



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

**Analisi e sviluppo del sistema leFP
in una cornice europea**



Sommario

1	Introduzione	5
2	Evoluzione storica dell'leFP in Italia (2003-2025).....	6
3	Prospettiva europea: nuove linee di sviluppo del VET.....	23
4	Senza dimenticare le proprie radici ma con lo sguardo al futuro: la leFP di domani.....	40
5	Bibliografia	42



1. Introduzione

L'Istruzione e Formazione Professionale si mostra oggi, a ventidue anni dalla sua formale istituzione, come un sistema maturo, capillarmente diffuso nell'intero territorio nazionale, in grado di interfacciarsi in maniera completa con i giovani che ogni anno decidono di iniziare, o proseguire, un percorso di Formazione Professionale. La qualità dei percorsi formativi attualmente attivi, si rispecchia nel numero sempre più alto di ragazze e ragazzi iscritti, nella quota di studenti stranieri frequentanti e nell'alto livello di inclusività raggiunto nel coinvolgere e formare gli allievi disabili.

Il sistema d'leFP di oggi è il prodotto legislativo, sociale e culturale di un percorso attuativo lungo due decenni, inframmezzati da tentativi di sistematizzazione diversi, inizialmente localizzati in determinati contesti e poi diffusi sempre più anche in territori geograficamente più piccoli o periferici. In questo modo si è via via costituita un'offerta formativa sempre più variegata e completa, in grado di intercettare i bisogni dei giovani, delle loro famiglie oltreché delle imprese produttive che ogni anno formano le nuove generazioni.

La sinergia a livello europeo tra l'UE e le istituzioni nazionali e regionali ha poi contribuito fortemente al rafforzamento della leFP come sistema di formazione altamente qualitativo. Oggi, infatti, un ragazzo in uscita da un percorso di leFP regionale, oltre a possedere un titolo di studio valido in tutto il Paese, può validamente interfacciarsi con le dinamiche del mondo del lavoro anche a livello europeo grazie all'inserimento dei titoli di Qualifica e Diploma Professionale all'interno del Quadro Europeo delle qualifiche.

Tale processo di reciproca collaborazione si è dimostrato efficiente ed efficace anche nell'ultimo triennio con l'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, dell'Investimento 3 *"Rafforzamento del Sistema Duale"*.

Quest'ultimo elemento, infatti, ha rappresentato un ulteriore tratto di congiunzione tra la legislazione nazionale e regionale in materia, da una parte, e quella dell'Unione Europea dall'altra, con l'obiettivo finale di raggiungere elevati livelli di occupabilità tra i ragazzi in uscita da un percorso leFP, contribuendo così al progresso socioeconomico dell'Italia come Sistema Paese.

2. Evoluzione storica dell'IeFP in Italia (2003-2025)

Il sistema VET in Italia è rappresentato in larga misura dall'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), ovvero da quella parte di istruzione professionale che viene svolta prima che gli studenti inizino la vita lavorativa vera e propria e che, nel contesto europeo, viene definita I-VET.

In Italia la Legge n. 53 del 28 marzo 2003 ha ufficialmente sancito la nascita del sistema di IeFP, mediante l'attribuzione all'esecutivo della delega per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) in materia di Istruzione e Formazione Professionale. La Legge ha da subito messo in rilievo la volontà di rispettare le scelte educative della famiglia, nel quadro della cooperazione tra scuola e genitori, mettendo a disposizione di quest'ultimi un ampio ventaglio di percorsi formativi per i propri figli.

Concordemente a questi intendimenti generali l'art. 2 comma 1, lettere **a)** e **b)** promuove:

- "l'apprendimento in tutto l'arco della vita e sono assicurate a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro, anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea;
- *il conseguimento di una formazione spirituale e morale, anche ispirata ai principi della Costituzione, e lo sviluppo della coscienza storica e di appartenenza alla comunità locale, alla comunità nazionale ed alla civiltà europea".*

Inoltre, viene stabilito il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione fino ai 18 anni, assolvibile sia nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale che in quelli di alternanza scuola-lavoro. Proprio con questa disposizione la Formazione Professionale e le Regioni sono entrate organicamente a far parte del sistema educativo nazionale, alla pari di tutte le altre opzioni scolastiche tratteggiate nell'articolo della Legge.

A partire dal quindicesimo anno di età, infatti, i giovani possono scegliere di iniziare il secondo ciclo di studi frequentando un percorso di IeFP, da intendersi a sua volta come "duale" ovvero caratterizzato sia da formazione in aula che in azienda. La Legge prevede infatti che i titoli di qualifica triennale e diploma quadriennale possano essere conseguiti attraverso l'alternanza scuola-lavoro o l'apprendistato, rafforzando così la naturale connessione tra formazione e mondo del lavoro.

2.1. L'approvazione dei Decreti Legislativi di attuazione della Legge 53/2003

In seguito all'approvazione della succitata Legge sono stati promulgati nell'arco dei successivi due anni e mezzo ben sei Decreti Legislativi, con i quali l'esecutivo ha dato attuazione alle disposizioni di legge del 2003. Di questo corpus normativo i tre Decreti Legislativi che hanno avuto un significativo impatto sul comparto della neonata leFP sono stati:

- il D.Lgs. n. 76 del 15 aprile 2005, recante *"Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53"*;
- il D.Lgs. n. 77 del 15 aprile 2005, recante *"Definizioni delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53"*;
- il D.Lgs. n. 226 del 17 ottobre 2005, recante *"Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53"*.

Il primo Decreto ha introdotto la possibilità di conseguire in 12 anni un titolo di istruzione secondaria superiore o una qualifica, almeno triennale, entro il 18° anno di età.

Il Decreto n. 77, invece, promuove l'alternanza scuola-lavoro come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, con specifico riferimento ai percorsi attivati nell'leFP, per permettere ai giovani di acquisire, oltre alle conoscenze di base, tutte le competenze tecnico-pratiche necessarie nel mondo del lavoro. L'importanza di questo nuovo modello è altresì riscontrabile nell'articolo 4 del medesimo provvedimento che amplia la fruizione dell'alternanza scuola-lavoro anche ai disabili, nell'ottica di promuoverne l'autonomia personale e velocizzarne l'inserimento lavorativo.

Complessivamente l'alternanza, come disciplinato dal dettato normativo, intende:

- attuare modalità di apprendimento flessibili ed equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica;
- favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali;
- realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile;
- correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

Al fine di incidere positivamente sul sistema educativo nazionale, il Governo ha stanziato, contestualmente all'approvazione del Decreto, ben 40.000.000,00 €, ripartiti nel primo biennio di attuazione della misura.

Il vero punto di svolta per l'intero sistema della leFP è giunto però con la promulgazione del Decreto Legislativo n. 226, che ha tracciato la cornice legislativa e gestionale della formazione professionalizzante italiana, raccordandosi sia con l'art. 117 della Costituzione in termini di riparto delle competenze fra Stato e Regioni che con la legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001 di ampliamento delle competenze in capo alle Regioni in materia di Istruzione e Formazione Professionale.

Il Capo III *"I percorsi di istruzione e formazione professionale"* del Decreto stabilisce che i LEP afferenti ai percorsi di leFP siano garantiti dallo Stato. Inoltre, l'iscrizione e la frequenza ai percorsi di leFP, secondo l'art. 15, *"rappresentano assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione"*.

Il medesimo articolo, inoltre, ha posto in risalto sia la logica di filiera professionalizzante, prevedendo l'accesso all'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) per tutti coloro che sono in possesso di un Diploma quadriennale di leFP, oltre alle *"passerelle"* ovvero la possibilità di rientrare nel sistema dell'istruzione e di sostenere l'esame di Stato previa frequenza di un apposito corso annuale.

Operativamente le Regioni sono chiamate ad assicurare il soddisfacimento della domanda di frequenza, l'adozione di interventi di orientamento e tutorato, unitamente a misure che favoriscano la continuità formativa e la realizzazione di tirocini formativi in alternanza.

È utile segnalare che ai fini del soddisfacimento della domanda di frequenza, l'art. 16 comma 2, considera anche *"l'offerta formativa finalizzata al conseguimento di qualifiche professionali attraverso i percorsi in apprendistato"*.

Proprio questo Decreto stabilisce che i percorsi di leFP siano di almeno 990 ore annue e che l'articolazione dei percorsi formativi sia di durata triennale per coloro che al termine del triennio intendono conseguire un titolo di qualifica professionale e quadriennale per chi intende conseguire un titolo di diploma professionale.

In termini generali i percorsi attivati dalle Regioni devono prevedere un adeguato livello di personalizzazione, in grado di fornire ai discenti gli strumenti culturali e le competenze professionali per l'inserimento attivo nella società, nel mondo del lavoro e nelle professioni.

Parallelamente, il corpus studentesco è chiamato ad acquisire le competenze matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche mirate al livello del titolo cui si riferiscono.

Sempre con riguardo ai LEP, l'articolo 19 prevede che *"le Regioni assicurano, quali livelli essenziali dei requisiti dei docenti, che le attività educative e formative siano affidate a personale docente in possesso di abilitazione all'insegnamento e ad esperti in possesso di documentata esperienza maturata per almeno cinque anni nel settore professionale di riferimento"*.

Infine, il Decreto assegna alle Regioni il processo di valutazione e certificazione delle competenze e, in particolare, il rilascio delle certificazioni periodiche e annuali delle competenze, attestanti il raggiungimento degli obiettivi formativi. Proprio questo passaggio evidenzia nitidamente l'elevata autonomia operativa di cui le Regioni godono nella gestione dell'intero processo di ideazione ed erogazione delle attività formative, garantendo quindi la primazia dell'intervento regolatorio regionale in materia.

2.2. I primi passi della leFP nelle Regioni

Pochi mesi dopo l'approvazione della Legge n. 53, e più precisamente il 19 giugno 2003, lo Stato, le Regioni e le Autonomie locali hanno siglato l'«*Accordo-quadro per la realizzazione dall'anno scolastico 2003/2004 di percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale*».

I percorsi disciplinati dall'Accordo avrebbero poi dovuto essere di durata almeno triennale e caratterizzati da discipline ed attività attinenti sia alla cultura generale che ai settori prettamente professionali, fermo restando il determinante contributo apportato negli anni a seguire, rispettivamente dal Decreto Legislativo n. 77/2005 e n. 226/2005.

Nell'ambito dell'Accordo Quadro del 2003 vennero immediatamente ricondotti tutti quei progetti sperimentali che alcune Regioni come Lombardia, Piemonte, Veneto, Lazio e Puglia avevano già avviate nell'anno formativo 2002/2003, per mezzo di intese multilaterali con il Ministero dell'Università e della Ricerca (MIUR) e il Ministero del Lavoro.

A seguito del succitato Accordo del 2003, la Conferenza Stato-Regioni ha giocato un ruolo di primo piano nel procedere con la graduale attuazione del nuovo sistema di Istruzione e Formazione Professionale, a partire dall'Accordo del 15 gennaio 2004 sugli standard minimi delle competenze di base per i percorsi triennali. In tal sede, infatti, per la prima volta si è proceduto all'articolazione degli standard e specificamente alla definizione dell'area dei linguaggi, scientifica, tecnologica e storico-socio-economica.

Il 28 ottobre 2004, invece, la Conferenza Unificata composta dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province Autonome e dalle Città ed autonomie locali ha stipulato un fondamentale Accordo sulla certificazione a validità nazionale finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti maturati nei percorsi per il passaggio tra sistemi formativi.

L'Accordo delle Regioni del 24 novembre 2005 rappresenta un ulteriore e decisivo passaggio del processo di attuazione del dettato normativo della Legge n. 53 e dei relativi decreti legislativi. Con tale atto, infatti, le Regioni hanno stabilito il riconoscimento reciproco dei titoli di uscita dai percorsi triennali sperimentali, facilitando in tal modo la mobilità dei giovani e la completa attuazione del sistema di Formazione Professionale.

A corredo dell'Accordo del 15 gennaio 2004 che ha definito gli standard sulle competenze di base, la Conferenza Stato-Regioni è intervenuta a normare con un Accordo ad hoc, in data 5 ottobre 2006, le competenze tecnico professionali dei percorsi triennali sperimentali, riferite nello specifico alle 14 figure individuate sulla base di quanto certificato dalle Regioni e dalle Province Autonome in esito ai percorsi stessi.

Di seguito il riepilogo degli atti inerenti al sistema leFP che hanno avuto un decisivo impatto sul successivo processo di normazione regionale.

Data di approvazione	Denominazione Accordo	Sede di stipula
19 giugno 2003	Accordo-quadro per la realizzazione dall'anno scolastico 2003/2004 di percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale	Conferenza Unificata
15 gennaio 2004	Accordo per la definizione degli standard formativi minimi delle competenze di base per i percorsi triennali	Conferenza Stato-Regioni
28 ottobre 2004	Accordo per la certificazione finale ed intermedia e il riconoscimento dei crediti formativi	Conferenza Unificata
24 novembre 2005	Accordo per il riconoscimento reciproco dei titoli in uscita dai percorsi sperimentali triennali	Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome
5 ottobre 2006	Accordo per la definizione degli standard formativi minimi relativi alle competenze tecnico-professionali	Conferenza Stato-Regioni

La Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 all'articolo 1, comma 622 ha quindi sancito l'obbligo di istruzione per almeno dieci anni di studio, specificando che tale obbligo *"si assolve anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226"*. Con questa disposizione anche la frequenza dei corsi triennali regionali di istruzione e formazione è divenuta una modalità di assolvimento dell'obbligo, alla pari di quanto già previsto per la frequenza di un percorso di istruzione secondaria di secondo grado.

La Legge n. 40 del 2 aprile 2007, invece, ha introdotto i poli tecnico-professionali intesi come nuovi assetti organizzativi attivi sul territorio, in grado di ottimizzare l'offerta formativa territoriale a partire dalla compresenza integrata di corsi quinquennali di istruzione tecnica e di istruzione professionale (di competenza statale) oltreché dei corsi triennali o quadriennali di leFP (di competenza regionale).

Proprio tra il 2002 e il 2007 ha avuto inizio il processo di attivazione dei percorsi di leFP che, per le prime annualità formative, si è presentato molto diverso da una realtà regionale all'altra, non foss'altro che per l'annualità formativa scelta per l'avvio dei percorsi, oltreché per il numero di studenti iscritti.

Lo schema sottostante¹ riporta l'andamento regionale, in termini di iscritti alla leFP, nel primo quinquennio di attuazione degli interventi, all'epoca ancora considerati in regime di sperimentazione.

Regione/Provincia Autonoma	A.F. 2002/2003	A.F. 2003/2004	A.F. 2004/2005	A.F. 2005/2006	A.F. 2006/2007
Abruzzo	N.D.	144	841	1.443	594
Basilicata	N.D.	118	118	332	438
Calabria	N.D.	N.D.	405	270	375
Campania	N.D.	3.080	4.447	4.315	4.425
Emilia-Romagna	N.D.	1.932	8.662	5.355	7.304
Friuli-Venezia Giulia	N.D.	75	1.192	2.187	3.356
Lazio	325	1.697	3.621	4.733	5.037
Liguria	N.D.	490	1.201	1.860	2.289
Lombardia	624	6.649	21.313	23.402	30.123
Marche	N.D.	N.D.	60	417	333
Molise	N.D.	N.D.	60	417	333
Piemonte	163	473	4.364	11.870	9.546
Puglia	275	366	4.447	3.218	3.508
Sardegna	N.D.	N.D.	3.953	4.512	1.773
Sicilia	N.D.	N.D.	N.D.	4.940	6.295
Toscana	N.D.	4.001	4.991	6.049	11.797
Provincia Autonoma di Bolzano	N.D.	N.D.	N.D.	3.327	N.D.
Provincia Autonoma di Trento	N.D.	3.345	3.378	3.646	3.813
Umbria	N.D.	26	109	279	402
Valle d'Aosta	N.D.	N.D.	81	143	186
Veneto	N.D.	3.563	9.242	14.332	15.844

2.3. La leFP diventa ordinamentale

Dopo un lungo periodo di sperimentazione, l'accordo del 29 aprile 2010 in Conferenza Stato-Regioni ha sancito l'inizio della messa a regime del det-

¹ ZAGARDO, G., "Quadro aggiornato della formazione professionale iniziale nelle Regioni", p. 3-59, in Allegato a "Rassegna CNOS" n. 3/2007.

tato normativo del d.lgs. 226/2005 ponendo contestualmente fine alla fase transitoria inerente all'erogazione dei corsi di leFP.

A valle delle interlocuzioni tra Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Ministero del Lavoro, amministrazioni regionali e Province Autonome l'accordo ha previsto l'avvio dei percorsi triennali e quadriennali di leFP per l'a.f. 2010/2011, attivabili per 21 figure di operatore e altrettante di tecnico.

Nell'ambito dei succitati percorsi l'assolvimento dell'obbligo d'istruzione è pertanto coinciso con la verifica dei risultati di apprendimento e delle competenze chiave per l'apprendimento permanente delineate nella Raccomandazione UE del Parlamento e del Consiglio Europeo del 18 dicembre 2006.

Contestualmente all'attivazione dei nuovi percorsi è stato poi predisposto un piano di lavoro volto, da una parte, all'elaborazione di proposte per incrementare il numero di figure e aree professionali della leFP e, dall'altra, alla definizione delle certificazioni in esito ai percorsi di leFP. Inoltre, proprio la Conferenza Stato-Regioni si è impegnata nella predisposizione delle Linee Guida per la realizzazione degli organici raccordi tra i percorsi di leFP e i percorsi degli istituti tecnici e professionali, poi formalizzate in Conferenza Unificata il successivo 16 dicembre 2010.

Nello stesso periodo si è proceduto a definire compiutamente l'offerta leFP in sussidiaria, riferita alla realizzazione dei percorsi formativi all'interno degli istituti scolastici, segnatamente gli istituti professionali, che risultano di competenza statale. Sulla base di questi presupposti le linee guida hanno definito due diverse tipologie, ovvero:

- **l'offerta sussidiaria integrativa** che, nel relativo periodo di vigenza, ha permesso agli iscritti ai percorsi quinquennali degli istituti professionali di conseguire al termine del terzo anno anche il titolo di qualifica professionale, previo superamento del relativo esame regionale;
- **l'offerta sussidiaria complementare** che ha previsto per gli studenti di poter conseguire i titoli di qualifica e/o diploma professionale frequentando con profitto un percorso leFP negli istituti professionali.

Già a giugno 2011 erano stati stipulati diciotto accordi territoriali con le amministrazioni regionali, di cui quattordici afferenti esclusivamente alla sussidiarietà integrativa; tre afferenti alla tipologia complementare e uno ricomprendente, invece, entrambe le tipologie.

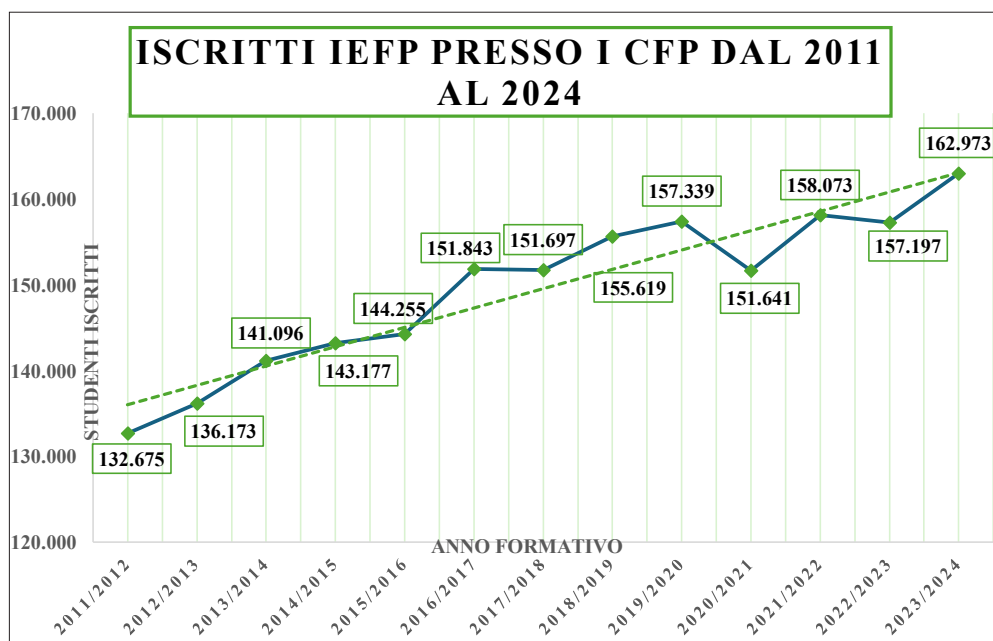
Un altro decisivo passaggio verso la piena attuazione del nuovo sistema di leFP si è avuto nel luglio 2011 con l'istituzione del Repertorio nazionale dell'offerta di leFP, composto da "figure" di diverso livello, validamente riconosciute sull'intero territorio nazionale. Ogni figura articolabile in indirizzi è stata poi collegata ad un'area professionale specifica. Con la creazione del Repertorio e la declinazione operativa sempre più minuziosa di ogni figura il settore produttivo ha acquisito un ruolo centrale, sia come canale di sbocco occupazionale dei qualificati e diplomati leFP che come collettore primario delle richieste di capitale umano in possesso delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Di seguito la tabella con il numero degli iscritti a percorsi di IeFP all'interno dei CFP dall'a.f. 2011/2012 all'a.f. 2023/2024, suddivisi per Regione e Provincia Autonoma sulla base dei decreti direttoriali di riparto, effettuati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e sui rapporti ISFOL-INAPP afferenti alle singole annualità formative.

REGIONE/P.A.	ISCRITTI IeFP AI CFP PER ANNO FORMATIVO												
	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24 ²
Piemonte	16.839	15.949	14.713	16.486	16.268	16.708	17.636	19.054	19.450	18.781	17.796	16.890	16.269
Valle d'Aosta	103	203	221	202	197	204	218	220	270	246	186	202	242
Prov. Aut. di Trento	5.644	5.545	5.883	6.180	6.042	6.402	6.349	6.141	5.925	5.740	5.505	5.417	5.300
Prov. Aut. di Bolzano	5.447	5.861	6.342	6.479	6.287	5.961	5.687	5.269	5.174	5.162	4.869	4.558	4.443
Lombardia	41.009	44.481	48.601	50.904	51.600	53.114	52.496	51.981	53.066	52.358	52.724	55.092	58.824
Liguria	1.828	2.176	2.047	1.791	1.909	1.959	2.321	2.285	2.083	2.159	2.057	2.429	2.447
Veneto	19.238	20.052	20.285	20.464	19.691	20.687	20.004	19.615	19.556	19.254	19.100	19.892	20.150
Friuli-Venezia Giulia	3.629	3.983	4.410	4.010	4.060	4.391	4.433	4.449	4.355	4.286	5.020	4.570	4.525
Emilia-Romagna	7.704	7.335	7.374	7.278	7.280	7.854	7.794	7.744	7.866	7.213	7.162	7.668	7.929
Toscana	2.022	2.750	3.074	2.691	2.582	3.245	2.960	2.949	2.261	1.496	1.905	953	1.277
Umbria	399	139	36	48	565	986	813	834	812	722	799	892	991
Marche	216	432	562	834	798	820	403	696	689	400	495	580	608
Lazio	10.318	10.316	10.811	11.398	11.030	11.989	12.868	13.499	12.074	11.671	11.807	11.819	10.788
Abruzzo	502	473	370	278	346	246	507	344	922	355	242	363	335
Molise	113	99	227	236	316	359	402	308	288	265	241	194	252
Campania	0	0	0	0	0	0	130	106	864	734	700	1.245	2.677
Puglia	2.687	2.272	1.556	1.182	1.780	2.203	2.198	2.742	2.478	2.252	4.405	3.146	2.453
Basilicata	225	60	20	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0
Calabria	2.691	2.047	1.460	602	822	90	533	612	552	623	492	447	345
Sicilia	12.061	12.000	13.104	11.662	12.148	13.870	13.011	16.318	17.943	17.112	21.608	19.795	21.786
Sardegna	0	0	0	452	534	755	934	453	711	795	960	1.045	1.332
TOTALE	132.675	136.173	141.096	143.177	144.255	151.843	151.697	155.619	157.339	151.641	158.073	157.197	162.973

Il grafico sottostante, invece, evidenzia l'incremento complessivo degli iscritti IeFP ad un percorso erogato da un Centro di Formazione Professionale, dall'a.f. 2011/2012 all'a.f. 2023/2024. In tale lasso di tempo gli studenti iscritti sono aumentati dai 132.675 discenti dell'a.f. 2011/2012 ai 162.973 dell'a.f. 2023/2024.

² Per l'annualità formativa 2023/2024 i dati delle Province Autonome di Trento e di Bolzano sono stimati.



In questo particolare contesto, gli attori di sistema hanno deciso di ancorare il Repertorio leFP alla disciplina comunitaria e in particolare al Quadro Europeo delle Qualificazioni, istituito nel 2008 dal Parlamento europeo e dal Consiglio Europeo, con l'intenzione di veder riconosciuti anche dall'UE i titoli di qualifica e diploma professionale rilasciati in Italia dagli Enti di formazione.

2.4. La Sperimentazione Bobba e la via italiana al duale

Il consolidarsi dei percorsi ordinamentali, oltre a rappresentare un primo segnale positivo, ha evidenziato via via quali potessero essere i punti cardine attorno ai quali concepire un'evoluzione organica della leFP su scala nazionale. Questi intendimenti hanno avuto una prima traduzione pratica nel settembre 2015, in sede di Conferenza Stato-Regioni, con la stipula dell'Accordo sul progetto sperimentale di *"Azioni di accompagnamento, sviluppo del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale"*.

Il progetto mirava a creare *"azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'leFP, facilitando le transizioni tra formazione professionale e il mondo del lavoro"*. L'architettura di questa nuova concezione del sistema si è quindi integrata, nell'arco di pochi mesi, con altri tre importanti atti normativi, ovvero:

- il già citato **Decreto legislativo n. 226/2005**;
- il **Decreto Legislativo n. 81/2015** disciplinante la nuova normativa dell'apprendistato di primo, secondo e terzo livello;

- la **legge n. 107/2015**, comunemente nota come "*Buona Scuola*", che ha introdotto l'alternanza scuola-lavoro in tutta la scuola superiore, prevedendo un numero differenziato di ore di formazione in azienda negli ultimi anni del ciclo scolastico.

Partendo dagli obiettivi sanciti in Conferenza Stato-Regioni, ha preso il via la cosiddetta "*Sperimentazione Bobba*", dal nome dell'allora Sottosegretario di Stato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Quest'ultima si caratterizza per l'avvio del duale all'interno del sistema italiano mediante l'introduzione di tre nuovi concetti, quali:

- l'alternanza rafforzata, intesa come potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro già presente nei percorsi ordinamentali di leFP, qui declinata in un periodo di applicazione pratica presso il datore di lavoro non inferiore alle 400 ore annue;
- l'alternanza simulata, altrimenti detta "*impresa formativa simulata*", volta a riprodurre il concreto modo di operare di un'impresa mediante la costituzione in aula di un'impresa virtuale animata dagli studenti, facendo riferimento ad un'impresa tutor;
- l'apprendistato di primo livello, ovvero di un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione, rivolto ai giovani con un'età compresa tra i 15 e i 25 anni, per conseguire un titolo di studio previsto al termine del percorso stesso di apprendistato.

La nuova stagione sperimentale, questa volta racchiusa nell'alveo dei percorsi duali, ha avuto inizio nel marzo 2016, data di apertura di un bando di selezione di 300 Centri di Formazione Professionale (CFP) interessati a compiere i primi passi concreti nell'attuazione della cosiddetta "*Sperimentazione Bobba*".

L'Avviso pubblico ha previsto, da un lato, di sostenere i CFP selezionati nello sviluppare un'attività organica ed efficace di orientamento dei giovani verso i nuovi percorsi duali e, dall'altro, di riconoscere una premialità per la creazione di questa nuova categoria di percorsi. Allo scopo di garantire pari dignità tra istruzione e formazione, proprio a quel particolare periodo storico risale l'intesa con Unioncamere per inserire all'interno del Registro delle imprese interessate ad ospitare in alternanza gli studenti, anche quelle interessate all'inserimento dei ragazzi dell'leFP, oltre a quelle che già si rivolgevano ai giovani delle scuole secondarie.

La sperimentazione della "*via italiana al duale*" è quindi iniziata nell'anno formativo 2016/2017, e poi riproposta per l'anno formativo successivo. In questo periodo, antecedente alla stabilizzazione delle risorse, le Regioni si sono concentrate prioritariamente nella realizzazione del quarto anno in modalità duale, anche per avvicinarsi alle richieste del tessuto produttivo nazionale, maggiormente orientato ad assumere, con contratto di apprendistato, giovani in procinto di terminare il proprio percorso formativo.

La tabella seguente individua il numero di studenti iscritti ad un percorso di leFP, a partire dall'a.f. 2013/2014, e quindi antecedentemente la Sperimentazione Bobba, fino all'a.f. 2022/2023 che, riportando i dati più recenti pubblicati da INAPP nel suo Monitoraggio annuale, ne evidenzia i principali mutamenti.

Anno Formativo	Iscritti ai CFP	Iscritti in sussidiarietà
2013/2014	141.096	187.078
2014/2015	143.909	185.478
2015/2016	144.342	177.980
2016/2017	151.948	163.761
2017/2018	151.671	157.283
2018/2019	155.619	132.446
2019/2020	157.339	92.855
2020/2021	151.641	71.390
2021/2022	158.096	70.476
2022/2023	157.197	53.243

I dati sopra elencati evidenziano il ruolo sempre più rilevante dei Centri di Formazione Professionale che in un decennio hanno visto incrementare gli iscritti ai propri percorsi, a fronte di una notevole riduzione del numero degli studenti frequentanti un percorso di formazione professionale in sussidiarietà presso gli istituti d'istruzione scolastici.

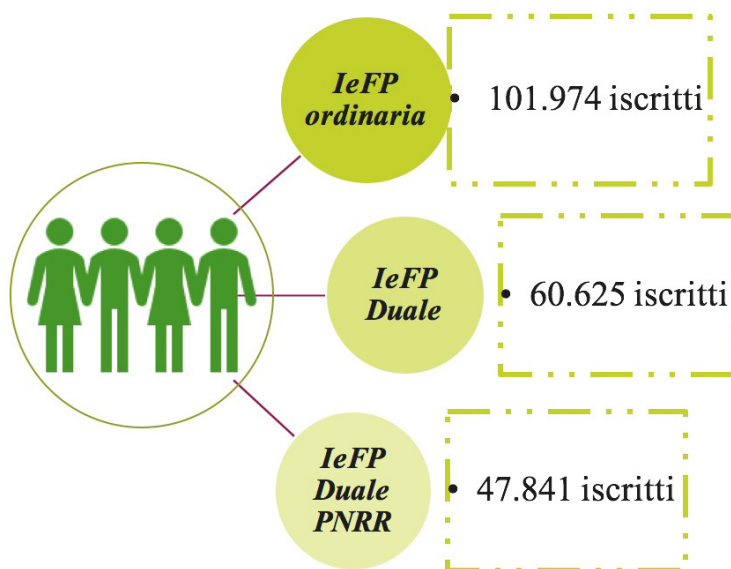
2.5. Un'istantanea dell'leFP in numeri

Il sistema dell'leFP rappresenta oggi una realtà composita e variegata, essenzialmente formato da tre ampie categorie di percorsi, ovvero:

- ordinari, di qualifica professionale di durata triennale comprendenti anche un periodo di stage di circa 300 ore, seguiti da percorsi annuali per il conseguimento del diploma professionale e specificamente rivolti ai giovani già in possesso di una qualifica professionale;
- duali, incentrati su una modalità di apprendimento che ricomprende momenti formativi *"in aula"* e momenti di formazione *"pratica"* in *"contesti lavorativi"*;
- duale PNRR, naturale evoluzione della precedente categoria ma con un'accresciuta dotazione finanziaria, a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- Nel suo complesso, la modalità duale si caratterizza altresì per l'obiettivo di garantire una più veloce transizione tra scuola e lavoro, a partire da un'intensa attività concertativa tra istituzioni formative e aziende attive nel medesimo contesto territoriale.

Un'analisi dettagliata e onnicomprensiva di questa realtà, ci giunge dal *"Rapporto di Monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP"*, realizzato annualmente dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), di cui la XXII^a edizione per l'a.f. 2022/2023 rappresenta la versione più aggiornata.

Nella succitata annualità formativa gli alunni complessivamente iscritti alla IeFP erano pari a 210.440, così suddivisi:



Di questi 210.440 studenti, circa il 75%, pari a 157.197 persone, risultava iscritto presso un CFP, mentre il rimanente 25% ha frequentato un percorso di Formazione Professionale all'interno di un Istituto scolastico, in regime di sussidiarietà. La tabella seguente esemplifica le scelte degli studenti al momento dell'iscrizione, distinguendo altresì la tipologia e la modalità dei percorsi per le quali hanno optato.

Tipologia e modalità di percorsi	% di iscritti A.F. 2022/2023
Istituzioni formative in Duale	51,5%
Istituzioni formative IeFP ordinaria	23,2%
Nuova sussidiarietà	21,2%
Sussidiarietà integrativa	4%
Sussidiarietà complementare	0,1%

La progressiva personalizzazione delle unità formative, posta in essere negli ultimi anni, ha gradualmente ridotto il divario di genere della popola-

zione studentesca anche se, secondo la rilevazione INAPP, la componente femminile all'interno del sistema si è attestata attorno ad un 40,2% sia globalmente che prendendo in esame il solo sistema duale.

Le tre figure professionali più diffuse, rispettivamente per i percorsi triennali e quadriennali, sono:

Operatore	Tecnico
Operatore del benessere	Tecnico dei trattamenti estetici
Operatore della ristorazione	Tecnico dell'acconciatura
Operatore meccanico	Tecnico di cucina

2.6. La leFP nell'attuazione del PNRR

Il momento spartiacque per l'intero sistema leFP nazionale, in grado di segnare un solco profondo tra un prima e un dopo, si è avuto con l'istituzione da parte del Governo italiano del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza mediante l'adozione del Decreto-Legge n. 77 del 31 maggio 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 108 del 29 luglio 2021.

Nello specifico, all'interno della Missione 5 Componente 1 del Piano, sono stati stanziati complessivamente per l'Investimento 3 *"Rafforzamento del Sistema Duale"* ben **600.000.000,00 €**. Lo scopo primario dell'Investimento è di rafforzare l'intero sistema di istruzione e formazione, soprattutto mediante una profonda connessione con le richieste di capitale umano altamente specializzato, provenienti dal mondo del lavoro.

Su base nazionale ed entro la fine del 2025, il sistema leFP deve complessivamente aver realizzato **174.000 percorsi**, così articolati:

- **39.000 percorsi di Baseline**, realizzati esclusivamente attraverso l'impiego di risorse diverse da quelle afferenti al PNRR;
- **90.000 percorsi di Target**, da identificarsi come percorsi individuali aggiuntivi, finanziabili sia con risorse PNRR che con risorse nazionali/regionali;
- **45.000 percorsi individuali**, svolti a valere su risorse anche diverse da quelle del PNRR, e da conteggiare come extra Target.

La base giuridica per la concreta attuazione dell'intervento risiede nel Decreto Ministeriale n. 139 del 2 agosto 2022 mediante il quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha tracciato le caratteristiche generali, le identificazioni dei destinatari e degli erogatori delle misure. Parallelamente, è stata definita la programmazione degli interventi e dei criteri di determinazione delle opzioni di costo semplificate, attorno alle quali si è articolata la fase di rendicontazione e di ammissibilità della spesa.

In continuità con quanto previsto dal Piano Nazionale Nuove Competenze, il decreto ha specificato la possibilità di erogare la formazione in contesto lavorativo attraverso l'alternanza, declinata in *"simulata"* per gli

allievi di età inferiore ai 15 anni; *"rafforzata"* per coinvolgere direttamente i giovani nella produzione di beni e *"apprendistato duale"* per quegli specifici percorsi di apprendistato di primo livello, regolati dall'art. 43 del Decreto Legislativo 81/2015.

La seguente tabella raggruppa le diverse modalità didattiche che il D.M n. 139/2022 ha associato alla formazione in contesto lavorativo, ovvero:

Modalità didattiche formazione in contesto lavorativo	Percentuale applicata al percorso
<i>Alternanza simulata</i>	Dal 15% al 25% delle ore del percorso del primo anno di leFP
<i>Alternanza rafforzata</i>	Dal 30% al 50% del percorso duale, cui può concorrere l'alternanza simulata per un massimo del 20%
<i>per l'apprendistato duale</i>	In ottemperanza di quanto definito dal Decreto Legislativo n. 81/2015
<i>per i percorsi extra diritto-dovere (escluso l'apprendistato)</i>	Dal 30% al 50% del percorso formativo

Un'importante novità introdotta dal decreto riguarda l'utilizzo delle relevant certification, ovvero di quelle certificazioni che attestano il livello degli obiettivi formativi raggiunti e che, conseguentemente, rappresentano la prova documentale di avanzamento complessivo del target di nuovi percorsi individuali aggiuntivi, finanziati dal PNRR. Sono considerate relevant certification:

- ammissioni agli anni successivi;
- conseguimento del titolo di qualifica professionale;
- conseguimento del titolo di diploma professionale;
- conseguimento di certificazioni annuali, anche parziali, delle competenze acquisite, rilasciate in casi di mancata acquisizione della qualifica/diploma o di mancata ammissione all'anno successivo.

L'adozione delle opzioni di costo semplificate, già largamente utilizzata per i programmi finanziati dalle politiche UE di Sviluppo e Coesione, ha rappresentato un notevole passo avanti nell'ottica di semplificare le procedure senza pregiudicare l'armonizzazione dell'intervento a livello nazionale.

Concretamente, è stata data facoltà alle Regioni e alle Province Autonome di provvedere ad individuare le proprie opzioni di costo semplificate, indicando nel *"Documento di programmazione"* le Unità di Costo Standard applicate alle misure attivate.

2.7. Lo stato di attuazione dell'Investimento e la rilevazione dei risultati finora conseguiti

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con l'Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche Pubbliche e di Sviluppo Lavoro Italia,

monitora costantemente l'andamento del Programma attraverso la periodica pubblicazione del *"Bollettino di attuazione dei percorsi in modalità duale dell'Istruzione e Formazione Professionale (leFP) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)"*.

Per ogni annualità formativa a partire dal 2022/2023 sono stati assegnati all'Italia, e di riflesso a tutti gli stakeholders coinvolti nella programmazione e nella gestione, degli obiettivi annuali in termini di Target e Baseline da conseguire, così riassunti:

Obiettivi a.f. 2022/2023	
TARGET ASSEGNATO	25.208 percorsi individuali aggiuntivi
BASELINE ASSEGNATA	23.400 percorsi individuali
FINANZIAMENTO DEL PRIMO RIPARTO	€ 120.000.000,00 ³
TOTALE SOMMA TARGET E BASELINE ASSEGNATI	48.608 percorsi complessivi

Risultati raggiunti A.F. 2022/2023	
% COMPLETAMENTO TARGET 90.000 PERCORSI	56%
% COMPLETAMENTO TARGET 135.000 PERCORSI	45%
% COMPLETAMENTO TARGET 174.000 PERCORSI	50%
TOTALE SOMMA TARGET E BASELINE REALIZZATI	86.161 percorsi complessivi (+ 77% sull'assegnato)

Il Bollettino n. 2, invece, ha messo in risalto, da un lato, i dati afferenti all'anno formativo 2023/2024 e, dall'altro, le statistiche cumulative dei primi due anni di monitoraggio dell'Investimento. Di seguito il riepilogo dei dati consolidati e certificati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e comunicati dall'Unità di Missione alla Commissione Europea nel mese di dicembre 2024.

Obiettivi A.F. 2023/2024	
TARGET ASSEGNATO	55.691 percorsi individuali aggiuntivi
BASELINE ASSEGNATA	7.800 percorsi individuali
FINANZIAMENTO DEL PRIMO RIPARTO	€ 240.000.000,00
TOTALE SOMMA TARGET E BASELINE ASSEGNATI	63.491 percorsi complessivi

³ Rispetto all'importo complessivo assegnato, 7.822.961 € sono stati redistribuiti alle Regioni per l'a.f. 2023/2024 poiché le Province autonome di Trento e Bolzano non partecipano al PNRR "Sistema Duale".

Le positive performances dell'intero sistema anche per l'anno formativo 2023/2024 non hanno fatto altro che avvicinarsi sempre più al conseguimento degli obiettivi, fino addirittura a superarli. I dati aggregati afferenti agli anni formativi 2022/2023 e 2023/2024, infatti, hanno evidenziato il superamento degli obiettivi assegnati, così delineato:

Risultati raggiunti A.F. 2022/2023 e A.F. 2023/2024 (cumulati)	
% COMPLETAMENTO TARGET 90.000 PERCORSI	143%
% COMPLETAMENTO TARGET 135.000 PERCORSI	109%
% COMPLETAMENTO TARGET 174.000 PERCORSI	106%

La tendenza positiva al conseguimento degli obiettivi si riflette anche nei percorsi afferenti alla baseline che, con un'annualità formativa ancora da certificare appieno, risulta realizzata per il 97%. La sottostante tabella mostra l'avanzamento della baseline realizzata di anno in anno, in termini assoluti e percentuali.

	A.F. 2020/2021	A.F. 2021/2022	A.F. 2022/2023	A.F. 2023/2024
BASLINE	8.492	16.939	25.576	37.732
OBIETTIVO BASELINE	39.000	39.000	39.000	39.000
PERCENTUALE REALIZZATA	22%	43%	66%	97%

Queste positive tendenze si sono riflesse concretamente anche a livello di *best practices* che via via si sono diffuse localmente. Innanzitutto, si è registrato un considerevole aumento degli iscritti ai percorsi di leFP in modalità duale (I°-IV° anno), soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno dove si è registrato un +534% rispetto a quanto rilevato, per la medesima modalità, nell'a.f. 2020/2021.

Parallelamente, nell'anno formativo 2023/2024 sono aumentati sia i qualificati che i diplomati nell'ambito duale. I primi sono passati da 22.832 unità dell'a.f. 2020/2021 ai 109.757 dell'ultimo anno di rilevazione disponibile, mentre i qualificati in "duale" nell'a.f. 2023/2024 sono stati 40.640 a fronte dei 22.832 di tre anni prima.

Il quadro complessivo relativo alla completa attuazione del Sistema Duale PNRR, ricomprendente i dati certificati afferenti all'a.f. 2024/2025, sarà pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in un successivo Bollettino, al termine delle opportune rilevazioni e successive comunicazioni con la Commissione Europea.

2.8. Il futuro dell'IeFP e le disposizioni della Legge di Bilancio 2025

Avvicinandosi il termine delle attività formative connesse agli interventi PNRR dell'Investimento 3 "*Rafforzamento del Sistema Duale*", molti degli attori di sistema hanno guardato con crescente interesse alle decisioni in materia da parte dell'Esecutivo.

Con l'approvazione della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 è stata stanziata una quota di risorse aggiuntive all'attuale dotazione finanziaria di € 75.000.000,00. Per la precisione, l'art. 1 comma 199 della legge prevede un aumento di risorse pari a:

- € 100.000.000,00 nell'anno 2025;
- € 170.000.000,00 nell'anno 2026;
- € 240.000.000,00 nell'anno 2027.

In tal modo, si è voluto procedere alla stabilizzazione dell'intero sistema nazionale, non disperdendo il valore aggiunto apportato dagli investimenti del PNRR bensì valorizzando le *best practices* consolidate negli ultimi anni. Attraverso un virtuoso impiego di queste risorse la IeFP potrà affrontare le molteplici sfide che le sono poste innanzi, come l'estensione progressiva dei percorsi di quarto anno, oggi presenti in 17 Regioni.

3. Prospettiva europea: nuove linee di sviluppo del VET

3.1. La creazione dell'impianto istituzionale

Il sistema VET europeo trae le sue origini istitutive dal lontano 1963, quando l'allora Comunità Economica Europea (CEE) tracciò le linee d'indirizzo generali per l'attuazione di una politica comune di Formazione Professionale. Il primo passo concreto nel mettere a fattor comune le molteplici concezioni di ciò che era "*professionalizzante*" si ebbe con l'istituzione del *Comitato consultivo per la formazione professionale* (CCFP).

Il compito principale del Comitato risiede ancora oggi in un rigoroso lavoro di assistenza alle istituzioni dell'UE per l'attuazione della politica comunitaria in materia di IFP. Quest'ultime, e in particolare la Commissione Europea, discutono assieme agli Stati membri delle iniziative riguardanti la formazione professionalizzante nelle riunioni del CCFP.

A questi summit partecipano funzionari ad alto livello dei ministeri di 35 Paesi, con la delega all'IFP.

Pochi anni dopo, e più precisamente nel 1975, la CEE decise di istituzionalizzare ancor di più a livello comunitario la formazione professionalizzante con la fondazione del "*Centro Europeo per lo sviluppo della formazione professionale*" (CEDEFOP). Questo organismo si configura come un'Agenzia indipendente dell'Unione Europea che contribuisce all'implementazione del sistema VET. Una delle sue prerogative è di connettere sistematicamente la formazione e il lavoro, declinata tra le altre nell'analisi di:

- sistemi nazionali di IfEP;
- percorsi di aggiornamento per gli adulti e di orientamento per i giovani;
- fabbisogni di competenze dal mercato del lavoro;
- convalida dell'apprendimento e canali di finanziamento dell'IFP;
- monitorare l'implementazione delle azioni contenute nelle raccomandazioni e dichiarazioni UE.

A queste due importanti realtà, attive sul territorio dell'Unione, si è affiancata negli ultimi tre decenni la Fondazione europea per la formazione (ETF) che si occupa delle medesime materie ma interfacciandosi con i Paesi partner dell'UE, dai Balcani occidentali, all'Europa orientale fino a Paesi par-

ter dell'Asia centrale. L'operato della Fondazione è anche intrinsecamente legato al processo di *widening*, ovvero di ampliamento della base sociale dell'Unione, mediante l'ingresso di nuovi Stati all'interno dell'organizzazione.

La Fondazione promuove in tal modo sia la mobilità sociale che l'inclusione, contribuendo ove necessario al processo di riforma dei sistemi di istruzione e formazione, bilanciati con le esigenze del mercato del lavoro.

Ad oggi la VET europea è composta da:

- l'istruzione professionale iniziale (**I-VET**), svolta solitamente in ambiente scolastico, in centri di formazione ed aziende, prima dell'ingresso del discente nel mondo del lavoro. Essa riguarda in media circa il 50% dei cittadini europei in età compresa tra i 15 e i 19 anni;
- la formazione continua (**C-VET**), svolta dopo l'istruzione iniziale o dopo l'inizio della vita lavorativa al fine di far acquisire ai cittadini nuove competenze professionali. Questa seconda tipologia di formazione è quindi basata sul lavoro, con l'apprendimento che avviene sul proprio posto di lavoro.

3.2. La VET negli atti ufficiali dell'Unione Europea

Negli ultimi venticinque anni la VET ha intrapreso un percorso di profondo rinnovamento, sia nell'evoluzione dei suoi concetti fondanti che nella ricerca di rimanere al passo con le grandi trasformazioni del mercato del lavoro, soprattutto in termini di richiesta di capitale umano altamente qualificato e già pronto ad interfacciarsi con le più diverse dinamiche aziendali.

Questo processo ha avuto inizio con la Dichiarazione di Copenaghen da parte dei ministri europei dell'Istruzione e Formazione Professionale, nel novembre 2002. Il documento ha previsto di incardinare la VET in una visione eminentemente politica, finalizzata a definire obiettivi comuni e strumenti europei per incrementare la trasparenza e la qualità delle competenze maturate dai singoli individui. Così facendo, i cittadini aumentano come futuri lavoratori le proprie *chances* di mobilità sociale.

La prima "*verifica*" sull'effettivo avvio del processo di Copenaghen si è avuto due anni più tardi, nel dicembre 2004, da parte dei ministri responsabili dell'Istruzione e Formazione Professionale degli Stati membri, in un formato allargato ricomprendente anche i rappresentanti dei Paesi membri dello Spazio Economico Europeo (SEE).

I risultati del gruppo di lavoro sono stati raccolti nel Comunicato di Maastricht che ha sottolineato sia le prime vere attuazioni di quanto disposto due anni prima che, dall'altra parte, le sfide da affrontare per rendere la VET europea un fattore di progresso sociale ed economico per il maggior numero di cittadini possibile.

Il documento ha richiamato l'accordo politico sulla messa a terra di misure per la coesione sociale e la concorrenzialità, dell'orientamento lungo tutto l'arco della vita e della convalida dei meccanismi di apprendimento non formale ed informale.

È stato pertanto chiamato in causa l'apporto economico proveniente dal Fondo Sociale Europeo e dal Fondo europeo di sviluppo regionale, soprattutto per un sostegno a tutto tondo all'Istruzione e Formazione Professionale, estendendone l'applicabilità tematica agli orientamenti strategici della Programmazione Comunitaria 2007-2013. Tale idea si è confermata subito vincente, alla luce dell'uso integrativo di queste risorse fatto dalle Regioni italiane per finanziare i percorsi di leFP.

Con il successivo comunicato di Helsinki, del 5 dicembre 2006, le istituzioni comunitarie hanno stabilito un nuovo e aggiornato ordine di priorità d'attuazione come:

- il Sistema europeo di crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale (ECVET);
- il Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'Istruzione e della Formazione Professionale.

La prima priorità riguardava la messa a regime, esclusivamente su base volontaria da parte degli Stati membri, di un sistema di accumulo e trasferimento dei crediti derivanti dall'apprendimento nel settore IFP che certificasse e documentasse per ogni cittadino che si fosse approcciato al mondo della formazione professionalizzante, tutti i risultati acquisiti.

Tra gli obiettivi dell'ECVET vi era anche, ieri come oggi, la creazione di un fenomeno di condivisione delle procedure nazionali di valutazione che rispondessero ai seguenti criteri:

- tipo e durata della formazione;
- obiettivi e risultati della formazione;
- posizione di una qualifica nella gerarchia professionale;
- classificazione dei livelli esistenti in relazione a qualifiche equivalenti;
- competenze afferenti alla qualifica necessarie allo svolgimento delle mansioni lavorative assegnate.

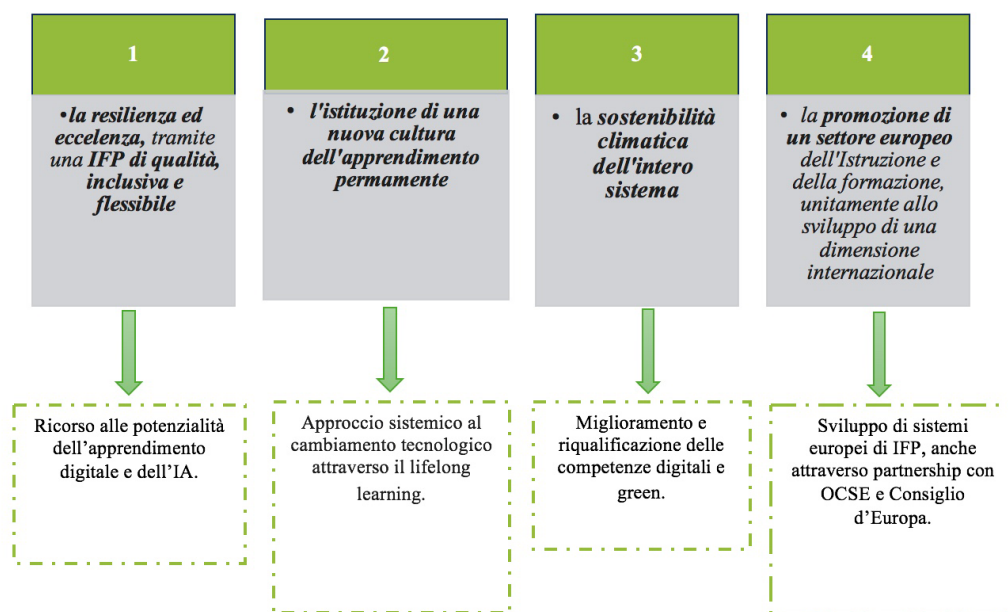
A partire dal Comunicato di Bruges del 7 dicembre 2010 che ha riaffermato gli sforzi in ambito VET fino ad allora realizzati, i partner europei hanno rafforzato quantitativamente e qualitativamente le attività di Work Based Learning (WBL) all'interno dei diversi sistemi VET europei. L'Unione Europea, da parte sua, ha ritenuto fondamentale promuovere percorsi formativi che sapessero coniugare fin da subito teoria e pratica nel contesto lavorativo per arginare il fenomeno della disoccupazione giovanile e favorire una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, pienamente in linea con la strategia "Europa 2020".

Sulla scorta di questi intendimenti nel 2013 la Commissione Europea ha presentato il documento *"Work-based learning in Europe - Practices and Policy Pointers"* che ha distinto il WBL in:

- apprendistato, inteso come percorso di formazione regolato da un contratto di lavoro, con momenti di apprendimento in aula e altri in azienda;
- tirocini *on the job*, ospitati da un'impresa e di durata normalmente non superiore al 50% del monte ore previsto;
- tutte le attività didattiche che prevedono l'esecuzione di compiti lavorativi reali o simulati all'interno dell'ambiente scolastico.

Il 30 novembre 2020, in un contesto sociale ancora fortemente pervaso dalla pandemia da Covid-19, i Ministri incaricati dell'IeFP negli Stati membri dell'UE, insieme agli omologhi dei Paesi candidati all'adesione e di quelli appartenenti allo Spazio Economico Europeo, hanno sottoscritto la Dichiarazione di Osnabrück *"relativa all'IeFP come fattore abilitante della ripresa e delle transizioni giuste verso l'economia digitale e verde"*.

Il documento ha quindi delineato gli ambiti di impegno tematico per il quinquennio 2021-2025. Nello specifico, tutti gli attori presenti al tavolo negoziale hanno convenuto di orientare la loro azione coordinata verso:



L'ultimo aggiornamento ufficiale della dottrina europea della VET si è avuto lo scorso 12 settembre con la sottoscrizione, nell'ambito del semestre danese di presidenza del Consiglio UE, della Dichiarazione di Herning *"ine-*

rente ad una VET attrattiva ed inclusiva per un'accresciuta competitività e per impieghi di qualità 2026-2030".

Il documento ha rimarcato in apertura le determinazioni assunte a Osna-brück nella precedente Dichiarazione, per poi concentrarsi sugli obiettivi concreti da raggiungere nel quinquennio 2026-2030. Quest'ultimi riguarda-no principalmente:



3.3. La I-VET europea: una panoramica delle misure attivate a livello europeo

Le ultime rilevazioni condotte da Eurostat sulla VET dimostrano incontrovertibilmente l'impatto positivo della Formazione Professionale in Europa, oltre al significativo contributo dell'implementazione in tutti gli Stati membri della legislazione europea in materia.

A fine 2024, infatti, circa il 65,3% degli studenti VET aveva nel proprio percorso almeno metà del monte ore dedicato alla formazione in contesto lavorativo, ben oltre l'obiettivo stabilito del 60% entro il 2025. Sempre secondo Eurostat, il tasso di occupazione di giovani con una Formazione Professionale alle spalle si è attestato, a fine 2024, all'81%, di molto vicino al target dell'82% entro il 2025 stabilito dall'Unione Europea.

La pervasività degli interventi nel comparto della Formazione Professionale ha portato l'Unione Europea ad ampliare il proprio raggio d'azione, includendo nel monitoraggio VET anche la Norvegia e l'Islanda oltre ad Albania, Montenegro, Macedonia del Nord, Serbia e Turchia, quest'ultimi in qualità di Paesi candidati all'ingresso nell'UE.

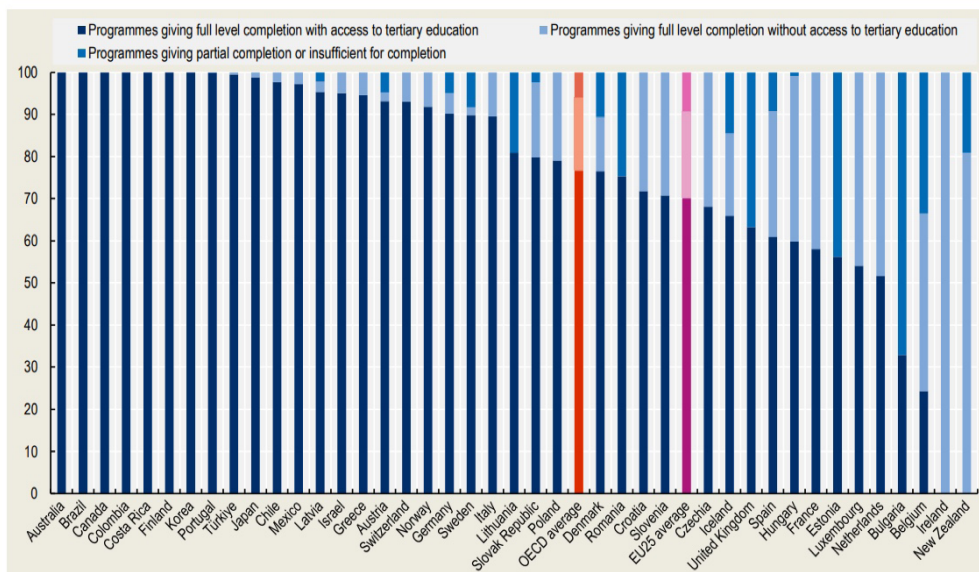
Sin dall'elaborazione della prima strategia VET, e ancor di più nell'ultimo quadriennio, le relative *policies* si sono sviluppate lungo le seguenti tre direttrici:

- rafforzamento delle connessioni tra gli attori che erogano percorsi professionalizzanti e le dinamiche occupazionali del mercato del lavoro;
- integrazione nei nuovi percorsi di moduli formativi legati alla sostenibilità e alle transizioni gemelle;
- promozione della dimensione internazionale della formazione.

Nella tabella sottostante sono ricomprese alcune azioni in ambito VET messo in campo recentemente dalle istituzioni dei più importanti Paesi europei, accompagnate dalla descrizione del target di beneficiari cui si rivolgono.

Paese	Azione	Target
Danimarca	La riforma " <i>Prepared for the future</i> ", approvata nel 2024 prevede di creare un più attrattivo sistema VET attraverso significativi investimenti in moderne dotazioni informatiche, sviluppo delle competenze green del corpo docente, unitamente alla creazione di hub innovativi.	Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, NEET, discenti con background migratorio (compresi i rifu- giati), lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni
Francia	Nel 2023 ha lanciato, nell'ambito dello " <i>Skills and Jobs of the Future</i> " un'iniziativa per aumentare la partecipazione a corsi professionalizzanti basati sulla richiesta di competenze green da parte del mondo produttivo.	Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, inclusi gli apprendisti, dedicato specificamente ai discenti a rischio di precoce abbandono scolastico.
Spagna	Nel 2024 ha attivato nuovi corsi di specializzazione riguardanti la creazione di contenuti digitali e la gestione dei social media e dei website, erogati dalle Camere di Commercio spagnole e realizzati da esperti della VET.	Giovani interessati ad aumentare le proprie competenze in questi campi.
Germania	Aggiornamento del repertorio VET, sia di base che avanzato. Nuove competenze attuative sono state assegnate alle imprese anche in termini di formazione digitale a distanza, ma anche di comunicazione digitale	Apprendisti e studenti iscritti a percorsi formativi secondari.

Il Rapporto OCSE "*Education at a Glance 2025*" ha evidenziato che, in media, il 70% degli studenti di un Paese UE frequenta un percorso di Formazione Professionale in grado di garantire un completo accesso al livello terziario d'istruzione, a fronte di un altro 20% di percorsi che, pur fornendo una formazione professionalizzante secondaria completa, non fornisce accesso diretto all'istruzione terziaria. In un'ottica futura, occorrerà lavorare molto sul rimanente 10% di programmi formativi che attualmente non garantiscono compiutamente gli standard per l'accesso ad un percorso terziario.



Quest'ultima quota di programmi non conformi agli standard è composta esclusivamente da quei percorsi formativi troppi brevi per garantire un corretto accesso al successivo livello d'istruzione.

Nel 2023, il 44% degli studenti iscritti ad un percorso d'istruzione secondaria nei Paesi OCSE frequentava un percorso di Formazione Professionale. Restringendo il campo d'osservazione al territorio europeo, in Paesi come Finlandia, Olanda, Slovacchia, Austria, Croazia e Repubblica Ceca più di due terzi degli studenti coinvolti in un percorso d'istruzione secondaria, frequenta un programma VET. In Ungheria, per esempio, si è registrato nell'ultima decade un notevole incremento degli studenti iscritti ad un percorso VET, al punto da rappresentare oggi oltre il 50% della coorte studentesca iscritta ad un percorso d'istruzione secondaria.

Analizzando i numeri da un punto di vista di genere, ancora molto è da fare per raggiungere una completa parità. Infatti, in Paesi come Germania, Lituania ed Estonia le iscrizioni femminili ad un programma VET "ordinamentale" sono circa il 35% del totale. L'Italia, invece, rientra tra gli stati più vicini al conseguimento dell'obiettivo, alla luce del 40,2% di ragazze attualmente frequentanti un percorso di IeFP.

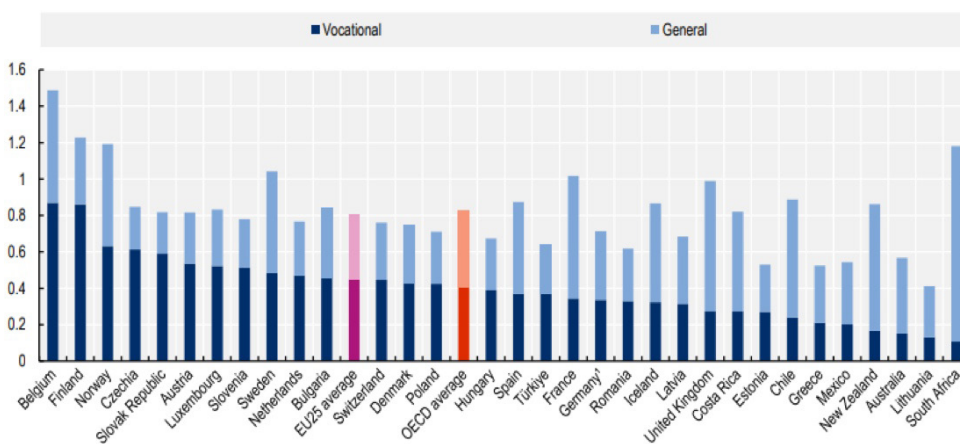
3.4. Il finanziamento alla VET nell'ambito della formazione secondaria

La dotazione finanziaria dedicata alla formazione secondaria è fortemente caratterizzata dall'impatto che su di essa hanno i finanziamenti della VET. In molti Paesi, infatti la spesa pubblica è maggiore per i percorsi di Forma-

zione Professionale rispetto a quanto viene riversato nei capitoli di spesa "non-VET". Ciò accade molto marcatamente in Spagna, Austria e Danimarca e spesso è dovuto agli alti costi di acquisto e di successivo mantenimento delle apparecchiature tecnologiche utilizzate nelle scuole e nei Centri di Formazione Professionale. I costi di mantenimento sono ancora più alti nei casi di tecnologie fortemente avanzate, soggette ad una rapida evoluzione ed aggiornamento di sistema.

A ciò si aggiunge la distribuzione degli allievi sia territorialmente che per tipologia di percorso frequentato, pertanto correlata ad una serie di attività tecnico-pratiche differenti da profilo a profilo. Il contributo economico privato spesso coincide con le spese sostenute dalle aziende nel fornire un apprendimento basato sulla formazione in contesto lavorativo, principalmente ricompresa all'interno di percorsi di apprendistato. In Svizzera, secondo i dati OCSE, circa il 31% delle risorse totali per la VET giunge dal settore privato. Tale variabile raggiunge il 38% nel contesto tedesco, dominato dall'ampio utilizzo dell'apprendistato all'interno delle aziende ospitanti. In Francia, invece, circa il 26% della spesa iniziale di attivazione e gestione dei percorsi VET è finanziata con risorse private, cui fa da contraltare il 28% di spesa finale pubblica per la buona riuscita dei percorsi.

Nella tabella sottostante sono rappresentati gli investimenti finanziari nel settore dell'istruzione per ogni Paese membro dell'OCSE, suddivisi in ciò che è destinato specificamente alla VET e ciò che viene assegnato a tutto ciò che non riguarda la Formazione Professionale.



3.5. L'approccio Work Based Learning nel sistema VET

La locuzione Work-based learning si riferisce, in termini generali, a tutte le forme di apprendimento realizzate all'interno di un ambiente di lavoro reale. Concretamente, essa viene inserita, tra le altre, in percorsi di apprendistato e tirocinio, combinati con momenti di formazione in aula.

La cornice operativa dell'apprendistato è stata ulteriormente definita e diffusa attraverso la sottoscrizione di due importanti documenti, ovvero:

- la Raccomandazione relativa ad un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, approvata dal Consiglio dell'UE il 15 marzo 2018;
- la Raccomandazione per un Apprendistato di Qualità, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel 2023.

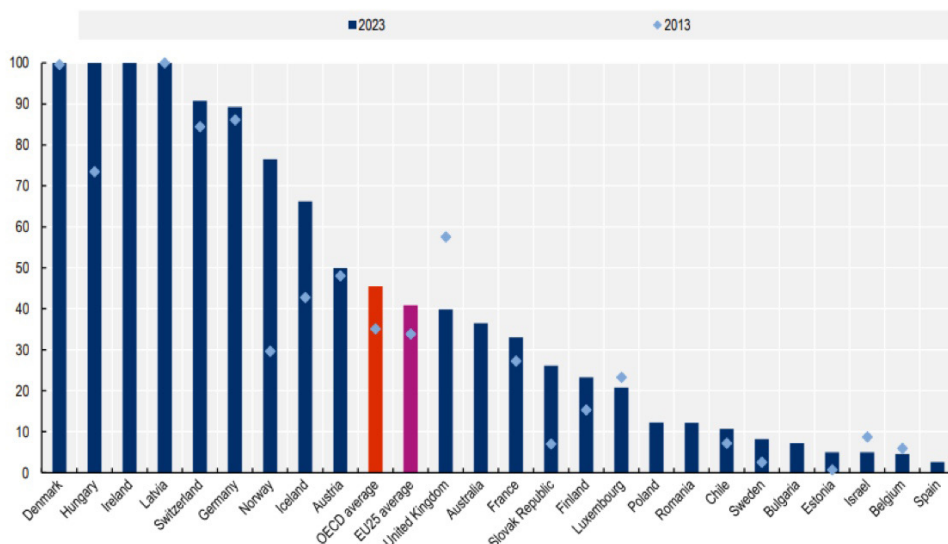
Il primo documento sottolinea innanzitutto la centralità dell'apprendistato come percorso che porti al conseguimento di qualifiche riconosciute a livello nazionale all'interno di ogni Stato membro. L'apprendista, poi, deve ricevere *"una retribuzione o un compenso di altro tipo per la componente basata sul lavoro"*, fermo restando l'accordo tra apprendista, datore di lavoro e, se del caso, del Centro di Formazione Professionale. La Raccomandazione delinea, inoltre, 14 criteri per un apprendistato altamente qualitativo, suddividendoli in *"criteri per le condizioni di apprendimento e di lavoro"* e *"criteri per le condizioni quadro"*.

IL CASO SVIZZERO

L'apprendista, debitamente contrattualizzato, è considerato un dipendente. Il programma di formazione professionale dura tre anni e mezzo, ed è ripartito per il 75% in apprendimento in contesto lavorativo e per il rimanente 25% in formazione d'aula. Le imprese svizzere pubblicano l'annuncio di lavoro e gli studenti possono candidarsi direttamente. Gli **apprendisti** vengono retribuiti anche durante il periodo d'aula e, solitamente, **terminano il proprio percorso all'interno della medesima azienda presso la quale lo hanno iniziato.**

La Raccomandazione dell'ILO, oltre a definire l'apprendistato, enfatizza la necessità di un robusto quadro regolatorio, a partire dalla promozione di un proficuo dialogo sociale tra le organizzazioni dei lavoratori. Rivolgendosi ad una platea transnazionale il documento sottolinea l'importanza della protezione degli apprendisti dal lavoro forzato e dal lavoro infantile. Parallelamente a ciò, afferma l'importanza dell'inclusione e di un accesso equo a tutte le diverse forme contrattuali in cui l'apprendistato prende forma oggi. Da ultimo, l'ILO rivendica l'importanza della collaborazione e della cooperazione in materia, in primis su scala internazionale e poi a livello nazionale e regionale, con tutti gli stakeholders coinvolti nell'attivazione di un percorso di apprendistato.

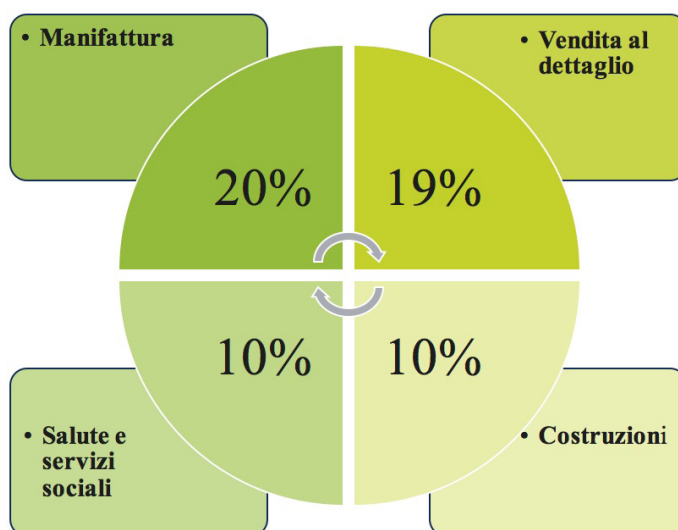
Di seguito una rappresentazione OCSE delle quote di studenti VET iscritti in programmi con alternanza scuola lavoro, e la variazione percentuale dal 2013 al 2023:



Negli ultimi anni, e in particolar modo nell'ultimo quinquennio il work based-learning si è concentrato nello sviluppo in azienda di competenze intrinsecamente legate alle rivoluzioni gemelle, ovvero quella digitale e quella della sostenibilità ambientale. Proprio in quest'ultimo ambito secondo l'OCSE si concentra circa un quarto dei percorsi VET, con punte del 30% in Estonia e Lituania. La stragrande maggioranza delle mansioni lavorative *green* è associata ai "*colletti blu*", ovvero a quelle persone che svolgono lavori di assemblaggio, di movimentazione dei macchinari e, più in generale, di quei lavori industriali ad alta specializzazione. Settorialmente queste persone sono collocate nei comparti delle costruzioni, della manifattura, dei trasporti e dell'agricoltura.

Nei Paesi scandinavi e in quelli anglofoni, come Finlandia e Svezia i lavoratori con competenze *green* si vedono riconosciuti alti salari, diversamente da quanto accade in Olanda, Slovenia ed Ungheria. Un altro indicatore da tenere sotto controllo riguarda la sicurezza in termini economici che i lavoratori associano alle proprie mansioni. Secondo l'OCSE nel 2024 solo in Danimarca, Finlandia, Svezia, Svizzera e Regno Unito i lavori *green* non erano caratterizzati da un basso tasso di disoccupazione.

Più della metà dei giovani lavoratori under 35, in possesso di un diploma VET è impiegato nelle seguenti realtà industriali:



All'interno di questi settori produttivi un'ampia quota di occupazioni riguarda la cosiddetta economia green. Più del 50% dei lavoratori edili e più del 30% degli addetti del manifatturiero svolgono green jobs dopo aver frequentato un percorso VET ordinamentale. A questi due settori si affiancano, in numero più ridotto anche se in costante aumento, il comparto elettrico, delle materie prime, della fornitura di acqua e della gestione dei rifiuti.

Dal punto di vista della distribuzione di genere, invece, resta ancora molto da fare per raggiungere la piena parità di lavoratori e lavoratrici con un titolo VET ordinamentale che siano impiegati in settore green. La maggior parte di queste occupazioni, infatti, è caratterizzata ancora oggi da un'ampia presenza maschile. Secondo l'"OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market" solo il 22% della forza lavoro del manifatturiero e il 55 del settore edile è composta da donne in possesso di una qualifica VET.

3.6. La C-VET

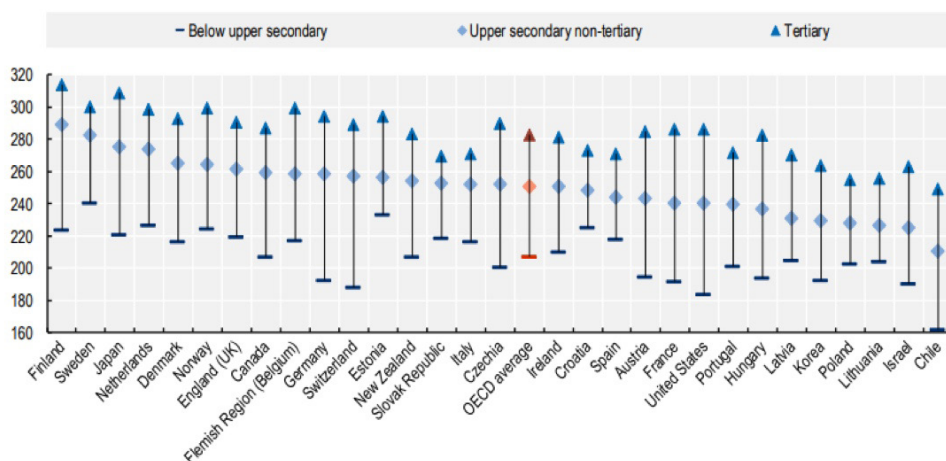
Come anticipato, con C-VET si intende comunemente la Formazione Professionale continua che si svolge successivamente all'istruzione iniziale o all'inizio della vita lavorativa. I suoi obiettivi principali risiedono nel miglioramento delle competenze esistenti e nell'acquisizione di nuove; nel favorire la riqualificazione professionale e nella promozione dello sviluppo personale e professionale.

La C-VET è pertanto rivolta sia ai lavoratori che desiderano aggiornare o ampliare le proprie competenze, sia agli individui che intendono intraprendere nuovi percorsi professionali.

Le finalità proprie della C-VET risultano ancora più importanti se si analizzano i risultati dell'indagine "Programme for the International Assessment of Adult Competencies" (PIACC), pubblicato dall'OCSE nel 2024. L'indagine si concentra essenzialmente sull'individuazione dei livelli di competenza linguistica (scritta e parlata), numerica e di problem solving adattivo posseduti rispettivamente dalla popolazione con età compresa tra i 16 e i 65 anni, per le prime due variabili, e dalla popolazione tra i 25 e i 64 anni per l'ultima.

Il rapporto valuta sia le competenze linguistiche che quelle numeriche in una scala di 5 livelli in ordine crescente, mentre le competenze associate al problem solving sono ricomprese in una scala, sempre crescente, di soli 4 livelli. I dati pubblicati lo scorso anno evidenziano, per le competenze linguistiche, che solo il 42% degli adulti raggiunge un livello di alfabetizzazione pari o superiore a 3, mentre il restante 58% è distribuito tra i primi due livelli che indicano una bassa competenza nella rielaborazione delle informazioni e, di riflesso, una predisposizione a prediligere testi brevi e non eccessivamente articolati.

Il grafico sottostante mostra il grado di competenze linguistiche nella popolazione 25-64enne, rispetto al grado d'istruzione raggiunto.



Con riferimento alle competenze numeriche, invece, circa il 25% della popolazione adulta ha difficoltà con operazioni aritmetiche di base, oltre a possedere limitate abilità nel ragionamento matematico applicato al contesto quotidiano.

La medesima distribuzione percentuale è presente anche nelle rilevazioni correlate alla misurazione delle competenze di problem solving adattivo, nonostante la fascia della popolazione interessata sia ricompresa tra i 25 e i 64 anni d'età.

3.7. La C-VET come risposta alle rilevazioni del PIACC

La miglior risposta attualmente messa in campo per arginare i deficit segnalati dal rapporto PIACC è rappresentata dai corsi C-VET che gli Stati membri dell'UE hanno via via attivato all'interno dei loro territori.

Nei paesi baltici (Estonia, Lettonia e Lituania), per esempio, le istituzioni formative che si occupavano esclusivamente di I-VET hanno iniziato ad erogare corsi formativi anche ad adulti, con età superiore ai 25 anni. Già nel 2020/2021 più del 40% della popolazione coinvolta nella formazione aveva più di 25 anni, raddoppiando così i risultati ottenuti nel decennio precedente. In Estonia sono aumentati i moduli formativi inerenti alle competenze trasversali e, più nello specifico, a quelle riguardanti il contesto lavorativo come l'autoimprenditorialità.

La Lettonia, invece, ha costituito una nuova rete, totalmente rinnovata, di centri per la formazione degli adulti, attivi anche con corsi serali, che mirano a promuovere l'apprendimento continuo, lungo tutto il corso della vita. Questi centri sono finanziati dalle Amministrazioni regionali e si concentrano sul completamento di un programma didattico elaborato, piuttosto che sul solo riconoscimento di microcredenziali.

In Lituania, per esempio, la partecipazione delle persone coinvolte nella C-VET con un'età superiore ai 25 anni si attesta al 70%, favorita soprattutto dalla riforma del repertorio nazionale delle figure professionali che, abolendo la divisione tra I-VET e C-VET, ha dato impulso alla partecipazione degli adulti.

La medesima riforma di settore, portata avanti nella penisola iberica sia dalla Spagna che dal Portogallo, ha fatto di questi due Paesi quelli con il più alto tasso europeo di discenti tra 25 e i 34 anni che frequenta un percorso formativo. Ovviamente, i moduli erogati vengono calibrati sulle esigenze dei lavoratori, e si caratterizzano per la loro flessibilità affinché lavoratori con competenze basilari, e quindi ad elevato rischio di disoccupazione, possano transitare verso nuove opportunità occupazionali collocate già a metà della scala sociale.

In Svezia, la formazione per adulti è fornita secondo diverse modalità, tutte però accomunate da uno spiccato tratto di individualizzazione del percorso di ogni singolo studente. Ciò è diventato particolarmente vero negli ultimi anni con l'ideazione di percorsi per gli adulti maggiormente bisognosi di reskilling che privilegiassero da una parte la flessibilità e, dall'altra, l'erogazione sistematica di *hard competencies* difficilmente trasferibili in semplici attività di upskilling. Questo mutamento della concezione della formazione per adulti ha però portato i suoi frutti, al punto da fare della Svezia il Paese europeo con il più alto tasso di adulti impegnati in percorsi di *lifelong learning*.

3.8. Le microcredenziali

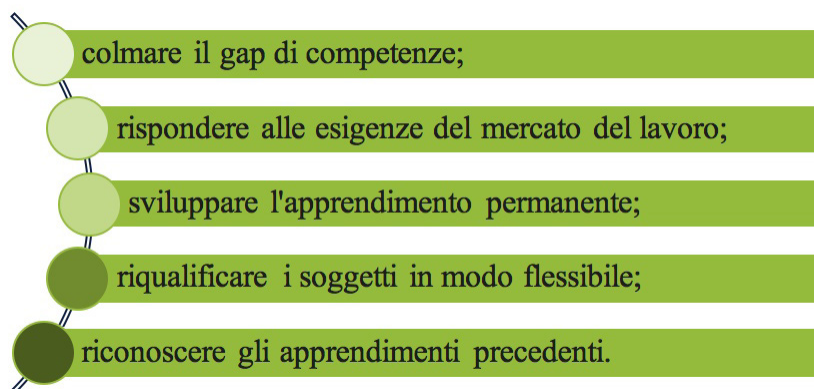
Uno strumento utile alla riqualificazione degli adulti e all'aggiornamento delle competenze, spesso trattato marginalmente, ma che in realtà gode di un suo spazio autonomo, è rappresentato dalle microcredenziali.

Esse consistono fondamentalmente nella registrazione dei risultati ottenuti successivamente ad un piccolo volume di apprendimento da parte del discente e consentono:

- di ricostruire percorsi professionali, combinando l'apprendimento acquisito in diversi ambiti ed esperienze;
- di riconoscere e certificare in modo innovativo una o più unità di competenza specifiche, rispondenti ad esigenze personali, culturali, della società o del mercato del lavoro;
- di promuovere l'occupabilità e la crescita del capitale umano favorendo uno sbocco professionale in settori in cui spesso le qualifiche formali sono fortemente limitate, se non del tutto inesistenti.

Nell'alveo delle microcredenziali rientrano i *digital badge*, da intendersi come rappresentazioni digitali di competenze e certificazioni che presentano vantaggi in termini di portabilità, sicurezza e trasparenza. Questi badge digitali sono inoltre facilmente includibili nei profili digitali e nei curricula, vengono prodotti con la blockchain o, alternativamente, con protocolli di verifica digitali e, infine, permettono ai datori di lavoro o alle istituzioni di verificarne velocemente la validità.

L'Unione Europea, presupponendone la breve natura esperienziale che le caratterizza ha evidenziato una serie di vantaggi delle microcredenziali ovvero:



La flessibilità di questo strumento deriva dalla capacità di coprire bisogni formativi di diversa natura e che al contempo siano facilmente agganciabili a tutti i sistemi VET oltreché al mercato del lavoro. Quest'ultimo elemento, infatti, è in grado di favorire la portabilità a livello europeo delle microcredenziali stesse.

Esse sono sempre più riconosciute a livello europeo e considerate molto utili nel garantire l'occupabilità delle persone e il loro avanzamento di carriera. Sostanzialmente fanno da ponte ideale tra l'istruzione tradizionale, da una parte, e il rispetto di requisiti pratici della moderna forza-lavoro dall'altro. Le nuove microcredenziali si focalizzano sullo sviluppo di competenze immediatamente applicabili nel contesto lavorativo. Per tale ragione, molto spesso, i lavoratori le preferiscono alle tradizionali qualifiche che non rispondono all'immediata esigenza di sviluppare abilità "produttive".

Le microcredenziali, inoltre, rafforzano nei discenti la consapevolezza di mantenersi dinamici e flessibili in un mondo del lavoro come quello di oggi, spesso caratterizzato da percorsi di carriera non lineari. Attualmente una delle più importanti sfide che contraddistinguono il mondo delle microcredenziali è la mancanza di standardizzazione, da cui discende il proliferare di fornitori che spesso non garantiscono gli standard di qualità e credibilità necessari.

Il criterio per definire la dimensione di una microcredenziale varia non solo da Paese a Paese, ma da centro formativo a centro formativo e da governo a governo. La Svezia, per esempio, le include all'interno di sistemi di controllo qualità senza esplicitarli. L'Ungheria le ha già integrate all'interno dei propri percorsi formativi professionali ordinamentali, mentre l'Estonia ne sta facendo un ampio utilizzo nelle aziende per aggiornare le competenze dei lavoratori.

Nell'ottica di avviare e sostenere un processo di standardizzazione dell'ecosistema delle microcredenziali l'OCSE ha previsto una duplice possibilità di implementazione regolatoria da parte dei governi europei, ovvero:

- 1) approccio morbido, di supervisione ed esplorazione,
- 2) approccio diretto e di sistematizzazione.

Nella tabella sottostante sono ripresi i tratti salienti dei due approcci distinti.

Approccio morbido	Approccio diretto
Linee Guida	
✓ Creazione di un impianto regolatorio che i fornitori possono seguire quando riconoscono le microcredenziali; ✓ Supporto agli sforzi dei fornitori nel giungere ad un comune quadro definitorio.	✓ Rafforzare o introdurre importanti modifiche alla legislazione osservata dai fornitori di microcredenziali
Finanziamento pubblico	
✓ Utilizzo di fondi per il conseguimento di specifici obiettivi.	✓ Inclusionione delle microcredenziali tra i fondi d'investimento principali della formazione, valutandone l'estensione a schemi di prestito studentesco.
Meccanismi di controllo della qualità	
✓ Esperimenti di controllo qualità attraverso un test.	✓ Integrare le microcredenziali in un esistente sistema di controllo della qualità; ✓ Sviluppo di un meccanismo di controllo delle microcredenziali ad hoc.

Sistemi informativi	
✓ Creazione di un portale informativo pilota, realizzato da un gruppo ristretto di stakeholders.	✓ Creazione di un portale informativo nazionale.

Attualmente l'utilizzo delle risorse pubbliche per finanziare i programmi sulle microcredenziali è molto diversificato, non solo in Europa ma anche al di fuori di essa. La Spagna e la Slovenia, per esempio, stanno temporaneamente utilizzando fondi vincolati per supportare lo sviluppo del sistema di micro-credenziali.

Francia, Austria e Finlandia, invece, stanno utilizzando al medesimo scopo dei dispositivi finanziari più stabili e duraturi. Nel Regno Unito, invece, sono in vigore entrambe le modalità di finanziamento. Di seguito un riepilogo delle linee di finanziamento delle microcredenziali a livello europeo, suddivise per fonte di finanziamento principale:

Tipologia di fondo	Paesi aderenti
<i>Recovery and Resilience Facility (RRF)</i>	Belgio; Croazia; Estonia, Francia; Ungheria; Portogallo; Slovenia e Spagna
<i>Fondo Sociale Europeo Plus</i>	Bulgaria; Croazia; Estonia; Ungheria e Romania

A corredo di quanto sopra delineato, la successiva tabella riassume i principali investimenti nelle microcredenziali condotte in Europa tra il 2021 e il 2025, se si eccettua l'iniziativa spagnola che terminerà nel 2026. Il gruppo di Paesi ricompreso nella griglia sottostante si è caratterizzato per un approccio maggiormente esplorativo.

Paese	Iniziativa	Periodo finanziamento	Tipologia finanziamento	Importo	Correlazione settore produttivo
Irlanda	«MicroCreds» finanziato dal Pilastro Tre dell'«Iniziativa Capitale Umano»	2020-2025	Pubblico	€ 12.300.000,00	Sì
Olanda	«Microcredentials Pilot in Higher Education»	2021-2023	Misto pubblico-privato	N.D.	No
Slovenia	Una componente del PNRR sloveno	2022-2025	Pubblico	€ 10.100.000,00	Sì
Spagna	Una componente del PNRR spagnolo	2023-2026	Pubblico con cofinanziamento privato	€ 50.000.000,00	Sì
Regno Unito	«Higher Education Short Course Trial»	2022-2025	Pubblico	£ 2.500.000,00	Sì

Di seguito, invece, una schematizzazione grafica dei Paesi che hanno deciso di adottare un più sistematico approccio alla materia.

Paese	Iniziativa	Anno di avvio	Importo	Beneficiari
Finlandia	Revisione del modello di allocazione dei finanziamenti	2021	14% di finanziamento pubblico	Università
Austria	Percorsi di apprendimento individuali	1994	30%-60% di finanziamento dei servizi di formazione, con un limite di spesa tra € 1.000,00-4.000,00, a seconda della tipologia di programma	Persone senza una formazione superiore e laureati con un reddito mensile lordo inferiore a € 3.000,00
Francia	"Compte personnel de formation"	2015	€ 500 all'anno per persona (con variazioni dipendenti dalle condizioni di lavoro)	Persone in età da lavoro, ricompresa nella forza-lavoro nazionale
Regno Unito (Scozia)	"Individual Training Accounts"	2017	£ 200 all'anno per persona	Persone senza un alto livello di scolarizzazione che stanno cercando attivamente un impiego o che sono working-poor (aventi un reddito annuale di £ 22.000,00 o inferiore)
Regno Unito (Inghilterra)	"Lifelong Loan Entitlement"	2025	Somma a persona equivalente a 4 anni di formazione, dopo il compimento del 18° anno d'età	Persone fino a 60 anni d'età

4. Senza dimenticare le proprie radici ma con lo sguardo al futuro: la leFP di domani

Il termine degli interventi legati all'Investimento 3 del PNRR, sancito per il prossimo 31 dicembre, rappresenta uno spartiacque decisivo per il futuro dell'intero sistema di Istruzione e Formazione Professionale. Questa data non è da intendersi come un traguardo, bensì come un punto di partenza per una nuova stagione di riforme e misure attuative dell'intero sistema, a partire dalle *best practices* che si sono consolidate negli ultimi anni.

Oggi, a distanza di poco più di due decenni dall'attuazione dei primi percorsi, l'offerta formativa triennale e quadriennale è presente in ogni Regione e Provincia Autonoma, ad eccezione della Basilicata, comunque intenzionata ad allinearsi alle altre amministrazioni regionali nel garantire ai discenti un ampio ventaglio di percorsi formativi.

Secondo le rilevazioni condotte da INAPP il sistema di leFP si dimostra, anno dopo anno, tra i canali d'istruzione più inclusivi nel panorama educativo nazionale, alla luce del 16% circa di allievi di origine migratoria che frequenta un percorso presso un Centro di Formazione Professionale accreditato.

Proprio negli ultimi anni è aumentata anche la percentuale di quattordicenni che si iscrive senza alcun ritardo ai corsi leFP erogati dalle Istituzioni formative, attestatasi al 54%. A ciò si aggiungono i dati estremamente positivi relativi agli esiti occupazionali dei giovani in uscita dalla leFP. A tre anni dal conseguimento del titolo, infatti, circa il 68% degli studenti qualificati ha trovato un'occupazione stabile. Nel medesimo periodo di tempo, tale percentuale arriva al 72%, su base nazionale, per coloro che sono in possesso di un Diploma professionale.

La richiesta di percorsi formativi tecnologicamente avanzati e al passo con le richieste del mercato del lavoro rimane infatti la prima variabile da considerare, unitamente alla necessità di stabilizzare finanziariamente il sistema leFP che, proprio a partire dall'a.f. 2025/2026 attualmente in corso, deve fronteggiare il venir meno delle risorse afferenti al PNRR.

Dal punto di vista sociale, poi, occorrerà assicurarsi dell'adeguato finanziamento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, uniforme su tutto il territorio nazionale, soprattutto nei luoghi dove ancora oggi, per esempio, non è disponibile un'intera offerta quadriennale di Istruzione e Formazione Professionale.

Pertanto, occorrerà intervenire in maniera coerente sia sulla nuova offerta formativa da mettere in campo nel prossimo quadriennio, anche e soprattutto alla luce dell'impatto che l'Intelligenza Artificiale ha e avrà ancor di più in futuro sia sul modo di formarsi dei giovani che sul loro conseguente modo di lavorare. Ampliare i propri orizzonti sarà la chiave di svolta per un reale miglioramento dell'IeFP come oggi è conosciuta. Per questo, sarà di fondamentale importanza promuovere una forte logica di mobilità di sistema, in grado di coinvolgere sia i docenti che gli allievi, per una IeFP del futuro veramente europea.

Bibliografia

- Zagardo, G., "Quadro aggiornato della formazione professionale iniziale nelle Regioni", p. 3-59, in Allegato a "Rassegna CNOS" n. 3/2007;
- INAPP, "XX° Rapporto di monitoraggio del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei Percorsi in Duale nella leFP a.f. 2020/2021", Roma, febbraio 2023;
- INAPP, "XXII° Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella leFP a.f. 2022/2023", Roma, maggio 2025;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Attuazione dei percorsi in modalità duale dell'istruzione e Formazione Professionale (leFP) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) – Prima rilevazione al 30 novembre 2023 – Bollettino n. 1/2024", Roma, maggio 2024;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Attuazione dei percorsi in modalità duale dell'istruzione e Formazione Professionale (leFP) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) - Seconda rilevazione al 30 novembre 2024 – Bollettino n. 2/2025", Roma, maggio 2025;
- CEDEFOP – ETF, "Towards EU priorities in VET 2021-25 progress: insights from monitoring and analysis – Policy Brief", Tessalonica, 2025;
- European Commission, "Work Based Learning A Leaflet of the Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training", Bruxelles, 2024;
- OECD, "Education at a Glance 2025 OECD Indicators", OECD Publishing, Paris, settembre 2025;
- Kuczera, M., "Vocational education and training (VET) and the green transition: Insights from labour market data", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 327, OECD Publishing, Paris, 2025;
- OECD, "OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market", OECD Publishing, Paris, 2024;
- OECD, "Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023", OECD Publishing, Paris, 2024;
- OECD, "Public policies for effective micro-credential learning", OECD Publishing, Paris 2023;
- European Commission, "Work-Based Learning in Europe Practices and Policy Pointers", Bruxelles, 2013;
- Gamage, K.A.A., Dehideniya S.C.P., "Unlocking Career Potential: How Micro-Credentials Are Revolutionising Higher Education and Lifelong Learning", in Education Sciences, 15(5), 525, 2025;
- Piaget, J., "L'épistémologie des relations interdisciplinaires" AA.VV., L'interdisciplinarité, pp.141-144, Parigi, 1972;
- CEDEFOP, "The future of vocational education and training in Europe: synthesis report", n. 125, Tessalonica, 2023

Indice

1. Introduzione	5
2. Evoluzione storica dell'leFP in Italia (2003-2025)	6
2.1. <i>L'approvazione dei Decreti Legislativi di attuazione della Legge 53/2003</i>	<i>7</i>
2.2. <i>I primi passi della leFP nelle Regioni</i>	<i>9</i>
2.3. <i>La leFP diventa ordinamentale</i>	<i>11</i>
2.4. <i>La Sperimentazione Bobba e la via italiana al duale</i>	<i>14</i>
2.5. <i>Un'istantanea dell'leFP in numeri</i>	<i>16</i>
2.6. <i>La leFP nell'attuazione del PNRR</i>	<i>18</i>
2.7. <i>Lo stato di attuazione dell'Investimento e la rilevazione dei risultati finora conseguiti</i>	<i>19</i>
2.8. <i>Il futuro dell'leFP e le disposizioni della Legge di Bilancio 2025</i>	<i>22</i>
3. Prospettiva europea: nuove linee di sviluppo del VET	23
3.1. <i>La creazione dell'impianto istituzionale</i>	<i>23</i>
3.2. <i>La VET negli atti ufficiali dell'Unione Europea</i>	<i>24</i>
3.3. <i>La I-VET europea: una panoramica delle misure attivate a livello europeo</i>	<i>27</i>
3.4. <i>Il finanziamento alla VET nell'ambito della formazione secondaria</i>	<i>29</i>
3.5. <i>L'approccio Work Based Learning nel sistema VET</i>	<i>30</i>
3.6. <i>La C-VET</i>	<i>33</i>
3.7. <i>La C-VET come risposta alle rilevazioni del PIACC</i>	<i>35</i>
3.8. <i>Le microcredenziali</i>	<i>36</i>
4. Senza dimenticare le proprie radici ma con lo sguardo al futuro: la leFP di domani	40
Bibliografia	42

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