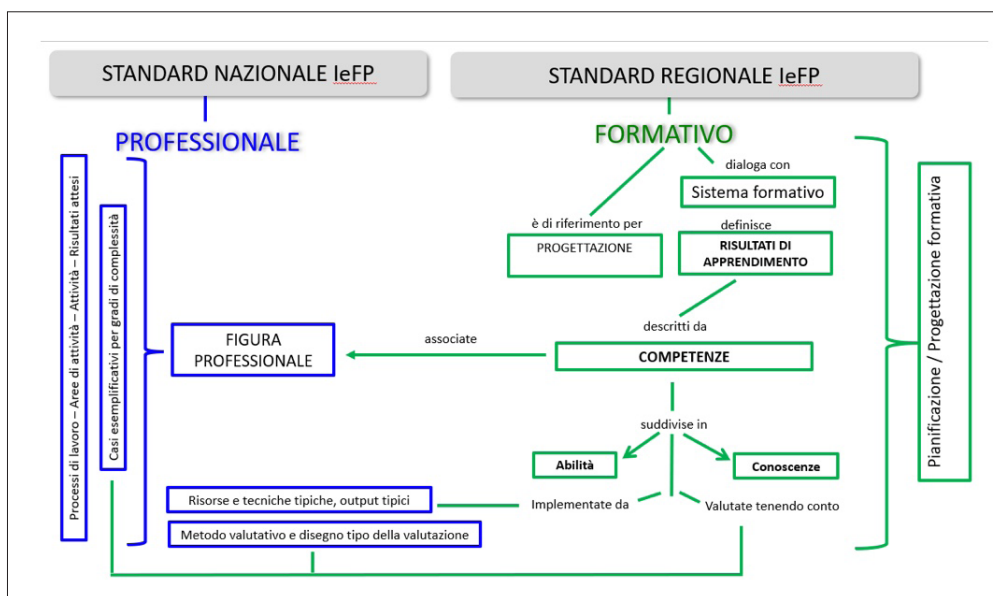
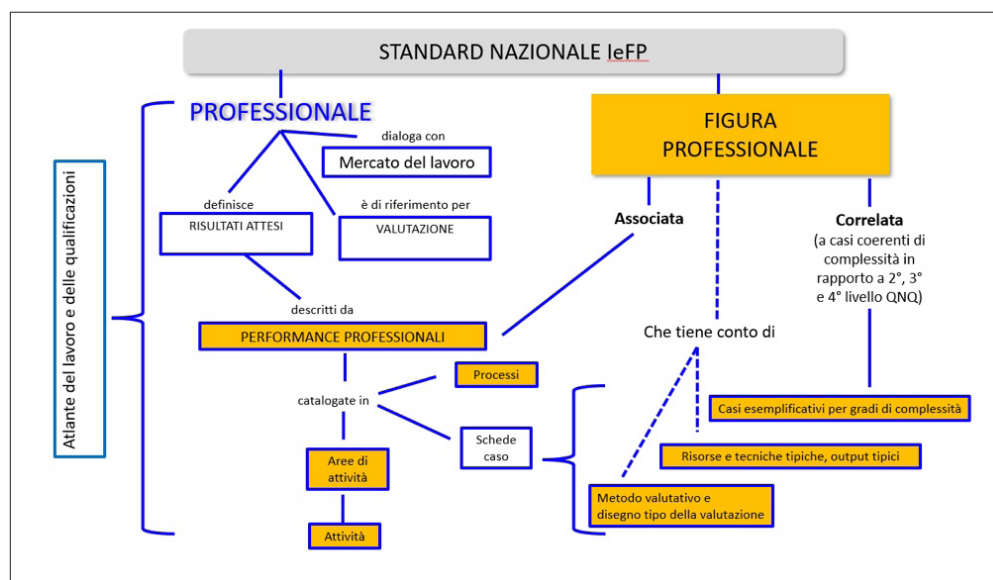
- **piano regionale:** vengono declinati dalle singole Regioni gli *standard formativi*, esplicitati in termini di risultati di apprendimento (competenze, abilità, conoscenze) associati agli standard professionali nazionali nel rispetto di specifici criteri metodologici (*regole comuni*) che assicurino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

La **figura nazionale** assume una connotazione *ideal tipica*, costituita da elementi qualificativi essenziali e descritta in modalità *short description*, nella prospettiva che la qualificazione associata possa anche garantire che il suo patrimonio informativo e i relativi risultati d'apprendimento siano accessibili attraverso la pubblicazione elettronica delle informazioni sulle qualificazioni, conformemente alle Raccomandazioni UE n. 5 e 6 sul Quadro europeo EQF del 2017. Nella sua descrizione appare importante prevedere il riferimento anche uno o più **"casi esemplificativi"** della *performance* attesa, individuati attraverso i Risultati attesi (RA), che contemplano il set di attività definito in base al loro grado di complessità e modalità di esercizio in termini di autonomia e responsabilità.

Il **profilo regionale** risulterebbe invece espresso dai risultati di apprendimento (competenze, abilità e conoscenze) associati alla Figura professionale nazionale, individuati e declinati sia nel rispetto di criteri e alle regole nazionali, sia tenuto conto delle risorse tecniche, *output* tipici e del metodo/disegno tipo della valutazione espressi dalle **"Schede caso"** riferite ai RA associati alla figura.

Quest'ultimo aspetto è rilevante in quanto l'associazione tra standard (professionali e formativi) resa possibile dalle Schede caso consente di disporre di riferimenti validi anche per guidare l'elaborazione e lo svolgimento di **prove di valutazione** sia standardizzate, a prescindere dai contesti territoriali, sia in grado di valorizzare al massimo l'esperienza formativa/lavorativa e, allo stesso tempo, di dimostrare la capacità di rispondere alle prestazioni attese nelle diverse situazioni professionali.

Possiamo rappresentare l'ipotesi di nuova architettura del Repertorio leFP che tiene conto dei due livelli (nazionale e regionale) nel seguente modo:



Non da ultimo, la soluzione prospettata permette anche di superare la **duplicazione degli standard professionali** ad oggi vigente (Repertorio delle Figure leFP e Repertori delle qualificazioni regionali). La Regioni potrebbero adottare direttamente come standard formativo le proprie qualificazioni professionali, già incluse nel Repertorio nazionale ex art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013, per la cui inclusione è già assicurata la *standardizzazione* lessicale e descrittiva dei contenuti e la *reciproca leggibilità* con le qualificazioni delle altre Regioni.

Ovviamente tutto il processo richiede una particolare attenzione e un necessario presidio dei seguenti aspetti:

- necessità di *criteri di correlazione* chiari (nazionale-regionale);
- coinvolgimento degli *esperti di settore* per l'individuazione delle attività lavorative pertinenti;
- identificazione precisa delle "micro situazioni di esercizio professionali" e della loro referenziazione ai corretti livelli QNQ/EQF, sulla base di un'*analisi attenta ed expertise* per evitare errori che potrebbero "indebolire la spendibilità" dello standard professionale;
- comprensione e corretta applicazione delle "*regole comuni*";
- assicurazione di un *accompagnamento* (in)formativo rivolto a tutte le risorse del sistema leFP sia del livello progettuale-attuativo (*management* delle Istituzioni formative, progettisti, ecc.) che di quello strategico-programmatico (*stakeholder* istituzionali regionali);
- accettazione e controllo dell'effettiva *implementazione* da parte di tutte le Regioni.

2.2.2. Standard formativi di base e trasversali

Lo standard formativo, oltre alla componente tecnico-professionale, comprende poi quella culturale di base e quella trasversale. Mentre per la prima vale quanto sopra suggerito, per le altre si tratterebbe soprattutto di rideclinarne i contenuti minimi, in rapporto al nuovo scenario e tipologia di competenze richieste, mantenendo comunque l'attuale logica definitoria e classificatoria,

Competenze culturali di base

Gli attuali standard delle competenze culturali di base di cui all'Accordo CSR del 2019 hanno già operato una scelta strategica di particolare significatività:

- a) definendole in termini di diretta *declinazione, contestualizzazione e posizionamento di livello (III e IV) delle Competenze Chiave Europee*⁷;
- b) accorpandole in "*blocchi*" di area, che evidenziano le prossimità (ad es. area della comunicazione, STEM, storico-geografico-economico-giuridica).

Tale struttura e logica andrebbe mantenuta, perché funzionale:

- al loro *sviluppo unitario e fortemente integrato*, anche con le dimensioni di processo cognitivo (capacità di lettura e interpretazione della

⁷ Vedi premessa (QUADRO DI RIFERIMENTO DELLE COMPETENZE PER UNA CULTURA DELLA DEMOCRAZIA) all'Allegato 4) all'Accordo CSR 1° agosto 2019.

realtà) e più trasversali, come il risolvere problemi, il relazionarsi con altri, ecc.;

- alla centratura sulle suddette *dimensioni*, che richiamano e potenziano attitudini e favoriscono l'acquisizione di un *habitus*, più che di specifiche e molteplici conoscenze;
- alla possibile *ridefinizione degli "insegnamenti"*, sempre in una logica unitaria di "area", non segmentato per ambiti disciplinari come oggi accade nella scuola.

A fronte del nuovo scenario, il quadro andrebbe comunque potenziato sul fronte della **cultura digitale**, prevedendo dimensioni non solo legate alla gestione degli strumenti, ma anche al saper leggere, interpretare e valutare i flussi informativi, distinguere tra fonti affidabili e *fake news*, utilizzare piattaforme collaborative, ecc. Parimenti, sia per l'ambito digitale, che nell'area dell'**alfabetizzazione** funzionale, dovrebbero essere introdotte nuove forme quali *AI literacy* e *data literacy*, (capacità di comprendere il funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale e di interpretare i dati che essi generano).

Competenze trasversali

Con riguardo anche alle nuove previsioni normative⁸, che prescrivono anche per la leFP l'introduzione "dello *sviluppo di competenze non cognitive e trasversali in ambito curricolare*", ossia per arrivare a tale appuntamento in termini propositivi e non a rimorchio di altre impostazioni, nel contesto di una seconda fase sperimentale si potrebbe adottare un primo **schema condiviso**, più articolato di quello di cui all'Accordo in Conferenza dei Presidenti delle Regioni del dicembre 2019, definito sulla base delle esperienze realizzate in questi ultimi anni da parte delle Istituzioni formative e che ne permetta la **traduzione in termini di oggetto di apprendimento**, sia sul piano dello sviluppo formativo, che della sua "messa in valore". Il *focus* dovrebbe essere posto sulla capacità di *apprendere ad apprendere*, competenza madre in un contesto in cui nulla resta stabile.

Come precedentemente suggerito, questi "oggetti", dotati di un proprio specifico rilievo, entrerebbero in modo strutturale e integrato nel paniere di apprendimenti che costituiscono i profili in esito ai percorsi di leFP.

Un passaggio strategico potrebbe essere rappresentato dall'assunzione, per entrambi gli ambiti di competenza (sia culturale, che trasversale), in via esemplificativa e metodologica (ossia non ancora di standard vincolante) di "**casistiche di esercizio**" funzionali alla valutazione e certificazione intermedia e finale degli apprendimenti, oltre che alla progettazione curricolare.

⁸ Vedi l. n. 22/2025.

Come prima evidenziato, le “casistiche” sono già previste dall’ALQ⁹ e potrebbero essere assunte come componenti dello standard professionale. La loro introduzione anche per l’ambito delle dimensioni culturale e trasversale rappresenterebbe una importante innovazione, capace di **interconnettere tutto il sistema degli standard** (professionale e formativo), di far dialogare più direttamente col mondo del lavoro e di ancorare il sistema della leFP a criteri di valutazione univoci. Nel momento in cui si prevede una forte flessibilizzazione anche degli oggetti di apprendimento, occorre una contestuale regolazione unitaria sugli esiti certificati.

Le “casistiche”, inoltre, svolgerebbero una significativa **funzione esplicativa**, permettendo, accanto al descrittivo e agli elementi componenti della competenza, di dare evidenza in modo più semplice ed immediato il contenuto di *expertise* giocato in situazione, nonché i relativi *posizionamenti di livello* (compreso il II EQF). Le casistiche applicate alle competenze culturali e trasversali evidenzerebbero inoltre in modo più forte le **dimensioni di processo**, rispetto a quelle di contenuto conoscitivo, e, quindi, le trasversalità e comunanze tra le stesse competenze. Con le conseguenze di metodo, ossia di approccio unitario e trasversale, che ciò implica anche sul piano formativo e valutativo.

2.2.3. Personalizzazione del curriculum e delle certificazioni

In molti contesti territoriali l’organizzazione e l’assetto della leFP ricalca ancora in buona parte il **modello tradizionale scolastico**, come definito da un quadro orario per ambiti di insegnamento “a canne d’organo”, dall’articolazione del curriculum in blocchi annuali, dalla centralità del gruppo classe per cluster di età omogenei e di norma riferito ad un unico profilo professionale.

Questo schema appare oggi totalmente inadeguato. Ancor più per la leFP, dove già oggi potremmo dire che il “non ordinario” costituisce la norma. In ogni caso, l’eccezionalità e la necessità di attraversare e riattraversare durante il corso della propria vita diversi ambiti e “frontiere” formative, comprese quelle maturate nelle esperienze di vita (il c.d. “informale”), costituiscono ormai una realtà imprescindibile, di cui lo stesso assetto della leFP non può non tener conto in forma “ordinaria”.

Da questo punto di vista – e non solo per i casi “difficili” -, va superato lo schema organizzativo dei *blocchi monolitici temporali di progressione curricolare (per annualità)* e dei gruppi-classe di apprendimento, come *gruppi cui è erogata in forma standardizzata e omogenea la formazione*. Si tratta invece di dare attuazione a **curricoli personalizzati e verticali**, con progressioni anche trasversali alle diverse annualità e anche in presenza di carenze

⁹ Vedi “Schede caso” correlate alle AdA dell’Atlante del lavoro.

di apprendimento in alcuni ambiti di competenza, caratterizzati dalla più ampia flessibilità modulare e in una logica di “capitalizzazione” e spendibilità delle acquisizioni, sia internamente al percorso frequentato, che verso gli altri percorsi dell’istruzione e formazione e verso il lavoro.

Nel rispetto dei LEP e non applicandosi al sistema di leFP la specifica regolamentazione scolastica, tutto ciò è **già oggi possibile**.

Alla flessibilizzazione dei contenuti di cui ai due punti precedenti, deve utilmente accompagnarsi quella degli **interventi formativi**, volti ad assicurare anche l’acquisizione differenziata di competenze: uno stesso alunno potrebbe personalizzare il proprio profilo in esito, aggiungendo alle competenze core (set di quelle culturali e trasversali e di quelle comuni del profilo regionale), altre corrispondenti ai *propri interessi e attitudini*. Ciò anche con l’ausilio di una formazione erogata in forma più flessibile e modulare (*microlearning*), sempre più *blended*, anche sotto forma di “pacchetti” preconfezionati, fatta di pillole brevi e multimediali che rendono l’apprendimento rapido, accessibile.

In sede formativa e valutativa si rivelerà utile l’**apporto della IA**, non in termini sostitutivi del formatore, ma di potenziamento della sua capacità di guidare e sostenere l’apprendimento. L’IA consente di personalizzare i percorsi formativi, adattando contenuti, tempi e modalità agli stili cognitivi e ai livelli di competenza degli studenti (didattica aumentata): gli algoritmi di *adaptive learning* consentono infatti di calibrare la difficoltà delle attività, proporre esercitazioni mirate, identificare i punti di forza e le aree di miglioramento di ciascun discente.

Attraverso strumenti di analisi semantica è inoltre possibile realizzare anche **dispositivi di valutazione** più precisi, dinamici e personalizzati, nell’ottica di una *valutazione autentica*, centrata sui processi e sulle evidenze di apprendimento.

Un dispositivo di valutazione supportato dall’IA può:

- fornire *feedback* immediati e mirati agli studenti;
- analizzare le progressioni individuali e le difficoltà ricorrenti;
- supportare i formatori nella costruzione di percorsi di miglioramento;
- contribuire alla validazione delle micro-credenziali e delle competenze acquisite in contesti non formali o informali.

Alle soluzioni formative più granulari può infatti connettersi il rilascio di **micro-credenziali** che corrispondono a forme di certificazione e di portabilità più flessibili delle proprie acquisizioni.

A ciò va aggiunto la possibilità – sulla base delle “casistiche di esercizio” – di rendere più trasparente e praticabile anche la **certificazione intermedia**, relativamente a *più livelli EQF*, delle competenze curriculari. Oltre al profilo standard, la **certificazione finale** potrebbe inoltre mettere direttamente in evidenza - non solo in termini meramente documentativi (come per il “Portfolio” e il “Curriculum dello studente” previsti dal sistema scolastico) - anche quello personale dell’alunno.

2.3. Un nuovo profilo di formatore

A monte di quanto sopra prospettato, si dimostra decisiva una gestione e cura dell'alunno da parte del docente-tutor, nell'ambito di una presa in carico a tutto tondo della persona, con **forme di supporto progettuale e orientative non occasionali o marginali** rispetto all'iter curricolare.

Per questo occorre pensare ad una ridefinizione del **profilo** stesso del **formatore**, secondo le seguenti direttrici:

- a) gestione degli *aspetti relazionali, motivazionali e orientativi*;
- b) passaggio da una specializzazione "disciplinare", ad un *presidio di "area" di competenza*, con *focus* sulla gestione delle dimensioni di processo e trasversali delle stesse;
- c) *tutoraggio e supporto alla progettazione personalizzata dei curricoli*;
- d) *orientamento professionale e civico*.

Le dimensioni di cui alla lettera a) devono essere comuni a tutti i formatori; le altre possono delineare anche possibili ambiti distinti di professionalità, con articolazioni interne alla prima, ma il più possibile ridotte di numero e accorpate.

Parte III

Ordinamento nazionale e governance della leFP Next

3.1. Le direttrici del ridisegno del sistema

Ogni “riforma” che aspiri alla concretezza deve tradurre i principi in strumenti, le visioni in processi e le strategie in pratiche verificabili. La leFP next, nella sua ambizione di divenire un **ecosistema nazionale di apprendimento permanente**, necessita di un quadro di strumenti applicativi coerente e integrato. L’obiettivo è quello di tradurre la dimensione progettuale della leFP next in **infrastruttura educativa stabile**, capace di generare risultati misurabili nel tempo.

Sulla base di quanto sopra delineato, le direttrici operative principali sono:

- 1. un sistema unitario di standard** – attraverso la piena implementazione del Repertorio nazionale agile in raccordo continuo con l’Atlante del Lavoro e tramite la ridefinizione degli standard delle competenze culturali e trasversali;
- 2. una governance multilivello stabile** – che assicuri cooperazione tra Stato, Regioni, Istituzioni formative, imprese e soggetti della realtà sociale-territoriale;
- 3. un sistema digitale nazionale** – per la gestione e la tracciabilità delle esperienze realizzate e il monitoraggio dei percorsi, oltre che l’interoperabilità con gli altri sistemi nazionali;
- 4. un sistema di qualità e valutazione d’impatto** – che permetta di misurare l’efficacia e l’efficienza del sistema nel suo complesso.

La **governance** del sistema, *multilivello* e *partecipata*, si articolerà sui due livelli:

- 1. nazionale / interregionale di indirizzo** (che definisce strategie, linee guida e standard comuni) e di **coordinamento tecnico-amministrativo**, in cui le Regioni condividono modelli, strumenti e dati attraverso il Centro tecnico della Conferenza delle Regioni;
- 2. regionale di regolamentazione specifica, di programmazione e di erogazione** dell’offerta, effettuata dalle istituzioni formative in rete con il mondo delle imprese e della realtà sociale.

Nelle more della piena attuazione del federalismo fiscale, per garantire l'attuazione del sistema, occorrerà evidentemente passare da una logica di **finanziamento** episodico a una **programmazione pluriennale**, che favorisca stabilità, innovazione e *accountability*.

3.2. Verso un ordinamento "nazionale" della leFP

La direttrice fondamentale risiede comunque nel passaggio ormai improcrastinabile che il sistema della leFP deve compiere, ossia quello di definirsi anche in termini **ordinamentali a livello nazionale**, superando la frammentazione regolamentare (c.d. "leopardizzazione") che ancora oggi lo caratterizza e indebolisce.

Non si tratta evidentemente di costruire una sorta di camicia di forza entro cui ricondurre tutta la varietà e ricchezza delle sue espressioni territoriali, ma di delineare il sistema stesso in termini di punti (essenziali) di fisionomia e di (pochi) elementi che lo vanno ad "ordinare" in modo omogeneo. Gli elementi tratteggiati nel presente documento, formalizzati, ne potrebbero fornire una traccia.

Si tratterebbe comunque di avviare un **processo**, gestito internamente alle Regioni (**nazionale non significa statale**), che può prendere avvio utilmente anche da una ricognizione delle diverse regolamentazioni ad oggi presenti in alcuni territori, e che potrebbe concludersi sempre con un atto (*Accordo*) di natura *interregionale* e con la costituzione, presso la **Conferenza dei presidenti delle Regioni**, di un **livello ("Unità") di supporto tecnico unitario** per la leFP nazionale.

Anche in considerazione delle competenze costituzionali vigenti in materia di leFP, relativamente a tutti gli aspetti sopra richiamati, l'iniziativa non potrà infatti che vedere come dirette protagoniste le Regioni stesse.

Parte IV

Strumenti di attuazione, valutazione e raccomandazioni politiche

4.1. Strumenti operativi e di supporto alla leFP Next

IL REPERTORIO NAZIONALE DIGITALE DEGLI STANDARD E DELLE ATTESTAZIONI

Il nuovo Repertorio nazionale digitale costituisce la **spina dorsale** del sistema leFP next.

In esso confluiscono gli standard professionali aggiornati automaticamente con l'Atlante del Lavoro, gli standard formativi regionali, la banca dati dei descrittivi delle competenze e le corrispettive Attestazioni, anche in termini di micro-credenziali.

Il Repertorio deve essere consultabile attraverso una **piattaforma online pubblica**, con interfacce dedicate per cittadini, Istituzioni formative e imprese. La trasparenza delle informazioni costituisce uno strumento di democrazia formativa, favorendo la scelta consapevole dei percorsi e il riconoscimento sociale delle qualificazioni.

L'ATLANTE DELLE BUONE PRATICHE

Ogni Regione sviluppa esperienze eccellenti che, tuttavia, restano spesso confinate nei confini territoriali. L'Atlante delle Buone Pratiche è uno strumento di **diffusione e trasferibilità** delle innovazioni, in grado di raccogliere, documentare e condividere modelli efficaci di didattica, governance, inclusione e collaborazione scuola-impresa. L'obiettivo è favorire la **scalabilità nazionale** delle esperienze di successo, promuovendo una cultura della cooperazione e del miglioramento continuo.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

La qualità di una politica pubblica si misura dalla capacità di produrre **risultati verificabili**.

La leFP *next* deve dotarsi di un **sistema di valutazione d'impatto** articolato su tre livelli:

- *ex ante*: analisi di contesto e definizione degli obiettivi strategici;
- *in itinere*: monitoraggio continuo dei processi e dei risultati intermedi;
- *ex post*: valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e della sostenibilità degli interventi.

Gli indicatori di riferimento dovranno riguardare:

- *efficacia formativa* (competenze acquisite, esiti dei percorsi, tasso di completamento);
- *occupabilità e coerenza professionale*: inserimento lavorativo, stabilità, coerenza con la formazione ricevuta;
- *inclusione ed equità*: partecipazione di categorie svantaggiate, riduzione della dispersione, parità di genere;
- *innovazione e qualità formativa*: adozione di metodologie attive, uso di tecnologie digitali e dell'AI, aggiornamento e livello tecnico professionale dei formatori;
- *sostenibilità e integrazione territoriale*: impatto sullo sviluppo locale, collaborazione con le imprese, collaborazione e costruzione di reti formative (quali ad es. Filiere tecnologico professionali o per l'orientamento).

Oltre alle attività di ricerca sulla leFP svolte annualmente da INAPP, si propone la gestione di un monitoraggio che dovrebbe essere affidata a un **Osservatorio nazionale sulla leFP**, composto da rappresentanti istituzionali, esperti indipendenti e rappresentanti delle Regioni.

L'Osservatorio avrà il compito di elaborare **rapporti annuali di valutazione**, pubblicati in open data, per garantire trasparenza e *accountability*.

4.2. Il framework di scalabilità nazionale

La leFP *next* si fonda su un principio di **apprendimento continuo**: ogni innovazione efficace deve poter essere condivisa, adattata e replicata. Il sistema deve essere capace di incrementare la quantità e qualità del proprio servizio e dell'offerta erogata e per tale ragione deve dotarsi di un *framework* di scalabilità, che prevede tre strumenti complementari:

1. **programmi di accompagnamento tecnico** alle Regioni e alle Istituzioni formative che adottano modelli innovativi, con tutoraggio e assistenza metodologica;

2. **fondi premiali** destinati a progetti che dimostrano efficacia e sostenibilità, soprattutto nei campi della digitalizzazione, dell'inclusione e dell'intelligenza artificiale;
3. **rete nazionale per la ricerca e l'innovazione nella leFP**, composta da Istituzioni formative, Università, Centri di ricerca e imprese, dedicata allo studio e alla sperimentazione di nuovi modelli pedagogici e tecnologici.

Si tratta di un approccio che mira a creare un **ecosistema circolare di apprendimento istituzionale**, in cui le innovazioni locali alimentano il miglioramento del sistema nazionale.

Gli strumenti di cui ai punti 1 e 3 sono garantiti dall'**Unità tecnica nazionale istituita presso la Conferenza delle Regioni**.

4.3. Raccomandazioni politiche

Il *Position Paper* si conclude con una serie di raccomandazioni rivolte alle istituzioni centrali e territoriali, finalizzate a tradurre le linee strategiche in concrete *policy*:

- **sostenere il processo di definizione e adozione dell'Ordinamento Nazionale della leFP**, che definisca, nel rispetto dei livelli essenziali nazionali, gli elementi specifici qualificanti del sistema, capaci di conferirgli omogeneità e rispetto della sua specifica fisionomia su tutto il territorio nazionale;
- **istituire l'Unità Tecnica Nazionale della leFP**, in seno alla Conferenza delle Regioni, come organismo tecnico unitario di supporto, con riguardo all'aggiornamento e manutenzione del Repertorio e degli standard, nonché di tenuta dei rapporti con le Strutture tecniche del MIM, in particolare INVALSI, e del MLPS e nell'ambito dei tavoli tecnici interistituzionali nazionali;
- **rendere strutturale l'approccio duale**, integrando in modo sistematico l'alternanza, l'apprendistato formativo e i tirocini curriculari in ogni percorso;
- **rendere finanziariamente stabile il sistema leFP**, in continuità con quanto già avviene per il comparto scolastico, al fine di garantire a tutti gli attori di sistema coinvolti la certezza del rifinanziamento da un'annualità formativa all'altra;
- **stabilire un'Unità di Costo Standard uguale** per tutti gli studenti che frequentano un percorso di leFP;
- **uniformare l'avvio dei percorsi di leFP**. Al fine di garantire coerenza istituzionale, pari dignità formativa e una più efficace integrazione tra

i diversi sistemi educativi, si propone che l'inizio dell'anno formativo per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP), su tutto il territorio nazionale, sia fissato nella medesima modalità anche temporale stabilita per l'avvio dei percorsi di Istruzione. Tale misura intende rafforzare il riconoscimento pubblico dell'leFP come componente essenziale del diritto all'istruzione e del sistema educativo nazionale, promuovendo al contempo una maggiore armonizzazione organizzativa tra le Regioni e una più chiara comunicazione verso studenti, famiglie e imprese;

- **ripensare la figura del formatore leFP**, nella più ampia ridefinizione complessiva del sistema di accreditamento e qualità che connota l'Istruzione e Formazione Professionale;
- **promuovere la digitalizzazione del sistema**, attraverso la tracciabilità dei percorsi e l'implementazione del Repertorio nazionale digitale degli standard e delle attestazioni anche attraverso l'uso delle micro-credenziali;
- **adottare il principio di co-programmazione e co-progettazione** tra Stato, Regioni, Istituzioni formative e parti sociali, come metodo ordinario di governance delle politiche formative;
- **riconoscere il titolo di Diploma Professionale leFP per l'accesso alla formazione terziaria, accademica e non accademica, e ai concorsi pubblici**;
- **formulare un nuovo concetto di sussidiarietà del futuro**, da intendersi nella sua natura prettamente integrativa rispetto all'offerta leFP erogata dalle Istituzioni Formative e, pertanto, non sostitutiva;
- **sostenere la leFP come leva di coesione territoriale**, riconoscendone il ruolo nei Piani di sviluppo regionale, nella strategia delle aree interne e nelle politiche per i giovani;
- **promuovere un tavolo permanente di confronto con le rappresentanze degli Enti della Formazione Professionale**, per assicurare un costante luogo di confronto e di proposte di miglioramento della leFP.

Indice

Introduzione	5
Parte I – Scenario e prospettiva	7
1.1. <i>Il contesto attuale e le istanze di ridisegno del sistema</i>	7
1.2. <i>Criticità e punti di forza del sistema</i>	7
1.3. <i>Oltre la contrapposizione persona / lavoro</i>	9
Parte II – I fattori costitutivi del nuovo modello	10
2.1. <i>Ridefinizione del profilo in uscita e prospettiva unitaria del percorso</i>	10
2.2. <i>Dai blocchi monolitici a soluzioni più flessibili e “micro”</i> ...	12
2.2.1. <i>Un nuovo concept di Repertorio nazionale</i>	13
2.2.2. <i>Standard formativi di base e trasversali</i>	18
2.2.3. <i>Personalizzazione del curriculum e delle certificazioni</i>	20
2.3. <i>Un nuovo profilo di formatore</i>	22
Parte III – Ordinamento nazionale e governance della leFP Next ..	23
3.1. <i>Le direttrici del ridisegno del sistema</i>	23
3.2. <i>Verso un ordinamento “nazionale” della leFP</i>	24
Parte IV – Strumenti di attuazione, valutazione e raccomandazioni politiche	25
4.1. <i>Strumenti operativi e di supporto alla leFP Next</i>	25
4.2. <i>Il framework di scalabilità nazionale</i>	26
4.3. <i>Raccomandazioni politiche</i>	27

Impaginazione e stampa
Tipografia Giammarioli snc
Via Enrico Fermi 8/10 - 00044 Frascati (Roma)
Tel. 06.942.03.10 - www.tipografiagiammarioli.com
Novembre 2025